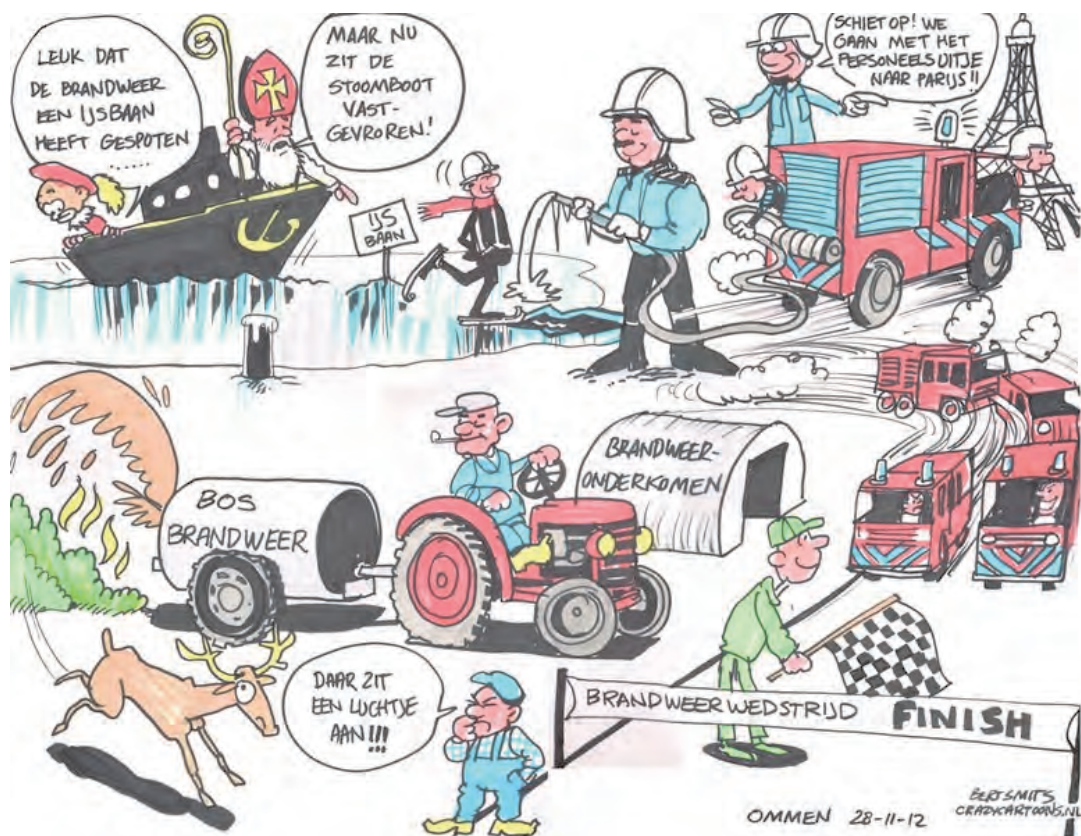


## BRANDENDE SIGNALEN

### CULTUUR, EIGENHEID

Van de posten in de nieuwe regionale organisatie  
Brandweer IJsseland



Inventarisatie Cultuuraspecten n.a.v.  
informatiebijeenkomsten november en december 2012



## INHOUDSOPGAVE

1. INLEIDING
2. ALGEMENE INDRUK
3. THEMA'S IN RELATIE TOT CULTUUR DIE GENOEMD ZIJN
  - 3.1 Vrijheid t.a.v. inzet bij lokale activiteiten
  - 3.2 Behoud groepsgevoel door teamuitjes, een feestavond en teamactiviteiten per post
  - 3.3 Taken en procedures
  - 3.4 Oefenen
  - 3.5 Lokale vrijheid in een regionale organisatie
  - 3.6 Behoud huidige vergoedingen en regelingen
  - 3.7 Arbeidsvoorwaarden
  - 3.8 Management en leiding
  - 3.9 Communicatie
  - 3.10 Persoonlijke ontwikkeling, opleiding
  - 3.11 Vrijwilligers
  - 3.12 Beroepsbrandweer en Veiligheidsregio
  - 3.13 Cultuur, sfeer, identiteit
4. BEVINDINGEN VAN DE BOR
5. BIJLAGEN
  1. Alle gele briefjes gerubriceerd
  2. Aanvullende informatie vanuit de korpsen
  3. Uitspraken van de regionaal commandant op de informatieavonden en in de nieuwsbrief van december 2012
  4. Feedback van de klankbordgroep op 30 januari
  5. Input van de jeugdbrandweer

## 1. INLEIDING

Bij de oprichting van de BOR is het aspect cultuur en eigen identiteit als groot goed naar voren gekomen. De bestuurder heeft de BOR de ruimte gegeven om dit onderwerp op te pakken om daarmee mede sturing te geven aan de nieuwe organisatie. De BOR geeft daar invulling aan met dit rapport, dat opgesteld is aan de hand van de volgende vragen die gesteld zijn op de informatiebijeenkomsten:

- Wat zijn concrete voorbeelden van cultuur, lokale gebruiken, trots.
- Wat is het wat jou bindt aan het korps waar je voor werkt.
- Wat vind jij zaken die op lokaal niveau van belang zijn en waarvoor aandacht zou moeten zijn in de nieuwe regionale organisatie.

De cultuur binnen de brandweerorganisatie wordt voor een deel bepaald door de bijzondere samenstelling van de organisatie die bestaat uit beroepsmedewerkers (repressief en niet repressief) en vrijwilligers.

Op de vraag 'wat is cultuur' kwam een schat aan informatie naar boven, thema's die veel breder zijn dan het onderwerp cultuur en eigen identiteit. We hebben er bewust voor gekozen om alles wat genoemd is tijdens de avonden in de bijlage van dit rapport op te nemen omdat het waardevolle informatie is. Het was een uitdaging om dit rapport het zo groot mogelijke speelveld te beschrijven als het gaat om cultuuraspecten zonder je in details te verliezen.

Om tot dit rapport te komen zijn de volgende stappen gezet:

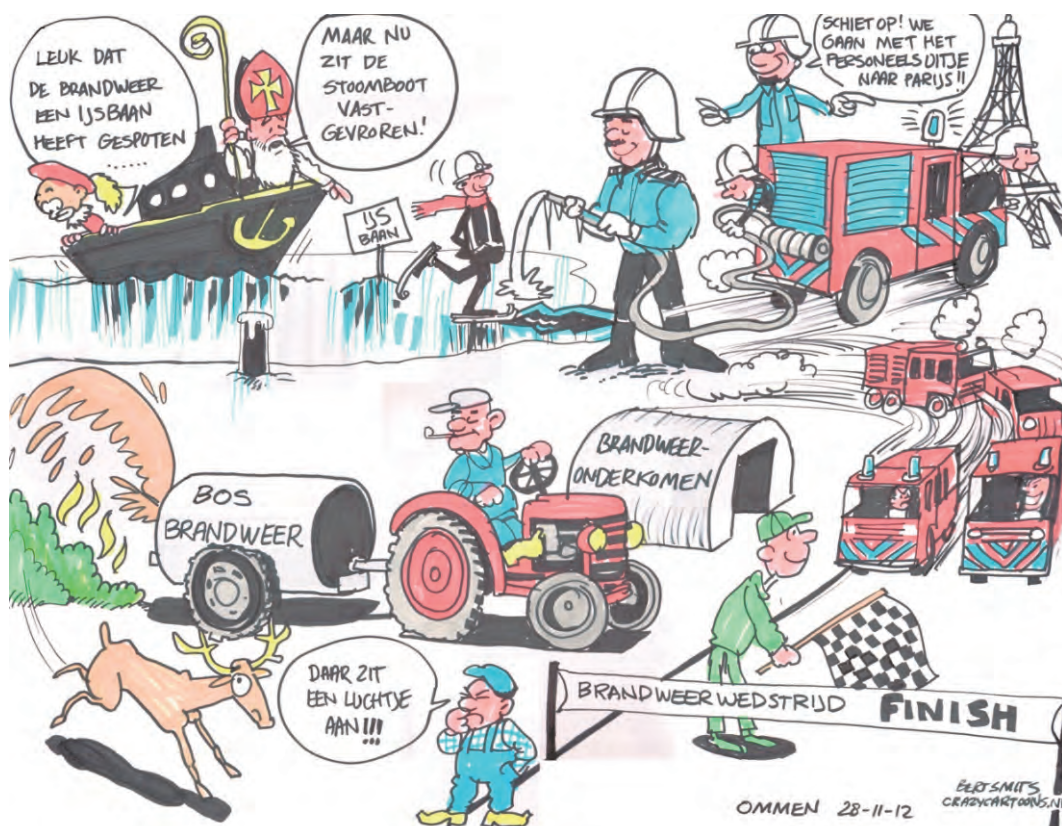
1. Voorbereiding van de informatiebijeenkomsten samen met het deelproject communicatie van de projectorganisatie.
2. De 8 informatiebijeenkomsten in november en december 2012 die uit 2 delen bestonden:
  1. Voorlichting en informatie door de projectorganisatie.
  2. Gesprek in groepen over het thema cultuur en identiteit. Alle opmerkingen zijn op geeltjes geschreven en terug te vinden in de bijlage.
3. Op alle kazernes hebben posters gehangen zodat iedereen die niet aanwezig kon zijn toch zijn inbreng kon geven.
4. Opstellen concept rapport.
5. Feedback op het concept van de leden van de BOR, de klankbordgroep, het deelproject communicatie en de regionaal commandant. Aan hen is de vraag gesteld:
  - zijn er zaken die op de avonden aan de orde zijn geweest die niet in het rapport opgenomen zijn.
  - klopt de manier waarop zaken in dit rapport zijn beschreven (er zit altijd een element van persoonlijke interpretatie in) met de sfeer, reacties, vragen op de avonden en reacties die je na de avonden in de kazerne hebt gehoord.
6. Bijeenkomst met de klankbordgroep op 30 januari 2013. Zie bijlage 4 voor de opmerkingen die gemaakt zijn. De rode draad in de feedback was:
  - Helder, duidelijk rapport.
  - We zien letterlijk terug wat gezegd is.
  - Probeer als BOR onafhankelijk te blijven en je niet in te veel details te verliezen.
  - De scheidslijn tussen cultuur en andere aspecten in een organisatie als leiderschap, procedures, regionalisering, wettelijke taken is soms lastig te trekken. Wat in het ene korps cultuur is kan in een ander een procedure zijn. Is een uitrukprocedure ook cultuur?
  - Het rapport laat zien dat er met respect de dialoog is gevoerd.
  - Je leest veel over de vrijwilligers maar minder over de beroepsmedewerkers.
7. Definitief rapport *cultuur en eigenheid* dat eerst een overzicht geeft van de inventarisatie van de onderwerpen die op de avonden zijn genoemd. Vervolgens hebben we geprobeerd een rode draad, een samenhang te beschrijven.

Dit rapport schetst een beeld van wat de aanwezigen zien als belangrijke kernmerken, elementen van cultuur. Het is niet een handboek dat richtlijnen geeft voor wat cultuur zou moeten zijn. NB: de kleuren van de kaders zijn willekeurig en alleen bedoeld ter opvrolijking. Hartelijk dank aan cartoonist Bert Smits voor de prachtige illustraties die wij mochten gebruiken.

