

Adviesnotitie Nationale zorgreserve

Inzet van en voorwaarden voor inzet van BIG-geregistreeerde verpleegkundigen en niet-praktiserend verpleegkundigen, verzorgenden en vierdejaars studenten verpleegkunde zonder BIG-registratie

1. Inleiding

Eind februari 2020, was de eerste covid-patiënt bekend in Nederland. Deze eerste patiënt werd gevolgd door vele duizenden. De druk op de gezondheidszorg en op de hierin werkende verzorgenden en verpleegkundigen is hierdoor de afgelopen anderhalf jaar ongekend geweest. Er moest extra inzet gepleegd worden om zorg te bieden aan mensen met covid en de reguliere zorg zoveel mogelijk te continueren. Afschalen en opschalen is in korte tijd een begrip geworden.

Voor de continuïteit en kwaliteit van de zorg is beschikbaarheid van voldoende en gekwalificeerd zorgpersoneel een vereiste. Vanuit de noodsituatie ontstaan door de coronapandemie heeft het Kabinet daarom een tijdelijke versoepeling toegepast van de Wet op de beroepen in de individuele gezondheidszorg (artikel 3 verpleegkundigen en artikel 14 verpleegkundig specialisten, Wet BIG)¹.

De tijdelijke versoepeling werd ingevoerd in overleg en afstemming met de beroepsverenigingen KNMG en V&VN en de inspectie Gezondheidszorg en Jeugd (IGJ). Dit maakte het mogelijk voormalige, niet BIG-geregistreeerde verpleegkundigen (zie Tabel 1) en voormalig verzorgenden onder strikte condities in te zetten in de zorg.

I. Personen die niet meer zijn ingeschreven in het BIG-register doordat zij ooit door de (tucht)rechter zijn doorgehaald of anderszins een van kracht zijnde beroepsbeperkende maatregel is aangetekend, mogen niet worden ingezet.
II. De BIG registratie van de verpleegkundige niet-praktiserend is verlopen na 1 januari 2016 en zijn/haar vaardigheid is voldoende aanwezig.
III. In algemene zin worden zij ingezet: a. Alleen indien noodzakelijk, dat wil zeggen als het door de noodsituatie niet mogelijk is de zorg op te dragen aan terzake bekwame BIG-geregistreeerde zorgverleners, wordt deze zorg overgedragen aan verpleegkundigen-niet-praktiserend. b. Het heeft nadrukkelijk de voorkeur dat personen met de meest recente praktijkervaring worden ingezet.
IV. Verpleegkundigen-niet-praktiserend moeten hun bekwaamheid zoveel mogelijk zelf aantonen en worden zoveel mogelijk ingezet in de niet-complexe zorg en in de zorg die aansluit bij hun meest recente werkervaring. In overleg met de werkgever wordt gekeken of een korte aanvullende training noodzakelijk is.
V. Specifiek ten aanzien van voorbehouden handelingen geldt: a. Met (...) verpleegkundigen niet praktiserend worden zowel artikel 3 als artikel 14 Wet BIG beroepsbeoefenaren bedoeld. i. Er worden duidelijke afspraken gemaakt tussen de BIG-geregistreeerde zorgverlener en de verpleegkundige-niet-praktiserend over welke (voorbehouden) handelingen mogen worden verricht. ii. Voor het verrichten van voorbehouden handelingen wordt indien mogelijk voor toezicht en tussenkomst gezorgd door bevoegde zorgverleners. iii. Er dienen adequate opdrachten gegeven te worden door de daartoe bevoegde zorgverleners. Daarbij moeten zij voldoende zicht hebben op de benodigde bekwaamheid van de verpleegkundigen niet-praktiserend. iv. De verpleegkundigen niet-praktiserend bewaakt de grenzen van het eigen kennen en kunnen.

Tabel 1 Voorwaarden voor zelfstandige inzet van verpleegkundigen niet-praktiserend²

¹ De wet BIG eist voldoende bekwaamheid van personen die beroepsmatig individuele gezondheidszorg verlenen, waaronder verpleegkundigen. Bekwaamheid komt tot stand door werkervaring, opleiding, training en bij- en nascholing.

² Tweede Kamer, vergaderjaar 2019-2020, 25295, nr. 176 en Tweede Kamer, vergaderjaar 2020-2021, 25 295, nr. 659

Het uitgangspunt van de versoepeling is dat deze tijdelijk is, gekoppeld aan de ontstane noodsituatie, en dat de zorg wordt overgedragen aan gekwalificeerde BIG-geregistreerde zorgverleners zodra de situatie het toelaat.

De matching tussen niet-praktiserende verpleegkundigen en verzorgenden en zorgorganisaties wordt tot en met 31 december 2021 gefaciliteerd door crisisorganisatie Extra Handen voor de Zorg, een niet-commercieel samenwerkingsverband van regionale werkgeversorganisaties, Nu '91, CNV, Actiz, andere brancheverenigingen, beroepsverenigingen, ExtraZorgSamen en het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (www.extrahandenvoordezorg.nl). De matching betreft kortdurende inzet van niet-praktiserend niet BIG-geregistreerde verpleegkundigen en niet -praktiserend verzorgenden als zorgreservist en introductie als zij-instromer of herintreder bij zorgorganisaties. Stichting Extra ZorgSamen onderzoekt in verschillende proeftuinen in de praktijk wat nodig is voor een duurzame inzet van zorgreservisten.

2. Verkenning inzet (niet-)BIG geregistreerde verpleegkundigen in nationale reserve

Na anderhalf jaar covid-zorg zijn we ons zeer bewust geworden van het maatschappelijke belang van de gezondheidszorg en de kwetsbaarheid van ons zorgsysteem. "De motie Heerma/Wilders³ verzoekt de regering om onderzoek te doen naar de introductie van een Nationale Zorgreserve. Om een structurele reservecapaciteit van zorgprofessionals te realiseren die tijdens crises⁴ kan worden ingezet, is VWS (MEVA) gestart met het verkennen van de haalbaarheid, betaalbaarheid en toegevoegde waarde van het inrichten van een structurele faciliteit in de vorm van een Nationale Zorgreserve. Hiertoe worden een literatuurstudie, kwalitatief en kwantitatief onderzoek uitgevoerd in combinatie met gesprekken met belangrijke stakeholders. Als eerste uitgangspunt en kapstok voor de verkenning zijn drie scenario's geformuleerd in Kamerbrief, Maatregelenbrief Covid-19, 6 juli 2021, cursief weergegeven onder paragraaf 2.1.

Onderdeel van de verkenning is de vraag hoe de vereisten rondom herregistratie in het kader van de wet BIG en het ontwerp van de nationale reserve, zich het best tot elkaar kunnen verhouden⁵.

De vraag van de Minister aan de Chief Nursing Officer hoe de Wet BIG zich verhoudt tot de inzet van de personen uit de Nationale Zorgreserve en welke aandachtspunten daarvoor gelden⁶, staat centraal in de onderhavige notitie toegespitst op inzet van zorgprofessionals op het terrein van de verpleging en verzorging: verpleegkundig specialisten (BIG-geregistreerd) verpleegkundigen (BIG-geregistreerd), niet praktiserend verpleegkundig specialisten en verpleegkundigen (niet BIG-geregistreerd) en verzorgenden.

Voor het opstellen van deze notitie is gesproken met mw. K. Veldhuyzen (VWS), mw. C. van Velden (V&VN) en mw. J. Geertsema en mw. C. van Beek (Stichting Extra ZorgSamen).

³ Kamerstuk 25 295, nr. 692

⁴ Crisis wordt hierbij opgevat zoals beschreven in de motie Heerma/Wilders als een situatie waarin sprake is van een pandemie, ramp of terreuraanslag

⁵ Kamerbrief, Maatregelenbrief Covid-19, 6 juli 2021

⁶ Brief Tweede Kamer, vergaderjaar 2020–2021, 25 295, nr. 1241

2.1 Scenario's

2.1.1 Nationale Reserve met landelijke coördinatie

"Dit betreft een reserve van breed inzetbare zorgverleners die bevoegd en bekwaam zijn en getraind zijn om te worden ingezet bij crises, rampen en situaties waarbij een excessief beroep wordt gedaan op de reguliere zorgcapaciteit. Op basis van landelijke coördinatie worden zij binnen 24 uur ingezet in geval van een crisis. Oud-zorgverleners⁷ vormen een tweede ring en zijn binnen een week beschikbaar. Deze interventiestructuur staat onder regie op nationaal niveau. Een verplicht trainings- en opleidingsprogramma is voorwaarde voor deelname, net als beschikbaarheid in twee gradaties, afhankelijk van lidmaatschap van eerste of tweede ring."

1. De voorgestelde interventiestructuur binnen scenario 1 gaat uit van regie op nationaal niveau. Het hoe wordt hierbij nog niet aangegeven, maar zou mogelijk vergelijkbaar kunnen worden georganiseerd als de inzet van verpleegkundig reservisten in Groot-Brittannië en de Verenigde Staten. In deze landen maken nationale zorgreservisten deel uit van defensie, waardoor een landelijke infrastructuur is geborgd.
2. Voor niet-BIG geregistreerde voormalig verpleegkundigen en verzorgenden geldt dat zij in principe geen voorbehouden handelingen mogen uitvoeren en alleen ingezet kunnen worden in niet-complexe zorgsituaties die zoveel mogelijk aansluiten bij hun meest recente werkervaring als zorgprofessional.
3. Een nadeel van een uitsluitend nationale coördinatie is het ontbreken van de verbinding met de regionale en lokale situatie en de bestaande zorginfrastructuur en het opleidings- en trainingsaanbod waardoor een samenhangend aanbod moeilijk is te realiseren en de bestaande zorginfrastructuur en de nationaal georganiseerde crisisinfrastructuur naast elkaar en los van elkaar worden georganiseerd.

2.1.2 Regionale reserves met regionale aansturing

"Regionale reserves bestaan uit breed inzetbare (oud) zorgverleners die die bevoegd en bekwaam zijn en getraind zijn om te worden ingezet bij situaties zoals onder punt 1 beschreven. De regie over de inzet is een regionale – en nader te beleggen - taak. Gemeenschappen van zorgreservisten en zorgorganisaties dragen zorg voor de werving, infrastructuur, trainings- en opleidingsprogramma."

In dit scenario wordt gesproken over de inzet van bevoegd, bekwaam en getrainde (oud) zorgverleners. De termen bevoegd en bekwaam worden in de context van de wet BIG gekoppeld aan het uitvoeren van voorbehouden handelingen.

Bevoegd is een combinatie van opleiding en organisatie en staat voor de vraag: mag ik dit?

Bekwaam gaat over de individuele zorgverlener en gaat over de vraag: kan ik dit? Heb ik voldoende kennis en ervaring om een handeling zelfstandig uit te kunnen voeren?

Bekwaam is aan de zorgverlener zelf om te beoordelen en daardoor minder eenduidig en meer contextgebonden.

⁷ Advies om niet te spreken over oud-zorgverleners, maar over niet-praktiserend zorgverleners. Dit sluit aan bij internationaal gangbare terminologie en vermijdt het mogelijk als stigmatiserend ervaren en aan leeftijd gebonden woord oud.

De term voorbehouden geeft aan dat dit niet door iedereen gedaan kan worden, maar uitsluitend door degene die bij wet bevoegd zijn dit te doen, zorgverleners en in dit advies verpleegkundigen en verpleegkundig specialisten met een BIG-registratie en voldoende specifieke ervaring.

1. Wat betreft het uitvoeren van voorbehouden handelingen geldt o.g.v. de Wet BIG het volgende voor verpleegkundigen en voormalig verpleegkundigen. Alleen wie is ingeschreven in het BIG-register als verpleegkundige mag zich verpleegkundige noemen.
 1. Bij wet aangewezen verpleegkundig specialisten (BIG-geregistreerd) zijn bevoegd om onder voorwaarden bepaalde voorbehouden handelingen *zelfstandig* uit te voeren als zij daartoe *bekwaam* zijn.
 2. Bij wet aangewezen gespecialiseerde verpleegkundigen (BIG-geregistreerd) zijn onder voorwaarden bevoegd om bepaalde UR-geneesmiddelen *zelfstandig* voor te schrijven als zij daartoe *bekwaam* zijn.
 3. Alle verpleegkundigen (BIG-geregistreerd) mogen *in opdracht* van een zelfstandig bevoegde zorgverlener (BIG-geregistreerd; bijvoorbeeld een arts of een aangewezen verpleegkundig specialist) zonder toezicht en tussenkomst door de opdrachtgever bepaalde voorbehouden handelingen uitvoeren als zij daartoe *bekwaam* zijn. Dit heet functionele zelfstandigheid (opdrachtconstructie zonder toezicht en tussenkomst door de opdrachtgever).
 4. Voormalig verpleegkundigen die zich 'niet-praktiserend verpleegkundige' of 'verpleegkundige niet-praktiserend' mogen noemen (niet BIG-geregistreerd) mogen alleen *in opdracht* van een zelfstandig bevoegde zorgverlener (BIG-geregistreerd) onder voorwaarden voorbehouden handelingen uitvoeren als zij daartoe *bekwaam* zijn. Toezicht en tussenkomst door de opdrachtgever moeten voldoende zijn verzekerd. Dit is de opdrachtconstructie. In de praktijk gaat het dan bijvoorbeeld om injecteren omdat dat een handeling is die je relatief snel/eenvoudig kunt aanleren en bijhouden.
2. Een variant zijn de zogenaamde EVC (erkenning van verworven competenties). Deze route is vooral opgezet om zorgverleners (verpleegkundigen en verzorgenden-ig) door middel van deelcertificaten door te laten groeien naar een volgend bevoegdheidsniveau (<https://www.adjustintime.nl/bevoegd-enof-bekwaam>). Het Ervaringscertificaat bevat geen informatie over de specifieke bekwaamheid om een voorbehouden handeling uit te voeren. Die bekwaamheid stelt de opdrachtgever vast. Binnen zorginstellingen wordt deze bekwaamheid per zorgverlener vastgelegd (geprotocolleerd).
3. Aan niet-praktiserende verpleegkundigen zonder BIG-registratie zou in dit scenario, conform de wet BIG de mogelijkheid geboden kunnen van:
 - autorisatie op de werkplek van specifieke voorbehouden handelingen – dit vraagt extra inspanning van de reguliere verpleegkundigen
 - een EVC traject aangeboden via de daartoe bevoegde opleidingsinstituten - hierbij kan gedacht worden aan modulair, flexibel opleiden uitgaande entrustable professional activities (EPA's), zoals ontwikkeld door NFU/NVZ binnen CZO Flex Level.
4. Regionale reserves met regionale aansturing heeft als voordeel dat direct lokaal ingespeeld kan worden op de situatie ter plekke. Hierbij kan gebruik gemaakt worden van de al bestaande infrastructuur van afstemming op het gebied van de toegankelijkheid van de zorg, zoals bijvoorbeeld georganiseerd binnen het Regionaal Overleg Acute Zorgketen (ROAZ), aangevuld met GGD, VVT en revalidatiezorg. "Het

doel van het Regionaal Overleg Acute Zorgketen (ROAZ) is ervoor te zorgen dat een patiënt zo snel mogelijk op de juiste plaats terechtkomt wanneer hij acute zorg nodig heeft. Een ROAZ maakt afspraken om de acute zorg in de regio's goed te organiseren en kwalitatief te verbeteren. Dit alles volgens de geldende normen voor bereikbaarheid van acute zorg. Er zijn elf Regionaal Overleg Acute Zorgketens in Nederland. Ketenpartners in acute zorg zoals ziekenhuizen, regionale ambulancevoorzieningen, huisartsen, huisartsenposten, verloskundigen, GGZ, GHOR en GGD zijn hierbinnen met elkaar verbonden) (<https://www.lnaz.nl/acute-zorg>)."

5. De regionale ROAZ werken samen binnen het Landelijk Netwerk Acute Zorg, ondersteund door een landelijk bureau (LNAZ). Doelstelling is zorg voor iedere patiënt met een acute zorgvraag: elke dag, ook bij opgeschaalde zorg bij rampen en crises.
6. De regionale ROAZ hebben in de periode van de coronapandemie optimaal samengewerkt om zowel regionaal als landelijk zorg te dragen voor een zo goed mogelijke invulling van acute zorg. Dit doen zij echter vanuit de mogelijkheden van de afzonderlijk betrokken organisaties met het bestaande personeelsbestand. Toevoeging van de coördinatie van inzet van zorgreservisten die niet in dienst zijn bij de betrokken zorgaanbieders, en zorg dragen voor werving, training en scholing van reservisten vraagt een verbreding van de uitvoeringsorganisatie, een andere insteek en extra inspanning van de lokale zorgaanbieders en de daarbinnen werkzame zorgprofessionals.

2.1.3 Regionale reserves met landelijke coördinatie

"Regionale reserves van breed inzetbare (oud)-zorgverleners die op basis van landelijke coördinatie en infrastructuur binnen 24 uur inzetbaar zijn in geval van onder scenario 1 beschreven situaties. Regionale communities van zorgreservisten en zorgorganisaties dragen zorg voor de werving, beheer en onderhoud van (het bestand van) zorgreservisten. Een verplicht trainings- en opleidingsprogramma is voorwaarde voor deelname."

In dit scenario kan worden uitgegaan van de voordelen van scenario 1 en 2, landelijke ondersteuning, regionale uitvoering. De al bestaande regionale infrastructuur met betrekking tot organisatie van crisiszorg en opleiden van reservisten kan optimaal worden benut. Voor de landelijke infrastructuur zou gekeken kunnen worden of dit belegd kan worden bij niet-commerciele bestaande landelijk opererende organisaties ervaren in het organiseren van crisisoperaties, zoals het Landelijk Netwerk Acute Zorg, defensie, het Rode Kruis of de ten tijde van de coronapandemie opgezette Stichting Extra ZorgSamen.

2.2 Algemeen geldende aspecten van toepassing bij alle scenarios

2.2.1 Algemene reservisten training

1. In de scenariobeschrijving is opgenomen: "Voor geregistreerde (1^e ring) en niet-geregistreerde verpleegkundigen (2^e ring), eerste ring, een verplicht trainings- en opleidingsprogramma gevolgd moet worden als voorwaarde voor deelname (scenario 1)."

Ik zou hier aan toe willen voegen dat deze training, of onderdelen hiervan, jaarlijks herhaald moet worden om benodigde actuele kennis en vaardigheden te actualiseren

om ingezet te kunnen worden in crisissituaties. Dit geldt zowel voor zorgreservisten met een achtergrond als verpleegkundige als voor zorgreservisten met een achtergrond als verzorgende. De organisatie en uitvoering van een algemene training zou landelijk georganiseerd kunnen worden onder regie van een daartoe aangewezen partij, zoals bijvoorbeeld Het Rode Kruis. Aanvullend kan indien nodig lokale training plaatsvinden in overleg met de zorgorganisatie waar de reservist wordt ingezet gericht op inzet in de context.

2. *"Voor oud-verpleegkundigen zonder BIG registratie, die in dit scenario een tweede ring vormen, wordt aangegeven dat zij binnen een week beschikbaar moeten zijn (scenario 1)."*

Hierbij zou ik willen aanmerken dat het hierbij moet gaan over inzet onder condities, zoals beschreven bij punt vier in tabel 1: "Verpleegkundigen-niet-praktiserend moeten hun bekwaamheid zoveel mogelijk zelf aantonen en worden zoveel mogelijk ingezet in de niet-complexe zorg en in de zorg die aansluit bij hun meest recente werkervaring. In overleg met de werkgever wordt gekeken of een korte aanvullende training noodzakelijk is." Aanvullend zou dit ook voor niet-praktiserend verzorgenden gelden.

