

EVALUATIE BELEIDSPLANNEN GEZONDHEID, VEILIGHEID EN ORGANISATIE

2019 - 2022



INHOUDS- OPGAVE

Inhoudsopgave

Inleiding	5
Samenvating	7
Evaluatie beleidsplan Gezondheid	11
Leefstijl en vitaliteit	11
Lokale leefwereld	11
Gezonde leefomgeving	12
Zorg en veiligheid	13
Effecten corona op het beleidsplan	13
Samengevat	13
Evaluatie beleidsplan Veiligheid	14
Kerntaken & ontwikkelingen	15
Netwerksamenleving centraal	17
Slimme inzet van data & technologie	19
Nieuwsgierig en omgevingsbewust	20
Samengevat	21
Evaluatie beleidsplan Organisaie	22
Digitale dienstverlening	23
Duurzaam voorbeeldgedrag	24
Uitstekend werkgeverschap	24
Samengevat	25

Inleiding

In december 2018 zijn door het bestuur de meerjarenbeleidsplannen Gezondheid, Veiligheid en Organisatie 2019-2022 vastgesteld. Bij het vaststellen van deze meerjarenbeleidsplannen is toegezegd dat de plannen in 2021 zouden worden geëvalueerd. De opbrengst van deze evaluatie is in deze rapportage uiteengezet.

Het is tot dusver een bijzondere beleidsperiode geweest waarin crisissen voor een groot deel ons werk bepaalden. In de eerste week van januari 2019 verloor MSC Zoë 342 containers. Deze crisis vroeg veel inzet van de afdeling Crisisbeheersing. Vanaf 2020 zitten we volop in de bestrijding van Corona en dragen we bij aan de zorgcontinuïteit in Fryslân. Als organisatie hebben we een grote rol in de uitvoering, maar als individu raakt de pandemie, net als ieder ander, ons ook. Dit vraagt veel van onze medewerkers en wij zijn ontzettend onder de indruk van hun inzet, betrokkenheid, aanpassings- en uithoudingsvermogen.

Deze evaluatie laat ons zien dat wij, ondanks de MSC Zoë, de Coronapandemie, het thuiswerken en de lockdowns, het nodige hebben bereikt. Niet alles is gelukt, wel levert onze inzet op Corona ook nieuwe inzichten, leerpunten en versnelde ontwikkelingsmogelijkheden op.

Rode draad beleidsplannen 2019-2022

De beleidsplannen zijn op hoofdlijnen opgesteld en op een hoog abstractieniveau geschreven. Daarmee geven de plannen ons kaders en richting, maar dit stelt ons ook in staat om flexibel en adaptief te zijn. Wij opereren in een dynamische wereld en hebben deze ruimte nodig om in te springen op wat nodig is.

Het beleidsplan Gezondheid zet in op het terugbrengen van het aantal ongezonde levensjaren voor alle Friese inwoners. Hierbij gaat extra aandacht uit naar de groep met een lage sociaaleconomische status, omdat daar de meeste gezondheidswinst is te behalen. Dit doen we door in te zetten op vier hoofdthema's: 'Leefstijl en vitaliteit', 'Lokale leefwereld', 'Gezonde leefomgeving' en 'Zorg en

veiligheid'. Deze geven richting aan de uitvoering van de regulieren taken van GGD Fryslân.

Voor het beleidsplan Veiligheid ligt de focus op het participeren in en het faciliteren van de netwerksamenleving. Veiligheid is geen exclusieve taak van de veiligheidsregio's, daarom wil Veiligheidsregio Fryslân (Vrf) samen met burgers en organisaties Fryslân veiliger maken. Brandweer Fryslân en de afdeling Crisisbeheersing doen dat o.a. met een slimme inzet van data en technologie.

Het beleidsplan Organisatie benoemt speerpunten die voor de gehele organisatie van belang zijn. Het streven is om al onze dienstverlening te digitaliseren. Ook willen we een bijdrage leveren aan de klimaatdoelstellingen en streven naar nul op de meter. Wij vinden dat wij als overheidsorganisatie hierin een voorbeeldfunctie hebben. Als laatste willen we ons werkgeverschap verder ontwikkelen, dusdanig dat we ons een zogenaemde Great Place to Work mogen noemen.

Evaluatie als input voor nieuw beleid

Wij zien deze evaluatie als waardevolle input voor de volgende beleidsperiode. De voorbereidingen voor de meerjarenbeleidsplannen 2023-2026 zijn gestart en in dit proces worden het bestuur, de gemeenteraden, de betrokken ambtenaren en ketenpartners het komende half jaar nauw betrokken. Samen komen we tot de focus voor 2023-2026!