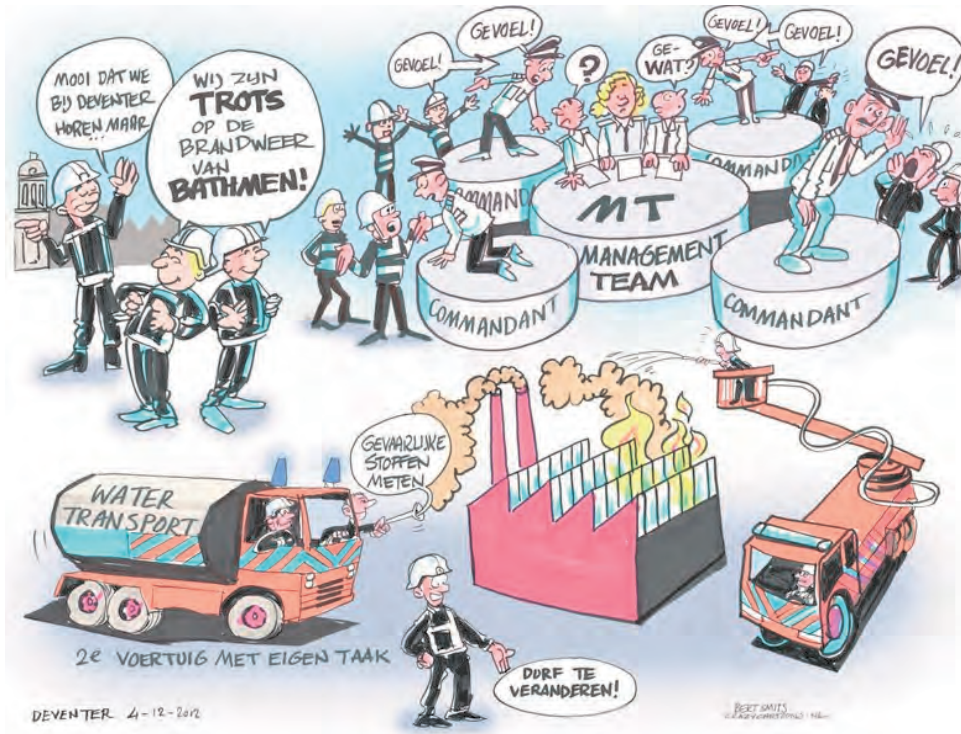
Vervolgens zal de BOR op basis van dit rapport voor het thema cultuur een krachtige visie (initiatiefvoorstel) opstellen. Alle andere informatie, zoals bijvoorbeeld over arbeidsvoorwaarden, leiderschap, personeelsbeleid krijgt een plek in het werk van de BOR en het BGO (bijzonder georganiseerd overleg).

We willen iedereen die op de avonden aanwezig is geweest en een bijdrage heeft geleverd aan het tot stand komen van dit rapport heel hartelijk danken.

**'Cultuur is ongrijpbaar. Je merkt het pas als het er niet meer is'.**



## 2. ALGEMENE INDRUK



### Het vak

Bovenal staat de passie voor het vak. 'Kunnen bestrijden, mensen helpen, voor mens en dier klaar staan als ze in moeilijkheden zijn, een bijdrage leveren aan een brandveilig leven: daar doen we het voor. En die klus moet je klaren als team. Voor de beroepsmedewerkers (repressief en niet repressief) staat het uitoefenen van een vak centraal en daarmee in je levensonderhoud kunnen voorzien. Het is 'een baan'. Vrijwilligers geven aan dat het weliswaar een hobby is maar met een zeer serieus doel: mensen uit de brand helpen (een mooie woordspeling). In het kader van het aspect cultuur geldt voor allen 'waarom werk je voor de brandweer en niet ergens anders'. Van iedereen die voor de brandweer werkt worden bepaalde professionele kwaliteiten verwacht.

**'Het willen helpen van mensen moet je in je hebben'**

### Positieve inbreng

De sfeer op de informatiebijeenkomsten was zeer goed en positief. Het was duidelijk dat de meeste mensen al heel goed geïnformeerd zijn. In de groepjes werd actief gediscussieerd en er zijn heel veel gele briefjes op de posters geplakt. Het viel op dat er ontzettend veel verschillende thema's, aandachtspunten zijn genoemd. In de bijlage is een overzicht toegevoegd van alle onderwerpen.

**'Durf te veranderen'**

### Zorgen

Er zijn zorgen geuit met name t.a.v. de vrijheid op het niveau van de post, de mogelijkheid om zelf beslissingen te kunnen nemen, een eigen verantwoordelijkheid, de angst om het groepsgevoel te verliezen in het grote geheel, de zorg om te veel toestemming te moeten vragen voor zaken die nu als vanzelf gaan. Men wil absoluut de lokale betrokkenheid bij

bijvoorbeeld dorpsactiviteiten niet verliezen. Ook is men bang voor het negatieve effect van te snelle veranderingen en schaalgrootte. Er is zorg over het groter worden van de afstand, cultuurverandering en verlies van taken zoals ademlucht, bezetting bij uitrukken, klein onderhoud, voertuigcontrole, werving en selectie van vrijwilligers. Men vreest het sluiten van posten, bezuinigingen, verlies van materieel, wat ten koste zou gaan van de kwaliteit. Men is zich zeker bewust van de moeilijke situatie en heeft begrip voor kostenbewustzijn. Tegelijkertijd is het ook zo dat geld nodig is om kwaliteit te waarborgen.

De zorgen komen voort uit een grote betrokkenheid en tevredenheid over de huidige situatie; niet vanuit weerstand tegen de nieuwe organisatie. In bijlage 1 is een opsomming van alle aandachtspunten die genoemd zijn aangegeven. Dit is een weergave van de rode draad.

**'Wet van OPA: O=onrust, P= perspectief A= Actie'**

### **Cultuur en arbeidsvoorwaarden**

Een aantal genoemde onderwerpen valt niet geheel onder het thema cultuur en bijvoorbeeld meer onder arbeidsvoorwaarden, waarvoor de commissie personeel en organisatie (BOR) en uiteindelijk het BGO verantwoordelijk is. We noemen deze punten in dit rapport toch. Dit omdat ze naar onze mening meer zijn dan een geldelijke vergoeding en verworven rechten, deze punten zijn vooral een symbool voor de motivatie, teamgeest, samenwerking en trots op het vak.

**'Behoud van huidige voorzieningen'.**

### **Uitdaging**

Als gezegd was de sfeer zeer positief. Op de briefjes stond ook heel nadrukkelijk dat het een uitdaging is om te veranderen en om te gaan met cultuurverschillen. Men heeft er vertrouwen in dat de goede sfeer, het plezier en de saamhorigheid in stand blijft. Men wil zich inzetten om de motivatie te behouden en persoonlijke ontwikkeling te waarborgen. Een punt van aandacht is ook het realiseren van samenwerking tussen de posten binnen de eigen veiligheidsregio en ook buiten de regio met andere veiligheidsregio's of tussen provincies. Bovenal staat motivatie en trots op het brandweervak.

**'Eenheid in verscheidenheid'**

### 3. THEMA'S die in relatie tot CULTUUR zijn genoemd.

#### 3.1 Vrijheid t.a.v. inzet bij lokale activiteiten

Dit punt is echt in alle groepen genoemd. De aard van die activiteiten verschilt per post. Sommige activiteiten zoals bv het binnenhalen van Sinterklaas gebeuren in sommige gemeenten wel en in anderen niet. Een ander voorbeeld is de bijdrage aan activiteiten van scholen of dorpsfeesten. Verschillen in de aard van die activiteiten kunnen het gevolg zijn van het feit of de gemeente een plattelands of stads gemeente is, daarnaast heeft iedere gemeenschap een eigen cultuur en lokale gebruiken. Veel concrete voorbeelden zijn gegeven. Deze moet je wel in een groter verband zien: 'cultuur is meer dan het onderspuiten van een ijsbaan'. Men uit de zorg of hier voortaan per activiteit toestemming aan de regionale leiding gevraagd moet worden, omdat er natuurlijk tijd mee gemoeid gaat.



Ook wordt genoemd dat lokale betrokkenheid bij de plek waar je werkt belangrijk is: contact met de gemeente, open dagen en voorlichting organiseren, werk voor stichtingen. Men ziet het als een taak van de brandweer om iets te kunnen betekenen voor de gemeenschap waar je werkt. Dit heeft een belangrijke impact op de trots en saamhorigheid wat ook van belang is voor de te leveren kwaliteit. In dit verband wordt ook genoemd het wonen en werken in dezelfde gemeente. Symbool hiervoor is 'op de fiets naar het werk'. Men is bang dat dit sociale aspect verloren gaat.

#### 3.1 Lokale activiteiten

- **Activiteiten voor scholen zoals binnenhalen Sinterklaas of rondritten met kinderen**
- **Hulp bij feestweken, dorpsfeest, kermis, jaarmarkt, liefdadigheidsactiviteiten, kermis**
- **Onderspuiten ijsbaan**
- **Kerstbomenverbranding, paasvuur, carnaval**
- **Werk voor brandwondenstichting**
- **Voorlichting op scholen**
- **Open dagen voor de bevolking**
- **Creatief hiermee omgaan b.v. als oefening**
- **Contacten met de middenstand voor b.v. inkoop**



### 3.2 Behoud groepsgevoel door teamuitjes, een feestavond en teamactiviteiten per post.

Ook dit is een punt dat door elke groep is genoemd. De wens overheerst om deze activiteiten op postniveau te blijven organiseren.

Partners hebben hier een belangrijke rol in. Men vraagt zich af of de huidige vergoedingen voor deze activiteiten blijven bestaan. Dit kan per post verschillen, maar in het algemeen is er een eigen lokaal budget dat de post zelf kan besteden. Dit budget wordt meestal aangevuld met een eigen bijdrage.

Teambuilding heeft een impact op de motivatie en samenwerking. Plezier, sociaal contact en oog voor informele tradities wordt als zeer belangrijk ervaren.

Ook zeggen veel korpsen dat samenwerking mogelijk moet zijn bv als achterwacht bij uitjes of feestavonden voor een hele post.



Er is behoefte om de eigen personeelsvereniging te houden. Men wil over het algemeen geen regionale PV en/of grote feestavond voor iedereen. Op sommige posten zou een eigen PV opgericht moeten worden, omdat de huidige PV samengevoegd is met de gemeente.

#### 3.2 Groepsgevoel

- Teamuitje, teambuilding per post of het team
- Jaarlijkse familiedag
- Feestavond
- Oudejaarsactiviteiten(stamppot) met oud-leden
- Behoud eigen Personeels- Vereniging
- Oefenavond is ook een vorm van sociale cohesie
- Jaarlijkse diploma-avond
- Jubilea
- Kantine in eigen beheer, eigen keuze in inkoop
- Voor sommige posten: geen activiteiten op zondag

### 3.3. Taken en procedures

Over het algemeen is men bang taken te verliezen. In een aantal gevallen is dat al gebeurd (b.v. ademlucht) en daar is men niet zo tevreden over. Diversiteit in taken (repressie en preventie) is belangrijk voor de motivatie. Een punt van aandacht is zeker de bezetting bij het uitrukken: maximaal, alle plekken bezet en vrije opkomst. In het kader van het dekkingsplan geeft men aan dat brandweermensen gaan voor de uitruk en veiligheid van burgers. Prio 2 in gele gebieden, voor wegdekreiniging, stormschade, reanimeren moet behouden blijven. Ook wil men het aantal mensen per post behouden, er moeten genoeg manschappen blijven om de klus te klaren. Het bewaken van het veiligheidsniveau en brandweertechische kwaliteit blijven leveren wordt als relevant ervaren.

Per post kunnen procedures verschillen. Men geeft aan dat men binnen de kaders van de regionale organisatie een bepaalde vrijheid wil blijven behouden om procedures op een logische manier naar eigen inzicht in te kunnen vullen passend bij lokale taken of gebruiken.

Men wil de vrijheid behouden om zelf de roosters (24/48 uur) te behouden en dag/avond diensten al naar gelang de behoefte in te kunnen vullen. Ten aanzien van piketdiensten geeft men over het algemeen aan dat men het wil houden zoals het is.

