

Onderwerp

Duiding regionaal belevingsbeeld

Probleemstelling

Op 18 oktober jl. heeft VRBZO het regionale belevingsbeeld ontvangen van het landelijk uitgevoerde belevingsonderzoek onder alle repressieve medewerkers van de brandweer. Middels deze notitie wordt duiding gegeven aan dit beeld en waar nodig van context voorzien.

Algemeen

Kort na elkaar zijn onze medewerkers gevraagd een bijdrage te leveren aan diverse onderzoeken, zoals het onderzoek repressieve brandweezorg Inspectie Veiligheid en Justitie, de collegiale visitatie van de veiligheidsregio, en dit onderzoek naar de beleving van repressief brandweerpersoneel. In algemeen kan worden geconstateerd dat hieruit een herkenbaar beeld naar voren komt waarbij de medewerkers enerzijds zeer trots zijn op en betrokken bij de brandweer, maar kritisch zijn op de wijze van organiseren en de effecten die zij hierbij ervaren.

Dit laatste is voor VRBZO geen verrassing. Pas op basis van de wettelijke verplichting per 1 januari 2014 is toegewerkt naar de regionalisering. Om te komen tot een eenduidige brandweezorg in Zuidoost-Brabant is gekozen om te werken vanuit een door het bestuur vastgestelde toekomstvisie voor basisbrandweezorg. Deze visie geeft duidelijkheid ten aanzien van wijze van organiseren en de bijbehorende slagkracht, maar vroeg tevens om een beduidende reductie in de kosten van de repressieve brandweezorg. Deze visie is operationeel vertaald in een Materieel- en Personeelsspreidingsplan dat in het afgelopen jaar daadwerkelijk is geïmplementeerd. De effecten van deze keuzes zijn zichtbaar in de uitkomsten in beleving van onze medewerkers. Dit neemt niet weg dat er enkele specifieke zorgen zijn die voor ons aanleiding zijn om onderstaand nader op in te zoomen.

Vakbekwaamheid, oefenen en trainen (thema 5)

De basis van veilig en effectief optreden van de brandweer is de vakbekwaamheid van ons personeel. In de beleving van onze medewerkers zien we enerzijds dat ze zichzelf als vakbekwaam zien, maar wel twijfels hebben over de collega's. Daarbij zitten er voor VRBZO terechte zorgen in de wijze van invulling van de oefenavonden. Dit is onderkend en momenteel loopt er binnen VRBZO het project aantoonbare vakbekwaamheid manschappen waarin wordt gewerkt aan het concreter en aantoonbaar maken van de eigen leervraag en eventuele risico's van onze medewerkers.

Vrijwilligersbeleid (thema 6)

In de bestuurlijke visie basis brandweezorg wordt gesproken over vrijwilligheid als ruggengraat van onze slagkracht. Rondom de procedure voor instemming van de

Algemeen Bestuur

Agendapunt

5a

Vergaderdatum

11 december 2017

Ons kenmerk

implementatie van de bestuurlijke visie basisbrandweerzorg heeft de OR VRBZO aangedrongen op een visie op vrijwilligheid. Dit is op verzoek van de leiding van VRBZO verbreed naar een visie op personeel in de volle breedte van VRBZO, omdat het uiteindelijk gaat om het samenspel van personeel en materieel in de kwaliteit van het totale brandweer- en veiligheidsoptreden. Bij deze visie zijn zes thema's uitgewerkt, waarbij drie thema's met prioriteit worden opgepakt: vrijwilligheid, duurzame inzetbaarheid en leiderschap. Deze thema's worden nu verder uitgewerkt en in activiteiten vertaald.

Ten aanzien van vrijwilligheid zijn de specifieke zorgen gericht op het hebben en behouden van onze vrijwilligers. Wat zoeken ze en hoe kunnen wij dit bieden? Dit thema vormt een belangrijke kern voor zowel de visie op personeel als op de denklijn Incidentbestrijding die momenteel worden uitgewerkt en uiteindelijk de uitwerking vormen van de bestuurlijke visie VRBZO. Belangrijke aspect is de drijfveer om bij de brandweer te zijn en vanuit vakmanschap hieraan te appelleren en hierop middels vakbekwaamheid te sturen (zie thema 5).