SAMENVATTING

Samenvatting

De beleidsplannen zijn op hoofdlijnen opgesteld en op een hoog abstractieniveau geschreven. Daarmee geven de plannen ons kaders en richting, maar dit stelt ons, passend bij wat de buitenwereld ons vraagt, ook in staat om flexibel en adaptief te zijn. In deze evaluatie hebben we ervoor gekozen om vrij gedetailleerd te rapporteren. Dit levert een zo volledig mogelijk beeld op van wat we hebben bereikt en wat (nog) niet is gelukt. In deze samenvatting zetten we per beleidsplan kort de conclusie uiteen van de evaluatie.

Evaluatie beleidsplan Gezondheid 2019-2022

Ondanks de coronapandemie is er veel gebeurd binnen alle thema's. Nog niet alle doelstellingen en ambities zijn aantoonbaar gerealiseerd, maar wel ondergebracht in doorlopende programma's en/of projecten. Met de Friese Preventieaanpak hebben we een sterke kapstok voor preventie, waarin we samen met ketenpartners integraal aan preventie kunnen werken. Dit biedt een goede basis voor het komende beleidsplan.

Voor ons beleidsplan 2018 – 2021 was de volgende hoofdambitie geformuleerd:

1. We gaan de komende vier jaren gezondheidswinst boeken. We willen het aantal ongezonde levensjaren voor iedereen terugbrengen. Extra aandacht gaat daarbij uit naar mensen met een lage sociaal economische status, omdat het aantal ongezonde levensjaren voor deze groep veel groter is.

Dat ondersteunen we met deze afgeleide ambities:

2. Gezondheid krijgt een prominente plek in het omgevingsbeleid van Friese overheden.
3. De kinderopvang in Friesland voldoet aan de gestelde normen voor kwaliteit en veiligheid. Het aantal zogenaamde 'groene' profielen (d.w.z. door de inspectie als voldoende beoordeeld) is toegenomen met 10%.
4. De huidige vaccinatiëgraad (95% voor RVP en 52% voor HVP) blijft op peil.
5. We dragen bij aan de vermindering van de druk op de specialistische hulp en zorg.
6. We voorkomen antibioticaresistentie en bestrijden het als het zich aandient.
7. Er valt niemand tussen wal en schip.

Over deze ambities:

1. We hebben ingezet op het terugdringen van het aantal ongezonde levensjaren. Het is nog niet gelukt dit te onderbouwen met cijfers. Daarvoor is meer investering in datagestuurde werken noodzakelijk. De ambitie 'meer gezonde jaren' is bovendien een langjarige ambitie, omdat de effecten van preventie over het algemeen pas na langere tijd zichtbaar zijn.
2. Vanwege uitstel Omgevingswet heeft nog niet elke gemeente een omgevingsvisie.
3. Het aantal 'groene profielen' is toegenomen.
4. Deze ambitie is behaald. De HPV graad is zelfs gestegen.
5. Landelijk is deze beleidsperiode onderzoek gedaan naar de meetbaarheid van de bijdrage van preventie op de druk op de specialistische hulp en zorg. Helaas is hier vastgesteld dat die niet goed vast te stellen is.
6. Door corona heeft deze ambitie de afgelopen beleidsperiode geen prioriteit gekregen. Er zijn wel stappen gezet.
7. Deze ambitie is richtinggevend geweest voor onze inzet op het terrein van kindermishandeling en personen met onbegrepen gedrag, zie onderdeel Zorg en Veiligheid.

Evaluatie beleidsplan Veiligheid 2019-2022

Met nog één jaar voor de boeg kijken we met gepaste trots terug op drie dynamische jaren. De belangrijkste constatering is dat onze paraatheid altijd op orde is geweest. Wanneer de brandweer nodig was, kwam deze ter plaatse. Wanneer de Friese crisisorganisatie nodig was, werd deze opgeschaald. Tegelijkertijd constateren we dat voor een toekomstbestendige brandweer en crisisbeheersing nog stappen gezet kunnen en

moeten worden. Om optimale beheersing van risico's en crises en hulpverlening aan de Friese burgers te blijven leveren. Zeker met de verwachting dat hedendaagse risico's en crises steeds complexer worden.