Achter de angst om taken te verliezen zit het gevoel van motivatie en het leuk vinden om verschillende taken te kunnen uitvoeren. Ook procedures zijn in dit geval bepalend voor het gevoel van cultuur. Er is de zorg dat zaken te veel gestandaardiseerd zullen worden en er geen ruimte is voor de 'leuke, slimme' dingen die nu op de posten zelf geïnitieerd worden.

#### **3.3 Taken en procedures**

- **Diversiteit in taken motiveert**
- **Maximale bezetting bij uitrukken**
- **Dekkingsplan**
- **Preventie en repressie blijven doen**
- **Specialistische taken behouden**
- **Aandacht voor prio 2**
- **Behoud algemeen veiligheidsniveau**
- **In buitengebied extra handen nodig**
- **Waardering voor opkomst**
- **Vrijheid bij maken van roosters**
- **Haal de krenten niet uit de pap**

### 3.4 Oefenen

Behalve voor het op peil houden van het vakmanschap, het waarborgen van kwaliteit is oefenen ook van belang voor het teamgevoel door bijvoorbeeld een etentje of drankje na afloop. Het is duidelijk dat er zowel voor de procedures als de vergoedingen voor oefenen per post grote verschillen zijn. Men vraagt zich af of dit zo blijft en uit de zorg dat als de vergoedingen gelijk getrokken worden men er op achter uit zal gaan.

In elk geval wil men de oefenavonden houden zoals men gewend is: in eigen dorp of verzorgingsgebied, met de eigen groep, vrijheid in oefenschema. Een vraag is of het realistisch oefenen en de groene oefenavonden nog op dezelfde wijze gaan.

Een specifiek punt van aandacht is de beschikbaarheid van voertuigen voor de manschappen. Er is de wens om regionale, DOR (cluster Deventer, Olst-Wijhe, Raalte), bevelvoerderoefeningen te verdelen over het jaar. In het kader van de samenwerking stelt men voor om met het eigen team ook met andere posten te oefenen om elkaar beter te leren kennen.

### **3.4 Oefenen**

- **In eigen verzorgingsgebied, dorp**
- **Vrijheid in oefenschema (wekelijks, 1 keer in 14 dagen)**
- **Meer inbreng oefenleider**
- **Vrijwilligers ook als oefenleiders laten functioneren**
- **Oefenen in de post houden zoals het is**
- **Oefenavond is sociaal ook heel belangrijk**
- **Samen met andere posten om elkaar beter te leren kennen**

### **3.5 Lokale vrijheid in een regionale organisatie**

Men is het erover eens dat een aantal zaken heel goed op regionaal niveau geregeld kan worden zoals een centrale inkoop voor b.v. brandstof of technisch onderhoud.

In het kader van het onderwerp cultuur en eigen identiteit vindt men het belangrijk dat de kleinschaligheid ook binnen een grote organisatie gewaarborgd blijft. Met name voor materieel wordt heel vaak genoemd dat men betrokken wil blijven bij aanschaf en dat men het klein onderhoud op de kazerne wil blijven doen. Schades moeten direct gerepareerd en materieel moet op tijd vervangen worden. Ook wordt genoemd dat men materieel niet uit wil lenen, dit in verband met verlies aan slagkracht. Over standaardiseren van kleding vraagt men zich af wat hiermee gaat gebeuren. Korte lijnen in communicatie zijn essentieel voor het succes van de nieuwe organisatie.

In het algemeen geldt dat er oog moet zijn voor cultuur, eigenheid, betrokkenheid van commissies en werkgroepen. Men is van mening dat maatwerk mogelijk moet blijven. De zorg wordt uitgesproken of een procesmanager nog betrokken kan zijn bij de vrijwilligers als zijn werk hem niet meer op de lokale kazerne laat zijn.

### **3.5 Lokale vrijheid in regionale organisatie**

- **Inspraak, keuze, betrokkenheid bij aanschaf materieel en kleding**
- **Lokaal budget houden voor aanschaf kleine dingen en klein onderhoud**
- **Niet schuiven met en uitlenen van materieel**
- **Korte lijnen met leidinggevende**
- **Korpsavonden niet te groot maken**
- **Gebruik van materieel voor PV doeleinden**
- **Oog voor cultuur, werkplek, standplaats, ploeg, kazerne**
- **Vrijheid in kantine beheer**
- **Uitjes zelf regelen**
- **Schoonmaak van de kazerne en auto's in eigen beheer op de post**
- **Te snelle veranderingen zijn niet goed voor de motivatie**
- **Lokale commissies en werkgroepen krijgen een plek in de regionale organisatie**

### **3.6 Behoud van huidige vergoedingen en regelingen**

Door alle voorbeelden heen klinkt de zorg dat bestaande regelingen gaan veranderen met een negatief effect. Vergoedingen voor b.v. uitrukken, sport en opleiding, fietsplan, personeelsactiviteiten ervaart men over het algemeen als belangrijk. Meer nog dan de werkelijke middelen, 'het geld', heeft dit te maken met een blijk van waardering voor uitoefenen van een vak, een passie: het helpen van burgers en het bijdragen aan een veilige maatschappij. Met name voor de vrijwilligers is dit de motivatie voor inzet die sommigen 'een uit de hand gelopen' hobby noemen. Een inzet die vaak veel tijd vraagt. Vergoedingen en regelingen verschillen soms per post en men is bang erop achter uit te gaan als alles gelijk getrokken wordt.

Je zou gemakkelijk kunnen zeggen dat vergoedingen niets met cultuur te maken hebben. In het geval van de brandweerorganisatie is het gevoel van cultuur dat achter die vergoedingen, 'het geld' zit zeker aanwezig maar ook lastig te beschrijven.

### **3.6 Behoud huidige vergoedingen en regelingen**

- **Verworven rechten behouden**
- **Behoud van lokale afspraken over betaling en vergoeding**
- **Verzekering georganiseerd door brandweer**
- **Faciliteren van sportmogelijkheden**
- **Jubileum**
- **Personeelsactiviteiten**
- **Piketvergoeding**
- **Bij opkomst maar niet uitrukken 1 uur vergoeden**
- **Belastingvoordeel**



### **3.7 Arbeidsvoorwaarden**

Misschien zijn dit opmerkingen die niet helemaal passen bij het thema Cultuur maar omdat ze in elke groep een belangrijke plek hadden, noemen we ze toch hier ook. Net als bij het thema Vergoedingen hebben arbeidsomstandigheden impact op de motivatie en dus ook de sfeer op een post. Ook hier geldt over het algemeen dat men de huidige afspraken wil behouden waar het gaat om salaris, loonderving, werkgeverscompensatie, verzekeringen en werktijden. Men uit de zorg na de harmonisatie er financieel slechter af te zijn.

Onder dit thema vallen ook onderwerpen als Het Nieuwe Werken, goede ICT faciliteiten, vrijheid in opname van verlof en de mogelijkheid om naar eigen inzicht werkzaamheden binnen het team en over een dag in te delen.

### **3.7 Arbeidvoorwaarden**

#### **Primair:**

- **Behoud van lokale afspraken**
- **Vergoeding bij uitrukken: hoog-laag tarief**
- **Goede werktijden**
- **Het Nieuwe Werken: flexibiliteit en eigen verantwoordelijkheid**

#### **Secundair:**

- **Faciliteiten, tijd en geld voor teambuilding: sport, kazerne als sociale ontmoetingsplek, korpsavonden, feest, uitjes, uitwisselingen, brandweerwedstrijden**
- **Fietsplan**
- **Ruimte voor opleiding en zelfontplooiing**
- **Collectieve verzekeringen**

### **3.8 Management en leiding**

Over de gehele linie zie je de wens terug om bij beslissingen betrokken te worden. Daarvoor zijn korte communicatielijnen nodig. Motivatie blijft en groeit als veranderingen goed onderbouwd zijn.

#### **3.8 Management en leiding**

- **Clustercommandant moet dit rapport krijgen en er rekening mee houden**
- **Op de hoogte worden gehouden door management**
- **Leiding moet coachend optreden**
- **Een mens als manager**
- **Leiding moet vertrouwen uitstralen door er te zijn**
- **Eenduidige leiding**
- **Niet te veel bevelvoerders in de ploegen**

### **3.9 Communicatie**

In een grotere organisatie waar een aantal zaken toch meer op afstand komt blijven korte communicatielijnen van belang. Ook geeft men aan eenduidige, begrijpelijke informatie te willen ontvangen. Men wil op de hoogte gehouden worden door het management. Voor sommige posten is het belangrijk de eigen website, die door vrijwilligers gevuld wordt, te houden. De communicatieavonden zoals deze in november en december zijn als zeer nuttig ervaren en men geeft aan dit wel te willen herhalen omdat zo iedereen over dezelfde zaken geïnformeerd wordt. Soms is het taalgebruik te specialistisch en geeft men de voorkeur aan simpel taalgebruik dat iedereen, ongeacht zijn specialisme of achtergrond, meteen begrijpt.

#### **3.9 Communicatie**

- **Eigen website. Betrokkenheid bij eigen website, vrijwilligers leveren informatie aan**
- **Open communicatie, transparantie**
- **Korte lijnen behouden: vrijwilligers, repressie, risicobeheersing, management, clusters, commandant. Blijven luisteren naar elkaar.**
- **Alle medewerkers zelfde informatie en 'behandeling'**
- **Informatieavonden zodat iedereen hetzelfde hoort**
- **Hoe informeren we de ketenpartners die nu nog met lokale brandweer te maken hebben over de veranderende organisatie/veiligheidsregio?**

### 3.10 Persoonlijke ontwikkeling, opleiding

Opleiding is in de eerste plaats essentieel voor behoud en verder ontwikkelen van vakmanschap. Innoveren ziet men als een noodzaak. Uitwisseling van kennis en ervaring is, implementeren van nieuwe technieken, trainen en oefenen op gelijk niveau zijn activiteiten waar plek voor moet zijn. Ook hier is het duidelijk dat er verschillen in loopbaanbeleid zijn en men vraagt zich of daar in de nieuwe organisatie mee omgegaan zal worden. Een bijzondere constatering is dat iedereen kennis meebrengt uit zijn eigen vak en baan. Het is een kans om die kennis ook voor de brandweer te benutten. Die kennis kan ook op regionaal niveau benut worden. Omgekeerd is het ook zo dat kennis die men bij de brandweer opdoet erg nuttig is in de rest van je leven.

#### **3.10 Persoonlijke ontwikkeling, opleiding**

- **Loopbaanbegeleiding met bijborende vergoeding**
- **Ondersteunen van zelfontplooiing**
- **Bijscholing**
- **EHBO**
- **Tweede loopbaancontract**
- **Gebruik van personenvervoer brandweer voor opleiding**
- **Verscheidenheid benutten**
- **Leren van elkaar**
- **Opleiding meer op verschillende posten**

### 3.11 Vrijwilligers

De huidige organisatie telt ongeveer 1100 medewerkers, verdeeld over 11 korpsen en het regiokantoor. Daarvan is ongeveer 2/3 vrijwilliger. De opmerkingen, vragen en suggesties die op de informatieavonden aan de orde zijn geweest hebben voor een belangrijk deel betrekking op de rol van vrijwilligers. Teambuilding, vergoeding, aandacht, betrokkenheid, sfeer, samenwerking en motivatie zijn natuurlijk van toepassing op iedereen maar krijgen net een andere nuance voor vrijwilligers.

