

1. Samenvatting voorstel

Op verzoek van het Algemeen Bestuur informeren we u over de stand van zaken omtrent wachttijden voor nieuwe vrijwilligers om de basisopleiding manschap te starten.

2. Algemeen

Onderwerp:	Wachttijd vrijwilligers om opleiding te starten	Opgesteld door:	VRHM Alexander Kruisman Roxanne Bucker
Voorstel t.b.v. vergadering:	Algemeen Bestuur	Datum:	29 juni 2023
Agendapunt:	19.	Bijlage(n):	-
Portefeuille:	P. Verhoeve (DB) H. Zuidijk (VD)	Status:	Informatief
Vervolgtraject besluitvorming:	--	Datum:	--

3. Toelichting

Op verzoek van het Algemeen Bestuur informeren we u over de stand van zaken omtrent wachttijden voor nieuwe vrijwilligers om de basisopleiding manschap te starten. We schetsen de huidige situatie en geven inzicht in de oplossingsrichtingen.

Situatieschets

Jaar van aanmelden	Gemiddelde wachttijd in maanden	Gemiddelde wachttijd in dagen	Kortste wachttijd	Langste wachttijd
2019	8	240	75	407
2020	4	119	1	419
2021	4	129	21	288
2022	4	115	13	231

Gemiddeld genomen starten 60 mensen jaarlijks hun opleiding tot manschap. Deze 60 bestaan uit zowel beroeps als vrijwilligers. Uit bovenstaand overzicht is af te leiden dat de wachttijden om aan een opleiding te starten zijn verbeterd in de periode 2019-2022. Omdat de systemen nu niet zijn ingericht om dit soort cijfers makkelijk boven water te krijgen is gekozen om niet verder terug in de tijd te gaan. Het genereren van cijfers van voor 2019 vraagt veel handwerk en is dus zeer tijdrovend. De cijfers uit 2020 en 2021 zijn in mindere mate representatief omdat het corona jaren betrof. In deze periode werden, in verband met de toen geldende maatregelen, minder opleidingen gevolgd. Er werden alleen opleidingen gevolgd wanneer dit nodig was om per direct de paraatheid te borgen. Alle vrijwilligers die tijdens corona in dienst zijn gekomen zijn inmiddels gestart of herstart met hun opleiding tot manschap.

Het actuele beeld is als volgt:

Manschappen:

- 12 mensen op de wachtlijst voor de avondopleiding (start september 2023),
- 13 mensen op de wachtlijst voor de dagopleiding (start voor de zomervakantie 2023)

Bevelvoerders: geen wachtlijsten.

Hoewel er sprake is van een verbetering van de gemiddelde wachttijd, is het verschil tussen de kortste en langste wachttijd opvallend. De lange wachttijden zijn onwenselijk omdat ze soms een negatieve invloed hebben op de motivatie van een potentiële vrijwilliger. Het valt op dat langere wachttijden niet langer zijn geworden, maar in de organisatie merken we wel dat mensen op de wachtlijst dit sneller als vervelend ervaren en hun ongenoegen uiten. Gezien de ontwikkeling dat vrijwilligers korter actief blijven bij de brandweer waardoor de doorstroom de komende jaren versnelt, is het onwenselijk wanneer je potentiële vrijwilligers mogelijk verliest door wachttijden om aan de opleiding te starten.

Er zijn twee oorzaken die de ver uiteenlopende wachttijden verklaren:

1. Wachttijden kunnen per post verschillen. Het streven is dat iedereen zo snel mogelijk met de opleiding start. Echter wordt er prioriteit gegeven aan de start van een opleiding wanneer de betreffende vrijwilliger van een post komt waar de paraatheid onder druk staat. Het borgen van de paraatheid kent de hoogste prioriteit.
2. Wachttijden komen ook voort uit het feit dat soms de momenten om een opleiding te volgen niet te combineren zijn met iemands privé situatie. Waar dit tien jaar geleden zeer uitzonderlijk was, zien we dat mensen die zich nu aanmelden als brandweervrijwilliger minder flexibel in hun beschikbare tijd zijn. Een toenemend aantal van de nieuwe vrijwilligers kan niet deelnemen aan de reguliere momenten waarop we dag- en avondopleidingen starten. In deze gevallen proberen we maatwerk toe te passen, bijvoorbeeld door een opleidingsplek buiten de eigen regio te vinden.