De rode draden uit de evaluatie:

1. Slimme inzet van data en technologie blijkt in de praktijk meer tijd te kosten dan vooraf verwacht. Aan de voorkant is het belangrijk om te onderzoeken wát we willen genereren aan data. Door zowel de brandweer als crisisbeheersing worden in dit proces stappen gezet, maar blijkt ook dat er nog veel uitdagingen zijn in het op orde brengen van de basis datahuishouding. En datamanagement moet op orde zijn om betrouwbare informatie te genereren en bijvoorbeeld toe te passen als bruikbare sturingsinformatie. Daarna kunnen we met valide data de volgende stappen maken naar veiligheidsintelligence, informatie gestuurd en risicogericht werken.
2. Veiligheidsregio Fryslân is een echte netwerkorganisatie. Zowel de brandweer als crisisbeheersing participeren ieder op eigen wijze in netwerken. De parate brandweerorganisatie staat bijvoorbeeld met vrijwilligers midden in de lokale samenleving. En voor crisisbeheersing is mede ingegeven door de crisissen in de regio een effectief crisisbeheersingsnetwerk ontstaan met een breed scala aan netwerkpartners. Netwerkvorming blijft echter essentieel, ons werk vraagt om betrokkenheid van een divers aantal partners en burgers. Want veiligheid is van iedereen.
3. Als er ooit een periode is geweest dat het belang aantoonde van een weerbare en wendbare organisatie dan is dat deze beleidsperiode wel. In een snel veranderende wereld, met een toenemende complexiteit van de samenleving en nieuwe maatschappelijke uitdagingen werken wij aan veiligheid. Niet alles kan opgelost worden met plannen, wet- en regelgeving. Er zijn ook veranderingen die uit mensen zelf moeten komen en dat is voor de een makkelijker dan voor de andere. De mate van aanpassingsvermogen van de organisatie

en een passend DNA moet afgestemd zijn op de maatschappelijke opgave.

Evaluatie beleidsplan Organisatie 2019-2022

We kunnen concluderen dat we op de organisatiethema's digitalisering, duurzaam voorbeeldgedrag en uitstekend werkgeverschap stappen hebben gezet. Op het thema 'digitalisering' hebben we de dataveiligheid verbeterd, Business Intelligence (BI) geprofessionaliseerd, het Informatieknooppunt Crisisbeheersing en advieslijnen Corona GGD opgezet, de Corona GGD op het gebied van ICT en het thuiswerken en het op afstand samenwerken binnen de Vrf gefaciliteerd. Het realiseren van klantgerichte dienstverlening voor alle inwoners van Fryslân blijkt best ingewikkeld. De afstemming op landelijk niveau over de inhoud en het doel van deze systemen blijkt complex en stroperig.

Op het thema 'duurzaam voorbeeldgedrag' heeft het dagelijks bestuur eind 2020 de ambities vastgesteld, die Vrf wil bereiken om haar bijdrage te leveren aan de Sustainable Development Goals. Deze ambities bestaan uit mobiliteit, energie en anders organiseren. Voor de brandweerkazernes zijn blauwdrukken opgesteld en deze zijn leidend voor het uitvoeren van de zo duurzaam mogelijke bouwagenda. Door o.a. de Coronacrisis is er het afgelopen jaar minder aandacht geweest voor de duurzame ambities van Vrf. De ambitie 'nul op de meter in 2022' wordt niet gerealiseerd.

Tot slot het thema 'uitstekend werkgeverschap': in 2019 werden we gecertificeerd tot een Great Place to Work, een jaar eerder dan gehoopt. Het afgelopen jaar zijn we gestart met het project arbeidsmarktcommunicatie om ons als werkgever GGD hierin goed te profileren en samen met de medewerkers het merk GGD uit te dragen. We hebben de afgelopen jaren aandacht gehad voor een gezonde en prettige werkomgeving. In dit kader werd, door Corona, de thuiswerkplek veel belangrijker. Hierin hebben we medewerkers gefaciliteerd. De toenemende informatisering en het veilig en bewust werken vragen bepaalde competenties. Hierin zijn onze medewerkers ondersteund.

Kortom; er is veel gedaan, maar we hebben niet al onze ambities hebben kunnen realiseren. Op de afdelingen, die de regie hebben op deze thema's (Informatiemanagement, Facilitair en Personeel & Organisatie), is een groot beroep gedaan door de crisisorganisatie Corona GGD. De medewerkers vanuit die afdelingen hebben een grote rol in het zoeken en opzetten van test- en vaccinatielocaties, in het realiseren van werkplekken voor bron- en contactonderzoek, in het werven van het personeel en in het de medewerkers voorzien van ICT- middelen.



EVALUATIE BELEIDSPLAN GEZONDHEID

Leefstijl en vitaliteit

Wat wilden we bereiken?