2.2.2 Inzet verzorgenden en vierdejaars verpleegkunde studenten

Bij scenario 1, 2 en 3 wordt niet gesproken over de inzet van studenten verpleegkunde en de inzet van verzorgenden (wel- en niet praktiserend). Ik adviseer te overwegen een derde ring toe te voegen voor wel- en niet-praktiserend verzorgenden en een vierde ring voor vierdejaars studenten verpleegkunde (mbo en hbo). Verzorgenden en studenten verpleegkunde kunnen onder dezelfde condities kunnen worden ingezet als niet-praktiserend verpleegkundigen zonder BIG-registratie ten tijde van crisis, op niet-complexe zorg uitgaande van meest recente werk-dan wel stage-ervaring.

De studentenschil zal bestaan uit tijdelijk inzetbare bijna-verpleegkundigen omdat zij na hun afstuderen voldoen aan de eisen van de wet BIG en dan kunnen kiezen voor inzet in de eerste schil, de geregistreerde verpleegkundigen.

2.2.3 Scholing voorbehouden handelingen

1. Voorbehouden handelingen mogen alleen zelfstandig worden uitgevoerd door BIG-geregistreerde zorgverleners die daartoe in de Wet BIG zijn aangewezen. Andere zorgverleners mogen voorbehouden handelingen alleen in opdracht van een zelfstandig bevoegde zorgverlener (bijvoorbeeld een arts) uitvoeren (opdrachtconstructie). De opdrachtnemer moet bekwaam zijn om de handeling uit te voeren en moet de instructies van de opdrachtgever opvolgen. Toezicht en tussenkomst door de opdrachtgever moet voldoende zijn verzekerd. De bekwaamheid (kennis en kunde door opleiding en ervaring) van zorgverleners wordt binnen een zorginstelling vastgelegd zodat bekend is wie welke voorbehouden handeling onder welke voorwaarden in opdracht mag uitvoeren en welke bij- en nascholing daarvoor nodig is (geprotocolleerd).
2. Bij [EVC \(erkenning van verworven competenties\)](#) wordt in een Ervaringscertificaat vastgelegd welke kennis, inzichten en ervaringen iemand heeft. Het biedt de mogelijkheid dat een zorgverlener door middel van deelcertificaten doorgroeit naar een volgend bekwaamheidsniveau. Door gebruik te maken van de opdrachtconstructie en met behulp van EVC – een regulier EVC-traject duurt zes tot

twalf weken; <https://www.evc-centrum-nederland.nl/alles-over-het-eva-traject> – kan per situatie (context en individuele reservist) gekeken worden of dit mogelijkheden biedt voor het breder inzetten van niet-BIG geregistreeerde reservisten en hen hiervoor training aan te bieden.

Dit maakt hen echter nog geen BIG-geregistreeerde verpleegkundigen. Hiervoor is het nodig dat zij voldoen aan de opleidingseisen die de Wet BIG stelt en zijn ingeschreven in het BIG-register als verpleegkundige.

BIG-geregistreeerde verpleegkundigen	Niet-BIG geregistreeerde verpleegkundigen	Verzorgenden	4e jaars verpleegkunde studenten
<ul style="list-style-type: none"> • Jaarlijkse landelijke reservistentraining • Contextgebonden kennis- en vaardigheidstraining afhankelijk van aard crisis en zorgsetting 	<ul style="list-style-type: none"> • Jaarlijkse landelijke reservistentraining • EVC-traject en/of herregistratie traject • Contextgebonden kennis- en vaardigheidstraining afhankelijk van aard van de crisis en zorgsetting 	<ul style="list-style-type: none"> • Jaarlijkse landelijke reservistentraining • Contextgebonden kennis- en vaardigheidstraining afhankelijk van aard crisis en zorgsetting 	<ul style="list-style-type: none"> • Eenmalig landelijke reservistentraining • Contextgebonden kennis- en vaardigheidstraining afhankelijk van aard van de crisis en zorgsetting • Individuele training-coaching op locatie

Figuur 1 Scholing Nationale Zorgreserve verpleegkundigen, verzorgenden en studenten

3. Tot slot

1. Verantwoorde inzet van verpleegkundige en verzorgende reservisten in relatie tot wet BIG, de Wet kwaliteit, klachten en geschillen in de zorg (Wkkgz) en in algemene zin van belang in relatie tot kwaliteit van zorg en patiëntveiligheid moet ten allen tijde centraal staan en geborgd zijn. Ook ten tijde van crisis. Het inrichten van een flexibele organisatie bestaande uit goed opgeleide reservisten kan hiervoor ondersteunend zijn.
2. Bij inzet van reservisten in situaties waarin bestaande zorg naast crisiszorg staat, is het contextgebonden professioneel perspectief belangrijk en moeten verpleegkundigen en verzorgenden vanuit de verschillende domeinen actief betrokken worden bij de inzet van reservisten (wanneer, wat en hoe) in relatie tot kwaliteit van zorg en kwaliteit van werken.
3. Een mogelijk aantrekkelijke nevenopbrengst van de inrichting van een nationale zorgreserve, gunstig voor de krappe arbeidsmarkt, is het interesseren van voormalig verpleegkundigen en verzorgenden voor een (gedeeltelijke) terugkeer naar de zorg en het bieden van een kans aan reservisten om hun BIG registratie te kunnen behouden of herregistratie te kunnen doen

prof. dr. Evelyn Finnema,
Chief Nursing Officer Ministerie van VWS

Groningen, 4 september 2021

Gespreksverslag en informatie over de dijkbewaking

Factsheet dijkbewaking (Waterschappen)		
Organisatie	Dijkbewaking van de waterschappen	
Samenvatting	Dit gespreksverslag bevat informatie van (en over) dijkbewaking van de waterschappen, waaronder informatie over de invulling van de dijkbewaking binnen het Hoogheemraadschap van Schieland en de Krimpenerwaard en van Hoogheemraadschap de Stichtse Rijnlanden (en van landelijke koppeling via Unie van Waterschappen)	
Context van gesprek (verkenning)	<p>In het kader van de verkenning naar een nationale zorgreserve worden gesprekken gevoerd met organisaties die gebruik maken van een reserve of een soortgelijk construct. Deze organisaties zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Defensie (nationale reserve) - Vrijwillige brandweer - Dijkbewaking van de waterschappen - Rode Kruis (burgernetwerk Ready2Help) - GGD expertiseteam (geen reserve, maar ingezet en ontwikkeld tijdens de COVID-crisis, waardoor hun kennis zeer waardevol is voor dit traject) <p>Met het onderscheiden van doelen, middel en een overzicht van het bestaande reservistenlandschap inclusief relevante karakteristieken, wordt het mogelijk om keuzes te maken t.a.v. meerwaarde en doelbereik van een nieuw construct in de vorm van een nationale zorgreserve.</p> <p>De dijkbewaking is een onderdeel van de Nederlandse waterschappen en vormen een reserve die in tijden van nood ingezet worden. In de normale, koude fase worden de dijken normaal geïnspecteerd. Tijdens opschaling (als gevolg van hoog water of juist laag water/ droogte) zijn meer ogen en oren nodig op de dijk en wordt een beroep gedaan op de DBO.</p>	
Details gesprek	<p>Tijd en datum: 6 juli 2021 van 14.30 tot 15.30 uur. Gesprek met Peter van Duijvendijk, dijkbeheerder van Hoogheemraadschap van Schieland en de Krimpenerwaard</p> <p>Tijd en datum: 15 juli 2021 van 12.00 tot 13.00 uur Gesprek met Marian Booltink crisiscoördinator bij Hoogheemraadschap de Stichtse Rijnlanden en vice voorzitter van Samenwerking Crisisexpertise Waterkeringen</p>	
Vragen en informatie voor gesprek		
	Vraag	Antwoord
1.	Hoe heet de reserve?	<p>Dijkwachten (Reserve is de dijkbewakingorganisatie met daarin de dijkwachten)</p> <p>Waterschappen zijn organisaties die al honderden jaren bestaan. In het verleden is een groep vrijwilligers die ondersteunde bij bijvoorbeeld hoogwater het dijkleger genoemd. Laatste jaren is er een trend dat de waterschappen overstappen naar de benaming dijkbewakingorganisatie (DBO). Rollen daarbinnen zijn junior- of seniordijkwacht.</p>
2.	Welke organisatie beheert de reserve?	<p>Waterschappen. Rijkswaterstaat kent ook een dijkwacht. Per beheergebied/regionaal belegd bij de meeste waterschappen, niet aangestuurd vanuit landelijk beleid. Wel gestimuleerd en aangemoedigd om dit uniform te organiseren. Er bestaat wel landelijke overkoepelende coördinatie t.b.v. kennisuitwisseling, standaardisatie e.d.</p> <p>Hierdoor kan lokaal verschil bestaan, dit heeft ook te maken met verschillende behoeften (E.g. meer dijken in West-Nederland dan Oost-Nederland). Dit geeft ook de mogelijkheid voor maatwerk.</p>
3.	Heeft de reserve een wettelijke basis?	Rondom waterveiligheid is veel bij wet geregeld. Hieronder vallen o.a. de zorgplicht voor de waterkering en normering van waterkeringen op

		nationaal en regionaal niveau in de Waterwet en provinciale verordeningen ¹ .
4.	Wat is de taak en de missie van de reserve?	Waterveiligheid van Nederland waarborgen. Concreet: tot het laatste moment de dijk in de gaten houden zodat herstelmaatregelen uitgevoerd kunnen worden.
5.	Wat is de rol van de reservist(en)?	Dijkbewaking: vind plaats in team van minstens twee personen, waarbij systematisch de waterkering (dus de hele dijk) wordt afgespeurd. <ul style="list-style-type: none"> - Waarnemingen noteren en doorgeven - Noodmaatregelen
6.	Hoe is de reserve georganiseerd?	<p><i>De dijkbewakingorganisaties zijn onderdeel van de waterschappen in een bepaalde (veiligheids-)regio. Deze zijn georganiseerd per waterschap en hebben verschillende functies en taken, gebaseerd op de risico's in de regio.</i></p> <p>Crisisbeheersing en waarschuwingssystemen Het Watermanagementcentrum Nederland (WMCN) waarschuwt waterkeringsbeheerders als er gevaarlijke situaties dreigen te ontstaan, zoals stormvloed, stormachtig weer of hoge waterstanden, waarbij de bewaking van waterkeringen hard nodig is².</p> <p>Wanneer een gevaarlijke situatie verwacht wordt, komt de crisisadviesgroep Kust en Benedenrivieren (WMCN Kust en Benedenrivieren) bijeen. Waterdeskundigen en een maritiem meteoroloog van het KNMI houden de situatie in de gaten. Wanneer zij een overschrijding van het waarschuwingsspeil verwachten, dan stellen ze de waterkeringbeheerders daarvan ongeveer 12 uur voor de hoogste waterstand op de hoogte. De waterschappen houden dit overigens zelf ook bij. Verwachten de individuele waterschappen of RWS dat ook het alarmeringsspeil wordt overschreden, dan zijn daarnaast ook maatregelen zoals opschaling en dijkbewaking nodig. Hiervoor is een landelijk draaiboek opgesteld (LDHO).</p> <p>Bij een alarmering gaan de waterkeringbeheerders aan de slag, dit zijn de waterschappen en de regionale diensten van Rijkswaterstaat.</p> <p>Het WMCN licht in de eerste plaats de volgende partijen in:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. waterschapsbesturen en hoogheemraadbesturen 2. regionale diensten van Rijkswaterstaat 3. provinciebesturen en crisiscentra 4. alarmcentrales van de veiligheidsregio's <p>Vervolgens informeert het WMCN het publiek dat er hoogwater op komst is via persberichten. Inwoners van betrokken gebieden worden bij opschaling door de veiligheidsregio's geïnformeerd.</p> <p>De waterschappen roepen op hun beurt dijkbewakingorganisaties op: groepen vrijwilligers en/of professionals die de dijken inspecteren en eventueel maatregelen nemen.</p> <p>Dijkbewaking Dijkbewaking is onderdeel van de crisisbeheersing door waterschappen. Dijken worden geïnspecteerd bij aanhoudend hoog waterpeil (of bij droogte) in rivieren of aan de zee. Een dijk kan sporen van verzwakking laten zien, zoals beschadigingen, scheuren, vervormingen, sijpelend water. Dijkbewaking dient ertoe om dit vroegtijdig waar te nemen zodat maatregelen getroffen kunnen worden^{3,4}.</p> <p>In deze crisisorganisatie van waterschappen is dijkbewaking georganiseerd via dijkposten. Deze wordt 24 uur per dag bewaakt in ploegendienst bij langdurige en permanente bewaking.</p> <p>Dijkbewaking wordt uitgevoerd door vrijwilligers en/of door personeel van waterschappen. De dijkposten zijn verspreid in het werkgebied van een</p>

¹ [Waterveiligheid - aspect leidraad waterakkoorden - Informatiepunt Leefomgeving \(iplo.nl\)](#)

² [Stormvloed | Rijkswaterstaat](#)

³ [Handboek dijkbewaking | STOWA](#)

⁴ [STOWA 2018-20.pdf](#)

		<p>waterschap. De dijkwacht meld waarnemingen aan de post, waarvan uit overgegaan wordt tot uitvoering van noodmaatregelen indien nodig.</p> <p>Er bestaan landelijke coördinatiecommissies bij watercrises⁵ welke de spin in het web vormen wanneer het gaat om het verzamelen van informatie en het mobiliseren van kennis om te komen tot een landelijk waterbeeld. Informatie hiervoor wordt door RWS en alle betrokken waterschappen in LCMS weergegeven. Op basis van deze informatie kunnen onder meer de waterbeheerders maatregelen nemen. Er zijn drie landelijke coördinatiecommissies:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Landelijke Coördinatiecommissie Overstromingsdreiging (LCO): cruciale rol bij het vroegtijdig waarschuwen voor verhoogde overstromingskansen en informeren over bedreigde gebieden - Landelijke Coördinatiecommissie Waterverdeling (LCW): komt in actie wanneer er sprake is van een langere periode van droogte en lage afvoer van rivieren - Landelijke Coördinatiecommissie Milieuverontreiniging Water (LCM): specialisten komen in actie bij een melding van waterverontreiniging die de waterkwaliteit ernstig in gevaar brengen (nucleair, biologisch of chemisch)
7.	Is die identiek aan die van de moederorganisatie of een afgeleide/specialisatie?	Nee, de waterschappen zijn niet georganiseerd als reserve of als dijkbewaking. De Unie van Waterschappen is ook niet degene die deze aanstuurt.
8.	Maakt de reserve gebruik van inzet van professionals uit de eigen organisatie voor inzet als reservist?	<p>Dit verschilt per waterschap. Er zijn waterschappen die hebben een dijkbewakingorganisatie die bestaat uit eigen mensen en waterschappen waar de dijkwachten veelal uit vrijwilligers bestaan zijn. Waterschappen die volledig werken met eigen mensen zijn (bv. De Stichtse Rijnlanden).</p> <p>Hoogheemraadschap Schieland en de Krimpenerwaard doen aansturing met eigen team maar hebben vrijwilligers die de dijkbewaking doen.</p> <p>Hoogheemraadschap de Stichtse Rijnlanden zet voornamelijk eigen mensen in. Het merendeel is kantoorpersoneel, maar er worden ook muskusratbeheerders en schouwmeesters ingezet. Schouwmeesters zijn verbonden aan het waterschap, maar niet in dienst.</p>
9.	Hoe worden de reservisten geworven en geselecteerd?	<p>Hoogheemraadschap Schieland en de Krimpenerwaard:</p> <p>In de reguliere communicatiestrategie van de waterschappen wordt het meegenomen, bijvoorbeeld op de website staat een 'meld je aan' knop. Er is regelmatig een oefening waar pers bij aanwezig is. In de communicatie richting pers wordt dan meegenomen dat je ook bij de dijkbewaking kunt komen.</p> <p>Er zijn een paar voorwaarden waar een reservist aan moet voldoen om geselecteerd te kunnen worden. Ze moeten in het gebied aanwezig zijn, zich kunnen verplaatsen en fysiek in staat zijn om het werk te doen.</p> <p>Hoogheemraadschap de Stichtse Rijnlanden:</p> <p>Bij het aanstellen van nieuwe medewerkers wordt gevraagd of ze beschikbaar willen zijn voor de dijkbewaking. Medewerkers bepalen zelf of ze in staat zijn mee te doen. Dit levert veel enthousiaste dijkwachten op.</p>
10.	Hoeveel reservisten zijn geregistreerd?	<p>Dit verschilt per waterschap, afhankelijk van de omvang van het gebied, taken, en de hoeveelheid waterkeringen.</p> <p>Er zijn 130 bij het Hoogheemraadschap Schieland en de Krimpenerwaard (HHSK). Bij Hoogheemraadschap de Stichtse Rijnlanden zijn het er 170 (100 eigen personeel, 35 muskusratbeheerders, 25 schouwmeesters). Bij Hoogheemraadschap de Stichtse Rijnlanden moet ongeveer 500km dijk worden bewaakt. Er zijn dan normaal ook ongeveer 20 mensen die het hele beheer doen, maar bij crisis hebben die niet de mogelijkheid om de hele dijk te inspecteren.</p> <p>Landelijk zijn er ongeveer 3.000 dijkbewakers die onder bijzondere omstandigheden inzetbaar zijn.</p>

⁵ [Landelijke Coördinatiecommissies bij watercrises - Helpdesk water](#)