#### **3.11 Vrijwilligers**

- **Behoud van vrijwilligers**
- **Specialismen blijven ook onder vrijwilligers**
- **Zelf werving en selectie doen**
- **Ook als vrijwilliger kunnen uitrukken**
- **Vrijwilligers hebben ook invloed op beslissingen**
- **Geen posten dicht, geen vrijwilligers weg**
- **Rekening houden met de tijd van vrijwilligers**
- **Motivatie en plezier in werk moet blijven door niet te veel vergaderen, genoeg oefenen en binnen de gemeente kunnen uitrukken**
- **De kazerne is een ontmoetingsplek**

### 3.12 Beroepsbrandweer en Veiligheidsregio

Voor de beroepsmensen wordt nog een aparte avond georganiseerd om informatie te geven over specifieke zaken die voor hen gelden, zoals juridische en arbeidvoorwaardelijke onderwerpen. In dit rapport noemen we de voorbeelden die invloed zijn op het succes van de nieuwe organisatie.

### 3.12 Beroepsbrandweer en Veiligheidsregio

- Behoud van werkgelegenheid
- Repressie en Preventie
- Behoud van uniform
- Woon-werkverkeer gunstig, rekening houden met OV reiziger
- Vrijheid om eigen werk in te delen
- Aandacht voor catering en lekkere koffie
- Betrokkenheid bij beslissingen
- Goede huisvesting, parkeermogelijkheden

### 3.13 Cultuur, sfeer, identiteit

Voor deze inventarisatie werd gevraagd om echt concrete voorbeelden te geven van zaken die bepalend zijn voor de cultuur en eigen identiteit. Alle eerder genoemde opsommingen geven daar een beeld van. Daarnaast zijn er ook zaken van een wat algemenere aard. Soms is het lastig om echt te benoemen wat je als cultuur ervaart. Een van de aanwezigen vatte het mooi samen 'Cultuur is eigenlijk moeilijk te beschrijven. Je merkt het pas als het er niet meer is'.

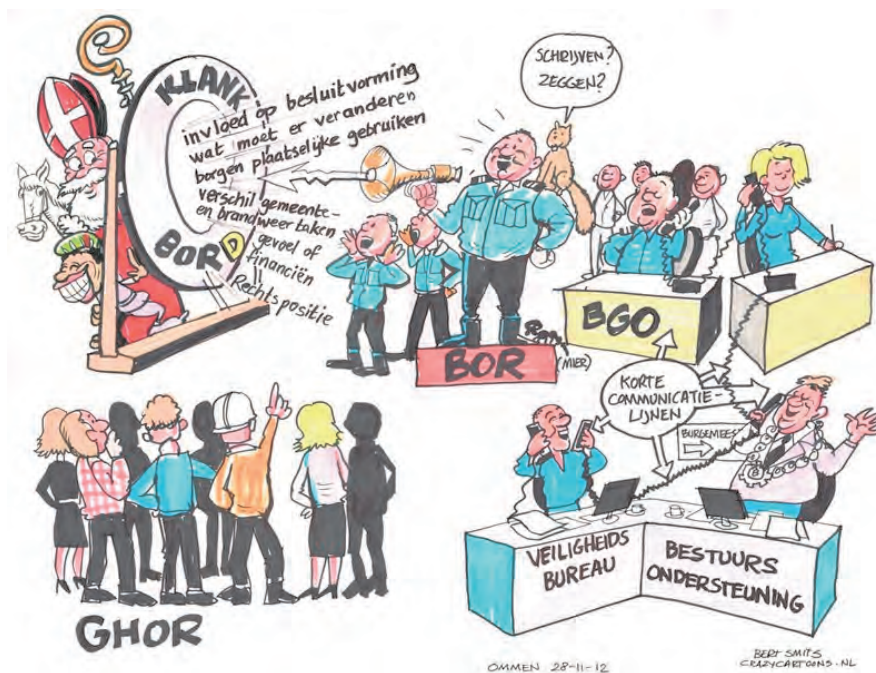
### 3.13 Cultuur, sfeer, identiteit

- Sfeer
- Zorg en aandacht voor de mens achter het werk
- Plezier, humor
- Lief en leed, de mens voorop
- Collegialiteit, samenwerking
- Informele omgang met elkaar
- Waardering
- Vertrouwen
- Trots op ons werk. Trots op de organisatie



## 4. BEVINDINGEN VAN DE BOR

De open vraag 'wat betekent voor jou cultuur en eigen identiteit' stelde ons in staat om onvoorwaardelijk te luisteren naar de geluiden van de achterban. Dit heeft een schat aan informatie opgeleverd. Informatie die veel breder is dan het thema cultuur. Informatie die ook gebruikt gaat worden voor het verder vormgeven van de nieuwe organisatie.



Wij zien als rode draad in alles wat gezegd is, in willekeurige volgorde:

### Lokale betrokkenheid

- o Men hecht grote waarde aan het in stand houden van de betrokkenheid bij lokale activiteiten in de omgeving van de kazerne. Men wil blijven meewerken aan dorpsactiviteiten en activiteiten voor scholen of burgers
- o De warme contacten met het bestuur van de betrokken gemeenten

### Eigen ruimte

- o Binnen regionale afspraken moet een zekere mate van vrijheid blijven om zaken naar eigen inzicht en goeddenken in te vullen. Daarbij moet je denken aan bijvoorbeeld de aanschaf van kleine zaken, invulling van oefenmomenten.
- o Het laten bestaan van activiteiten die echt te maken hebben met de teamspirit en de persoonlijke kant van het werk, zoals teamuitjes, jubilea, aandacht voor oudgedienden, sociale activiteiten.

### Betrokkenheid bij regionale beslissingen

- o Van het regionaal management wordt verwacht dat zij medewerkers en commissies meenemen in het tot stand komen van nieuwe afspraken, regelingen, procedures. Bestaande kennis en ervaring moet niet verloren gaan. Men wil gewaardeerd en serieus behandeld worden.
- o Betrokkenheid bij en invloed op de keuze voor materieel en materiaal ervaart men als zeer belangrijk.

### Vrijwilligers

- o De rol van en aandacht voor vrijwilligers moet gewaarborgd blijven.



**Communicatie**

- o Korte communicatielijnen en goed geïnformeerd zijn, bepalen voor een groot deel het succes van de nieuwe organisatie.

**Arbeidsvoorwaarden**

- o De medewerkers hechten waarde aan goede arbeidsvoorwaarden. Eigenlijk wil men het huidige behouden. Dit is een BGO aangelegenheid. In het kader van cultuur is een goed arbeidsvoorwaardenbeleid een symbool voor waardering en betrokkenheid.
- o Goede arbeidsomstandigheden (zoals sportvoorzieningen of het Nieuwe Werken) en opleidingsmogelijkheden worden als belangrijk ervaren.

**Sfeer**

- o Sfeer, motivatie, onderlinge saamhorigheid, plezier in het werk, contact met collega's hebben een grote toegevoegde waarde in het uitvoeren van ons werk. Dat moet zo blijven.

## **BIJLAGEN**

**Bijlage 1: Inventarisatie cultuuraspecten door de BOR**

**Bijlage 2: Aanvullende informatie vanuit de korpsen**

**Bijlage 3: Uitspraken van de regionaal commandant  
op de informatieavonden en in de nieuwsbrief van  
december 2012**

**Bijlage 4: Feedback van de klankbordgroep op 30 januari 2013**

**Bijlage 5: Bijdrage jeugdbrandweer voor het rapport cultuur**

## BIJLAGE 1: INVENTARISATIE CULTUURASPECTEN door de BOR

Op de informatieavonden in november en december 2012 is het tweede deel van de avond besteed aan het thema cultuur. De vraag waarmee iedereen aan de slag ging was:

- Wat zijn concrete voorbeelden van cultuur, lokale, gebruiken, trots
- Wat is het wat jou bindt aan het korps waarvoor je werkt
- Wat vind jij zaken die op lokaal niveau van belang zijn en waarvoor aandacht zou moeten zijn in de nieuwe regionale organisatie

Alle opmerkingen heeft men op gele briefjes geschreven. In deze inventarisatie hebben we zo letterlijk mogelijk deze briefjes opgenomen en vermeld hoeveel keer dit gezegd is. Dat betekent niet dat het door zoveel mensen is gezegd. Dat heeft men er niet bij gezet. De volgorde is willekeurig.

### 1. PERSONEELSAANGELEGENHEDEN

#### Personeelsvereniging

• Eigen PV behouden	18
• Eigen feestavond, zie ook bij teamgeest	15
• Goede personeelsvereniging, liefst aansluiting behouden bij DeePeeVee	
• Tegemoetkoming in personeelsvereniging van de gemeente	
• Lokale PV binden aan de PV van de gemeente	
• Vergoedingen?	
- door gemeente	8
- zelfde vergoeding handhaven voor jaarlijkse activiteit	5
- een gedeelte wordt vergoed (50€, rest betalen we zelf)	8
- per post behouden	9
- wat mag er gedeclareerd worden, hoe komen we aan inkomsten	11
- huidige vergoeding behouden	
- kantineopbrengsten zijn inkomsten voor PV	
- vergoeding voor gezamenlijke feestavond (korps) moet verdeeld worden per individuele posten voor hun eigen feestavond of teambuildingsdag	1
- blijven de bijdragen voor de PV's behouden?	
• Eigen PV starten omdat huidige PV samen met gemeente is	
• PV kan ook voor de hele regio	
• Blijft de lokale PV bestaan?	8
• Houd je eigen PV tradities	

#### Kantine

• In eigen beheer houden, per post invullen Eigen keuze voor inkoop	30
• Is symbool voor groepsbeleving, gezelligheid	
• Catering goed houden	
• Diepenveen: restauratie beneden en boven	
• Eigen budget	10
• Waarom in de ene kazerne wel een biertap en in de ander niet? Graag overal.	
• Bar open na oefenavonden	6
• Eigen alcoholbeleid	
• Behouden voor de vrijwilliger	
• Oudgedienden zijn altijd welkom	4
• Geen tv in onze kantine	1
• Op zaterdag of zondag mag je best een koffie of pilsje komen drinken, ook zonder uitruk	5

#### Kazerne

• Goed onderkomen is belangrijk	3
• Zelf verantwoordelijk voor aankleding en apparatuur	
• Schoonmaken kazerne behouden	
• Ontmoetingsplek waar je terecht kunt voor drankje en praatje, ook voor oudgedienden. Moet mogelijk blijven om gewoon binnen te lopen	8
• Blijft van de vrijwilliger	

## Teambuilding, teamgeest, samen gezellige dingen doen

• Teambuilding voor het hele korps behouden Team/ploeg uitje (in verschillende vormen) Teamuitje met partners Jaarlijkse familiedag met partners en kinderen Feestavond (zie ook bij PV)	50 3 6 21
• Partners hebben een belangrijke rol. Je vertelt thuis wat er gebeurt. Zij praten er met elkaar ook over. Uitje is ook met partners. In sommige korpsen hebben de vrouwen ook een 'clubje' met elkaar	
• Meer waardering voor de partners(al is het maar een rode roos met Valentijnsdag)	
• Geen behoefte aan grootschalige feestavonden Wie heeft er wel behoefte aan?	
• Korpsactiviteiten, avonden behouden. Laten zoals het is	13
• Jubileumavond, afscheid, huldinging zelf bepalen en onder elkaar vieren zelf invullen	8
• Plezier, samenwerking met collega's	
• Jaarlijkse diploma avond, onderscheiding	4
• Oudejaarsborrel met oud-leden Stampottenbuffet met oudjaar	4
• Met beide teams (Dedemsvaart) op teambuilding	
• Damesclub brandweer	3
• Oefenavond is sociaal ook belangrijk. Lastig om met meerdere korpsen te doen. Biertje erna!	3
• Bij huwelijk of afscheid van collega erehaag, foto's, bruidspaar ophalen	6
• Geen PV activiteiten op zondag	4
• Ruimte voor oud-leden	15
• Activiteiten met anderen Gezamenlijk deelnemen aan brandweerwedstrijden Sportactiviteiten Uitwisselingen Kerstbijeenkomst met de gemeente Ludieke oefenavond als afsluiting voor de zomervakantie bv zeskamp met alle korpsen?	12 8
• Trainen is teambuilding, symbool voor de groep	2
• Sociaal gebeuren in stand houden	
• Bij feestavond waarneming door andere korpsen (zie ook bij samenwerking)	
• Bindingsavond behouden	
• Eten en drinken tijdens of na een uitruk	6
• Survival behouden	
• Kaderjaar vergadering per post behouden	6
• De grote feest-korpsavond afschaffen	1
• Vrijheid om deze teamactiviteiten naar eigen goeddunken in te vullen (bv diploma avond van eigen korps in burgerkleding en niet in brandweer tenue)	20