Aandacht voor en verbetering van een gezonde leefstijl en hiermee de vitaliteit van inwoners in Fryslân te verbeteren. Dit door verder te gaan met provinciale projecten (Nuchtere Fries en Nuchter over Gewicht) en te starten met Rookvrije Generatie. Daarbij zetten we vanuit jeugdgezondheidszorg in op een goede start in brede zin voor alle kinderen en jongeren.

Extra aandacht komt er voor kinderen en jongeren die opgroeien in gezinnen met een lagere sociale status.

Deze doelstellingen dragen bij aan de genoemde ambities 1 & 5.

Wat hebben we bereikt?

Er is conform plan een vervolg gemaakt met de provinciale projecten Nuchtere Fries en Nuchter over Gewicht waaraan alle Friese gemeenten meedoen. Binnen Nuchter over Gewicht wordt in de meeste Friese gemeenten in ieder geval invulling gegeven aan de landelijke JOGG-aanpak (Jongeren Op Gezond Gewicht). Het aantal JOGG-gemeenten is in deze beleidsperiode toegenomen van 12 in 2017, naar 16 van de 18 in 2021. De goede start in brede zin voor alle kinderen wordt kracht bijgezet door het actieprogramma Kansrijke Start (Friese deelname aan het landelijk programma). GGD Fryslân vult de rol van provinciale regisseur in, net als bij de andere provincie-brede programma's. Binnen de programma's worden initiatieven ondersteund, kennis en interventies gedeeld en worden mensen en organisaties bij elkaar gebracht.

Deze programma's en projecten zijn in deze beleidsperiode onderdeel geworden van de overkoepelende Friese Preventie Aanpak. De Friese Preventieaanpak (FPA) is het programma waarin alles over preventie samenkomt. Vanuit de FPA werken alle 18 Friese gemeenten, GGD Fryslân, maatschappelijke partners en samenwerkende (kennis)organisaties samen aan een goede gezondheid en welzijn met gelijke kansen voor iedereen in Fryslân.

Naast de projecten en programma's wordt er lokaal ingezet op de thema's ouderschap, hechting, gezondheid en weerbaarheid. Bovendien is de armoederichtlijn geïmplementeerd.

Wat is nog niet gelukt en wat gaan we nog doen?

Alle doelstellingen in deze beleidsperiode zijn bereikt.

Kanttekeningen:

- Onder de FPA hangen veel doorlopende programma's en projecten, waardoor de genoemde doelstellingen ook de komende jaren nog relevant zijn.
- Lokale ondersteuning op de thema's ouderschap, hechting, gezondheid en weerbaarheid loopt, maar is belangrijk om hier aandacht voor te houden om dit doorlopend te verbeteren. Dit zijn thema's die voorlopig nog wel blijven bestaan. De implementatie van de richtlijn armoede is gerealiseerd, maar vraagt nog wel extra aandacht de komende jaren.

Lokale leefwereld

Wat wilden we bereiken?

Dichtbij de burger en dichtbij de samenwerkingspartners staan en daarmee een bijdrage te leveren aan het lokale gezondheidsbeleid en preventie (bijvoorbeeld ook voor de groep ouderen) en het verminderen van de druk op de specialistische zorg. Dit door inzicht te geven via data (eigen data en data partners). Daarbij werkt de JGZ voornamelijk lokaal en op scholen en zien ze bijna alle kinderen en wordt tijdige en goede hulp geboden indien nodig.

Bovendien is er aandacht voor lokale preventieprogramma's vanuit het aanvullende pakket, zoals Jongeren op Gezond Gewicht en Supranet.

Deze doelstellingen dragen bij aan de genoemde ambities 1 & 5.

Wat hebben we bereikt?

Om dichtbij de burger en dichtbij de samenwerkingspartners te kunnen staan, leveren we regelmatig epidemiologische gegevens op

gemeenteniveau aan. Er wordt daarnaast ook met wijkprofielen gewerkt. Deze informatie wordt door gemeenten onder andere gebruikt om hun eigen gezondheidsbeleid op te stellen.

De uitvoering van de jeugdgezondheidszorg is ook lokaal ingericht. Daarmee kan indien nodig gemeente specifieke hulp geboden worden. Daarbij zijn 16 van de 18 Friese gemeenten inmiddels JOGG-gemeenten.

Doordat we lokaal en dichtbij werken, ontstaan er mooie resultaten, zoals een ketensamenwerking positieve gezondheid, toename van het aantal Gezonde Scholen en her en der goede ervaringen met samenwerking met gebiedsteam. Het programma Vitale Regio (2016-2021) richt zich op vitaliteit en gezondheid van alle Friese inwoners. Binnen dit programma werken GGD Fryslân, 8 Friese gemeenten en De Friesland samen. Dit programma en de uitkomsten zijn inmiddels ingebed in de FPA. Lokale preventie voor ouderen heeft inmiddels geleid tot een adviesinstrument preventief ouderenbeleid, een visie en een waardeerperspectief. Een beleidsplan is in wording.