11.	Hoeveel reservisten zijn er nodig voor succesvolle inzet/organisatie?	Verschilt per waterschap en de benodigdheden bij dat waterschap (e.g. hoeveelheid dijken). Streven zou moeten zijn om 24/7 de eigen waterkeringen te inspecteren. Inzet "per event" is ongeveer 50% van de vrijwilligers. Hierdoor is een vervangingsronde of invulling van de initiële inzet geborgd.
12.	Hoeveel keer per jaar wordt de reserve ingezet en bij wat voor situaties?	<p>In geval van droogte vinden droogte inspecties van regionale waterkeringen plaatst (lokaal neerslagtekort van > 175 mm).</p> <p>Van 1 oktober tot 1 april is het stormseizoen. Dan is de meeste inzet⁶. Echter ervaren waterschappen met droogtegevoelige regionale keringen de laatste jaren dat inzet vanwege droogte de meeste inzet gevraagd heeft.</p> <p>Bij voorspelde waterstanden ruim boven het alarmpeil, als uitgebreide maatregel door de waterschappen ongeveer 1x per 5 jaar⁷.</p> <p>In principe zijn er weinig calamiteiten waarbij inzet nodig is. Om de expertise op peil te houden wordt daarom regelmatig geoefend (in de koude fase is dat ongeveer 1 tot 2 trainingen/oefeningen per jaar).</p> <p>Over het algemeen is de inzet 1x per twee jaar wenselijk, in het andere jaar vindt er dan meestal een (meerdaagse) training plaats.</p>
13.	Wat is de ratio tussen registratie en feitelijke inzetbaarheid?	<p>Als je je aanmeld voor de dijkbewaking (als vrijwilliger) dan wordt verwacht dat je je committeert. Als je gaat inspecteren wordt ook verwacht dat je de juiste uitrusting aan hebt en luistert naar instructies.</p> <p>Bij Hoogheemraadschap Schieland en de Krimpenerwaard is er diversiteit in competenties in de groep, maar er wordt verlangd dat ze op een aantal onderdelen meedraaien. HHSK ziet ook wel dat die motivatie er is, want vrijwilligers kiezen er bewust voor. De helft van de vrijwilligers behoort tot een trouwe groep die je altijd ziet.</p> <p>Investeren in de registratie is belangrijk, zorg dat dat allemaal gestroomlijnd is en dat iemand de mutaties goed bijhoudt.</p>
14.	Wie beslist over de inzet?	Waterschap zelf. Er zijn bepaalde criteria en scenario's wanneer ze ingezet worden. Dit is vastgelegd in het handboek Crisisbeheersing. Deze scenario's zijn bepaald o.a. op basis van neerslag en andere weersomstandigheden.
15.	Wanneer en waarvoor worden vrijwilligers ingezet?	<p>Inspecties: Dijkwachten worden ingezet in de zomer voor droogte inspecties en in de winter (stormseizoen) tijdens storm en hoog water conform handboek crisisbeheersing en de taakomschrijving. De momenten waarop waterschappen ze besluiten in te zetten is gebonden aan criteria (bepaalde droogte/bepaald hoogwater). Bv. neerslagtekort van minimaal 175 mm, dit komt de laatste jaren steeds vaker voor. Doordat je droogte goed kunt voorspellen is het makkelijk hier een vooraankondiging over te sturen naar de vrijwilligers. Door bijvoorbeeld aan te kondigen dat een bepaald weekend een inspectieweekend is. Gedurende zo'n inspectieweekend kan de vrijwilliger zelf inplannen wanneer hij zijn dijkvak inspecteert. Tijdens het stormseizoen is het moeilijker een vooraankondiging te doen, omdat een storm slechts enkele dagen voordat het zich aandient in te schatten is. Maar het helpt in het draagvlak als dijkwachten zelf hun planningsvoorkeuren kunnen aangeven.</p> <p>Minder vaak worden dijkwachten voor storm ingezet. Dan is de reactiesnelheid ook een stuk korter. Waarnemingen die dan worden gedaan gaan direct door naar de dijkpost en die staan in contact met de crisisorganisatie in het hoofdkantoor van het waterschap.</p>
16.	Hoe worden de reservisten opgeroepen voor inzet?	<p>HHSK:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Droogte: Ze ontvangen een vooraankondiging via e-mail. - Storm en hoog water: Telefonische oproep. <p>Er zijn ook waterschappen die met een app werken waar vrijwilligers kunnen reageren op een oproep.</p>

⁶ [Gezocht: vrijwillige dijkwachten | Waterschappen.nl](#)

⁷ [Stormvloed | Rijkswaterstaat](#)

		<p>Stichtse Rijnlanden:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Er is een maillijst met de mogelijkheid voor mensen om zelf beschikbaarheid in te vullen per dagdeel. - Er wordt dan een mail verstuurd in welk weekend er gelopen gaat worden en de vrijwilligers kunnen zich dan inschrijven voor bepaalde dagdelen.
17.	Is er een maximale inzetduur?	<p>Conform interne richtlijnen en arbo omstandigheden.</p> <p>Bij voorkeur laat je dit aan de betreffende dijkwacht. Maar dagen achtereen inzet is niet haalbaar. Het hangt ook samen met de spanning/ stress van de situatie. Bij voorkeur blokken van halve dagen.</p>
18.	Wat is er geregeld m.b.t. verzekeringen, arbeidsongeschiktheid etc.?	<p>Bij het Hoogheemraadschap Stichtse Rijnlanden valt de dijkbewaking onder de verzekeringen van het waterschap. Het is makkelijker mensen te werven voor dijkbewaking die al in dienst zijn, omdat ze dan automatisch verzekerd zijn.</p> <p>Bij HHSK is een verzekering afgesloten voor het geval er schade of letsel ontstaat.</p> <p>Dijkbewakers hebben een uitrusting⁸;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Communicatiemiddelen (portofoons, inspectieapp) - Persoonlijke beschermingsmiddelen (hesje, dijkwachtjas, reddingslijn, zwaailicht op auto) - Stevige schoenen of laarzen - Attributen als de prikstok, zaklamp en meetlicht - In het geval van inspecties tijdens stormseizoen wordt de uitrusting hier ook op afgestemd (bv. zwaardere jassen).
19.	Hoe is de bekostiging geregeld van de infrastructuur?	Kosten die hiermee gemoeid zijn worden door de eigen organisatie/waterschap betaald.
20.	Zijn reservisten betaalde krachten, vrijwilligers, ZZP'ers?	Vrijwilligers en personeel van waterschappen ⁹ .
21.	Krijgen zij hun uren vergoed? Onkostenvergoeding?	<p>Het Hoogheemraadschap Schieland en de Krimpenerwaard werkt met een vrijwilligersovereenkomst en een vergoeding per uur of per opkomst.</p> <p>Bij het Hoogheemraadschap Stichtse Rijnlanden zijn het voornamelijk medewerkers die in dienst zijn. Schouwmeesters zijn niet in dienst en krijgen een kleine vergoeding voor hun inzet.</p>
22.	Waaruit bestaat de scholing, mentale zorg en duurzame verbinding?	<p>Wanneer je je aanmeld krijg je een cursus dijkbewaking voor de nodige basiskennis. Daarnaast zijn er oefendagen en worden er praktijktrainingen aangeboden.</p> <p>Vrijwilligers worden getraind in waarnemen op een dijk; waar moet je op letten? (zijn kenmerken in een dijk). Er zijn jaarlijkse oefendagen (vaak in voorjaar droogtseizoen en in najaar voor hoogwaterseizoen) waar de toepassing van inspectietechnieken wordt opgefrist. Naast praktische training ook presentaties met uitleg en terugblikken op opschalingen en ervaringen.</p> <p>Bij HHSK is altijd een administratieve ondersteunende kracht actief en bereikbaar ter afronding van-, of voorbereiding op een volgende actie met de dijkbewaking.</p> <p>Het hoogheemraadschap Stichtse Rijnlanden reikt een certificaat uit na het behalen van de basiscursus. Momenteel wordt er ook gewerkt aan een opleiding en certificaat voor gevorderden, die dan meer begeleiding kunnen doen. Het uitreiken van certificaten wordt door steeds meer waterschappen overgenomen.</p>

⁸ [STOWA 2018-20.pdf](#)

⁹ [STOWA 2018-20.pdf](#)

23.	Nationale en internationale samenwerkingen?	<p>Er bestaat een samenwerking crisisexpertise waterkeringen¹⁰; dit is een effectieve samenwerking tussen de waterkolom, defensie en de veiligheidsregio's tijdens een watercrisis in de koude fase en daarmee impliciet ook in de warme fase.</p> <p>Deze samenwerking richt zich op inzet van mensen, delen van kennis, OTO en hulpmiddelen. Ervaring met de samenwerking is dat het veel oplevert omdat de verschillende expertises elkaar goed aanvullen.</p> <p>Onder de SCW vallen de volgende teams:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Crisis expert team waterkeringen (CTW); snel in te zetten voor leveren van adviezen aan keringsbeheerders tijdens een crisis - Inspection Team Averting Floods (ITAF); team van experts dat in het buitenland op verzoek advise kan geven rondom waterkeringen en inzet van noodmaatregelen - Water Risk Training Expertise Centre (WTEc); civiel-militaire samenwerkingsverband op gebied van hoogwaterveiligheid: verbind kennis en kennissen - Operational response: werkt aan gecoördineerd optreden van crisispartners bij een (dreigende) overstroming - Professionalisering Dijkbewaking: Beheergroep gericht op het maken en beheren van opleidingen in uniforme/gevalideerde producten voor inzet van noodmaterialen en bekwame dijkorganisatie - Wiki Noodmaatregelen: website met daarin verzameld: kennis, ervaringen en hulpmiddelen - Handboek calamiteitenmateriaal waterveiligheid: procedure voor de nationale en internationale inzet van middelen en bijbehorende experts van waterschappen - Incident Observation Protocol: samenwerking tussen environment agency (VK) en de nederlandse water(kering)beheerders: leren van elkaar in de koude fase en op verzoek inzet in warme fase
24.	Wat is het geheim van de continuïteit en betrokkenheid?	<p>De bewustwording dat dijkbewaking bij crisissituaties van levensbelang is. Waterbeheerders zijn zich daar 24/7 van bewust. Als de dijken breken staan grote delen van NL onder water. Medewerkers en vrijwilligers in dijkbewaking voelen nut en noodzaak in hun dna.</p> <p>Intrinsieke interesse. Het is ook de eigen leefomgeving van de vrijwilligers waar de waterkering bescherming biedt.</p> <p>Zorg dat je paar keer per jaar contact hebt en iets van je laat horen/oefening/mailingslist met info delen.</p>
25.	Heeft de organisatie nog geleerde lessen of ervaringen die ze willen meegeven?	<p>Waar denk je de zorgreserve voor in te gaan zetten? Voor een pandemie? Ook dan moet je trainen en oefenevenementen opzetten waarin je ze traint/spreekt om ze het gevoel te geven dat ze ergens bij horen. Waardering draagt ook bij aan de motivatie.</p> <p>Uniformering/standaardisering. Leren van voorgaande gebeurtenissen en dus blijven ontwikkelen en verbeteren.</p> <p>Dijkbewaking is lokaal maar ook landelijk georganiseerd. De landelijke organisatie regelt kennisuitwisseling, ontwikkelt en onderzoekt, werkt verdere professionalisering uit door o.a. de ontwikkelingen van standaarden, uniformering van de werkwijze en opleidingsmateriaal.</p> <p>Zorg voor een NZR ook voor landelijke kaders, zodat in geval van crisis het makkelijker is voor regionale eenheden om elkaar te helpen. Apart kanaal voor de pers, zodat reservisten zich kunnen focussen op hun taak. Zorg voor meer landelijke publiciteit. Deelnemerslijst bijhouden is ingewikkeld. Investeer in een netwerk voor de aansturing.</p>
26.	Wat is er nodig voor een succesvolle realisatie van een nieuwe reserve?	<p>Tijd, geld en middelen. Bij de waterschappen zijn er op jaarbasis meerdere FTE's mee aan de slag.</p> <p>Uniformering van de reserve, bv bij dijkbewaking hebben alle rollen een bepaalde kleur hesje. De ambitie is om deze kleurcodering overal aan te houden en daarmee zorgt voor herkenbaarheid en een duidelijke</p>

¹⁰ [Samenwerking Crisisexpertise Waterkeringen - Helpdesk water](#)

		<p>taakverdeling voor zowel de eigen organisatie als voor organisaties die komen helpen.</p> <p>Kijk naar bestaande organisaties en test tussendoor of de plannen realistisch en uitvoerbaar zijn. Betrek ze waar dan kan bij de opzet om de uitwerking te toetsen op realiteit.</p>
27.	Overige dingen die ter sprake komen.	<p>Wiki Noodmaatregelen Waterkering → veel info gebundeld Wiki Noodmaatregelen Waterkeringen - homepage - Delta Noodmaatregelen (deltares.nl)</p>

Factsheet GGD expertiseteam		
Organisatie	GGD expertiseteam, onderdeel van GGD GHOR Nederland	
Samenvatting	Deze factsheet bevat informatie van (en over) het GGD expertiseteam (opgericht in de COVID-19 crisis)	
Context van gesprek (verkenning)	<p>In het kader van de verkenning naar een nationale zorgreserve worden gesprekken gevoerd met organisaties die gebruik maken van een reserve of een soortgelijk construct. Deze organisaties zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Defensie (nationale reserve) - Vrijwillige brandweer - Dijkbewaking van de waterschappen - Rode Kruis (burgernetwerk Ready2Help) - expertiseteam GGD GHOR NL (geen reserve, maar ingezet en ontwikkeld tijdens de COVID-crisis, waardoor hun kennis zeer waardevol is voor dit traject) <p>Met het onderscheiden van doelen, middel en een overzicht van het bestaande reservistenlandschap inclusief relevante karakteristieken, wordt het mogelijk om keuzes te maken t.a.v. meerwaarde en doelbereik van een nieuw construct in de vorm van een nationale zorgreserve.</p>	
Details gesprek	Tijd en datum: 12 juli van 11.00 tot 12.30 uur Met Petra van Zeeland, Annelieke Wieland	
Vragen en informatie voor gesprek		
	Vraag	Antwoord
1.	Hoe heet de reserve?	<p>Geen feitelijke reserve zoals andere respondenten, maar het expertiseteam van GGD GHOR NL heeft tijdens de crisis een verbindende rol gehad in de regio en in het verlengde ook een adviesrol in het driehoeksoverleg waar VWS, Defensie en GGD GHOR NL de binnengekomen ondersteuningsaanvragen bespraken.</p> <p>Het ontstaan van het GGD GHOR expertiseteam ligt ook in de crisis.</p>
2.	Welke organisatie beheert de reserve?	GGD GHOR NL
3.	Heeft de reserve een wettelijke basis?	<p>Het GGD expertiseteam heeft een wettelijke basis in de wet Veiligheidsregio's (GGD – GHOR: netwerksamenwerking in opgeschaalde vorm & zorgcontinuïteit), Wet Publieke gezondheid (GGD'en: infectiebestrijding).</p> <p>De directeuren Publieke Gezondheid zijn verantwoordelijk voor beiden (acute zorg (ROAZ) en de niet acute Zorg (RONAZ)). In sommige gevallen zijn de ROAZ en RONAZ samengevoegd.</p>
4.	Wat is de taak en de missie van de reserve?	<p>Verbinden van initiatieven, meedenken in oplossingsmogelijkheden tijdens de Coronacrisis in adviesrol richting regio/directeuren Publieke Gezondheid.</p> <p>Beoordelen of inzet extra/aanvullend personeel noodzakelijk is in tijden van crisis, voorafgaand aan een mogelijke ondersteuningsaanvraag aan Defensie.</p> <p>Afstemming met Rode Kruis & Extra handen voor de zorg.</p>
5.	Wat is de rol van het initiatief/expertiseteam t.o.v. de landelijke stakeholders en crisisorganisatie?	<ul style="list-style-type: none"> - Ondersteunend aan de DPG'en en GHOR hoofden, leveren van inhoudelijke input bij MSOB aanvragen, ophalen en delen van kennis en best practices, verbindingen leggen tussen stakeholders en zorgen dat de organisaties en initiatieven elkaar kunnen vinden. - Focust op de gehele sector binnen zorg en welzijn.

		<ul style="list-style-type: none"> - Landelijke coördinatie rol PBM. - Ontwikkeling landelijke ketenmonitor met LCPS en NZa.
6.	Hoe is het Expertiseteam georganiseerd en hoe wordt er invulling gegeven aan deze rol?	<p>Er is een programmamanager, er zijn meerdere werklijnen uitgezet die door projectleden geborgd worden en waarvan de resultaten meerdere per week teruggekoppeld worden. Het team bestaat uit 5 medewerkers.</p> <p>Het expertiseteam zoekt met name contact bij de regionale structuren. Per regio wordt gekeken naar de personeelsvraagstukken. Hierbij wordt nadrukkelijk gekeken naar wie (Rode Kruis, Extra Handen voor de Zorg) er zijn aangesloten. Het grootste vraagstuk is waar tegenaan gelopen wordt in de regio. Per vraagstuk wordt bezien of andere regio's een antwoord hebben of dat er op landelijk niveau vragen gesteld dienen te worden. In eerste instantie is er contact geweest met bestuur en de programmamanagers van andere initiatieven. Bij een aantal regio's is het startpunt RegioPlus, maar niet alle regiodirecteuren zijn goed aangesloten bij RegioPlus. Contact tussen de ROAZ en RONAZ en veiligheidsregio's om aan te geven of ze goed contact konden krijgen met regiodirecteuren.</p> <p>Oftewel het expertiseteam heeft een verbindende rol. Het denkt mee, legt relevante verbindingen waar nodig (b.v. tussen Regiodirecteur, veiligheidsregio en ROAZ) om ervoor te zorgen dat de zorg continuïteit in een regio is geborgd.</p> <p>Door gesprek aan te gaan om te kijken naar mogelijkheden of personeel anders in te zetten kunnen MSOB aanvragen voorkomen worden. Taak was dan ook om mee te denken en lijnen te leggen op plekken waar momenteel niet aan gedacht werd of die nog niet bestonden. Kennis uit andere regio's overdragen. Verbindende rol om de juiste mensen met elkaar in contact te brengen. In kaart brengen wat de paden zijn voor patiënten: thuis, in verzorghuis, in ziekenhuis, revalidatie. Welke routes kun je lopen en welke mogelijkheden zijn daarin te zien. Vraag aan organisatie: alle routes behandeld?</p>
7.	Is die identiek aan die van de moederorganisatie of een afgeleide/specialisatie?	Er is geen moederorganisatie.
8.	Hoeveel keer is het expertiseteam ingezet?	<p>Het gaat om een continu proces. Het expertiseteam wordt meerdere keren per week ingezet als het gaat om vraagstukken vanuit regio's die te maken hebben met bedden, personeel en middelen.</p> <p>Daarnaast wordt er continue contact gezocht met de regio's zodat er een vinger aan de pols wordt gehouden. Dit gebeurt vanuit monitoring (cijfers), proactief vanuit de voorkant, en aan de achterkant (nazorg). Dit heeft onder andere als doel dat de drempel voor regio's laag is om het expertiseteam te benaderen als nodig.</p>
9.	Wat is volgens het expertiseteam het geheim van de continuïteit en betrokkenheid voor een mogelijke reserve van zorgpersoneel?	<p>Kennisdeling, transparantie en netwerksamenwerking met duidelijke mandaat en verantwoordelijkheid. Evenals informatiemanagement m.b.t. monitoring, sturing en in later stadium verantwoording.</p> <p>Wanneer de informatie transparant en open is, dan is het voor iedereen duidelijk hoe en waar je terecht moet. Dit leidt ertoe dat er snel geschakeld kan worden in een crisissituatie. De routes zijn dan helder. Dit geeft tevens de mogelijkheid om met meer partijen krachtiger en proactief op te treden in de maatschappelijke context. Hiermee kan maatschappelijke onrust worden voorkomen.</p> <p>Ook is het belangrijk dat de vrijblijvendheid van reservisten eraf wordt gehaald. In een crisis kom je niet ver met autonomie. Daarom dient centrale regie geregeld te worden. Overige voorwaarden voor een goede inzet van reservisten tijdens een crisis is:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Creëer een heldere structuur in de manier van werken. Hierdoor kunnen reservisten bij elke organisatie worden ingezet.