### Vergaderen

• Minder vergaderen meer doen	
• Minder denken meer doen	

### Samenwerking

• Bij feest/uitje/wedstrijden van een korps of bijzondere gelegenheden achtervang binnen de regio regelen	11
• Regionale samenwerking Oost-Gelderland	
• Stimuleren samenwerking Noord-Oost Gelderland	
• Samenwerking met Twente	
• Samenwerking met provincies blijven behouden en uitbreiden	3
• Tijd maken voor kijkje in de keuken bij bv bedrijven in je veiligheidsregio?	
• Piket over kunnen dragen aan buurtkorpsen	3
• Behouden van een werkomgeving waarin mensen meedenken om problemen samen op te lossen	
• Samenwerking behouden	
• Ploegbelang voor eigen belang	

## 2. LOKALE BETROKKENHEID

### Bijdrage aan lokale activiteiten, sociale betrokkenheid

<ul style="list-style-type: none"> <li>Band met lokale evenementen</li> <li>Hulp bij activiteiten van scholen, verenigingen</li> <li>Sinterklaas, ijsbaan, spelweek, wedstrijden, zwemvierdaagse, dorpsfeest, carnaval, jaarmarkt, rondritten met kinderen, kermis, kerstmarkt, liefdadigheidsactiviteiten, oranjecommissie, kerstbomenverbranding, paasvuur, collecteren, spuitvoetbal</li> </ul>	56
<ul style="list-style-type: none"> <li>Bijdrage aan activiteiten van ondernemers/middenstand, zoals Duckrace op de Dedemsvaart incl stralen water van TS</li> </ul>	3
<ul style="list-style-type: none"> <li>Aanvragen van dit soort activiteiten? Moeten we hier in het vervolg toestemming op regionaal niveau vragen?</li> </ul>	2
<ul style="list-style-type: none"> <li>Creatief omgaan met dit soort activiteiten, bv als oefening</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Voorlichting tussen brandweerpost en plaatselijke bevolking, ook scholen</li> </ul>	5
<ul style="list-style-type: none"> <li>Brandwondenstichting</li> </ul>	

### Lokale betrokkenheid

<ul style="list-style-type: none"> <li>Aandacht voor lokale gebruiken</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Werkplek op de kazerne: betrokkenheid, repressie</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Een plek/stem in de regio</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Op de fiets naar werk kunnen (beroeps)</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Lokale betrokkenheid, binding met de plek en de bevolking waar je werkt</li> </ul>	6
<ul style="list-style-type: none"> <li>Aansluiting bij gemeente houden</li> </ul>	4
<ul style="list-style-type: none"> <li>Iets betekenen voor de gemeenschap</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Groepen ontvangen</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Open dagen organiseren op lokaal niveau</li> </ul>	4
<ul style="list-style-type: none"> <li>Contact met gemeenteraad door behoud van eigen nieuwjaarsreceptie</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Meer belangstelling van de plaatselijke bestuurder</li> </ul>	

### 3. TAKEN

#### Taken en procedures

• Taken verdelen binnen de clusters	
• Diversiteit in taken motiveert, geen kleiner takenpakket	2
• Kerntaken behouden	8
• Behoud neventaak	2
• Specialistische taken behouden, belonen van specialisme	6
• Kaalslag van de brandweertaken Afkalving van het takenpakket	3
• Incidentbestrijding	
• Preventiewerkzaamheden blijven bij de brandweer en worden niet ondergebracht bij de gemeente	
• Behoud ademlucht	8
• Dubbelfuncties in repressieve taken, tot hoever? Misschien ben ik in de toekomst alleen nog chauffeur?	
• Wat gaat er met dekkingsplan gebeuren? Wij zijn brandweermensen die gaan voor de uitruk en veiligheid van burgers	
• Hoe gaat het met de dagdienst in de nieuwe organisatie. Blijft preventie?	
• Brede inzetbaarheid voor personeel, meerdere specialismes	
• 6/8/9 man op de W.O /TAS	25
• 2 TS-en	
• TAS 4 ? Niet! Wordt dit toegelaten?	
• Ademlucht onderhoud in eigen kazerne	6
• Rijden op AED, reanimatie	7
• Bezetting, maximaal Belangrijk om met zijn allen te blijven uitrukken, zowel TAS als MSA, belangrijk voor de motivatie Nakomen	17
• Behoud van lokale uitruk procedures	10
• Vrije opkomst, iedereen mag opkomen, geen ploegen, iedereen mag uitrukken	
• Busje met MSA mee op 1 <sup>e</sup> uitruk	
• Alle plekken in voertuig bezet bij een uitruk	
• Allemaal oproepen bij alarmering en ter plaatse gaan	
• Waardering voor de opkomst	
• Zo veel mogelijk beschikbaar zijn, waarvoor middelen nodig blijven	
• Betrokkenheid preventie en repressie (bouwwerken) borgen	
• Kazerne volgorde moet worden gehandhaafd buiten de regio	
• Kwaliteit willen en kunnen blijven leveren (brandweertechisch)	3
• Veiligheidsbewustzijn in de organisatie	
• Geen piket	
• Brandbluscontrole binnen het korps houden	
• Gemeentegrenzen aanhouden	
• Prio 2 ook aandacht, in gele gebieden behouden Ook prio 2 uitrukken als wegdekreinigen en stormschade Is goed voor motivatie van vrijwilligers	11
• Aantal personen per post en taken behouden Genoeg manschappen om de klus te klaren	3
• Uitruk voor wegdekreiniging verdwijnt?	
• Behoud algemene veiligheidsniveau Hulpverlening centraal	4 3
• In buitengebied extra handen nodig MSA behouden is in buitengebied wel belangrijk	
• Vrij instroommodel bij alarm moet blijven	
• Behoud bluswaterplan	
• Specialist als vrijwilliger maakt de brandweer te smal	
• Duikteams behouden	2
• Behoud van specialisatie redden van dieren	
• Houd het interessant, haal de krenten niet uit de pap	
• Autowassen door vrijwilligers moet blijven	3

## Rooster

• 24/48 uurs rooster behouden	4
• Flexibiliteit in rooster	
• Dag/Avond dienst afhankelijk van behoefte	
• Behoud rooster	10
• Blijft het oefenrooster?	
• Piketrooster: blijft gehandhaafd?	
• Weekpiket is te belastend. Liever 1 keer dienst in de 9 dagen	
• Laat onze piket zoals het is	9

## Oefenen

• Oefenen per post	20
• Kunnen wisselen in groepen met oefenen	7
• Niveau geoefendheid bewaken, kwaliteit waarborgen	
• In eigen verzorgingsgebied	
• Voertuigen voor manschappen en voor oefenavonden	
• Oefeningen uitzetten	
• Vrijheid in oefenschema	3
• Regionale, DOR, bevelvoerders oefeningen verdelen over het jaar	
• Vrijwilligers ook als oefenleiders laten functioneren Eigen oefenleiders	
• Kwaliteit	
• Aansturing	
• Wekelijkse oefenavond behouden Samen ook met andere korpsen om elkaar beter te leren kennen	2
• De blusploegen moeten blijven oefenen	
• Van waar uit worden de oefenavonden ingevuld/uitgezet?	
• Gouden Laars (= ludieke) oefening 1 keer per jaar	
• Meeste oefeningen in eigen dorp	2
• Oudgedienden zijn welkom op of na de oefenavonden	
• Proefrijden behouden + extra chauffeur oefenen	
• Oefenen in het korps houden zoals het is	4
• Aantal oefenavonden behouden (2 keer per maand) Niet meer	2
• Vervoer naar oefening?	
• Hoe gaat het met groene oefenavonden?	
• Meer inbreng oefenleider	
• Wedstrijd oefenen is ook oefenen	
• Consumpties op oefenavonden van gemeente behouden	
• Meer oefen/vrijtijdsleding die op oefenavond/realistisch oefenen gedragen kan worden	
• Ook hitte oefeningen op zaterdag houden	
• Realistisch oefenen gaat dit nog op dezelfde wijze per groep?	
• Oefenavond is ook sociaal heel belangrijk (na de oefening samen een biertje drinken)	5
• Realistisch oefenen door gehele korps op 1 avond	
• Keuze bij grote jaaroefening realistisch	
• Realistisch oefenen mag best een dag met een overnachting zijn. Goed voor de teambuilding	
• Etentje na realistisch oefenen	
• Gezelligheid na oefenen met drankje (biertje)	8
• Oefeningen en oefenleiders met eigen post	

## Jeugd

• Jeugdbrandweer	7
• Voorlichting op scholen	6

## 4. FINANCIËLE ASPECTEN

### Vergoedingen

• Verworven rechten behouden	
• Vergoeding overdag	
• Behoud van lokale afspraken met betalingsregeling	
• Behoud van lokale afspraken voor vergoedingen	2
• Bij opkomst maar niet uitrukken gewoon 1 uur vergoeden	
• Vergoeding bij opname uren/dagen bij uitruk, hoog-laag tarief	
• Behoud van verzekering verder dan georganiseerd door brandweer	
• Behoud van huidige werving en selectie voor personeel	
• Belastingvoordelen behouden	
• Piketvergoeding	15
• Nu worden consumpties in de kantine beschikbaar gesteld door de gemeente	
• Voorbeeld: voertuigcontrole, ademlucht	
• Nog voor controle brandweervoertuigen?	
• In het algemeen: vergoedingen behouden	
• Vergoeding voor jubileum 10,15,25,30,40 jaar	
• Men vraagt zich af of de vergoedingen voor personeelsactiviteiten nog blijven	
• Voor sportfaciliteiten	
• Vergoedingen werkgever (genoeg)	
• Vergoedingen voor sport, survival en PV activiteiten	
• Suggestie om piketvergoedingen volgens een ander systeem te organiseren: naar inhoud en niveau van de functie	

### Bezuinigingen

• Bezuinigingen mogen niet ten kosten gaan van hulpverlening	
• Meer waar het moet, minder waar het kan	

### Lokaal budget

• Eigen lokaal budget behouden voor bv lief en leed en klein materieel	
• Financiële tegemoetkoming in ploeg aangelegenheden	
• Vrijheid in aanschaf huishoudelijke artikelen (bv koffiemachine)	
• Mandaten voor budget	
• Lokaal budget voor PV behouden	



## 5. ARBEIDSVOORWAARDEN

### (Persoonlijke) ontwikkeling

• Behouden loopbaanbeleidsplan met de bijbehorende vergoedingen	15
• Mogelijkheid tot zelfontplooiing(opleiding). Goed ondersteunen	8
• Trainen, oefenen op gelijk niveau met oog voor ontwikkeling en implementeren nieuwe technieken, moet realistisch zijn	
• Hoe om te gaan met verschillen in loopbaanbeleid bv tussen Deventer en Zwolle	
• Oog voor innovatie	4
• Studie, opleiding. Visie daarop	5
• 2 <sup>e</sup> loopbaancontract, 20 jaar bepaalde tijd, Hoe gaat dat straks	3
• Kunnen blijven deelnemen aan gemeentelijke opleiding- en scholingfaciliteiten (of gelijkwaardig)	6
• Bijscholing, ontwikkelmogelijkheden	3
• EHBO cursus is nu gezamenlijk met de gemeente en op kosten van gemeente, blijft dit zo?	
• Gebruik van de bus voor opleidingen	
• Opleidingen op meer verschillende posten gaan doen	
• Opleiding naar behoefte van medewerker en organisatie	
• Oog blijven houden voor vakmanschap is meesterschap	
• Vakbekwaam blijven	
• Kennis die vrijwilligers vanuit hun eigen baan meebrengen optimaal benutten Ook regionaal inzetten Maak gebruik van de verscheidenheid van de groep	3
• Kennis die je bij de brandweer opdoet is nuttige informatie voor de rest van je leven	
• Leren van elkaar	