Friesland is één van de landelijke proeftuinen die tot eind 2018 aan de slag is gegaan met suïcidepreventie. Dit is geïmplementeerd in het zogenoemde Supranet GGZ en nu onderdeel van 113 Zelfmoordpreventie, de nationale organisatie voor preventie van suïcide.

Wat is nog niet gelukt en wat gaan we nog doen?

De doorontwikkeling van de zorgpaden kan beter. Een zorgpad is een beschrijving van wat, wanneer, door wie wordt gedaan en wat de verwachte resultaten daarvan zijn.

Gezonde leefomgeving

Wat wilden we bereiken?

Een gezonde omgeving die uitnodigt tot bewegen, waar de luchtkwaliteit goed is, waar voldoende groenvoorzieningen zijn. Dit bevordert de gezondheid en vitaliteit. Door in te zetten op gezondheid een goede plek te geven in de omgevingsvisies- en plannen en de bescherming tegen gezondheidsrisico's (denk aan schadelijke stoffen, (lokale) uitbraak infectieziekten, gehoorschade, antibioticaresistentie, etc.). Daarbij houden we de vaccinatiegraad op peil.

Bovendien willen we veilige en gezonde kinderopvang in heel Fryslân. Hiervoor voeren we inspecties uit en adviseren gemeenten hierover, die op dit terrein handhaver zijn.

Deze doelstellingen dragen bij aan de genoemde ambities 1 t/m 4 en 6.

Wat hebben we bereikt?

Op provinciaal niveau is gezondheid goed geborgd in de visies. GGD Fryslân heeft samen met de Friese gemeenten, Fumo en provincie uitvoering gegeven aan de werkzaamheden van het Omgevingslab Gezondheid. Dit Omgevingslab heeft een 'Bouwsteen Gezondheid in Omgevingsvisies' opgeleverd. Deze Bouwsteen beschrijft vier manieren waarop gezondheid meegenomen kan worden in de Omgevingsvisie, uitgewerkt met voorbeelden. Het geeft een overzicht van de relevante ontwikkelingen in de Friese leefomgeving en prognoses met betrekking tot de Friese volksgezondheid.

In 2018 was de invoering van de wet Innovatie en Kwaliteit Kinderopvang, dat leidde tot veranderingen voor de kinderopvang. In 2020 was de aanpassing op de Voorschoolse Educatie. Het beeld is dat bij iedere aanpassing en/ of nieuwe wet- en regelgeving er meer oranje risicoprofielen ontstaan doordat niet alle ouders hier niet op tijd op ingericht zijn. In totaliteit is wel te zien dat het totale aantal rode en oranje risicoprofielen is gedaald.

De vaccinatiegraad (Rijksvaccinatie Programma) is in Fryslân stabiel. De vaccinatiegraad HPV is mooi gestegen.

Aandacht voor infectiepreventie is door corona enorm toegenomen, waardoor infectieziekten minder vaak voorkomen. Doelen worden daarmee soms op andere manieren behaald, dan in eerste instantie beoogd. Ten aanzien van antibioticaresistentie is het BRMO (Bijzonder Resistente Micro-Organisme) informatiepunt geïmplementeerd.

Uit onderzoek op het voortgezet onderwijs is gebleken dat er onder jongeren sprake is van blootstelling aan harde muziek. Hiervoor is een uitvoeringsplan opgesteld, waarmee wordt gewerkt aan bewustwording en gedragsverandering.

Daarnaast participeren we in de campagne "Wie is de bock?", om gehoorschade bij carbidshieten te voorkomen. Door de uitbraak van het coronavirus is de uitvoering van de werkzaamheden rond

gehoorschade stilgelegd. Gelet op de omvang en de ernst van het gezondheidsprobleem, is preventieve actie door GGD Fryslân (zo mogelijk met andere partners) nog steeds belangrijk.

Wat is nog niet gelukt en wat gaan we nog doen?

Omgevingsvisies hebben op gemeenteniveau nog geen landingsplek, door vertraging van de invoering van de Omgevingswet. Preventie van gehoorschade is nog onvoldoende uitgewerkt.

Zorg en veiligheid

Wat wilden we bereiken?

Samen met de gemeenten, instellingen en ketenpartners voorkomen dat mensen tussen wal en schip dreigen te vallen. Dit door vanuit de opdracht op het gebied van publieke gezondheid een actieve rol te pakken of door bij te dragen aan oplossingen.