		<ul style="list-style-type: none"> • Creëer een veelzijdig bestand, waarbij per reservist duidelijk zijn beschikbaarheid, werkervaring instaat. • Verandermanagement/transitie richting de toekomst om een toekomstige langdurige crisis te managen. • Maatschappelijke context vs. informatie in de praktijk naast elkaar leggen. Niet achter de feiten aanlopen, maar pro-actief werken.
10.	<p>Welke grote verschillen zien jullie tussen de 'koud' en 'warme' fase van zo'n mogelijke reserve?</p> <p>Wat is er te leren op dat vlak gezien de ervaringen uit de crisis? (met name 2^e golf)</p>	<p>In een koude fase is het goed om op structurele basis op een informele manier contact met elkaar te hebben, om verbinding te houden en kennis en het netwerk up-to-date te houden. Mogelijk organiseren van trainingen, scholingen, etc.</p> <p>In een warme fase helpt het om een duidelijke besluitvormingsstructuur en aansturinglijnen te hebben. De kaders voor besluitvorming en de aansturinglijnen moeten in de koude fase met elkaar uitgedacht worden.</p> <p>Over 2 assen: netwerksamenwerking met ondersteuningsstructuur en informatiemanagement.</p>
11.	<p>Hoe zien jullie als expertiseteam de aansturingsmogelijkheden (commandostructuur?) voor een mogelijke nationale zorgreserve?</p>	<p>Zoals de MSOB structuur: na positieve besluitvorming tot ondersteuning, wordt op locatie besloten welke specifieke inzet nodig is en welke inzet mogelijk is.</p> <p>Duidelijke coördinatie vanuit 1 organisatie. Minder vrijblijvend en meer verplichtend, maar wel vraag gestuurd. Door het dialoog te voeren is meer mogelijk. Een crisispatroon met een strakke structuur is noodzakelijk, welke ook gaat dicteren, want alleen autonomie is niet voldoende in crisis.</p> <p>Werken met een vaste structuur: dit is hoe we binnenkomen om te werken. Investeren in paraatheid en beschikbaarheid bij de reserve. Dit is ook echt iets wat je in de koude fase kan realiseren. Netwerk van NZR waarin kennis wordt uitgedeeld en mensen zich verbonden voelen. In de warme fase kun je dan over naar directe inzet op korte termijn.</p>
12.	<p>Welke op- en afschalingsmogelijkheden zijn in de praktijk nu zeer bruikbaar gebleken? (qua personele oplossingen)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Uitwisselen van personeel tussen instellingen en sectoren - Taakdifferentiatie op locatie - Uitstel van BIG herregistratie - Coronabanen - Inzet van domotica (bijv. slimme brillen) - Homecare zuurstof + rapportage aan longverpleegkundige - Actiecentrum - Monitors
13.	<p>In de tweede golf zijn verschillende crisis-initiatieven door het expertiseteam aan elkaar 'geknoopt' in de praktijk.</p> <p>Wat was de sleutel om dit in de praktijk te laten werken?</p>	<p>(EH: De MSOB-procedure fungeerde als kapstok met analyse uit de regio als informatie ter besluitvorming in de driehoek – de verbinding tussen bestaande structuren en crisis-initiatieven heeft bijv. ook inzet van last resort optie voorkomen. Mogelijk als mooi voorbeeld of les mee te nemen in de verkenning.)</p> <p>Aan het begin meedenken met regio's en durven "out of the box" mogelijkheden bespreken.</p>
14.	<p>Heeft de organisatie nog geleerde lessen of ervaringen die ze willen meegeven?</p>	<p>Zorg voor een early warning system. Als het eenmaal crisis lukt het mensen vaak niet meer om breed te blijven kijken naar oplossingsrichtingen. Als je al met de organisatie in gesprek kan gaan voor het crisis is, kan je mogelijke inzet van een nationale zorgreserve voorkomen (voorbeeld uitbraak Friesland). Dit vormt ook de koppeling naar de mensen die je nodig hebt in een NZR. Kleine bak met hoge paraatheid of een grote bak met weinig paraatheid: diversiteit van mensen.</p> <p>Database met crisismanager werd gemist. Aantal mensen die in een puinhoop de organisatie kunnen managen. Een database van mensen die in crisis ingezet kunnen worden, die de vaardigheden hebben om de organisatie weer op koers te krijgen.</p> <p>Informatiemanagement en gebouwd aan netwerksamenwerking.</p>

15.	Wat is er nodig voor een succesvolle realisatie van een nieuwe reserve?	<p>Heldere kaders wanneer zorgreservisten ingezet kunnen worden, nauwelijks tot geen administratieve last rondom inzet, duidelijke kaders waar evt. financiële verantwoording aan moet voldoen, up-to-date bestand en kennis van de zorg, minimale inzetbaarheid/ beschikbaarheid van 20 uur/week, zelfstandig kunnen opereren, hulp/begeleiding bij opstart (instellingen liepen aan/zagen op tegen het feit dat ze mensen ook moesten gaan inwerken terwijl ze het al zo druk hadden).</p> <p>Daarnaast ook twee schillen, de mensen die direct inzetbaar zijn en de mensen die kunnen bijspringen. Een top-down regie en taakdifferentiatie.</p>
16.	Ervaringen uit het verleden naast de crisis op gebied van inzet of soortgelijke vraagstukken?	<p>Datagedreven werken als sleutel tot succes.</p> <p>Betrek de welzijnspartijen bij de NZR en geef hen ook een rol in een crisis, zij hebben veel inzicht in wat er speelt in de wijk.</p>
17.	Overige dingen die ter sprake komen.	<p>Netwerksamenwerking is fragiel. Hier snel op voortbouwen nu we nog in crisis zijn.</p> <p>Maak onderscheid naar verschillende sectoren in interventies.</p> <p>Maak koppeling tussen acute en niet-acute zorg, het gaat om "continuïteit van zorg" in de gehele keten.</p>

Factsheet Hoogleraar Intensive Care Geneeskunde		
Samenvatting	Deze factsheet/gespreksverslag bevat informatie van het gesprek met een hoogleraar in intensive care geneeskunde.	
Context van gesprek (verkenning)	<p>In het kader van de verkenning naar een nationale zorgreserve worden gesprekken gevoerd met organisaties die gebruik maken van een reserve of een soortgelijk construct. Deze organisaties zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Defensie (reservisten) - Vrijwillige brandweer - Dijklegers van de waterschappen - Rode Kruis (burgernetwerk Ready2Help) - GGD expertiseteam (geen reserve, maar ingezet en ontwikkeld tijdens de COVID-crisis, waardoor hun kennis zeer waardevol is voor dit traject) <p>Met het onderscheiden van doelen, middel en een overzicht van het bestaande reservistenlandschap inclusief relevante karakteristieken, wordt het mogelijk om keuzes te maken t.a.v. meerwaarde en doelbereik van een nieuw construct in de vorm van een nationale zorgreserve.</p> <p>In aanvulling op deze gesprekken met bestaande reserves wordt ook gesproken met hoogleraren, namelijk:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hoogleraar volunteering, civil society and business & professor of Strategic Philantropy - Hoogleraar intensive care geneeskunde. 	
Details gesprek	Tijd en datum: woensdag 11 augustus 2021, 15.30 - 16.30 uur. Hoogleraar Intensive Care Geneeskunde, Armand Girbes.	
Vragen en informatie voor gesprek (gebaseerd op gesprekken met/informatie over bestaande reserves)		
Over de gesprekspartner:	<p>Prof. Dr. Armand Girbes¹ is sinds 2001 kernhoogleraar intensive care (IC) geneeskunde met een chirurgische en internistische achtergrond. Hij is daarnaast klinisch farmacoloog. Specialist sinds 1991 en werkzaam bij het Amsterdam UMC, locatie VUmc sinds 1998. Hij is hoofd afdeling ICV.</p> <p>Meneer Girbes schrijft voor Arts en Auto² en tijdens de coronacrisis heeft hij voor Argos een dagboek³ bijgehouden.</p> <p>Artikel in de Volkskrant⁴ over een zorgreserve in Nederland.</p>	
	Vraag	Antwoord
	Inzet tijdens de coronacrisis van vrijwilligers?	<p>Personeel van andere afdelingen is op de IC ingezet. Er is gebruik gemaakt van ondersteunend personeel. Zo zijn studenten ingezet om op de kinderen te passen bij mensen thuis, zodat zij meer uren konden maken in het ziekenhuis.</p> <p>Het ontlasten en ontzorgen van personeel is belangrijk, wanneer zij meer moeten werken in tijden van crisis.</p>
1.	Wat is jouw indruk van een zorgreserve?	<p>Een goed idee, waar verschillende mogelijkheden voor bestaan. De grootste uitdaging is dat je hooggekwalificeerde mensen nodig hebt. Deze moet je vinden en motiveren om bij te springen in crisis. Dit kan op verschillende manieren:</p> <p>1) Flexibiliteit creëren onder huidig zorgpersoneel (dus personeel dat al op de betreffende locatie/afdeling werkt): ontlasten van de professional en ze verleiden om meer uren</p>

¹ [Amsterdam UMC, Locatie VUmc - Prof. dr. Armand Girbes](#)

² [magazine en website voor VvAA leden \(artsenauto.nl\)](#)

³ [dagboek van een ic-chef - Argos - Human - VPRO](#)

⁴ [Het materiaal is er, nu het personeel nog: heeft de zorg, net als het leger, baat bij reservisten? | De Volkskrant](#)

		<p>te maken (van parttime naar fulltime), waarbij je dit ook mogelijk maakt door randzaken weg te nemen (e.g. oppas/boodschappen doen/eten verzorgen/vervoer);</p> <p>2) Specialiseren: Faciliteren van een training/opleiding (bijv. een week) waarop personeel van andere afdelingen getraind worden op afdelingen die in tijden van crisis hoog belast kunnen zijn (bijv. de IC of een OK), dit kan ook d.m.v. samenwerkingen met andere instellingen. Hier maak je gebruik van opgeleid personeel dat al werkzaam is, die je kort bijschoolt zodat zij ingezet kunnen worden;'</p> <p>3) Mensen die uitstromen uit de zorg (e.g. pensioen) benaderen om in een NZR plaats te nemen (bijv. via pensioenfondsen) waarbij zij paraat staan om ingezet te kunnen worden in een crisis. Zij kunnen dan bijgeschoold blijven door bijv. een opleidingsweek of meeloopdagen. Pas op dat je niet allerlei onmogelijke administratieve eisen gaat stellen van heel veel bijscholingen waardoor het onmogelijk wordt deze mensen te verleiden te komen helpen.</p> <p><i>Meer over bovenstaande punten bij vraag 3.</i></p>
2.	Wat is nodig voor een vrijwilligersorganisatie/reserve in de zorg?	<p>In het leger krijg je een streepje/medaille of aantekening erbij, dat moet voor de zorg ook. Mensen moeten trots zijn op wat ze doen en dat ze reservist zijn.</p> <p>Als je zoiets doet als een zorgreserve, waar mensen zich aanmelden om (vrijwillig) reservist te zijn, moet je daar ook waardering voor tegenover stellen. Salaris/financiële prikkel kan, maar dat heeft alleen op korte termijn effect. Het kan ook gedaan worden door een bepaalde titel o.i.d. toe te voegen of speciale dingen te organiseren.</p>
3.	Hoe moet deze reserve georganiseerd worden en waar moet deze uit bestaan?	<p>Er zijn in geval van nood wellicht wel bepaalde klussen die ter ondersteuning van het personeel gedaan kunnen worden. Bv. studenten vragen op te passen voor mensen met kinderen zodat ze op IC kunnen werken of boodschappen doen voor zorgverleners die meer uren draaien. Mogelijkheid tot verblijf in dichtbij zijnde hotel. Capaciteit van de zorg groter maken door mensen die in de zorg werken te ontlasten/faciliteren.</p> <p>Daarnaast moet het aantrekkelijk gemaakt worden voor mensen om dienstverband uit te breiden, je moet mensen daartoe verleiden om bereid en beschikbaar te zijn voor uitbreiding. Bv. uitbreiding van uren in fulltime in cao of iets meer dan fulltime. Er zit een enorme verborgen capaciteit in parttime mensen als je die fulltime laat werken. Als je alle verpleegkundigen die parttime werken zou verleiden om fulltime te werken in tijden van crisis, dan was een groot deel van de problematiek opgelost. Tijdens de crisis werd er teveel gekeken naar wat niet kon, bv cao-experts die aangaven dat (boven)fulltime uitbreiden niet mogelijk was. Daarnaast moet er voor deze groep gefaciliteerd worden, dus moet de reden voor parttime werken achterhaald worden en ingespeeld worden op de behoefte om hen te verleiden kortdurend fulltime ingezet te worden. Hier moeten duidelijke plannen en afspraken voor bestaan.</p> <p>Bovenstaande groep is een snelle mogelijkheid ten tijde van crisis. Daarnaast kan personeel van andere afdelingen voorbereid worden om ingezet te worden op bv. een IC. IC-verpleegkundigen zijn heel gespecialiseerd. Er zou een reserve gebouwd kunnen worden van zorgpersoneel dat op andere afdelingen werkt en mogelijk ingezet kan worden op de IC ten tijde van crisis door ze bijvoorbeeld een week per jaar voor te bereiden op werken op de IC. Zo'n constructie kun je ook bedenken voor chirurgisch gespecialiseerde verpleegkundigen/SEH verpleegkundigen bijvoorbeeld.</p> <p>Tenslotte is het een mogelijkheid om een NZR op te bouwen/aan te vullen met (recent) gepensioneerden en uitstromers. Een heleboel mensen stellen we koud als ze met pensioen gaan, dan zijn ze ook gelijk hun BIG-registratie kwijt. Mensen zijn tegenwoordig langer fit.</p>

		Je zou die mensen kunnen verleiden tot een NZR te gaan behoren. Daarvoor moeten ze bv 1 keer per jaar een week op oefening komen. Deze mensen zijn wellicht niet fysiek in staat zwaar werk te doen, maar kunnen wel optreden als mentor of begeleider in tijden van crisis, waarin zij een grote rol kunnen spelen. Pas op dat je de bijscholingseisen en programma's "te hoog" stelt en pas op dat je dit aan allerlei scholen/instituten delegeert die voornamelijk hun eigen werkgelegenheid willen regelen.
4.	Welke reservisten hebben we nodig in een NZR?	Vanuit het perspectief van een ziekenhuis zijn de afdelingen die in een crisis, zoals een ramp met gebroken botten (vliegtuigcrash), aanslag/brand of een pandemie, de grootste kans maken op veel druk/aanspraak de SEH, IC en de OK. Het is dus van belang dat reservisten opgeleid zijn om op deze afdelingen bij te kunnen springen. Denk daarbij ook aan een domino-effect. Door ondersteuning door minder gespecialiseerd personeel op de verpleegafdeling, kan personeel van de verpleegafdeling bijvoorbeeld op de IC helpen. Een goed domino-plan is daarvoor nodig.
5.	Hoe kunnen reservisten ingezet worden naast beroepskrachten in de zorg?	Vorbereiding op mogelijke inzet door te trainen op de afdeling. Het is belangrijk om de reservisten te trainen op de werkvloer, zodat zij direct inzetbare kennis opdoen. Op deze manier hoeven zij tijdens een crisis niet meer getraind te worden. Er bestaat dan ook al binding met de organisatie/locatie en zorgprofessionals.
6.	Wat is er nodig om reservisten in de zorg getraind en inzetbaar te houden?	Opleidingen/trainingstrajecten moeten door de werkvloer worden geschreven, zodat deze kennis direct bruikbaar is. Dit bevordert de succesvolle inzet wanneer nodig.
7.	Wat zijn dingen waar rekening mee gehouden moet worden bij het opzetten van een reserve i.c.m. vrijwillige inzet?	Betrek inhoudelijke kennis bij het opzetten van een reserve. Combineer de inhoud en lokaliteit, verlies deze niet uit het oog tijdens het opzetten van een NZR. Pas op voor scholingsinstituten die voornamelijk hun eigen werkgelegenheid willen regelen door hoge eisen te stellen, die niet effectief en werkbaar zullen blijken te zijn.
8.	Zijn er nog geleerde lessen of ervaringen die u wilt meegeven?	Zorg dat je tijdig en voldoende inhoudsdeskundigen inzet. Dus betrek mensen die met hun schoenen in de modder staan. Probeer het managerial denken te beperken. Organiseer het zodat het bruikbaar is voor het veld.
9.	Overige dingen die ter sprake komen.	Kernwoorden voor een NZR: Flexibiliteit, augmentatie en verleiden. M.b.t. verplaatsen zorgprofessionals/inzet op andere locaties: In Frankrijk zijn bijv. trainen en bussen met zorgpersoneel ingezet, welke op andere locaties gingen werken waarbij zij in hotels verbleven. Nederland is echter kleiner en daar zou dit wellicht minder snel van toepassing zijn/minder goed werken. Echter is het van belang plannen te maken m.b.t. wie doet wat en waar, zodat deze niet t.z.t. nog uitgewerkt moeten worden. Vorbereiding is van belang.

Factsheet Hoogleraarstrategisch philanthropy and volunteering		
Samenvatting	Deze factsheet bevat informatie van het gesprek met een hoogleraar in Strategisch Philanthropy and volunteering.	
Context van gesprek (verkenning)	<p>In het kader van de verkenning naar een nationale zorgreserve worden gesprekken gevoerd met organisaties die gebruik maken van een reserve of een soortgelijk construct. Deze organisaties zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Defensie (reservisten) - Vrijwillige brandweer - Dijklegers van de waterschappen - Rode Kruis (burgernetwerk Ready2Help) - GGD expertiseteam (geen reserve, maar ingezet en ontwikkeld tijdens de COVID-crisis, waardoor hun kennis zeer waardevol is voor dit traject) <p>Met het onderscheiden van doelen, middel en een overzicht van het bestaande reservistenlandschap inclusief relevante karakteristieken, wordt het mogelijk om keuzes te maken t.a.v. meerwaarde en doelbereik van een nieuw construct in de vorm van een nationale zorgreserve.</p> <p>In aanvulling op deze gesprekken met bestaande reserves wordt ook gesproken met hoogleraren, namelijk:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hoogleraar Strategisch Philanthropy and volunteering - Hoogleraar intensive care geneeskundige 	
Details gesprek	Tijd en datum: dinsdag 10 augustus 2021, 12.30 - 13.30 uur. Hoogleraar Strategisch Philanthropy and volunteering, Lucas Meijs	
Vragen en informatie voor gesprek (gebaseerd op gesprekken met/informatie over bestaande reserves)		
Over de gesprekspartner:	<p><i>Professor of Strategic Philanthropy and Volunteering aan de Rotterdam School of Management, Erasmus University (RSM).</i></p> <p>Onderzoek gericht op strategische filantropie, management van vrijwilligers, management van non-profits, maatschappelijk verantwoord ondernemen/corporate community involvement, behouden van vrijwillige energie, en ontwikkeling door middel van vrijwilligerswerk.</p> <p>Lid geweest van de Raad voor Maatschappelijke Ontwikkeling.</p> <p>Geeft les in NGO/NPO management en verschillende business-non-profit relations courses op master niveau en service learning, consultancy en social entrepreneurship op bachelor niveau.¹</p>	
	Vraag	Antwoord
1.	Wat is nodig voor een vrijwilligersorganisatie/reserve?	<p>Er bestaat een verschil tussen 'volunteering' (onbetaald en vrijwillig) en 'voluntary' (vrijwillig als niet verplicht zoals een dienstplicht). Het is van belang om helder te omschrijven wat:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Het doel is van de reserve; 2) Waar de reserve uit bestaat (functies/reservisten/beroepen: welke onderdelen); 3) Hoe en wanneer de reserve ingezet kan worden. 4) Welk deel vrijwilligerswerk is (dus tevens onbetaald) <p>Dit kan op verschillende manieren, bijv.:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Combineren van regio's, Noord-Holland is reserve van Zuid-Holland: kan langs de beroepskrachten georganiseerd worden - Uitgetreden zorgprofessionals die je kunt inzetten - Unieke specialisten, niet nodig voor de zorg, maar wel voor een crisis (logistiek, ICT, etc.)