### Arbeidsvoorwaarden

• Goede arbeidsvoorwaarden	3
• Verworven rechten behouden	4
• Behoud van lokale afspraken met betalingsregeling	
• Bij opkomst maar niet uitrukken gewoon 1 uur vergoeden	
• Vergoeding bij opname uren/dagen bij uitruk,hoog-laag tarief	
• Behoud van huidige werving en selectie voor personeel	
• Belastingvoordelen behouden	
• Inzicht in harmonisatie van de rechtspositie	
• Behoud van salaris, of beter	4
• Goede werktijden	
• Vrijheid voor invulling van werkzaamheden en opname verlof	4
• Loonderving: compensatie werkgever	
• Vrijwilligers financieel slechter af na de harmonisatie	

### Secundaire arbeidsvoorwaarden

• Verworven rechten behouden	4
• Vergoedingen voor sportfaciliteiten/activiteiten per team, eigen inbreng waaraan te besteden (fitness, sporthal, zwemmen)	7
• Sporten onder werktijd nog mogelijk? als onderdeel van secundaire arbeidsvoorwaarden. Behoud sportinstructeur	4
• Behoud van lokale afspraken met betalingsregeling	
• Fietsplan	2
• Behoud van verzekering verder dan georganiseerd door brandweer	
• Hoe wordt het qua verzekering geregeld?	
• Behoud van huidige werving en selectie voor personeel	
• Sportfaciliteiten ook voor repressief personeel	
• Vergoeding voor teambuilding, korpsavonden, korpsfeesten	
• HNW middelen (telefoon prive, i pad etc)	
• Behouden van tijd die nodig is om de teamband te ontwikkelen: sport, koffie, ontmoeting	
• Sporten (zwemmen, sportschool) moet mogelijk zijn/worden	
• Collectiviteitskorting ziektekosten ook voor vrijwilligers?	

## 6.VRIJWILLIGERS

### Vrijwilligers

• Behoud	
• Zelf blijven werven en selecteren van vrijwilligers	9
• Specialismen zoals WvD blijft dat onder de vrijwilligers?	
• Rekening houden met tijd van de vrijwilligers	
• Blijft ondersteunen van TD een taak van vrijwilligers of wordt dit een FTE?	
• Behouden hun functie. Geen posten dicht, ook geen vrijwilligers weg	
• Ook als vrijwilliger kunnen blijven uitrukken	
• Als vrijwilliger ook echte invloed op beslissingen	
• Wees niet bang voor beroepspersoneel	
• Beroeps is dagelijks aanwezig. Vrijwilliger part-time. Laat beroeps niet domineren	

### Motivatie

• Waardeer opkomst	
• Hulp mogen bieden in noodsituaties is motivatie	4
• Motivatie, betrokkenheid, bereidheid, behouden	7
• Takenpakket behouden is goed voor motivatie	
• De motivatie moet blijven door: niet te veel vergaderen, genoeg oefenen, binnen de hele gemeente blijven uitrukken	
• Te snelle ontwikkelingen zijn niet goed voor de motivatie	
• Meer met brandweerkzaken bezig zijn	
• Durf te veranderen!!	
• Plezier in het werk, zowel vrijwilliger als beroeps	
• Motivatie moet blijven door: niet te veel vergaderen, genoeg oefenen, binnen de hele gemeente kunnen blijven uitrukken	
• Laat een vrijwilliger trots/ gemotiveerd blijven op zijn eigen korps	

## 7. VAKINHOUDELIJKE ASPECTEN

### Het vak

• Meegaan met ontwikkelingen op vakgebied	
• Mensen , burgers kunnen helpen 'moet je in je hebben'	
• Kunnen bestrijden • Burgers helpen Daar doe je het voor, klus klaren als team Het is weliswaar een hobby maar je doet het mensen uit de brand te helpen	2
• Beloning voor specialisme	
• Vraagbaak voor de burger	
• Brandveilig leven	
• Voor mens en dier klaarstaan als ze in moeilijkheden zitten	

## 8.COMMUNICATIE

### Communicatie

• Eigen website	7
Betrokkenheid bij eigen website, vrijwilligers leveren informatie aan	4
• Open communicatie, transparantie, korte lijnen	4
	6
• Goede communicatie is van belang	
• Communicatiemiddelen behouden	
• Aandacht voor elkaar	
• Hoe informeren we de ketenpartners die nu nog met lokale brandweer te maken hebben over de veranderende organisatie/veiligheidsregio?	
• Korte lijnen behouden met elkaar: vrijwilligers, repressie, risicobeheersing, management, clusters, commandant	6
• Clustercommandant moet dit rapport krijgen en er rekening mee houden	
• Groepsmail voor voorlichting en nieuws richting vrijwilligers	
• Op de hoogte worden gehouden door management	
• Duidelijkheid behouden	
• Alle medewerkers zelfde informatie en 'behandeling'	
• Jip en Janneke: taalgebruik is soms lastig	
• Naar elkaar blijven luisteren	
• De achterban blijft betrokken bij activiteiten	
• Leiding moet coachend optreden	
• Personeel betrekken bij beslissingen of besluiten	
• Veranderingen goed onderbouwen	
• Een mens als manager	
• Normaal blijven doen	
• Om iets voor elkaar te krijgen moet het altijd via een omweg	
• Kaderoverleggen terug	
• Klantcontacten (extern) behouden	3
• Auto's voorzien van korpsnaam	
• Informatieavonden zodat iedereen hetzelfde hoort	6

## 9. MANAGEMENT

### Management, leiding

• Clustercommandant moet dit rapport krijgen en er rekening mee houden	
• Op de hoogte worden gehouden door management	
• Leiding moet coachend optreden	
• Personeel betrekken bij beslissingen of besluiten	
• Veranderingen goed onderbouwen	
• Een mens als manager	
• Kaderoverleggen terug	
• Eenduidige leiding	
• Leiding moet vertrouwen uitstralen door er te zijn	
• Houd je personeel gemotiveerd, bv 2 <sup>e</sup> wagen meer eruit	
• Roulatiesysteem clustercommandant. Wat als clustercommandant 'uit de gratie' raakt?	
• Niet te veel bevelvoerders in de ploegen	

## 10. MEDEZEGGENSCHAP, EIGEN VRIJHEID

### Medezeggenschap, inspraak, eigen vrijheid

Deze onderwerpen staan ook genoemd bij andere thema's maar heb ik onder Inspraak nog een keer genoemd.

• Medezeggenschap
• Inspraak bij keuze materiaal
• Voor lokale activiteiten
• Voor PV activiteiten
• Beheer kantine
• Werving en selectie vrijwilligers
• Klein onderhoud van materieel
• Eigen invulling werkzaamheden, verlof
• Inspraakmomenten niet alleen overdag, of er moet een vergoeding tegenover staan
• Invloed op beslissingen
• Vrijheid in wachturen en gebruik faciliteiten van het gebouw
• Aankleding, onderhoud eigen kazerne

## 11. REGIONAAL-LOKAAL (1)

### Materieel

• Behoud van eigen voertuigen, geen afdankertjes	3
• Iedere post eigen oefenmaterieel, manschappenauto voor elke post	
• Betrokkenheid, inspraak, keuze, meedenken bij aanschaf materieel en kleding	13
• Budget houden voor kleine aanschaf middelen	5
• Onderhoud basisspullen blijft binnen korps	6
• Uniform, uitgaanskleding bij voorkeur standaardiseren. Hoe gaat het met kleding?	3
• Keuze vrijheid laarzen	
• Persoonlijke uitrusting (oa bril op sterkte) zo houden	
• Zelfde materiaal (of meer) behouden en onderhoud	6
• (Eerste lijns) Onderhoud zelf doen	12
• Niet schuiven met ons materieel	6
• Hefbrug behouden	6
• Korte lijnen	3
• Gebruik materieel voor PV doeleinden, bv auto lenen voor vervoer	
• BYOD, Bring Your Own Device	4
• Zelf bepalen wat er in de voertuigen zit	
• Waar gaan we brandstof tanken?	
• In kleinere posten zijn mensen echt betrokken bij hun auto. Die onderhouden ze zelf. Daar is een Technische Commissie. Verschilt per post	
• TS kapot, in onderhoud. Dan buitendienst of vervangend voertuig?	
• Duikstelsel, SSE	
• ICT	
• Gecombineerde pieper/telefoon/pager	
• Materieel niet meer uitlenen: dit gaat ten koste van de slagvaardigheid	6
• Techniek + Beheer: 1 grote werkplaats of 4?	
• Op tijd vervanging van materieel	
• Schades direct repareren	
• Lokale materiaal commissie behouden	
• Hebben we straks als vrijwilligers nog een stem in aanschaf van materieel?	

### Regionaal- lokaal: Algemeen

• Houd de kleinschaligheid binnen de grote organisatie	
• Cafeteria model behouden	
• Oog voor cultuur en werkplek, standplaats, ploeg, kazerne	
• Vergoedingen behouden	
• Vrijheid kantine beheer	
• Hoe blijft een proces manager nog betrokken bij de vrijwilligers als zijn werk (koude taak) hem niet meer op de lokale kazerne laat zijn. De oude situatie kent lokale commandanten	
• Functie teamleider: wat moet hij/zij communiceren met wie?	
• Ademluchtgroep blijft dat bestaan of regionaal geregeld met andere teams?	
• Brandweeredstrijden: onderdeel van vakbekwaam blijven en zijn er budgetten voor?	
• Wedstrijden op postniveau	
• Korte lijnen met de leidinggevende	
• Zelfde aantal mensen behouden	
• Als korpsavonden te groot worden, wordt betrokkenheid minder	
• Wij willen weer kazerne IJsselmuiden zijn	
• Maak regio onderdeel van het korps en niet andersom	
• Wordt werving en selectie straks door de regio geregeld?	