Het terugdringen van kindermishandeling en huiselijk geweld door tijdige signalering van problemen. Hierbij sluiten we aan bij het landelijke programma 'Geweld hoort nergens thuis'. Specifiek is er hierbij aandacht voor kinderen in kwetsbare opvoedsituaties en complexe scheidingen.

Deze doelstellingen dragen voornamelijk bij aan ambities 1,5 en 7

Wat hebben we bereikt?

We hebben een meldpunt zorgwekkend gedrag ingesteld. Dit meldpunt is een direct resultaat uit de landelijke aanpak personen met verward gedrag. Burgers en professionals kunnen zorgen over naasten of bekenden bij het meldpunt uiten. Het meldpunt schakelt meldingen door naar ketenpartners, of geeft advies over vervolgstappen. Daarnaast voeren we voor de Friese gemeenten de taken "horen" en "verkenkend onderzoek" uit de Wet verplichte ggz uit.

In het kader van maatschappelijke crisisondersteuning voeren we taken uit op het gebied van verwaarlozing en vervuiling en inzet bij crisissituaties.

We zijn goed aangesloten op het landelijke programma Geweld hoort nergens thuis. De meldcode, voortkomend uit de Wet verplichte meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling is geïmplementeerd.

Onze pedagogen houden zich bezig met problematiek rond niet complexe scheidingen en krijgen een steeds grotere rol.

Wat is nog niet gelukt en wat gaan we nog doen?

We hebben de preventiekant, het daadwerkelijke terugdringen nog niet naar volle tevredenheid neergezet. Hier willen we de komende jaren graag aandacht aan blijven besteden.

Daarnaast willen we ons met de komst van het prenataal huisbezoek ook meer richten op ouderschap en relatie.

Effecten corona op het beleidsplan

De coronapandemie heeft (groot) effect gehad op nagenoeg alle werkgebieden. Dat was met name merkbaar binnen de jeugdgezondheidszorg. In de zogenaamde eerste golf is een groot beroep gedaan op de JGZ-medewerkers om bij te dragen aan de coronabestrijding. Door de landelijke maatregelen konden veel processen ook geen doorgang vinden, of moesten in aangepaste vorm plaatsvinden. Hier zijn we steeds zo flexibel mogelijk mee omgegaan, door na iedere wijziging nieuwe handelingsperspectieven te hanteren.

De coronapandemie heeft ook positieve gevolgen gehad. GGD-en zijn prominent in het publieke beeld gekomen en er is veel meer aandacht voor infectiepreventie gekomen. Ook op het gebied van samenwerking, zowel intern als extern, zijn er stappen gemaakt. Daarnaast heeft het gebruik van digitale middelen, data en dashboards een vlucht genomen tijdens de pandemie.

Samengevat

Ondanks de coronapandemie is er veel gebeurd binnen alle thema's. Nog niet alle doelstellingen en ambities zijn aantoonbaar gerealiseerd, maar wel ondergebracht in doorlopende programma's en/of projecten. Met de Friese Preventieaanpak hebben we een sterke kapstok voor preventie, waarin we samen met ketenpartners integraal aan preventie kunnen werken. Dit biedt een goede basis voor het komende beleidsplan.

EVALUATIE BELEIDSPLAN VEILIGHEID

Kerntaken & ontwikkelingen

Wat wilden we bereiken?

De kerntaken van de brandweer zijn in drie categorieën onder te verdelen: incidentenbestrijding, operationele voorbereiding (de werkzaamheden die ervoor zorgen dat brandweermensen zo gefaciliteerd zijn dat ze de juiste hulp kunnen verlenen) en risicobeheersing. Hieraan zijn een drietal ontwikkelingen gekoppeld. De eerste ambitie was om in de paraatheid stappen te zetten naar 'samen aantoonbaar paraat'. Een tweede ontwikkeling is om te groeien naar 'samen aantoonbaar vakbekwaam'. En als derde wilden we de samenwerking met een diversiteit aan partners in ons netwerk intensiveren. 'Risicobewust en risicogericht samenwerken' noemen we dit.