¹ [Prof. Lucas Meijs - Rotterdam School of Management, Erasmus University \(rsm.nl\)](https://www.rsm.nl/)

2.	Wat is er nodig voor een succesvolle realisatie van een nieuwe reserve?	<p>Er zijn een paar dingen waar je over moet nadenken en die meegenomen moeten worden bij een succesvolle inzet van vrijwilligers:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Wat mogen de mensen doen (bevoegd/bekwaam, opgeleid e.d.) en hoe zorg je ervoor dat ze dat leuk vinden. - Speciale functies bedacht voor vrijwilligers (afgeleide van bestaande functies): beperkt ingezet, minder motiverend voor vrijwilligers, zeker als ze wel voldoende zijn opgeleid om de normale functie te doen. - Vrijwilligers kun je inzetten voor taken die wellicht niet zelf gedaan hoeven te worden door eigen personeel, zoals in de zorg bijv. koffie schenken of bed opmaken. - Wat kun je aan taken uitbesteden (job crafting en job design): onderdeel van de zorgreserve.
3.	Hoe kan een organisatie/reserve opgezet worden en wat is daarin belangrijk?	<p>Denken bij een zorgreserve op werkgeversniveau:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Uitwisselen personeel tussen instellingen/vestigingen (brandweer doet dit niet, reddingsbrigade wel); onder het motto → liever een dokter aan het bed, dan niemand aan het bed. 2. Opschalen voor logistiek: e.g. PostNL/Defensie mensen: deze taken weghalen uit de zorg en uitbesteden aan andere organisatie die hier goed in is/goed bij kan helpen. <ul style="list-style-type: none"> o Triage: wie is waar goed in, gebruik van maken en naast elkaar inzetten. 3. Individuele personen benaderen; kaartenbak maken en inzetten. "De reservisten". <p><i>Mensen willen graag helpen in het geval van een ramp/crisis. Dit is te zien in de coronacrisis, maar ook nu in Limburg na het hoge water.</i></p> <p>Hoe ga je alles voorbereiden dat ze komen?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aanneمة dat alleen wij (mensen in het ziekenhuis) het kunnen, dat moet losgelaten worden. - Als je een reserve wilt gaan inzetten, zijn er dan kledingskluisjes? Denk aan de logistieke zaken, zodat er geen verwarring ontstaat maar mensen ingezet kunnen worden. - Hierbij gelden ook dingen als naamplaatjes: in een bepaalde instelling had personeel naamplaatjes, terwijl vrijwilligers alleen een bordje met 'vrijwilliger' hebben. Dit zorgt voor minder motivatie bij de vrijwilliger. - Defensie: leren, die hebben alles heel goed voorbereid voor wanneer dat nodig is.
4.	Hoe bestuur je een vrijwilligersorganisatie/hoe organiseer je deze?	<p>Om een vrijwilligersorganisatie te organiseren/besturen zijn een aantal dingen van belang:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Rationaliteit uitschrijven van een NZR: het waarom, waarvoor, hoe en wat. - Krijg je specialisten, contacten en specifieke functies gemaakt voor reserve. - Maak eventueel een model: oefenen in samenwerking. - Hoe werkt dit nu bijv. met andere teams ingezet in ziekenhuizen (zijn lokale EHBO vereniging gebeld bijv.): reserve bestaat ook uit plan voor opschaling/inzet wat nodig is: e.g. EHBO, RK etc. - Maak gebruik van bestaande verbanden en de capaciteit die al beschikbaar is. - Kunnen reserves wederzijds opgebouwd worden zodat ze elkaar kunnen ondersteunen? <p><i>Aanvullend om hierover te lezen: Zo bestuur je vrijwilligersorganisaties – Sociale Vraagstukken</i></p>
5.	Hoe kunnen reservisten/vrijwilligers geworven worden?	Waarom is het zo lastig om vrijwilligers succesvol in te zetten?

		<ul style="list-style-type: none"> - Er bestaat bij vast personeel de angst dat ze blijven: beroepskrachten zijn bang dat vrijwilligers taken/banen overnemen (vorm van bedreiging). - Weerstand weghalen. - Zorg moet vloeibaarder worden, zodat in crisis mensen ingezet kunnen worden en kunnen helpen. <p>Dit kan door:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Voorbereiden op vrijwilligers. 2. Functie voorbereiden en oefenen/functionele gebieden (schoonmaken, logistiek, coördinatie, omgang met cliënten, hospitality, communicatie) en ontwikkelen van raamcontracten met organisaties die dan kunnen komen helpen. 3. Vrijwillige schil (gepensioneerden en herintreders/andere sector zijn gaan werken). 4. Afspraken met andere organisaties waar deel van de expertise ook aanwezig is bv EHBO verenigingen, Brandweer <p>Een alternatief/aanvulling is bijv. om brandweermensen trainen om bij te springen in de zorg/aanhechting bij andere organisaties: kruisbestuiving maken met de andere organisaties</p>
6.	Hoe kunnen reservisten/vrijwilligers gebonden, geboeid en gepositioneerd worden?	<ul style="list-style-type: none"> - 1 van de fouten in vrijwilligerswerk is dat we mensen aan ons willen binden, maar mensen niet altijd gebonden willen worden. - Is er geen crisis: dan worden ze niet opgeroepen (ook duidelijk communiceren speelt hierin een rol). - In crisis niet opgeroepen, dan moet je communiceren waarom niet (dit is nog belangrijker dan het vorige punt). - Crisisclub: dan is continue binding niet nodig.
7.	Wat zijn redenen/motivatie voor reservisten/vrijwilligers om zich te binden aan een organisatie?	<ul style="list-style-type: none"> - Mensen willen helpen. Dit is te zien bij een ramp e.d., ook nu in Limburg. Dit is vrijwillige energie.
8.	Wat is er nodig om reservisten/vrijwilligers getraind en inzetbaar te houden?	<ul style="list-style-type: none"> - Trainen is wellicht niet nodig (voor iedereen) - Hoe kun je mensen laten doen wat ze kunnen zonder training. - Voorbeeld uit Amerika: voorbereidingen treffen in communities om in tijden van ramp de mensen die willen helpen gestructureerd in te kunnen zetten. - Aanname is dat ze getraind moeten worden, maar dit hoeft niet zo te zijn (persoon A kan van ziekenhuis B naar instelling C, of pensionering).
9.	Vrijwilligheid en vrijblijvendheid?	<i>Zie punt 6.</i>
10.	Wat zijn dingen waar rekening mee gehouden moet worden bij het opzetten van een reserve i.c.m. vrijwillige inzet?	<ul style="list-style-type: none"> - Vraag die van belang is: Waarom is het in de ene organisatie wel goed gegaan en de andere niet met inzet van vrijwilligers? - Banden/afspraken met andere ministeries e.d. voor inzet van andere reserves/opgeleide mensen. - Feesten/contracten met hoofdwerkgevers bij Defensie, als je het op werkgeversniveau in kunt steken, heb je daar veel aan voor een zorgreserve.
11.	Wat is het geheim van continuïteit en betrokkenheid van reservisten/vrijwilligers?	<i>Zie punt 6.</i>
12.	Zijn er nog geleerde lessen van andere reserves/literatuur/onderzoek of ervaringen die u wilt meegeven?	<ul style="list-style-type: none"> - Vrijwilligerswerk als vrijwillige inzet, maar dat kan ook betaald zijn (volunteering vs. voluntary). - Kijk naar de communities in Amerika m.b.t. voorbereiden op inzet van mensen in geval van ramp/crisis. Dit is daar goed voorbereid en georganiseerd.

13.	Overige dingen die ter sprake komen.	<ul style="list-style-type: none">- Vrijwilligerswerk is geformaliseerd, maar doet informele zorg.- Kaartenbak met experts.- Vrijwilligers en (inflexibiliteit en flexibiliteit) van wet BIG.- Denk ook aan de maatschappelijke diensttijd als bron voor (opleiding van) reserves..
-----	--------------------------------------	--

Factsheet Defensie (reservisten)		
Organisatie	Defensie	
Samenvatting	Deze factsheet bevat informatie van (en over) de reservisten van Defensie. Ieder krijgsmachtdeel heeft een eigen groep reservisten.	
Context van gesprek (verkenning)	<p>In het kader van de verkenning naar een nationale zorgreserve worden gesprekken gevoerd met organisaties die gebruik maken van een reserve of een soortgelijk construct. Deze organisaties zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Defensie (reservisten) - Vrijwillige brandweer - Dijklegers van de waterschappen - Rode Kruis (burgernetwerk Ready2Help) - GGD expertiseteam (geen reserve, maar ingezet en ontwikkeld tijdens de COVID-crisis, waardoor hun kennis zeer waardevol is voor dit traject) <p>Met het onderscheiden van doelen, middel en een overzicht van het bestaande reservistenlandschap inclusief relevante karakteristieken, wordt het mogelijk om keuzes te maken t.a.v. meerwaarde en doelbereik van een nieuw construct in de vorm van een nationale zorgreserve.</p> <p>Korps nationale reserve is een van de oudste reserves van Nederland, opgericht in 1914 en onderdeel van de Koninklijke Landmacht. Daarnaast bevat ieder krijgsmachtdeel van Defensie eigen reservisten. De kennis, vaardigheden en ervaringen die zij opgedaan hebben als reserve is relevant voor het opzetten van een nationale zorgreserve.</p>	
Details gesprek	Tijd en datum: vrijdag 9 juli van 13.00 tot 14.30 uur. Reina Berends, Gerbe Verhaaf en Ernst Lobbezoo	
Vragen en informatie voor gesprek		
	Vraag	Antwoord
1.	Hoe heet de reserve?	Reservisten van Defensie
2.	Welke organisatie beheert de reserve?	Ministerie van Defensie
3.	Heeft de reserve een wettelijke basis?	Ja, in de wet is opgenomen dat de krijgsmacht bestaat uit dienstplichtigen en vrijwilligers. Voor elke type inzetbaar personeel is een apart wettelijk kader opgesteld.
4.	Wat is de taak en de missie van de reserve?	<p>De kerntaak van het Korps Nationale Reserve (Natres) is het bewaken en beveiligen van Nederlands grondgebied. Daartoe behoren ontruimde gebieden en vitale objecten, zoals energiecentrales, tunnels en bruggen en (lucht)havens¹.</p> <p>Je kunt reservist worden bij de marine, landmacht, luchtmacht, marechaussee en het defensie cyber commando².</p> <p>De meeste reservisten worden geplaatst bij het Korps Nationale Reserve van de Koninklijke Landmacht, maar ook in detachementen van de Koninklijke Marine en de Groep luchtmacht Reserve. Inzet van reservisten is meestal op NL grondgebied, maar ze kunnen ook worden uitgezonden.</p>
5.	Wat is de rol van de reservist(en)?	De taken van een reservist bestaan uit ³ :

¹ [Korps Nationale Reserve | Koninklijke Landmacht | Defensie.nl](#)

² [Wat is een reservist? | Reservisten | Defensie.nl](#)

³ [Korps Nationale Reserve | Koninklijke Landmacht | Defensie.nl](#)

		<ul style="list-style-type: none"> - Militaire bijstand bij rampenbestrijding. Bijvoorbeeld bij watersnoden en de uitbraak van besmettelijke dierziektes als mond- en klauwzeer en varkenspest. - Militaire bijstand aan civiele autoriteiten voor het handhaven van de openbare orde en veiligheid. - Militaire steunverlening aan militaire transporten door Nederland bij grote oefeningen of inzet. - Militaire steunverlening aan eenheden van de Nederlandse krijgsmacht tijdens vertrek of terugkeer van uitzending. - Militaire steunverlening aan civiele autoriteiten bij grote evenementen, zoals de Nijmeegse Vierdaagse. - Ceremoniële activiteiten, bijvoorbeeld Prinsjesdag en herdenkingen.
6.	Hoe is de reserve georganiseerd?	Reservisten bestaan in ieder onderdeel van de krijgsmacht. De natres vormt de grootste groep en is onderdeel van de Koninklijke Landmacht en de Commando Landstrijdkrachten en bestaat uit: <ul style="list-style-type: none"> - Korpsbureau - 3 bataljons⁴ <ul style="list-style-type: none"> o 10 Natresbataljon: onder commando van 43 Gemechaniseerde Brigade in Havelte o 20 Natresbataljon: onder commando van 11 Luchtmobiele Brigade in Schaarsbergen o 30 Natresbataljon: onder commando van 13 Lichte Birgade in Oirschot o Onderdeel van de 3 brigades van de landmacht, zij zijn bij een crisissituatie in Nederland het eerste aanspreekpunt: zij kunnen de Natres militairen regionaal inzetten. - 17 compagnieën - Fanfare korps nationale reserve <p>Regio indeling en voorlichtingslocaties:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Groningen, Friesland, Drenthe, Overijssel, Flevoland en Utrecht: 10 Natresbataljon Voorlichtingslocaties: Assen, Havelte en Amersfoort 2. Noord-Holland, Zuid-Holland en Gelderland: 20 Natresbataljon Voorlichtingslocaties: Schaarsbergen, Amsterdam, Bergen, Den Haag 3. Zeeland, Noord-Brabant en Limburg: 30 Natresbataljon Voorlichtingslocaties: Brunssum, Oirschot, Vredepeel, Vlissingen <p>Reservisten vervullen militaire taken naast hun reguliere baan. Reservisten treden vrijwillig in dienst en kunnen voor korte perioden in actieve dienst worden opgeroepen. Aanstelling als militair ambtenaar bij de krijgsmacht en ingedeeld bij een onderdeel van de krijgsmacht⁵.</p>
7.	Is die identiek aan die van de moederorganisatie of een afgeleide/specialisatie?	
8.	Maakt de reserve gebruik van inzet van professionals uit de eigen organisatie voor inzet als reservist?	Nee, maar als een dienstplichtige of beroepsmilitair uit dienst treedt dan wordt gevraagd of zij zich willen aanmelden als reservist. Dit is waardevol, aangezien ex-militairen al beschikken over de juiste kennis en vaardigheden.
9.	Hoe worden de reservisten geworven en geselecteerd?	Vacature Vervolgens bestaat er een check op basis van leeftijd, nationaliteit en vooropleiding. Dan volgt een fysieke en psychologische keuring en het medisch onderzoek. Er wordt ook een veiligheidsonderzoek afgenomen. Er is ook sprake van een korte militaire opleiding: basisvaardigheden voor militair (zelfverdediging, schietvaardigheid, militair recht en kaartlezen). ⁶
10.	Hoeveel reservisten zijn geregistreerd?	De Natres bestond uit ongeveer 3000 reservisten, vrijwillige militairen. Defensie beschikt in totaal over 6000 – 6500 reservisten. Zij vervullen hun militaire functie naast een andere baan of studie.

⁴ [Natresbataljons | Koninklijke Landmacht | Defensie.nl](#)

⁵ [Word jij de backup voor onze nationale veiligheid? - Werken bij Defensie](#)

⁶ [Reservist Landmacht - WerkenbijDefensie.nl](#)

11.	Hoeveel reservisten zijn er nodig voor succesvolle inzet/organisatie?	Er is een bepaald aantal nodig voor een succesvolle reserve, maar het gaat vooral om de motivatie en inzet van de reservisten. Deze moeten enthousiast en gemotiveerd zijn, zodat ze ook de verantwoordelijkheid voelen en ingezet willen worden.
12.	Hoeveel keer per jaar wordt de reserve ingezet en bij wat voor situaties?	Onder normale omstandigheden worden reservisten niet verplicht opgeroepen. Reservisten moeten wel een aantal dagen per jaar deelnemen aan militaire opleidingen, oefeningen en inzet ⁷ . Landmacht neemt het initiatief in benaderen van reservisten wanneer zij nodig zijn. Jaarplanning zodat reservisten weten waar ze aan toe zijn, maar soms zijn er situaties waarbij een kortere reactietermijn geldt (e.g. ramp of noodsituatie). Werken als reservist is vrijwillig maar niet vrijblijvend: je kunt zelf aangeven hoe vaak en lang je wilt werken, maar er zijn ook een paar verplichte bijeenkomsten zoals oefeningen en theoriedagen ⁸ .
13.	Wat is de ratio tussen registratie en feitelijke inzetbaarheid?	
14.	Wie beslist over de inzet?	De 3 brigades van de Landmacht, waar de Natresbataljons onderdeel van zijn. De brigade kan de Natres-militairen regionaal inzetten ⁹ .
15.	Wanneer worden vrijwilligers ingezet?	
16.	Hoe worden de reservisten opgeroepen voor inzet?	
17.	Is er een minimale en maximale inzetduur?	Aantal uren opkomst per jaar is afhankelijk van functie ¹⁰ . Oefeningen: 1 tot meerdere dagen Missie: +- 6 maanden
18.	Wat is er geregeld m.b.t. verzekeringen, arbeidsongeschiktheid etc.?	Reservisten hebben bijna dezelfde arbeidsvoorwaarden en rechtspositie als beroepsmilitairen en krijgen een aanstelling als militair ambtenaar.
19.	Hoe is de bekostiging geregeld van de infrastructuur?	Ministerie van Defensie Gevolgen wanneer een werknemer reservist is of wordt staat beschreven voor de werkgever ¹¹ .
20.	Zijn reservisten betaalde krachten, vrijwilligers, ZZP'ers?	Vrijwilligers op basis van een 0-urencontract. Defensie betaald het salaris van een reservist tijdens de periode dat hij in werkelijke dienst is. Hoogte hiervan hangt af van zijn rang en is gelijk aan dat van de beroepsmilitair ¹² . Bij het ABP bouwt een militair pensioen op tijdens de periode dat hij in werkelijke dienst is. Bij uitzending is deze opbouw dubbel.
21.	Krijgen zij hun uren vergoed? Onkostenvergoeding?	0-urencontract
22.	Waaruit bestaat de scholing, mentale zorg en duurzame verbinding?	Korte militaire opleiding Opleidingsdagen en oefeningen

⁷ [Informatie voor werkgevers van reservisten | Reservisten | Defensie.nl](#)

⁸ [Reservist Landmacht - WerkenbijDefensie.nl](#)

⁹ [Natresbataljons | Koninklijke Landmacht | Defensie.nl](#)

¹⁰ [Arbeidsvoorwaarden en rechtspositie reservisten | Reservisten | Defensie.nl](#)

¹¹ [Informatie voor werkgevers van reservisten | Reservisten | Defensie.nl](#)

¹² [Arbeidsvoorwaarden en rechtspositie reservisten | Reservisten | Defensie.nl](#)

23.	Wat is het geheim van de continuïteit en betrokkenheid?	<p>Reservisten moeten worden gezien als een flexibele capaciteit die het mogelijk maakt om op- en af te schalen. Om deze reden moeten reservisten worden geïntegreerd in de bestaande processen. Daarnaast stelt Defensie dat een reserve regionaal ingericht moet worden waarbij landelijk beleid de voorwaarden moet borgen.</p> <p>Om bovengenoemde redenen heeft Defensie eenheden gecreëerd die bestaan uit een mix van beroeps en vrijwilligers. Hierdoor voelen reservisten zich verbonden met hun eenheid en volgen zij dezelfde trainingen en voeren zij dezelfde werkzaamheden uit als beroeps. Dit zorgt ervoor dat reservisten inzetbaar zijn ten tijde van crisis.</p>
24.	Heeft de organisatie nog geleerde lessen of ervaringen die ze willen meegeven?	<ul style="list-style-type: none"> - Een reserve moet een wettelijk basis hebben waar individuele rechten en verplichtingen van de vrijwilligers goed moet zijn ingeregeld. - Bij het opbouwen van capaciteit kunnen de juridische kaders voor belemmering zorgen. Daarom moeten er duidelijke afspraken worden gemaakt over de arbeidsvoorwaarden. - Een reserve moet zo worden georganiseerd dat je de reservisten bindt, boeit en hun vaardigheden op niveau houdt. - Goed werkgeverschap is belangrijk. Er dienen duidelijke afspraken gemaakt te worden met de werkgevers van de reservisten. In deze relaties moet continue in worden geïnvesteerd. - Bij het begin van de opbouw van reserve zal van verschillende partijen uit het veld veel weerstand komen. In dit kader is het wijs om met alle partijen een congres te organiseren, zodat alle constructieve feiten bij elkaar kunnen worden gebracht. - Het werkt goed om de reserve eerst naast de bestaande organisatie op te bouwen en daarna langzaam te integreren. Bij defensie werken reservisten en beroepsmilitairen samen in een eenheid. - Een reserve heeft continu onderhoud nodig. Zorg dat je periodiek oefeningen organiseert. - Maak de sollicitatieprocedure niet te ingewikkeld. - Regionaal werven werkt goed. De randvoorwaarden en het budget moeten nationaal wel goed geregeld zijn. - Samen opleiden (bijv. met hogescholen uit de regio's of met andere samenwerkingsverbanden). Gebruik maken van bestaande samenwerkingsverbanden in combinatie met de werkgeversverenigingen.
25.	Wat is er nodig voor een succesvolle realisatie van een nieuwe reserve?	<p>Bij de oprichting van een reserve moet je de volgende punten uitwerken:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Contractvorm 2. Beheer reserve – nationaal of regionaal belegd 3. Kwalificatie reservisten 4. Financiering 5. Politiek draagvlak – hoe houdt je dit vast als er geen pandemie is? 6. Goed werkgeverschap – hoe ga je om met de werkgever van de reservist? <ul style="list-style-type: none"> - Organiseer een workshop om met de sector over de reserve te praten. - Denk ook aan een reserve van middelen. Misschien is er ook materieel wat flexibel ingezet kan worden in samenwerking met de private sector. Bij defensie kun je dan bijvoorbeeld denken aan vrachtwagens.
26.	Overige dingen die ter sprake komen.	Strategie club AAVN voor arbeidsvoorwaarden