Verhouding werkvloer en leiding (thema 7)

Het regionale belevingsbeeld bevestigt hier de uitkomsten van de visitatie. Bij de doorvertaling van de keuzes van de organisatie is er onvoldoende verbinding geweest met de werkvloer, waardoor er verwijdering wordt ervaren. In deze interactie tussen dienstleiding en posten nemen de operationeel managers een sleutelpositie in en blijkt dat het niet altijd lukt om voldoende in dialoog te zijn met onze medewerkers om hier goed vorm aan te geven. Verder is er in 2017 een nieuwe gesprekscyclus geïmplementeerd, waarbij er voorafgaand aan het eindgesprek een personeelsschouw plaatsvindt waarbij ook duidelijk wordt wie er voldoet aan de verwachtingen en wie hierbij nog extra ondersteuning nodig zou kunnen hebben.

Organisatiecultuur (thema 8)

Vanuit de regionalisering is er sprake van een samenvoegingstraject van 21 gemeentelijke korpsen en 1 regionale brandweerorganisatie. In de volle breedte van de organisatie zien we dat dit op veel plaatsen in de organisatie niet leidt tot het elkaar vinden. Middels het project Verbindend werken is gewerkt om dit zowel praktisch als mentaal te verbeteren, voor alle medewerkers van VRBZO. Toch blijft op een aantal plaatsen in de organisatie nog sprake van een wij/zij-houding, waarop nog geïnvesteerd moet worden om dit te verhelpen.

In het onderzoek wordt gerefereerd aan voorbeelden zoals de verplichte fysieke test PPMO en aan zaken als aansprakelijkheidsverzekeringen. Uiteraard moeten we als organisatie hier oog voor hebben, maar te weinig lijkt de achterban er van doordrongen dat besluiten hieromtrent landelijk zijn genomen op basis van achterliggende wet- en regelgeving. Hierin ligt voor de leiding dus een uitdaging om dit goed uit te dragen. Daarnaast moet er bij de totale organisatie het bewustzijn groeien van de omvang van onze organisatie en het 24/7-karakter. Niet altijd is een keuze voor efficiëntie een keuze voor effectiviteit. Voorbeelden hiervan zijn de wachtwoordenproblematiek rondom het inloggen van buitenaf wat voor onze vrijwillige medewerkers extra belemmeringen oplevert en de invoer van informatie in het personeelssysteem.

Ervaring "Uitruk op Maat" (thema 9)

Hier zit een inhoudelijke verwondering, er wordt gescoord op een wijze van inzet (SIV + TS4) die wij niet kennen of gekend hebben. Hiermee wordt ook het duiden van deze uitkomst lastig, maar gelukkig geeft het onderzoek van de Inspectie Veiligheid en Justitie en de visitatie ons een duidelijk beeld dat onze mensen tevreden zijn met de aanloop

en uitrol van het TS-4 concept binnen de afdeling Stedelijk Gebied. Verdere uitrol naar de overige afdelingen is op dit moment op basis van behoefte, waarbij wel moet worden voldaan aan de eisen aangaande vakbekwaamheid.

Overige thema's

Op de overige thema's geeft het regionale belevingsbeeld geen aanleiding om dit nader te duiden.

Afsluiting

VRBZO neemt de uitkomsten van dit onderzoek zeer serieus, zeker als deze de uitkomsten van eerdere en andere onderzoeken bevestigen. Met de huidige inzichten en acties die hierop gebaseerd zijn, wordt verwacht in dialoog met de medewerkers scherp te krijgen waar de organisatie heen wil en moet. Hierbij wordt gerekend op de richting die het bestuur gaat geven in de visie en de wijze waarop de organisatie dit operationeel vertaalt.