De afdeling Crisisbeheersing heeft de afgelopen beleidsperiode gewerkt met vijf kerntaken: risico's in beeld, 24/7 crisisorganisatie, evalueren, adviseren en (netwerk)samenwerking. De inwoners van Fryslân mogen verwachten dat ze zo goed mogelijk beschermd worden tegen de risico's van rampen en crises en de benodigde hulpverlening en nazorg krijgen mochten ze slachtoffer worden van zo'n incident. De ambities gekoppeld aan iedere kerntaak dragen hieraan bij. Risico's in beeld richt zich op de voorkant van de veiligheidsketen, met risicoanalyse en het voorkomen of beperken van risico's. Mocht het onverhoopt mis gaan dan staan in Fryslân zo'n 300 vakbekwame crisisfunctionarissen paraat om de Friese crisisorganisatie 24/7 te bemensen. Van 2019 – tot heden (oktober 2021) 37 GRIP-opstapelingen. En na iedere GRIP-opstapeling wordt deze met de betrokkenen geëvalueerd. Als lerende organisatie hebben we namelijk de ambitie om continu te verbeteren. Met diverse adviseurs wilden we een bijdrage leveren aan veiligheidsbewustzijn, informatie-uitwisseling en concrete adviezen aan bijvoorbeeld gemeenten (voor evenementen) en zorginstellingen (voor continuïteit van zorg). Dit alles doen we niet alleen, crisisbeheersing is een gezamenlijke verantwoordelijkheid en daarom is 'netwerksamenwerking' erg belangrijk voor ons.

Wat hebben we bereikt?

De belangrijkste constatering wanneer het gaat om de brandweer is dat de paraatheid altijd op orde is geweest. Het aantal vrijwilligers bleef stabiel, en vooral dankzij hun inzet, waren we er altijd wanneer we nodig waren. Het toont aan dat er een robuuste repressieve netwerkorganisatie is opgezet, gebouwd op het fundament van onze vrijwilligers.

Op het gebied van incidentbestrijding zien we een constante lijn als het gaat om uitrukken. Ieder jaar rukt de brandweer zo'n 3.700 keer uit in Fryslân, gemiddeld ruim tien keer per dag. Een opvallende trend in deze cijfers is dat vooral uitrukken onder de noemer 'leefmilieu' lijken toe te nemen. Dit zijn uitrukken in het kader bijvoorbeeld stormschade of overstromingen. Een trend die, gelet op de rapporten op het gebied van klimaatontwikkeling, waarschijnlijk door gaat zetten de komende jaren.

Een belangrijk thema op het gebied van incidentbestrijding in de afgelopen beleidsperiode was de implementatie van het Dekkingsplan 2.0. Deze uitte zich in de praktijk het meest treffend in het opzetten van een nieuwe brandweerpost in Oudega. Maar ook bijvoorbeeld in de nieuwbouw van de kazerne in Harlingen. Daarnaast is het materieel opnieuw en anders verdeeld. Ondanks de pijn waar dat soms mee gemoeid ging voor de betreffende post, kunnen we constateren dat het de netwerkorganisatie in zijn geheel het beste faciliteert.

Een ontwikkeling die zijn schaduw vooruit wierp, was de discussie rondom taakdifferentiatie. De huidige rechtspositie van brandweervrijwilligers leek strijdig te zijn met Europese wetgeving. Het recht trekken hiervan, zou in de meeste verregaande situatie een grote impact hebben op de inrichting van de brandweezorg in Fryslân, een provincie waar 95% van de repressieve brandweermensen vrijwilliger is. Zoals het nu lijkt, wordt de soep niet zo heet gegeten als dat die werd opgediend, en zou het op te lossen zijn door kazernering en consignering los te laten. Een maatregel die voor onze organisatie weinig impact heeft, waardoor het fundament van onze organisatie met ruim 1.200 vrijwilligers grotendeels in tact blijft.

Op het gebied van ‘samen aantoonbaar vakbekwaam’ zijn de eerste stappen gezet, vooral gericht op het creëren van de juiste voorwaarden om de aantoonbaarheid te kunnen realiseren. Zo is de vakbekwaamheidsnorm doorontwikkeld en is er een nieuw systeem geïmplementeerd. Op het gebied van ‘risicobewust en risicogericht samenwerken’ zijn stappen gezet met veel verschillende partners, daarvan zijn trajecten als ‘bluswatervoorziening’, ‘grootschalig brandweer optreden’ en ‘natuurbrandbeheersing’ de meest in het oog springende.

Om te kunnen schetsen wat de afdeling Crisisbeheersing heeft bereikt is het goed om te kijken naar de context waarbinnen is gewerkt. In de nacht van 1 op 2 januari 2019 verloor containerschip MSC Zoë 342 containers in de verkeersbaan op het Nederlandse en Duitse deel van de Noordzee boven de Waddeneilanden. Voor het eerst sinds 2012 (hoog water) is er in Fryslân opgeschaald naar GRIP 4 en dit is één maand van kracht gebleven. De nasleep van evalueren en het borgen van de leerpunten heeft uiteraard veel langer geduurd. Een jaar later in februari 2020 wordt Nederland geconfronteerd met de eerste coronabesmettingen. Ook dit leidt tot een opschaling naar GRIP 4, die tot juli 2021 ongekend lang aanhoudt. Naast GRIP inzetten voor klassieke incidenten als branden en ongevallen zijn we geconfronteerd met nieuwe crisistypen die ook afstemming en coördinatie vragen. Want naast de hiervoor genoemde inzetten was er bijvoorbeeld sprake van boerenprotesten, langdurige droogte en vogelgriep.