Factsheet Rode Kruis en burgernetwerk Ready2Help																
Organisatie	<ul style="list-style-type: none"> - Rode Kruis Het Rode Kruis is dé noodhulporganisatie. In Nederland en wereldwijd - Onderdeel van het Rode Kruis: burgernetwerk Ready2Help Ready2Help: klaarstaan als dat nodig is het Rode Kruis 															
Samenvatting	Deze factsheet bevat informatie van (en over) het Rode Kruis en burgernetwerk Ready2Help.															
Context van gesprek (verkenning)	<p>In het kader van de verkenning naar een nationale zorgreserve worden gesprekken gevoerd met organisaties die gebruik maken van een reserve of een soortgelijk construct. Deze organisaties zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Defensie (nationale reserve) - Vrijwillige brandweer - Dijklegers van de waterschappen - Rode Kruis (burgernetwerk Ready2Help) - GGD expertiseteam (geen reserve, maar ingezet en ontwikkeld tijdens de COVID-crisis, waardoor hun kennis zeer waardevol is voor dit traject) <p>Met het onderscheiden van doelen, middel en een overzicht van het bestaande reservistenlandschap inclusief relevante karakteristieken, wordt het mogelijk om keuzes te maken t.a.v. meerwaarde en doelbereik van een nieuw construct in de vorm van een nationale zorgreserve.</p> <p>Het Rode Kruis en burgernetwerk Ready2Help (onderdeel van het Rode Kruis) vormen een reserve welke hulp biedt in noodsituaties. Zij zijn ook ingezet en betrokken geweest tijdens de coronacrisis.</p>															
Details gesprek	Tijd en datum: Dinsdag 29 juni 2020, 14.00 – 15.00 uur via Webex Respondent: Yvonne Breedijk, projectleider Rode Kruis															
Vragen en informatie voor gesprek																
	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Vraag</th> <th>Antwoord</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1.</td> <td>Hoe heet de reserve?</td> <td>Rode Kruis Het Rode Kruis is dé noodhulporganisatie. In Nederland en wereldwijd Ready2Help (onderdeel van het Rode Kruis) Ready2Help: klaarstaan als dat nodig is het Rode Kruis</td> </tr> <tr> <td>2.</td> <td>Welke organisatie beheert de reserve?</td> <td>- Rode Kruis</td> </tr> <tr> <td>3.</td> <td>Heeft de reserve een wettelijke basis?</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> - Vrijwilligers van het Rode Kruis worden ingezet op vrijwillige basis en verbinden zich ook als vrijwilliger aan de organisatie. - Dit gebeurt op basis van een vrijwilligersverklaring. - Een aantal diensten worden ingevuld met betaalde krachten, oftewel beroepskrachten. Dit is tijdens de COVID-crisis ontstaan. Het Rode Kruis zit ook al anderhalf jaar in crisis, waar ze actief een bijdrage leveren om zo snel mogelijk uit de crisis te komen door onder te helpen bij vaccinaties e.d. <p>Uitgangspunt: wij werken met vrijwilligers maar als het moet doen we het onder bepaalde voorwaarden met betaalde krachten.</p> </td> </tr> <tr> <td>4.</td> <td>Wat is de taak en de missie van de reserve? - Rode Kruis - Ready2Help</td> <td> <p>Rode Kruis komt in actie in tijden van nood: Noodhulporganisatie</p> <p>Het Rode Kruis is een noodhulporganisatie welke zowel wereldwijd als in Nederland bestaat.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Missie: voorkomen en verzachten van menselijk lijden, waar dan ook, het beschermen van levens en gezondheid en het waarborgen van respect voor de mens. - Visie: Met onze vrijwilligers en via onze lokale aanwezigheid leveren we een actieve bijdrage aan het versterken van gemeenschappen, </td> </tr> </tbody> </table>		Vraag	Antwoord	1.	Hoe heet de reserve?	Rode Kruis Het Rode Kruis is dé noodhulporganisatie. In Nederland en wereldwijd Ready2Help (onderdeel van het Rode Kruis) Ready2Help: klaarstaan als dat nodig is het Rode Kruis	2.	Welke organisatie beheert de reserve?	- Rode Kruis	3.	Heeft de reserve een wettelijke basis?	<ul style="list-style-type: none"> - Vrijwilligers van het Rode Kruis worden ingezet op vrijwillige basis en verbinden zich ook als vrijwilliger aan de organisatie. - Dit gebeurt op basis van een vrijwilligersverklaring. - Een aantal diensten worden ingevuld met betaalde krachten, oftewel beroepskrachten. Dit is tijdens de COVID-crisis ontstaan. Het Rode Kruis zit ook al anderhalf jaar in crisis, waar ze actief een bijdrage leveren om zo snel mogelijk uit de crisis te komen door onder te helpen bij vaccinaties e.d. <p>Uitgangspunt: wij werken met vrijwilligers maar als het moet doen we het onder bepaalde voorwaarden met betaalde krachten.</p>	4.	Wat is de taak en de missie van de reserve? - Rode Kruis - Ready2Help	<p>Rode Kruis komt in actie in tijden van nood: Noodhulporganisatie</p> <p>Het Rode Kruis is een noodhulporganisatie welke zowel wereldwijd als in Nederland bestaat.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Missie: voorkomen en verzachten van menselijk lijden, waar dan ook, het beschermen van levens en gezondheid en het waarborgen van respect voor de mens. - Visie: Met onze vrijwilligers en via onze lokale aanwezigheid leveren we een actieve bijdrage aan het versterken van gemeenschappen,
	Vraag	Antwoord														
1.	Hoe heet de reserve?	Rode Kruis Het Rode Kruis is dé noodhulporganisatie. In Nederland en wereldwijd Ready2Help (onderdeel van het Rode Kruis) Ready2Help: klaarstaan als dat nodig is het Rode Kruis														
2.	Welke organisatie beheert de reserve?	- Rode Kruis														
3.	Heeft de reserve een wettelijke basis?	<ul style="list-style-type: none"> - Vrijwilligers van het Rode Kruis worden ingezet op vrijwillige basis en verbinden zich ook als vrijwilliger aan de organisatie. - Dit gebeurt op basis van een vrijwilligersverklaring. - Een aantal diensten worden ingevuld met betaalde krachten, oftewel beroepskrachten. Dit is tijdens de COVID-crisis ontstaan. Het Rode Kruis zit ook al anderhalf jaar in crisis, waar ze actief een bijdrage leveren om zo snel mogelijk uit de crisis te komen door onder te helpen bij vaccinaties e.d. <p>Uitgangspunt: wij werken met vrijwilligers maar als het moet doen we het onder bepaalde voorwaarden met betaalde krachten.</p>														
4.	Wat is de taak en de missie van de reserve? - Rode Kruis - Ready2Help	<p>Rode Kruis komt in actie in tijden van nood: Noodhulporganisatie</p> <p>Het Rode Kruis is een noodhulporganisatie welke zowel wereldwijd als in Nederland bestaat.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Missie: voorkomen en verzachten van menselijk lijden, waar dan ook, het beschermen van levens en gezondheid en het waarborgen van respect voor de mens. - Visie: Met onze vrijwilligers en via onze lokale aanwezigheid leveren we een actieve bijdrage aan het versterken van gemeenschappen, 														

		<p>zodat in tijd van de grootste nood niemand alleen staat. Via onze hulpverlening willen we de zelfredzaamheid van die gemeenschappen dusdanig versterken, dat mensen die daarin leven zichzelf en anderen kunnen helpen. Op basis van respect en medemenselijkheid</p> <p>Ready2Help is een oproepnetwerk bedoeld voor noodsituaties in Nederland waar spontane hulp van burgers een aanvullende bijdrage kan leveren op de bestaande hulpverlening. Uitgangspunt van dit burgerhulpnetwerk is dat mensen niet getraind zijn (vrijwilligers). Deze vrijwilligers worden alleen opgeroepen wanneer ze daadwerkelijk nodig zijn. Tijdens de inzet vallen zij onder de verzekering van het Rode Kruis. Ready2Helpers worden alleen ingezet onder veilige omstandigheden en worden niet ingezet wanneer zij mogelijk gevaar lopen of grote risico's moeten nemen. Ready2Helpers worden niet in de acute fase van een ramp of calamiteit ingezet, maar in de fase ervoor of erna. Ready2help is in eerste instantie opgericht tijdens de vluchtelingencrisis om mensen op te vangen.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Doel om het netwerk van opgeleide en getrainde noodhulpvrijwilligers van het Rode Kruis te versterken met behulpzame burgers <p>Toevoeging afkomstig uit mailcontact met RK:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ready2Help vormt 'slechts' één specifiek onderdeel van de hulpverlening van het RK. <ul style="list-style-type: none"> o Ready2Help is een groot burgerhulpnetwerk groep van meer dan 90.000(!) burgers die zich willen inzetten bij nood. Zij slepen nu bijvoorbeeld met zandzakken in Limburg. o Daarnaast heeft het RK meer dan 20.000 vrijwilligers die bereid zijn om regelmatig inzetbaar te zijn. Deze vrijwilligers doorlopen vaak ook specifieke trainingen, of hebben bijvoorbeeld een EHBO diploma. Door de corona crisis zijn er steeds meer vrijwilligers met ervaring en training op gebied van zorg. Deze vrijwilligers zijn ook zeer gemotiveerd en het RK verwacht ook dat er ook veel vrijwilligers zijn die het leuk vinden om onderdeel te zijn van een nationale zorgreserve, juist ook als ze daar specifieke trainingen voor kunnen volgen. <p>Belangrijk: in de tekst wordt vaak gesproken over een warme en koude fase. Dit betekent:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Koude fase: fase waarin geen nood of crisis is, dus wanneer de reserve 'inactief' is - Warme fase: fase waarin sprake is van crisis of nood en de reserve geactiveerd wordt
5.	<p>Wat is de rol van de reservist(en)?</p>	<p>Rode Kruis:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Coördineren - Fondsen werven - Trainingen geven - De zorg ondersteunen - Helpen in coronateststraten - Patiënten vervoeren - Voedselpakketten uitdelen <p>Ready2Help:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Divers, afhankelijk van oproep
6.	<p>Hoe is de reserve georganiseerd?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Landelijk bureau - Regionale afdelingen <p>Hoe worden deze ingezet/verhoud dit zich tot elkaar?</p>	<p>Rode Kruis:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 498000 leden en donateurs - Ruim 400 beroepskrachten ondersteunen de activiteiten van deze vrijwilligers <ul style="list-style-type: none"> o 197 afdelingen in Nederland (6 in het Caribisch gebied) - 15 studentendesks <ul style="list-style-type: none"> o Rode Kruis is het grootste hulpnetwerk ter wereld o Wereldwijd: 192 nationale Rode Kruis- en Rode Halve Maan verenigingen, 12 miljoen vrijwilligers

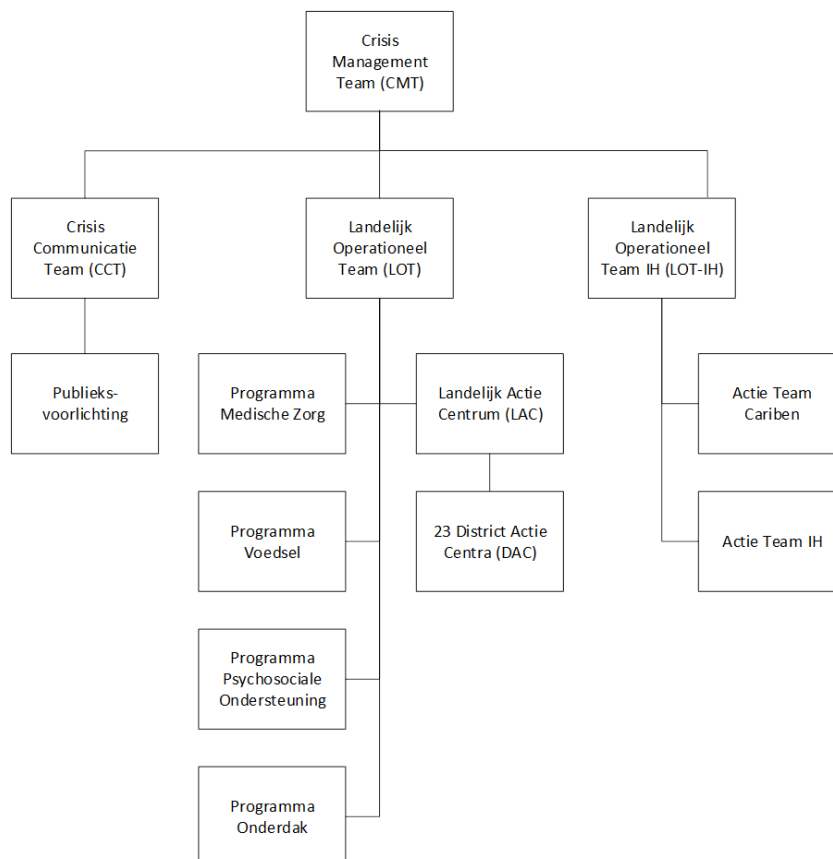
- o Opgericht op 9 februari 1863

In de koude fase moet de basis op orde zijn en goede voorbereidingen getroffen worden voor in tijden van nood. Grootschalig, dus ook de mogelijkheid om te kunnen schuiven met capaciteit.

Het inrichten van een reserve vraagt om een soort 'steun' te organiseren zodat je er niet alleen voor staat.

De verhouding tussen landelijk bureau en districten:

- Er is zo nodig uitwisseling tussen districten
- Organogram van de huidige crisisorganisatie van het Rode Kruis is hieronder toegevoegd. Deze crisisorganisatie bestaat uit crisisorganen op verschillende niveaus:
 - o Landelijk Actie Centrum (LAC), Landelijk Operationeel Centrum (LOT), Crisis Communicatie Team (CCT) en het Crisis Management Team (CMT)
 - o Ook zijn er in de districten zogenoemde District Actie Centra (DAC) actief die de noodhulpverlening op regionaal niveau coördineren. Dit gebeurt aan de hand van diverse interventies, verdeeld over verschillende programma's. Deze programma's zijn gebaseerd op de basislevensbehoeften: onderdak, voedsel, medische zorg, psychosociale zorg en hygiëne.
 - o Er is een wisselende trend te zien in de intensiteit van de noodhulpverlening per dag.
- Deze DAC's worden alleen in de warme fase geactiveerd. In koude fase is er een coördinator noodhulp.
- Een district heeft een district manager, coördinator en ondersteuner(s)
- Coördinatoren zijn er voor de continuïteit, vrijwilligers komen en gaan → deze coördinatoren maken mogelijk dat vrijwilligers aan de slag kunnen gaan



Organogram ontvangen van het Rode Kruis per mail op 29-06-2021

Ready2Help:

		<ul style="list-style-type: none"> - Burgernetwerk van het Rode Kruis - Opgericht op 1 november 2014 - 92008 mensen aangemeld als Ready2Helper, staan op oproepbasis klaar bij nood (hebben zich allemaal aangemeld, wordt niet bijgehouden of ze ook nog daadwerkelijk inzetbaar zijn)
7.	Is die identiek aan die van de moederorganisatie of een afgeleide/specialisatie?	<ul style="list-style-type: none"> - Ready2Help is anders georganiseerd dan het Rode Kruis, omdat het Rode Kruis een noodhulporganisatie is die zowel landelijk als regionaal opereert en een structuur staande heeft. - Ready2Help heeft geen staande organisatiestructuur, alleen een netwerk aan vrijwilligers op oproepbasis die bij uiterste nood ingeroepen kunnen worden - Ready2Help is een burgernetwerk waar vrijwilligers zich aan kunnen melden en bij een noodoproep in hun regio ingezet kunnen worden. Deze inzet is minder constant dan bij het Rode Kruis.
8.	Maakt de reserve gebruik van inzet van professionals uit de eigen organisatie voor inzet als reservist?	<p>Rode Kruis:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ruim 400 beroepskrachten ondersteunen de activiteiten van de vrijwilligers - Betaalde krachten zitten in de coördinatie, nu warme fase. - In de koude fase is er piketdienst op woordvoering en op noodhulpteams. Deze afdelingen zijn 24/7 bereikbaar. Alle andere afdelingen hadden geen piket-dienst. - Op het moment van activatie wordt er wel gebruik gemaakt van piket-dienst. - <p>Ready2Help:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Geen betaalde krachten (?) - Groot bestand, in tijden van crisis wordt een grote groep benaderd. - Vrijblijvend en vrijwillig.
9.	Hoe worden de reservisten geworven en geselecteerd?	<p>Rode Kruis:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vacatures voor beroepskrachten - Vacatures voor vrijwilligers - Aanmelding bij de districten (noodhulpteams) <p>Ready2Help:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Iedereen vanaf 18 jaar mag zich aanmelden om te helpen bij een ramp wanneer dat nodig is - Voor inzet worden ze benaderd op afstand van de crisisslocatie, eerst dichtbij, vervolgens verder weg.
10.	Hoeveel reservisten zijn geregistreerd?	<p>Rode Kruis:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 19205 vrijwilligers in Nederland - 498000 leden en donateurs - Ruim 400 beroepskrachten ondersteunen de activiteiten van deze vrijwilligers <p>Ready2Help:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 92008 mensen aangemeld als Ready2Helper, staan op oproepbasis klaar bij nood - Vrijwilligerswerk
11.	Hoeveel reservisten zijn er nodig voor succesvolle inzet/organisatie?	<ul style="list-style-type: none"> - Je hebt altijd meer vrijwilligers nodig in het bestand en de regio van inzet, dan dat je in kunt (en wilt) zetten in crisis of bij nood. - Bij Ready2Help meer in het bestand dan nodig, omdat de ratio die reageert op een oproep klein is. Massa is in dat geval noodzakelijk. - Verspreiding in regio's en landelijke dekking is belangrijk.
12.	Hoeveel keer per jaar wordt de reserve ingezet en bij wat voor situaties?	<p>Rode Kruis:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Verschillend, maar op continue basis i.v.m. maken van vliegrepen voor vrijwilligers. Deze groep vrijwilligers wordt ingezet op festivals en bij evenementen als EHBO. Hiervoor doen zij opleidingen en worden zij getraind, zodat in een echte crisis zij direct inzetbaar en voorbereid zijn. <p>Ready2Help:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bij noodsituaties, dit verschilt per regio en situatie, maar is niet constant