### Regionaal

• Centrale inkopen (bv brandstof) geen must	
• Wordt technisch onderhoud gecentraliseerd?	
• Tip: organiseer regiowedstrijden	
• Regionale taken verdelen	
• Vanuit de werkvloer zijn er commissies voor materieel, voertuigen, ademlucht die invloed hebben op de beslissingen en voor verbinding zorgen	2
• Inspraak houden	

## REGIONAAL-LOKAAL (2)

### Lokaal, per post

• Uitjes/reizen zelf regelen
• Kazernebeheer en controles onder de vrijwilligers van de post zelf houden. Lijsten eventueel versturen naar de regio maar controles blijven bij de post
• Eigen technische dienst behouden
• Sollicitatie procedure gedragen door de post
• Kleding, handschoen, laarzen direct bestellen indien nodig
• Eigen budget voor onderhoud
• Inhouden van geld per periode om een potje te maken voor vrijwilligers activiteiten
• Giften van derden binnen de post houden
• Onderhoud, schoonmaak van de kazerne, auto's in eigen beheer op de post
• Ademlucht
• Behoud eigen commissies
• Oefenen lokaal houden
• Lokale bevoegdheden behouden
• Open dagen in eigen beheer houden
• Contact met eigen burgers behouden
• Bijdrage aan lokale evenementen moet mogelijk blijven
• Organiseren wedstrijden en open dagen moet mogelijk blijven

### Organisatie

• Zelfde aantal personeel houden	2
• Aandacht voor verschillende belangen posten op platteland en in de stad	
• Niet te veel standaardisatie	
• Worden openstaande vacatures in 2013 opgevuld?	
• Behoud ademlucht	4
• Gemeentegrenzen aanhouden, zeker bij PRIO2	3
• Gemeentegrenzen loslaten?	
• Behoud huidige standplaats	3
• Eigen uitrukgebied	
• Zelfstandigheid van de posten	
• Door Hardenberg is ons korps in 2 groepen gesplitst	
• Werkplek voor risicobeheersing vlakbij repressieve dienst ivm korte lijnen	
• Preventiemedewerkers moeten hun werk in de standplaats blijven doen, niet elders in het cluster	
• Een groep blijven, niet weer opsplitsen	
• Sterke organisatie	
• Samenwerking	
• Geen cirkel om de kazerne trekken	
• Lijntjes kort houden, 1 aanspreekpunt	
• Alle posten behouden, met vrijwilligers	3
• Dalfsen, Nieuwleusen, Lemelerveld denken te weinig daadkracht te hebben tov Zwolle	
• Waarom niet zelfde indeling als die van politieregio en GHOR?	
• Niet vasthouden aan provinciegrenzen Drente, Overijssel	
• Flexwerken, Het Nieuwe Werken	3
• Zwolle is al heel zakelijk naar burgers	
• Invallers niet in dienst andere regio/cluster	
• Samenwerken	
• 1 korps 1 team kunnen blijven Eigen kantoor blijven behouden	3
• Inspraak, vrijheid behouden	
• Laagdrempelig, open deuren	2
• Na de gemeentelijke herindeling is de samenvoeging als vanzelf gegaan	
• Plaatselijk aanspreekpunt	2
• Werkgroepen uit cluster samenbrengen	
• Bijzondere taken verdeeld over de regio	
• Aanstelling door eigen groep of team	
• Meer vrouwen	



## 12. ZORGEN

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verschillen blijven bestaan. Angst voor te veel toestemming vragen, bang dat bepaalde zaken afgeschaft worden</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Spanning</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sinds wij bij Hardenberg horen zijn zaken veranderd, niet positief</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wanneer we het idee krijgen op mededelingen te moeten werken, gooien we de knuppel in het hoenderhok</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• We zijn er bang voor dat de driejarige evaluatie een reorganisatie wordt</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wet van OPA = rendement O=onrust, P= perspectief,A= Actie</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proberen de onrust niet groter te laten worden. Biedt snel perspectief</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dat doordat alles groter wordt, wordt de afstand ook groter en hebben we het gevoel verder weg te komen (bv ademlucht)</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• We zijn bang geen instemming meer te hebben. Is al gebeurd voor C2000, ademlucht, kleding</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Van anderen horen we dat er met bepaalde (beroeps) korpsen niet te werken valt</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wanneer er geluisterd wordt naar vrijwilligers/beroeps is dit dan per cluster of voor de hele veiligheidsregio?</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bezuinigingen hebben invloed op de kwaliteit van ons werk en de veiligheid</li> </ul>	

### 13. ALGEMEEN EN DIVERS

#### Divers

• Goed functionerende ICT (PC, TV, tel) 1 netwerk	4
• Uitwisselingen, partnerships: budget en voertuigen beschikbaar?	
• Bosbrandweer behouden	13
• Korps Ommen is 1 groep en niet 2	
• Als preventist geüniformeerd blijven	
• De blik meer naar buiten gericht houden en krijgen richting collega's, burgers en bestuurders	
• Bij storm: hout blijft voor ons	
• Er niet op achter uit met alles	
• Samenstelling post, variatie: installateurs, slager, ingenieur, aannemers	
• Wij zijn enige post met piketbrommers. Is heel efficiënt. Willen we graag behouden	
• Uitwisselen van personeel onder bepaalde voorwaarden(bv Kampen-IJsselmuiden)	

## 14. IDENTITEIT, CULTUUR

### Eigen identiteit en cultuur

• Bang voor cultuurverandering	
• Saamhorigheid	
• Eigen identiteit behouden	7
• Groepsgevoel, 1 team	5
• Informeel	
• Continu in gesprek blijven over cultuur de komende jaren	
• Uitdaging om om te gaan met de cultuurverschillen: beroeps: ploegen repressie, risicobeheersing, algemene medewerkers vrijwilligers	
• Uitdaging om ontevreden medewerkers te voorkomen. Zal niet zo snel gebeuren omdat we de passie voor het vak delen	
• Sfeer in groepen is verschillend ('rustig, behoudend') Dit moet je respecteren	
• Plezier, gezelligheid, sociaal contact Samenzijn, saamhorigheid	17
• Jongensdroom	
• Waardering	5
• Erbij horen. Ons kent ons.	
• Passie, trots Op je vak en nieuwe kazerne	5
• Goede sfeer. Onderlinge verbondenheid	7
• Familiecultuur	
• Sinds 1901!! Gevoel van nostalgie, mooie geschiedenis	
• Voor elkaar klaar staan	3
• Onderlinge samenhang door nuchtere Sallandse mentaliteit	
• Duidelijk dat cultuur lokaal verschilt Eigenheid, eigen identiteit Samenwerking is goed! Als we stukje eigenheid bewaren	
• Iedereen in zijn eigen waarde laten	
• Continu in gesprek blijven over cultuur de komende jaren	2
• Cultuurbehoud kost tijd. Moet ruimte en geld voor zijn	
• Eigenheid komt onder druk door de grootte van de groepen Grootte van de groep bepaalt ook de cultuur	
• Dalfsen: waarom alleen bij Zwolle, wij laten ons niet als kleine kinderen behandelen	
• Je thuis voelen in je eigen kazerne. Je eigen huis houden: de kazerne 'waar je terug komt	
• Eenheid in verscheidenheid	
• Vertrouwen in elkaar	
• Afspraak is Afspraak	

### Sfeer

• Bereidheid elkaar te helpen
• Vertrouwen
• Samenwerking
• Aandacht voor de mens
• Liefde voor het vak
• De spanning van uitruk. Onbekendheid met wat je te wachten staat
• Iedereen moet zich zelf kunnen zijn binnen een korps/regio
• Elkaar respecteren om wie je bent

## **Veiligheidsregio, regiobureau**

Het regiobureau neemt een wat aparte plek in. Daarom hebben we de onderwerpen die op hun avond zijn genoemd hier als een apart hoofdstuk genoemd.

**Blauw**= specifiek voor de veiligheidsregio. Andere zaken zijn ook op de avonden door de posten genoemd

### **Arbeidsvoorwaarden**

- Wijzigingen in verlofdagen goed regelen (2)
- Reiskosten vergoeden, mens volgt werk (2)
- Kosten flexibel werken niet afwentelen op werknemer
- Goede secundaire voorzieningen

### **Catering, kantine**

- Betere koffie en thee (2)
- Catering kan beter

### **Werkomstandigheden**

- Goed werkende ICT, 1 netwerk (2)
- Goede bereikbaarheid voor OV reiziger
- Goede bereikbaarheid
- **Vrije invulling van je werk, verdelen over de dag zonder 'controle'**  
**Als professional weet ik prima hoe ik mijn werk moet indelen**  
**Eigen werkzaamheden kunnen plannen en organiseren (9)**  
**Geen hiërarchie**
- Het nieuwe werken, goede voorziening voor thuis werken, eigen verantwoordelijkheid (3)
- Zo veel mogelijk vaste werkplek/locatie  
Een 'redelijk' vaste werkplek, niet steeds veranderen, af en toe is goed
- **Variabele werktijden**
- **Vrijheid in opname verlof en vakantie (2)**
- **Elektrische auto's**

### **Persoonlijke ontwikkeling, opleiding**

- Ruimte voor ontwikkeling en initiatief
- Kennisoverdracht
- Goede opleidingsmogelijkheden in overeenstemming met het werk (2)

### **Sfeer, cultuur**

- **Lief en leed, de mens voorop**
- **Kerstboom en dergelijke bij feestdagen**
- **Aandacht voor de menskant**
- **Passie voor vrijwillige inzet buiten de organisatie (mensen helpen)**
- **Activiteiten buiten het werk**
- **Collegialiteit**
- **Laagdrempelig**
- **Informeel omgang met elkaar**
- **Passie, drive voor het werk**
- **Jezelf kunnen blijven en stom kunnen doen**
- **Humor**
- **Goede sfeer, ook interesse in de mens achter het werk**
- **Regiocollega's hebben heel veel zorg en aandacht voor elkaar. Die betrokkenheid wil ik heel graag houden**
- **Waardering**
- **Vertrouwen in elkaar**
- **Trots op ons werk, trots op de organisatie**

### **Leiding en management**

- **Open deur: open, transparant (2)**
- **Ondersteuning**
- **Vertrouwen in je werk**
- **Knopen durven doorhakken**
- **Hans ook na 2014 bij team brandweer 2020**

### **Teamactiviteiten**

- Teamband
- Ruimte (tijd en geld) voor bindingsdagen, verbinding (2)
- Teamuitje, teambuilding (2)
- Personeelsvereniging

### **Communicatie**

- Een communicatieteam dat de organisatie goed kan ondersteunen
- Met grote organisatie korte lijnen behouden
- Eenheid in uitstraling (huisstijl)
- Interne communicatie
- Gebruikersvriendelijk internetplatform

### **Organisatie**

- 1 Veiligheids Regio, niet 4 aparte kolommen
- Platte, informele organisatie
- Daadkrachtige organisatie door snel beslissingsproces
- Zorgen voor eenheid tussen de clusters
- Centrale organisatie met specialisten waar de clusters gebruik van kunnen maken
- Geen eilandvorming door clusters (2)
- Eenheid zoeken met andere regio's
- Betrokken blijven bij de 'warme' organisatie
- Ik hoop dat wij-zij minder wordt. Verwachtingen aan het regiobureau zijn soms erg hoog
- Toegankelijke organisatie in brede zin en begrip voor elkaars taken
- Met elkaar, samen voor elkaar

### **Inspraak, vrijheid, overleg**

- Werknemer heeft in overleg invloed op takenpakket
- Medezeggenschap

### **Taken**

- Advisering
- Eigen werkzaamheden binnen de kaders kunnen indelen

### **Divers**

- Goede huisvesting
- Parkeerplaats
- Goede voorzieningen zoals koelkast per verdieping, kantine, dienstauto

## Bijlage 2: Aanvullende informatie vanuit de korpsen

Het is niet voor het eerst dat het thema cultuur en identiteit ter sprake komt. Op een aantal posten zijn er documenten of notities die aandacht aan dit thema besteden. Sommige posten hebben als voorbereiding voor de informatieavonden een aantal zaken op papier gezet. Voor de volledigheid hierbij een samenvatting.