Wat kunnen we doen?

Verwachtingen

Los van onderstaande punten kunnen we winst behalen door de verwachtingen over wanneer opleidingen starten beter te managen. Hiervoor zijn inmiddels acties uitgezet.

Meer maatwerk aanbieden

De mogelijkheid om meer maatwerk opleidingen aan te bieden heeft een positief effect op de wachttijden voor vrijwilligers om met een opleiding te starten. Hierdoor lopen we minder risico op het verliezen van potentiële vrijwilligers die ongemotiveerd raken als gevolg van een lange wachttijd. Zeer aannemelijk is dat het bovendien een nieuwe groep mensen in staat stelt om zich aan te melden als vrijwilliger, die dit nu niet doen omdat ze al voorzien dat het volgen van een opleiding op de regulier aangeboden tijden niet haalbaar voor hen is.

Gezien de ontwikkeling dat mensen minder flexibel in hun tijd zijn om reguliere opleidingsmomenten deel te nemen en de snellere doorstroom onder vrijwilligers voorziet de VRHM een toenemende vraag naar maatwerk oplossingen. Binnen de huidige organisatie is het moeilijk om te voldoen aan de vraag naar maatwerk omdat dit leidt tot meer werk in een organisatie die al onder druk staat om het reguliere werk uit te voeren.

Interne opleidingen

Bij het faciliteren van een basisopleiding manschap komt veel kijken. We werken met de zogenoemde blended learning methode. Dat betekent dat een deel van de opleiding plaatsvindt op een opleidingslocatie onder begeleiding van instructeurs. Het andere deel van de opleiding vindt op de werkvloer plaats. Om meer opleidingen aan te kunnen bieden zal er naast de extra inhuur van instructeurs dus ook extra capaciteit noodzakelijk zijn voor de organisatie/begeleiding van de opleiding, extra inhuur van (externe) oefenlocaties en middelen.

De instructeurs huren we in. Op dit moment is er geen tekort aan instructeurs. Echter ontbreekt het de VRHM aan de financiële middelen. Zowel om instructeurs in te huren, capaciteit beschikbaar te maken voor de begeleiding tijdens het werk en om de overige organisatorische werkzaamheden uit te voeren.

Externe opleidingen

Met de huidige bezetting kan de VRHM niet meer vrijwilligers per jaar opleiden. Het is mogelijk, mits er beschikbare financiële middelen zijn, om extern extra opleidingen in te kopen. Echter vraagt ook deze route extra capaciteit van de interne organisatie die er op dit moment niet is. Dit komt doordat een deel van de opleiding plaatsvindt tijdens het werk/op de post. Omdat we leren tijdens het werk is het niet zo dat een kandidaat die extern een opleiding heeft gevolgd direct kan instromen. Kortom, extra opleiden door gebruik te maken van externe opleidingen is mogelijk wanneer er financiële middelen beschikbaar worden gemaakt om deze opleidingen in te kopen en additionele capaciteit voor het opleiden tijdens het werk/op de post beschikbaar wordt gemaakt.

Conclusie

Op dit moment is er geen acuut probleem met de paraatheid als gevolg van wachttijden voor vrijwilligers om aan de basisopleiding manschap te beginnen.

Echter verwachten we -als we geen actie ondernemen- wel problemen met de paraatheid op de middellange en lange termijn. Dit komt door een aantal ontwikkelingen 1) snellere verloop onder vrijwilligers, 2) andere manier van leven waarbij we zien dat het huidige opleidingsaanbod minder goed aansluit bij de behoefte van potentiële vrijwilligers en 3) toenemende behoefte aan een passend opleidingsaanbod bij het niveau van de vrijwilliger.

Gezien deze ontwikkelingen willen we graag insteken om het brandweeeronderwijs binnen de regio toekomstbestendiger te maken, zoals ook beschreven in de notitie 'Ontwikkelperspectief Vakbekwaamheid'.

Oftewel; vakbekwaamheid flexibeler vormgeven, wachttijden verkorten, beter aan te sluiten bij de behoefte en mogelijkheden van potentiële vrijwilligers en zo ook de groep potentiële vrijwilligers te vergroten. Dit alles met het doel om ook in de toekomst de paraatheid van de brandweer binnen Hollands Midden te borgen.

4. Bijlagen

- Ontwikkelperspectief Vakbekwaamheid