13.	Wat is de ratio tussen registratie en feitelijke inzetbaarheid?	<p>Rode Kruis:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Meer nodig in bestand dan ingezet wordt - Vrijwillig, niet vrijblijvend, dus er zijn wel bepaalde voorwaarden van inzet aan verbonden <p>Ready2Help:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vrijwillig en vrijblijvend, massa in bestand is nodig, want de drempel tussen aanmelden en inzet is groter - Afmeldpercentage is veel groter dan bij het RK - Maar wanneer een R2H'er ingezet wordt, zijn ze ontzettend gemotiveerd
14.	Wie beslist over de inzet?	<p>Rode Kruis:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Het hoofdkantoor van het Rode Kruis (beroepskrachten/vrijwilligers die organisatie runnen). - Prioriteiten stellen bleek belangrijk tijdens de covid-crisis. Dit betekent ook dat soms, hoe pijnlijk ook, hulpvragen niet in behandeling genomen konden worden omdat vrijwilligers op andere plekken ingezet moesten worden (in de crisis was de prioriteit bij alles wat hielp om zo snel mogelijk uit de crisis te komen, dus o.a. vaccinatie programma) - Coördinatoren schakelen met de relevante instellingen (koude fase), maar treden ook actief naar buiten om hulpvragen voor te zijn (warme fase) - Deze actieve relaties zijn belangrijk, aangezien in de warme fase pas duidelijk is waar hulp nodig is <p>Ready2Help:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Rode Kruis stuurt oproep uit via Ready2Help - Ready2Helper besluit zelf of hij/zij kan helpen bij een oproep <p>Veiligheidsregio, convenant over inzet!</p>
15.	Wanneer worden vrijwilligers van het RK ingezet en wanneer worden de vrijwilligers van het burgernetwerk R2H ingezet?	<p>Rode kruis heeft getrainde vrijwilligers ter beschikking. Deze worden ingezet in noodsituaties. De triage doet de reguliere taken, het noodhulpteam vangt de minder spoedgevallen op in een noodsituatie. Deze mensen zijn getraind en hebben hun vlieguren gemaakt op festivals en evenementen in de EHBO.</p> <p>Rode Kruis: Mogelijkheden van inzet:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tijdens de coronacrisis zijn hulpverleners ingezet op het gebied van: <ul style="list-style-type: none"> o Medische hulp: ondersteunen van zorginstellingen en helpen GGD'en met testen en vaccineren o Voedselhulp o Onderdak: helpen van gemeenten om dak- en thuislozen op te vangen o Psychosociale hulp: via de Rode Kruis hulplijn word hulp, advies en een luisterend oor geboden - Hulp bij noodsituatie/kleine en grote calamiteiten: <ul style="list-style-type: none"> o Bij kleine en grote calamiteiten komen noodhulpteams in actie: ondersteunen van hulpdiensten en verzorgen van lichtgewonde slachtoffers o Opvang bij evacuatie o Calamiteitenwebsite www.ikbenveilig.nl - Hulp aan mensen met verborgen leed <ul style="list-style-type: none"> o Slachtoffers van mensenhandel: juridische en praktische begeleiding door speciaal getrainde RK-vrijwilligers o Ondersteuning van ongedocumenteerde migranten: RK helpt in samenwerking met andere organisaties deze mensen o Opsporen van vermiste familieleden: wereldwijde inzet - Daarnaast biedt het Rode Kruis voorlichtingen voor iedereen, zoals EHBO via de website, app of via cursussen. Ook geeft het RK voorlichtingen over noodsituaties en wat je kunt doen wanneer deze ontstaan. Het RK biedt daarnaast hulp bij het opstellen van noodplannen. - Vrijwilligers van het RK verzorgen zelf EHBO op evenementen en festivals.

		<p>Ready2Help: Mogelijkheden van inzet:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tijdens de coronacrisis ingezet om de zorg te ondersteunen en kwetsbare mensen te helpen <ul style="list-style-type: none"> o Begeleiden van mensen op test- en vaccinatielocaties o Vervoeren van mensen die niet zelfstandig kunnen reizen o Delen voedselpakketten uit aan mensen die hard zijn getroffen door de crisis - Ingezet in zoektocht naar vermiste mensen <ul style="list-style-type: none"> o Politie kan soms bij een zoekactie extra hulp gebruiken, zij schakelen dan Ready2Help in o Mensen in zoekteams krijgen een speciale training om te zorgen dat ze de politie zo goed mogelijk kunnen ondersteunen - Waterschappen zorgen dat we veilig met water leven, wanneer zij extra handen nodig hebben kunnen zij rekenen op Ready2Help <ul style="list-style-type: none"> o Hulpverleners worden ingezet bij hoog water om zandzakken te leggen o Ingezet om bewoners te informeren o Ondersteunen bij inspectie van dijken
16.	Hoe worden de reservisten opgeroepen voor inzet?	<p>Rode Kruis:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Benaderd door coördinator - Niet vrijblijvend, wel vrijwillig. Wanneer er meerdere keren niet gereageerd wordt of iemand nooit ingezet kan worden, wordt het gesprek aangegaan door de district manager/coördinator om te kijken wat de redenen zijn en of hier een oplossing voor gevonden kan worden. - Er bestaan bepaalde verwachtingen van vrijwilligers van het Rode Kruis. <p>Ready2Help:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Het idee is als volgt: elke keer als er nood is, krijg je automatisch bericht wanneer dit in je woongebied is <ul style="list-style-type: none"> o Systeem: je wordt gebeld, je hoort een gesproken bericht en dan kun je een knopje indrukken 'ik kom wel of ik kom niet' o Bijv.: begeleiding nodig bij sporthal in de buurt bij ramp o De coördinator wordt als eerste opgeroepen, deze persoon heeft wel een training gehad o Deze persoon is aanspreekpunt voor de officiële hulpdiensten o Melden op locatie die ontvangen is via mail of sms o Daarna krijgen mensen een hesje en zijn ze officiële ready2helper o Inzet in team van RK en/of R2H o Afloop is een korte debriefing en digitale evaluatie
17.	Is er een maximale inzetduur?	<p>Nee, maar het Rode Kruis is een noodhulporganisatie en streeft naar kortdurende hulp of ondersteuning. Tijdens de Covid-crisis is er soms gebruik gemaakt van langdurige inzet, zoals bij inzet bij vaccinatieprogramma's, waar onderlinge afspraken worden gemaakt tussen het Rode Kruis en de betreffende GGD's, waar in deze gevallen van langdurige inzet ook een vergoeding/betaling tegenover staat.</p>
18.	Wat is er geregeld m.b.t. verzekeringen, arbeidsongeschiktheid etc.?	<p>Rode Kruis:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Een vrijwilliger tekent een vrijwilligersverklaring/ vrijwilligersovereenkomst, heeft een VOG en geheimhoudingsformulier. Hierna zijn zij inzetbaar. - Rode Kruis maakt afspraken met de organisatie waar hulp geboden wordt m.b.t. de verzekeringen e.d. - Vrijwilliger valt onder de verzekering van het Rode Kruis wanneer zij ingezet worden. - De vrijwilliger registreert zich, zodat dit ook duidelijk getraceerd kan worden als er iets gebeurt (e.g. met de auto van het Rode Kruis of tijdens/op weg naar of van inzet) <p>Ready2Help:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tijdens inzet vallen zij onder de verzekering van het Rode Kruis

19.	Hoe is de bekostiging geregeld van de infrastructuur?	<ul style="list-style-type: none"> - Subsidie ook vanuit VWS, extra financiering in tijden van de coronacrisis. - Subsidieafpraak met J&V en de veiligheidsregio's. Overige financiering komt uit fondsen en evenementen waar vrijwilligers ingezet worden op EHBO posten om vliegreuen te maken. - Tijdens covid-crisis ook extra financiering vanuit VWS.
20.	Zijn reservisten betaalde krachten, vrijwilligers, ZZP'ers?	<p>Rode Kruis:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Betaalde beroepskrachten - Vrijwilligers (waarvan sommigen gespecialiseerd opgeleid zijn) - Wel vrijwillig, niet vrijblijvend. Zijn bepaalde verwachtingen en voorwaarden aan onderliggend - Tijdens covid-crisis is extra financiering gerealiseerd door dat reguliere krachten andere functies zijn uitgaan voeren, de capaciteit is daarnaast uitgebreid met tijdelijk aangenomen personeel <p>Ready2Help:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vrijwilligers
21.	Krijgen zij hun uren vergoed? Onkostenvergoeding?	<ul style="list-style-type: none"> - Onbetaald werk - In covid-crisis ook gebruik gemaakt van betaalde beroepskrachten
22.	Waaruit bestaat de scholing, mentale zorg en duurzame verbinding?	<ul style="list-style-type: none"> - EHBO training - Vliegreuen maken in de evenementen-hulpverlening - Vaardigheden blijven oefenen tijdens evenementen
23.	Wat is het geheim van de continuïteit en betrokkenheid?	<p>Rode Kruis:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Warm houden in warme en koude fase - Communicatie, zowel intern als extern, zijn enorm belangrijk. Rode Kruis heeft dan ook een grote communicatie afdeling welke hier ontzettend druk mee bezig zijn - Verwachtingsmanagement over inzet in zowel koude als warme fase - Waardering en erkenning voor de mensen die in de koude fase zich ook inzetten en verbonden voelen met het Rode Kruis - Warm houden in koude fase van de mensen - Goede briefing en goede nazorg bij inzet zijn érg belangrijk - Het "clubgevoel" creëren. Voor de vrijwilligers bestaat het gevoel dat ze onderdeel zijn van een geheel. <ul style="list-style-type: none"> o Je kunt ze bij inzet wel in kleding van de organisatie steken, maar dat is minder effectief omdat iedereen van de organisatie elkaar kent en de vrijwilliger daar minder een band mee voelt. o Wanneer ze een shirt van het Rode Kruis aan hebben en bij inzet anderen hiermee herkennen, ontstaat er meteen een band en gevoel van herkenning. o Dit zorgt voor een hechte groep vrijwilligers, ongeacht of zij elkaar kennen of niet. - Interne opleidingen vormen hier ook een goede basis in, want daar leren vrijwilligers elkaar ook kennen en voelen ze zich onderdeel van het geheel <p>Ready2Help:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Boeien en binden is extra lastig - Groot afmeldpercentage - Geïnvesteed in inzicht waarvoor mensen gevraagd kunnen worden om gericht op te kunnen roepen - Veel mensen zijn ingezet, maar ook heel veel nog niet
24.	Heeft de organisatie nog geleerde lessen of ervaringen die ze willen meegeven?	<ul style="list-style-type: none"> - De uitdaging is om in de non-crisisfase mensen voor te bereiden en bevoegd en bekwaam te houden. - Uitdaging om een vorm te vinden om de reservisten te trainen en bekwaam te houden in de zorg. - Juist ook in coronacrisis van belang geweest, er waren weinig evenementen om vrijwilligers op in te zetten terwijl registraties wel aan het verlopen waren en het niet mogelijk was om te trainen in groepen. - Daarnaast is het een uitdaging om ze 'bij elkaar te houden', oftewel het "clubgevoel" en de motivatie. - Herkenbaarheid van het initiatief, 'ik ben van deze club'

		<ul style="list-style-type: none"> - Warm houden in de koude fase is ook van groot belang, dus zorgen dat iedereen snel getraind en opgeleid kan worden en dat ze alleen directe hulpverlening uitvoeren (scope). - Verwachtingsmanagement en nazorg zijn van groot belang
25.	Wat is er nodig voor een succesvolle realisatie van een nieuwe reserve?	<ul style="list-style-type: none"> - Zorg dat je kunt op- en afschalen (vaste groep beschikbaar die ingezet kan worden: een structuur waarop snel gebouwd kan worden) - Je kunt dit niet optuigen in een crisis, daarvoor is een infrastructuur en fundament nodig waarop heel snel een crisisstructuur gebouwd kan worden - Structuur koude/warme fase - Aansturing en besluitvorming - Je hebt altijd meer reservisten nodig dan je in wilt zetten (massa) - Infrastructuur, verdeling over het land, regio, communicatielijnen middelen en materialen - Verzekeringen - Voortdurende werving, vrijwilligers komen en gaan - Zorg voor een mogelijkheid om vrijwilligers te trainen en op te leiden in de koude fase. Daarnaast dient hun kennis up to date te zijn, zodat ze bevoegd en bekwaam blijven en direct ingezet kunnen worden. Hiervoor moeten vlieguren gemaakt worden en dit is zeker in de zorg erg belangrijk. - Tip: pak de regio-indeling die al bestaat.
26.	Overige dingen die ter sprake komen.	<ul style="list-style-type: none"> - Communicatie naar vrijwilligers is belangrijk! Zowel intern als extern. - Ook voor alles rondom verwachtingsmanagement, zowel richting de vrijwilliger als richting degene waar ingezet gaat worden (instelling of organisatie). <ul style="list-style-type: none"> o Boven de 70 werden mensen niet op locatie ingezet (i.v.m. gezondheidsrisico's) o Communicatie intern/extern o Verplichtingen naar degenen die je helpt: prioriteiten stellen/beleid o Kijken naar alternatieven wanneer RK niet ingezet kan worden <p>Toevoeging afkomstig uit mailcontact met RK:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rode Kruis vindt dat de Nationale Zorgreserve bij de missie, kennis en kunde passen. Zij staan er zeer positief tegenover om hier een grote rol in te spelen. Bijvoorbeeld als organiserende en coördinerende partij van de Nationale Zorgreserve. <ul style="list-style-type: none"> o Waarbij RK vrijwilligers én Ready2Helpers ingezet kunnen worden, met elk een eigen rol. o En waarbij RK intensief samenwerkt met partijen/ 'reserves' van zorgmedewerkers die zich in willen zetten in tijden van nood. Wij hebben over dat laatste ook al contact met bijvoorbeeld stichting ExtraZorgSamen. o Dit past bij de ervaring als noodhulporganisatie, het vermogen van het RK om snel op en af te schalen, expertise in het werken met tienduizenden vrijwilligers én de zichtbare plek in de samenleving.

Factsheet vrijwillige brandweer													
Organisatie	Vrijwilligers brandweer, onderdeel van de Brandweer Ministerie van Justitie en Veiligheid												
Samenvatting	Deze factsheet bevat informatie van (en over) de vrijwillige brandweer												
Context van gesprek (verkenning)	<p>In het kader van de verkenning naar een nationale zorgreserve worden gesprekken gevoerd met organisaties die gebruik maken van een reserve of een soortgelijk construct. Deze organisaties zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Defensie (nationale reserve) - Vrijwillige brandweer (ministerie van J&V) - Dijkbewaking van de waterschappen - Rode Kruis (burgernetwerk Ready2Help) - GGD expertiseteam (geen reserve, maar ingezet en ontwikkeld tijdens de COVID-crisis, waardoor hun kennis zeer waardevol is voor dit traject) <p>Met het onderscheiden van doelen, middel en een overzicht van het bestaande reservistenlandschap inclusief relevante karakteristieken, wordt het mogelijk om keuzes te maken t.a.v. meerwaarde en doelbereik van een nieuw construct in de vorm van een nationale zorgreserve.</p> <p>De veiligheidsregio's zijn werkgever van het brandweerpersoneel en zijn verantwoordelijk voor de brandweervrijwilligers. De minister van Justitie en Veiligheid is verantwoordelijk voor het stelsel van veiligheidsregio's.</p>												
Details gesprek	<p>Tijd en datum: donderdag 8 juli van 09.30 tot 10.30 uur Nienke Smith en Arjen Schmidt, J&V</p> <p>Tijd en datum: dinsdag 27 juli van 9.00 tot 10.15 Karin Dangermond en Ricardo Weewer, Instituut Fysieke Veiligheid (IFV)</p>												
Vragen en informatie voor gesprek													
	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Vraag</th> <th>Antwoord</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1.</td> <td>Hoe heet de reserve?</td> <td>Vrijwilligers bij de veiligheidsregio (vrijwillige brandweer)</td> </tr> <tr> <td>2.</td> <td>Welke organisatie beheert de reserve?</td> <td> <p>De veiligheidsregio's zijn de werkgevers van het brandweerpersoneel en het ministerie van Justitie & Veiligheid is stelselverantwoordelijk. Relevante wet- en regelgeving is de Wet veiligheidsregio's en de onderliggende besluiten en regelingen.</p> <p>Dit houdt in dat het ministerie verantwoordelijk is voor de wet en regelgeving aangaande de brandweer. In het besluit personeel veiligheidsregio's zijn opleidingsvereisten van brandweerpersoneel vastgelegd.</p> <p>De veiligheidsregio's zijn verantwoordelijk voor de inrichting van de lokale brandweerposten in hun regio. Hieronder vallen ook de vrijwilligers die bij deze brandweerposten actief zijn.</p> </td> </tr> <tr> <td>3.</td> <td>Heeft de reserve een wettelijke basis?</td> <td> <p>In de Wet veiligheidsregio's en onderliggende besluiten zijn eisen met betrekking tot het personeel van veiligheidsregio's vastgelegd. De vrijwilligers zelf zijn niet expliciet in wet- en regelgeving benoemd.</p> <p>In de CAR-UWO zijn de rechten en plichten van brandweervrijwilligers vastgelegd¹.</p> <p>Artikel 19:1 Artikel 19:1 incl. toelichting</p> </td> </tr> </tbody> </table>		Vraag	Antwoord	1.	Hoe heet de reserve?	Vrijwilligers bij de veiligheidsregio (vrijwillige brandweer)	2.	Welke organisatie beheert de reserve?	<p>De veiligheidsregio's zijn de werkgevers van het brandweerpersoneel en het ministerie van Justitie & Veiligheid is stelselverantwoordelijk. Relevante wet- en regelgeving is de Wet veiligheidsregio's en de onderliggende besluiten en regelingen.</p> <p>Dit houdt in dat het ministerie verantwoordelijk is voor de wet en regelgeving aangaande de brandweer. In het besluit personeel veiligheidsregio's zijn opleidingsvereisten van brandweerpersoneel vastgelegd.</p> <p>De veiligheidsregio's zijn verantwoordelijk voor de inrichting van de lokale brandweerposten in hun regio. Hieronder vallen ook de vrijwilligers die bij deze brandweerposten actief zijn.</p>	3.	Heeft de reserve een wettelijke basis?	<p>In de Wet veiligheidsregio's en onderliggende besluiten zijn eisen met betrekking tot het personeel van veiligheidsregio's vastgelegd. De vrijwilligers zelf zijn niet expliciet in wet- en regelgeving benoemd.</p> <p>In de CAR-UWO zijn de rechten en plichten van brandweervrijwilligers vastgelegd¹.</p> <p>Artikel 19:1 Artikel 19:1 incl. toelichting</p>
	Vraag	Antwoord											
1.	Hoe heet de reserve?	Vrijwilligers bij de veiligheidsregio (vrijwillige brandweer)											
2.	Welke organisatie beheert de reserve?	<p>De veiligheidsregio's zijn de werkgevers van het brandweerpersoneel en het ministerie van Justitie & Veiligheid is stelselverantwoordelijk. Relevante wet- en regelgeving is de Wet veiligheidsregio's en de onderliggende besluiten en regelingen.</p> <p>Dit houdt in dat het ministerie verantwoordelijk is voor de wet en regelgeving aangaande de brandweer. In het besluit personeel veiligheidsregio's zijn opleidingsvereisten van brandweerpersoneel vastgelegd.</p> <p>De veiligheidsregio's zijn verantwoordelijk voor de inrichting van de lokale brandweerposten in hun regio. Hieronder vallen ook de vrijwilligers die bij deze brandweerposten actief zijn.</p>											
3.	Heeft de reserve een wettelijke basis?	<p>In de Wet veiligheidsregio's en onderliggende besluiten zijn eisen met betrekking tot het personeel van veiligheidsregio's vastgelegd. De vrijwilligers zelf zijn niet expliciet in wet- en regelgeving benoemd.</p> <p>In de CAR-UWO zijn de rechten en plichten van brandweervrijwilligers vastgelegd¹.</p> <p>Artikel 19:1 Artikel 19:1 incl. toelichting</p>											