### **Dalfsen, Nieuwleusen, Lemelerveld:**

Punten die ook tijdens de avonden zijn genoemd:

- Kantine in eigen beheer en alcoholgebruik volgens huidige procedures
- Klein onderhoud in eigen beheer
- Aankoop van bepaalde producten zonder goedkeuring of overleg
- Ademlucht: behoud van eigen vulstation
- Verbruik van consumpties mogen we aan de gemeente doorbelasten
- Dagje uit als teambuilding
- Eigen personeelsvereniging behouden
- Mee kunnen werken aan activiteiten in het dorp en op scholen

Andere zaken die niet op de gele briefjes stonden:

- Onderhoudsavonden behouden
- Eigen magazijn voor kleine zaken als handschoenen, papieren linten
- Inventaris werkplaats behouden
- Gemeente stort een jaarlijkse bijdrage per korpslid
- Bevelvoerders en chauffeursavonden behouden

**Nieuwleusen** heeft de volgende vragen geformuleerd.

Onderwerpen die op de avonden ook door anderen zijn genoemd

- Wat gebeurt er met onderhoud van de voertuigen
- Behouden wij de voertuigen en worden die vervangen door soortgelijken
- Welke garantie is er t.o.v. gemaakte afspraken over b.v. voertuigen
- Hoeveel vrijwilligers blijven er op onze post
- Behoud eigen personeelsvereniging
- Hoe wordt het budget voor opleidingen
- Waar moeten de bezuinigingen weggomen (vrijwilligers, materiaal, materieel, beroeps)
- Kunnen we mee blijven werken aan activiteiten van het dorp en van scholen

Onderwerpen die op de avonden niet zijn genoemd:

- Wat gaat er gebeuren met de indeling van de clusters en wat met de OvD's
- Vergoeding voor sloop auto's voor oefeningen 25 stuks op jaarbasis
- Blijven onze uitrukprocedures gehandhaafd
- Blijft er aandacht voor Dalfsen 2.0: communicatie, centrale afspraken, duidelijkheid (open en transparant), management en leidinggeven, handreikingen voor leidinggevendenden.

### **Bathmen**

Ook hier een aantal vragen dat overeenkomt met wat tijdens de avonden is gezegd:

- Hoe gaan we om met jubilarissen
- Hoe gaat het met het budget voor teambuilding
- Wie bepaalt straks de grootte van het korps
- Is er nog inspraak in de aanschaf van middelen
- Financiële tegemoetkomingen open dagen en uitwisselingen
- Kunnen blijven deelnemen aan activiteiten in het dorp en op scholen
- Uitbetalingsregelingen

**De fotocollage die door Nieuwleusen is gemaakt geeft een mooi beeld van het cultuuraspect Samen:** werken aan vooruitgang, ontspannen, moeilijkheden oplossen, daadkrachtig optreden, partners in overleg, naar de top, klaar voor de toekomst, de bal in de lucht houden, de jeugd groot brengen  
 Met als motto 'Samen op weg naar één IJsselland met behoud van onze eigen identiteit'



**Scriptie 'leerproces bij de brandweer'.** Punten die met cultuur te maken hebben:

- Handelingen van brandweerlieden worden gestructureerd door officiële regels en werkwijzen. Een post of team kan hier een eigen invulling of betekenis aan geven dat leidt tot 'ongeschreven regels'.
- Professionalisering was nodig maar niet iedereen vindt dit leuk. Er is een hang naar 'oude tradities'.
- Werk bij de brandweer is een hobby. Men doet dit met passie, plezier en 100% inzet.

**De conclusie uit het onderzoek onder vrijwilligers in 2012** zegt het volgende:

Men vond de thema's 'onderlinge verbondenheid tussen vrijwilligers' en 'binding van de vrijwillige brandweer met de lokale samenleving' het meest belangrijk en de thema's 'taakuitbreiding naast de uitruk (b.v. voorlichting)' en 'aandeel van vrouwen en allochtonen binnen de vrijwillige brandweer' het minst belangrijk.

## **Bijlage 3: Uitspraken van de regionaal commandant op de informatie-bijeenkomsten en in de nieuwsbrief van december 2012**

Tijdens de voorlichting door Lieke Sievers op het eerste deel van de avonden en haar antwoorden op vragen kwam al een aantal onderwerpen aan bod dat met cultuur te maken heeft.

### **Korte communicatielijnen, betrokkenheid bij gezamenlijke inkoop**

- Als gezamenlijk inkopen praktischer en efficiënter is doen we dat.
- Wat snel en eenvoudig op de eigen kazerne of post te regelen is moet daar vooral blijven.
- Hoe het precies wordt weten we nog niet. Maar net als nu blijven vrijwilligers en beroepskrachten betrokken bij de gezamenlijke inkoop.

### **Bezuinigingen**

- Het doel is een goede krachtige Brandweer IJsseland.
- Uitgangspunt is dat de vorming budget neutraal verloopt en niet mag leiden tot meer kosten voor de gemeenten. Wij zijn afhankelijk van de gemeenten. Zij moeten fors bezuinigen.
- Het is geen bezuinigingsoperatie maar we moeten onze ogen niet sluiten voor de economische recessie.

### **Taken**

- De groeiende aandacht voor risicobeheersing, integrale veiligheid, zelfredzaamheid en voorlichting kan invloed hebben op de taken van de posten en op het belang van lokale posten, dichtbij onze bewoners.
- Het hart van het vak, brandbestrijding en hulpverlening, verandert niet.
- Met betrekking tot de inhoud van het vak gaan we uit van een uniform kwaliteitsniveau waarvoor overal dezelfde eisen gelden. Hier hebben we ook te maken met wettelijke taken en procedures. De manier waarop we die taken uitvoeren is iets waar 'eenheid in verscheidenheid' best een mate van ruimte kan laten.

### **Regionaal – Lokaal**

- Alles wat met de uitvoering van het primaire proces te maken heeft blijft lokaal.
- We kijken naar samenhang op cluster- of regionaal niveau. Denkbaar is dat mede werkers overleg of afstemming hebben over het gezamenlijk beleid dat door het RMT (Regionaal Management Team) centraal bepaald wordt.
- Waarschijnlijk gaan we niet schuiven in de taken die nu al regionaal zijn.
- Er verandert wat op onderdelen maar dat betekent niet dat het minder aantrekkelijk wordt. Het brandweervak staat centraal in alles wat we doen.

### **Oefenen**

- Voor bepaalde specialistische oefenprogramma's kan het handiger zijn om samen met andere posten op te trekken om van elkaar te leren.

### **Jeugdbrandweer**

- We blijven de jeugdbrandweer koesteren.

### **Vergoedingen en verzekeringen voor vrijwilligers**

- Alles wat binnen het pakket van arbeidsvoorwaarden valt gaat via de veiligheidsregio.

### **Materieel**

- Moet in afstemming zijn met de lokale omstandigheden,
- We kijken naar de meest optimale dekking maar verwachten geen grote wijzigingen.

### **Vrijwilligers**

- In de aansturing van vrijwilligers blijft de postcommandant of ploegchef een centrale rol vervullen.
- Beleid maken is een fulltime functie, op die plek is het moeilijk een vrijwilliger te zetten. De inbreng is wel gewenst.
- Het werk dat vrijwilligers doen blijft natuurlijk gewoon nodig. We hopen van harte dat ze dat blijven doen. Over wie concreet wat doet gaan we nadere afspraken maken.

### **Betrokkenheid bij beslissingen**

- Procesmanagers krijgen mee dat de werkvloer betrokken moet zijn bij het proces.



## **Bijlage 4: FEEDBACK VAN KLANKBORDGROEP 30 januari 2013**

### **Het rapport**

- Geeft letterlijk weer wat op de avonden is gezegd. We hebben de indruk dat het meeste in het rapport terug te vinden is.
- Sfeer is herkenbaar.
- Inventarisatie is overcompleet.
- Duidelijk en herkenbaar.
- Dit rapport gaat echt over cultuur.
- Je leest veel over vrijwilligers en minder over de beroepsmedewerkers.

### **Cultuur**

- De scheidslijn tussen cultuur en andere aspecten in een organisatie als procedures, leiderschap, wettelijke taken is soms lastig te trekken.
- Is de uitrukprocedure ook cultuur?
- Wat in het ene korps gezien wordt als cultuur is in het andere een procedure.
- Misbruik het thema cultuur niet.
- Is belangrijk in de regionalisering.

### **Advies aan BOR**

- Bevindingen krachtiger neerzetten.
- Blijf onafhankelijk in aanbevelingen en de visie.
- Benoem wat er leeft.
- Benoem dat als de herkenbaarheid in het korps behouden blijft, mensen rust krijgen.

**De BOR dankt de aanwezigen voor de feedback en het compliment 'goed werk verricht door de BOR'. Voor dit moment kiezen wij ervoor om alles wat gezegd is zo compleet mogelijk in kaart te brengen. We vinden het belangrijk dat iedereen ziet dat we werkelijk iets met alle input hebben gedaan. Bijlage 1 is dan ook een soort naslagwerk waarin iedereen zaken terug kan vinden. In de door ons op te stellen visie zullen we de thema's op een hoger niveau beschrijven wat ons in staat stelt om krachtige aanbevelingen te doen. Natuurlijk doen wij onze uiterste best objectief te blijven in het geven van aanbevelingen en het opstellen van de visie.**

## **BIJLAGE 5: BIJDRAGE JEUGDBRANDWEER VOOR HET RAPPORT CULTUUR**

Eind januari 2013 zijn vier van de vijf korpsen (Zwolle, Hardenberg, Dalfsen, Nieuwleusen en Deventer) bij elkaar geweest en hebben deze punten besproken. Onderstaande tekst hebben we letterlijk overgenomen.

### **De belangrijkste punten waren:**

Respect, volwaardig lid van het korps, waardering voor het werk als leiding, hoort bij het korps.

In de nieuwe organisatie één aanspreekpunt.

Eigen budget

Materialen beschikbaar op de posten

Vervanging en onderhoud van kleding, materialen goed geregeld

### **Andere punten die zijn benoemd waren:**

- Wie heeft de leiding
- Beslissing bevoegdheid
- Hoe gaat het met trainen, opleiden, deelname wedstrijden
- Wie beslist welk team mee gaat doen
- Werving en selectie voor leden jeugdbrandweer
- Hoe zijn de zaken financieel geregeld
- Blijven de aanstellingen gehandhaafd
- Vergoeding voor uren en reizen, kilometer vergoeding
- Gebruik en vervanging wagens (TAS)
- Budgetten voor kleding en materialen
- Organiseren wedstrijden, Opa's wisselbeker, ouderavond, diploma uitreiking, afscheid 18+ enz.
- Zomervakantie activiteiten
- Deelname aan evenementen zoals beurzen, demo's, voorlichting en oefeningen
- Kleinschalig zijn, snel kunnen switchen zonder eerst aan te moeten vragen
- Aanstelling jeugdleden
- Verzekeringen jeugdleden en leiding
- Aanstelling van de jeugdleiding
- Uitnodiging voor korps activiteiten, feestavond, huldigingen, kerstpakketten
- Wel of geen contributie en als wel hoeveel
- Beschikbaarheid voertuigen en materialen
- Eigen identiteit
- Ondersteuning vanuit de brandweer
- Professionele uitstraling
- Jeugdbrandweer zien als kweekvijver
- Oefen locaties mogen gebruiken
- Ondersteuning door oefenen en opleiding
- Niet als sluitpost worden gebruikt, O het is de jeugdbrandweer maar.
- Als er wat is gereserveerd voor de jeugdbrandweer dat het er ook is. Bv: een bus gereserveerd voor 9 personen en dat die door 2 personen wordt meegenomen en als je er wat van zegt, Ja Ja de kinder brandweer zeurt weer er stond toch nog een personenwagen, waar 4 personen in passen!

De algemene indruk is dat niet iedereen in het Regionaal Management Team Brandweer op dezelfde manier omgaat met de jeugdbrandweer.

Wat **bindt jou** aan het korps  
waarvoor je werkt? Wat zou **volgens jou** in de  
nieuwe organisatie behouden moeten worden?

CULTUUR

IDENTITEIT

TROTS

PLAATSELIJKE  
GEBRUIKEN



EIGENHEID

LOKALE  
BINDING

### Plak jouw mening

Neem een memovelletje en schrijf daarop een concreet voorbeeld van wat jij van belang vindt.

Ook al heeft iemand dat al genoemd, plak jouw velletje ernaast. Zo wordt duidelijk welke aspecten door meerderen belangrijk gevonden worden.