¹ [Werkings sfeer | CAR-UWO](#)

4.	Wat is de taak en de missie van de reserve?	<p>Voorkomen, beperken en bestrijden van brand en het beperken en bestrijden van gevaar voor mensen en dieren bij ongevallen anders dan bij brand. Regionale brandweren voeren deze wettelijke opdracht uit met beroepspersoneel en met vrijwilligers².</p> <p>Vrijwilligers vormen de lokale sleutel naar de vermaatschappelijking van de brandweer. Ze helpen burgers ook met voorkomen en leren beperken van brand.</p> <p>Vrijwilligers zijn in de hele lijnorganisatie vertegenwoordigd.</p>
5.	Wat is de rol van de reservist(en)?	<p>Vrijwilligers van de gemeentelijke brandweer en beroepskrachten dienen dezelfde opleiding te voeren en verrichten in belangrijke mate dezelfde werkzaamheden uit³. Er worden in algemene zin dezelfde eisen gesteld aan vrijwilligers en beroepskrachten, hoewel het aan de werkgever is om het totale takenpakket van personeel vorm te geven en in te vullen. Voorbeelden hiervan zijn de periodieke medische keuring en de dienstkleding.</p> <p>Er wordt op dit moment nagedacht om mensen ook meer specifiek op te leiden ipv allemaal de tweejarige opleiding. Bijvoorbeeld taakdifferentiatie dmv van opleidingen tot chauffeur of reanimatie. Dit betekent wel dat je meer vrijwilligers nodig hebt (er kunnen dan namelijk 3 chauffeurs aankomen bij een oproep).</p>
6.	Hoe is de reserve georganiseerd?	<p>De veiligheidsregio's zijn de werkgevers van het brandweerpersoneel. Hiermee zijn zij verantwoordelijk voor de inrichting van brandweerposten in hun regio. J&V is stelselverantwoordelijk en daarmee draagt het zorg voor wet en regelgeving.</p> <p>Er bestaan verschillende overlegstructuren met betrekking tot de veiligheidsregio's en brandweer. Zoals het Veiligheidsberaad (minister J&V en de voorzitters van de veiligheidsregio's) en de Raad van Commandanten en Directeuren Veiligheidsregio's (RCDV).</p> <p>Bij de brandweer zijn drie vrijwilligers werkzaam: 1) vrij instroom (op oproepbasis, vrijblijvend), 2) vrijwilligers die verblijven op de kazerne (verplichting karakter), 3) vrijwilligers met piketdiensten (verplichtend karakter).</p> <p>Door het verplichtende karakter zijn er enkel minimale verschillen tussen de laatste twee categorieën en beroepsbrandweerlieden. Zo krijgen zij dezelfde opleiding en voeren zij dezelfde taken uit. Deze groep moet in het licht van Europese wet- en regelgeving om die reden gezien worden als werknemer.</p> <p>Veiligheidsregio's: 25 brandweerregio's</p> <p>Lokale brandweerpost⁴:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ruimte geboden en genomen om lokaal dingen te regelen, geleid door een vrijwillig postcommandant. Bewaakt de balans tussen regionaal regelen of lokaal houden en zorgt voor lokale contacten. - Flexibiliteit geboden om paraatheid te organiseren: moderne voertuigen en apparatuur en bezetting, wat zorgt voor beschikbaarheid. - Combinatie van hoofdberoep en vrijwilligerschap worden goed ondersteund, waarbij de hoofdwerkgevers werknemers stimuleren om vrijwilliger te worden. Dit maakt het mogelijk dat vrijwilliger voor beide functies taken kan uitvoeren en zowel hoofdwerkgever als vrijwilliger zijn gevrijwaard in geval van ongeval of beroepsziekte. - Vrijwillige ambassadeurs heeft voor de veiligheid van burgers. - Eigen aanwas wordt verzorgt, ondersteund door regionale en landelijke campagnes. - Jeugdbrandweer stroomt door en draagt bij aan de binding van lokale jeugd en betrokkenheid.

² [2013-brandweer-NL-vakvereniging-brandweer-vrijwilligers-vrijwilliger-bij-de-brandweer-visie.pdf \(ifv.nl\)](#) p6

³ [Periodieke medische keuring | CAR-UWO](#)

⁴ [2013-brandweer-NL-vakvereniging-brandweer-vrijwilligers-vrijwilliger-bij-de-brandweer-visie.pdf \(ifv.nl\)](#) p 7

		- Vrijwilligheid is een kernwaarde in de gehele organisatie.
7.	Is die identiek aan die van de moederorganisatie of een afgeleide/specialisatie?	
8.	Maakt de reserve gebruik van inzet van professionals uit de eigen organisatie voor inzet als reservist?	Ja, in voorkomende gevallen zijn beroeps ook als vrijwilliger actief.
9.	Hoe worden de reservisten geworven en geselecteerd?	Vacatures via de brandweer (lokaal, regionaal). Bij het werven van reservisten wordt gebruik gemaakt van regionale en landelijke campagnes. Veel vrijwilligers worden ook geworven doormiddel van mond op mond reclame.
10.	Hoeveel reservisten zijn geregistreerd?	Ruim 28000 ⁵ mensen werken bij de brandweer, ongeveer 19000 vrijwilligers en 5000 beroeps.
11.	Hoeveel reservisten zijn er nodig voor succesvolle inzet/organisatie?	Er bestaan grote regionale verschillen in brandweerposten. Hierdoor spelen meerdere factoren een rol in hoeveel reservisten nodig zijn voor een succesvolle inzet. Zoals de locatie (stad versus platteland), samenstelling van de reserve (beroeps versus reservist), commitment vrije instroom vrijwilligers (ratio alarmeren/aanwezig). Er zitten 6 mensen op een brandweerauto en 2 op een ladderwagen. Er zijn 4 keer zo veel vrijwilligers nodig dan plekken in de brandweerwagens om voldoende bezetting te hebben.
12.	Hoeveel keer per jaar wordt de reserve ingezet en bij wat voor situaties?	Dat is afhankelijk van de locatie. In de stad zal de brandweer meer oproepen krijgen om uit te rukken. De vrijwillige brandweer wordt ingezet voor brand, reddingswerkzaamheden en preventie.
13.	Wat is de ratio tussen registratie en feitelijke inzetbaarheid?	Verschilt per type vrijwilliger. Wel wordt verwacht dat de vrijwilliger naar de oefendagen en opleidingen komt. Een vrijwilliger mag niet meer dan 4 minuten van de kazerne wonen, zodat de brandweer tijdig ter plekke kan zijn. Omdat niet iedereen dicht bij huis werkt, is voldoende bezetting daarom overdag vaak lastiger te bereiken. Binnen de brandweer heerst een moreel plichtsgevoel om ervoor te zorgen dat er altijd genoeg mensen binnen de 4 minuten aanwezig zijn.
14.	Wie beslist over de inzet?	Veiligheidsregio
15.	Wanneer worden vrijwilligers ingezet?	Vrijwilligers maken deel uit van de brandweerpost en zullen worden ingezet als de brandweer een oproep krijgt. Per brandweerpost verschilt het hoe vaak zij worden opgeroepen. Dit is onder andere afhankelijk van de locatie.
16.	Hoe worden de reservisten opgeroepen voor inzet?	De vrije instroom vrijwilligers worden opgeroepen via een pieper, net als geconsigneerde vrijwilligers. Geconsigneerde vrijwilligers komen vervolgens verplicht op, vrije instroom vrijwilligers bepalen dat zelf. Gekazerneerde vrijwilligers zijn aanwezig op de kazerne.
17.	Is er een maximale inzetduur?	Bij beroeps is de maximale inzetduur 20 jaar.

⁵ [Brandweer](#)

18.	Wat is er geregeld m.b.t. verzekeringen, arbeidsongeschiktheid etc.?	<p>Dienstschade: werkgever (gemeente, veiligheidsregio) aansprakelijk gesteld of kosten voor draagt en wanneer de vrijwilliger nalatig is geweest kunnen de kosten op de vrijwilliger verhaald worden⁶.</p> <p>Aandacht voor vrijwaring en aansprakelijkheid in geval van ongeval of beroepsziekte en zelfstandigen en ZZP'ers die aan de brandweer verbonden zijn⁷.</p> <p>Dit is een verantwoordelijkheid van de werkgevers (veiligheidsregio's).</p>																																								
19.	Hoe is de bekostiging geregeld van de infrastructuur?	<p>De veiligheidsregio's zijn als werkgever verantwoordelijk voor de bekostiging van de brandweer in hun regio. Veiligheidsregio's worden gefinancierd uit het Gemeentefonds.</p> <p>Daarnaast geeft het ministerie J&V regio's brede doeluitkering voor onder meer grensoverschrijdende risico's. Dit is bedoeld voor regio's en bedraagt ongeveer 10 procent van het budget van de veiligheidsregio.</p>																																								
20.	Zijn reservisten betaalde krachten, vrijwilligers, ZZP'ers?	Vrijwilligers hebben een aanstelling als ambtenaar en ontvangen een financiële vergoeding primair op basis van hun inzet. Er bestaat een verschil in vergoeding tussen vrije-instroom vrijwilligers en vrijwilligers die verblijven op de kazerne of piketdiensten draaien. Er zijn hogere vergoedingen voor leidinggevende posities binnen een lokale brandweerpost. Deze leidinggevende posities kunnen ook worden ingevuld door vrijwilligers. De vergoedingen zijn vastgelegd in de CAO CAR-UWO .																																								
21.	Krijgen zij hun uren vergoed? Onkostenvergoeding?	<p>Ja, via een vergoeding⁸⁹: Gebruteerde vergoedingsbedragen betreffende vrijwilligers bij de gemeentelijke brandweer per 1 oktober 2020 (onderdeel van de gemeentelijke Cao-onderhandelingen en afspraken) (zie onderstaande tabel)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Jaar-vergoeding</th> <th>Uurbedrag oefeningen en cursussen</th> <th>Uurbedrag voor brandbestrijding en hulpverlening</th> <th>Uurbedrag voor langdurige aanwezigheid</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Aspirant manschap</td> <td>376</td> <td>11.66</td> <td>21.87</td> <td>14.55</td> </tr> <tr> <td>Manschap met maximaal 1 specialisatie</td> <td>376</td> <td>13.46</td> <td>25.34</td> <td>16.89</td> </tr> <tr> <td>Duikploegleider, of manschap met 2 of meer specialisaties uit categorie 2, of langer dan 5 jaar manschap in categorie 2</td> <td>376</td> <td>14.93</td> <td>27.93</td> <td>18.63</td> </tr> <tr> <td>Bevelvoerder</td> <td>568</td> <td>18.67</td> <td>35.05</td> <td>23.36</td> </tr> <tr> <td>Officier van dienst</td> <td>4484</td> <td>0</td> <td>44.84</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Hoofdofficier van dienst, adviseur gevaarlijke stoffen</td> <td>6433</td> <td>0</td> <td>64.33</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Commandant van dienst</td> <td>9577</td> <td>0</td> <td>71.77</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table>		Jaar-vergoeding	Uurbedrag oefeningen en cursussen	Uurbedrag voor brandbestrijding en hulpverlening	Uurbedrag voor langdurige aanwezigheid	Aspirant manschap	376	11.66	21.87	14.55	Manschap met maximaal 1 specialisatie	376	13.46	25.34	16.89	Duikploegleider, of manschap met 2 of meer specialisaties uit categorie 2, of langer dan 5 jaar manschap in categorie 2	376	14.93	27.93	18.63	Bevelvoerder	568	18.67	35.05	23.36	Officier van dienst	4484	0	44.84	0	Hoofdofficier van dienst, adviseur gevaarlijke stoffen	6433	0	64.33	0	Commandant van dienst	9577	0	71.77	0
	Jaar-vergoeding	Uurbedrag oefeningen en cursussen	Uurbedrag voor brandbestrijding en hulpverlening	Uurbedrag voor langdurige aanwezigheid																																						
Aspirant manschap	376	11.66	21.87	14.55																																						
Manschap met maximaal 1 specialisatie	376	13.46	25.34	16.89																																						
Duikploegleider, of manschap met 2 of meer specialisaties uit categorie 2, of langer dan 5 jaar manschap in categorie 2	376	14.93	27.93	18.63																																						
Bevelvoerder	568	18.67	35.05	23.36																																						
Officier van dienst	4484	0	44.84	0																																						
Hoofdofficier van dienst, adviseur gevaarlijke stoffen	6433	0	64.33	0																																						
Commandant van dienst	9577	0	71.77	0																																						
22.	Waaruit bestaat de scholing, mentale zorg en duurzame verbinding?	<p>Periodieke medische keuring: PPMO (geldt voor vrijwilligers en beroepskrachten). Zelfde eisen gezet aan vrijwilligers als beroepskrachten: zij verrichten dezelfde werkzaamheden</p>																																								

⁶ [Vergoeden van dienstschade | CAR-UWO](#)

⁷ [2013-brandweer-NL-vakvereniging-brandweer-vrijwilligers-vrijwilliger-bij-de-brandweer-visie.pdf \(ifv.nl\)](#) p9

⁸ [Salarismutaties en vergoedingentabellen | CAR-UWO](#)

⁹ [bijlage_21_lbr_19_069_.pdf \(car-uwo.nl\)](#)

		<p>Vrijwilligers krijgen dezelfde opleiding als beroeps, maar beroeps zijn in voorkomende gevallen meer gespecialiseerd. Maar in de basis beschikken ze over dezelfde kennis en vaardigheden.</p> <p>Deze basisopleiding wordt gegeven op het Instituut Fysieke Veiligheid in Arnhem. Trainingen voor specialisaties worden in de regio's gegeven.</p> <p>Voor vrijwilligers is er in de meeste gevallen 1 oefenavond per week.</p>
23.	Wat is het geheim van de continuïteit en betrokkenheid?	<p>Betrokkenheid bouwt op 3 succesfactoren¹⁰:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Aanwezigheid van vrijwilligers die zich inhoudelijk verbinden aan het vak en van vrijwilligers die ook de schakel kunnen en willen vormen met het hogere management 2) Sprake van respect en waardering: vrijwilliger wil serieus genomen worden 3) Professionele organisaties zijn bereid een nieuw evenwicht te zoeken tussen loslaten en steunen <p>Onderzoek Onderzoeken vrijwilligheid bij de brandweer (ifv.nl)</p> <p>Als mensen niet worden ingezet zal je ze op den duur verliezen. Als je de reserve regionaal organiseert is het risico op geen inzet groter.</p> <p>Een leuke sociale cohesie is erg belangrijk. Daarnaast is mond-op-mond reclame belangrijk en flexibiliteit in bijvoorbeeld het kiezen van de opleidingsavond. Dit kan bijvoorbeeld door bij een andere kazerne mee te doen met de opleidingsavond omdat dat beter uitkomt voor de vrijwilliger.</p> <p>De sociale cohesie is ook ontzettend belangrijk bij traumaverwerking, om als vangnet in te zetten. Dus het vormen van teams is belangrijk.</p>
24.	Heeft de organisatie nog geleerde lessen of ervaringen die ze willen meegeven?	<p>Het lokale is ontzettend belangrijk, vorig jaar onderzoek naar groot deel van de brandweerposten in NL. Waar de brandweer mee worstelt is hoe trekken we de nieuwe vrijwilligers aan? Flexibiliteit? Daar wordt nu ook onderzoek naar gedaan.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Regionale verschillen in Nederland zijn groot. Door te veel te uniformiseren haal je ook het eigenaarschap op lokaal niveau weg. Aan de andere kant moet je een aantal zaken op landelijk niveau regelen om voldoende slagkracht te hebben. - Maak goede afspraken met de hoofdwerkgever van de reservist. - Wanneer vrijwilligers zelf de inzet kunnen plannen is het makkelijker is om vrijwilligers aan te trekken. - Als je werkt met een groep vrijwilligers, voor wie de sociale component belangrijk is, vergt dit een andere manier van leidinggeven. <p>Je verliest mensen als ze niet ingezet worden. Hoe zorg je ervoor dat ze worden ingezet als je lokaal gaat organiseren? Als mensen willen reizen om ervaring op te doen, waarom zou je dat dan niet doen? Die bovenregionale inzet is belangrijk om praktijkervaring te behouden, wat je zelden doet, doe je zelden goed.</p>
25.	Wat is er nodig voor een succesvolle realisatie van een nieuwe reserve?	<p>Band opbouwen met de organisatie is lastiger bij een Nationale Zorgreserve. Vanaf begin af aan vanuit werkgeversoogpunt een goede keuze maken en goed opletten dat het past binnen alle regels voor vrijwilligheid en werkgeverschap. Want het is lastig om te moeten repareren, merken ze nu bij de brandweer. Dus ook meteen Sociale Zaken en Belastingdienst bij de NZR betrekken.</p> <p>Zorg voor een sociaal vangnet. Als mensen individueel werken is dit lastiger dan wanneer ze in een team werken. Nazorg is dan belangrijk wanneer een reservist iets heftigs meemaakt.</p>
26.	Overige dingen die ter sprake komen.	<p>20 jaar geleden gemeentelijke brandweer, heel erg geworteld in de lokale gemeenschap. Sindsdien is er een verdere professionaliseringsslag aan de gang. Veiligheidsregio's zijn druk bezig geweest, gegeven het feit dat het verlengd lokaal bestuur is, met hoe creëer je dan meer eenduidigheid en</p>

¹⁰ [2013-brandweer-NL-vakvereniging-brandweer-vrijwilligers-vrijwilliger-bij-de-brandweer-visie.pdf \(ifv.nl\)](#) p20

		<p>uniformering op nationaal niveau. Binding van nieuwe vrijwilligers is een punt van aandacht.</p> <p>De opleiding tot Manschap duurt 2 jaar. Dit is een groot commitment voor een vrijwilliger. Daarom kijkt de brandweer nu of het mogelijk is om aan taakdifferentiatie te doen, zodat de opleiding korter wordt en het makkelijker wordt nieuwe vrijwilligers aan te trekken. Hiermee kun je ook meer inspelen op de individuele behoefte van de vrijwilliger. Momenteel is er bij de brandweer door de wettelijke kaders weinig flexibiliteit om het anders in te richten.</p> <p>IFV heeft verschillende onderzoeken gedaan naar de vrijwillige brandweer: https://www.ifv.nl/onderzoek/Paginas/Onderzoeken-vrijwilligheid-bij-de-brandweer.aspx</p> <p>Hoogleraar Lucas Meijs (lmeys@rsm.nl) van de Erasmus Universiteit houdt zich bezig met vrijwilligers.</p> <p>Er zit geen expertise meer bij J&V maar ze hebben systeemverantwoordelijkheid. Expertise ligt bij bestuurder van veiligheidsregio (burgemeesters). Bv bij wateroverlast, moet er gecoördineerde inzet plaatsvinden tussen de verschillende regio's. Er is dan soms te weinig slagkracht op landelijk niveau voor grootschalige inzetten. Dus als je lokaal organiseert moet je duidelijk maken hoe je omgaat met landelijke slagkracht wanneer dit nodig is.</p>
--	--	--