Allereerst kunnen we constateren dat de kernbezetting van onze crisisorganisatie continu was geborgd. Er was sprake van een robuuste crisisorganisatie, die paraat was en werd opgeschaald als dat nodig was. Werving, selectie en de vakbekwaamheid van crisisfunctionarissen heeft altijd doorgang gevonden. De crisisorganisatie heeft veerkracht en flexibiliteit getoond, ondanks de enorme impact die met name de coronacrisis op mensen heeft (gehad).

Meer dan anders zijn medewerkers van de afdeling Crisisbeheersing (die bijna allemaal

ook crisisfunctionaris zijn) tijdens de coronacrisis geconfronteerd met een crisis waar zij zelf als mens onderdeel van zijn, zowel in werk als privé. Er is daarom veel aandacht geweest voor de ‘mentale frisheid’ van medewerkers. Desondanks is uitval van een aantal medewerkers niet voorkomen.

Logischerwijs zijn er door de inzet die deze crisissen van medewerkers van de afdeling Crisisbeheersing hebben gevraagd wel prioriteiten gesteld en werkzaamheden uitgesteld. Echter het is gelukt om uitvoering te blijven geven aan de basistaken. Rampbestrijdingsplannen, het regionaal crisisplan en regionaal risicoprofiel zijn vastgesteld. De ervaringen die zijn opgedaan zijn benut bij het opstellen van deze plannen. En de samenwerking met de partners die we tijdens crisissen hebben ontmoet is geïntensiveerd. Dit heeft geleid tot nieuwe afspraken met bestaande partners (Kustwacht, Dokterswacht, Ziekenhuizen) en nieuwe partners (Zorggroep Alliade: inrichting van een Coronacentrum en Quarantaine- en Isolatiefaciliteit, Data Fryslân). Van de Inspectie J&V heeft de veiligheidsregio een mooi compliment gekregen over het uitvoeren van burgerbelevingsonderzoeken. De Inspectie constateert dat wij een voorbeeld zijn voor andere regio’s en bevestigt dat VRF in ruime mate voldoet aan de basisvereisten crisismanagement. Als gevolg van de GRIP 4 opschalingen zijn in overleg met de Inspectie van J&V overigens geen systeemtesten uitgevoerd. In plaats daarvan is onder andere een zelfevaluatie uitgevoerd. In opdracht van het bestuur zijn ook twee evaluaties uitgevoerd door een extern onderzoeksbureau: één over de containercalamiteit en één over de uitbraak van corona in het AZC Sneek.

Wat is nog niet gelukt en wat gaan we nog doen?

De belangrijkste stap die voor de Brandweer nog te zetten is, is samen te vatten in het woord ‘aantoonbaar’. Het verbeteren van de kwaliteit van data over uitruktijden, opkomsttijden en bezetting van brandweervoertuigen moet nog gerealiseerd worden. De in oktober 2021 vastgestelde evaluatie van Dekkingsplan 2.0 onderschrijft dit beeld. Op het gebied van aantoonbaar vakbekwaam geldt dat er geïnvesteerd is in de randvoorwaarden, maar dat hier nog steeds stappen in te zetten zijn.

In de basis heeft de afdeling Crisisbeheersing goed invulling kunnen geven aan de kerntaken. Maar we zien ook steeds vaker dat een (dreigende) crisis of sluimerende crisis niet alleen een inzet vraagt van delen van de crisisorganisatie, maar ook van medewerkers van de afdeling Crisisbeheersing. Dit is een ontwikkeling die impact heeft en de uitvoering van de kerntaken onder druk kunnen zetten. Dat vraagt flexibiliteit en prioritering, maar ook om indicatoren om doelstellingen beter te kunnen bewaken en tijdig bij te kunnen sturen.

Netwerksamenleving centraal

Wat wilden we bereiken?

Mensen en organisaties werken steeds vaker in lokale netwerken. Ze werken met elkaar samen, en helpen elkaar waar nodig, vaak ondersteund door de toenemende digitale mogelijkheden. Ook als het gaat om het voorkomen, beperken en bestrijden van incidenten en het in veiligheid brengen van de medeburger. Als veiligheidsregio willen we deze netwerken inzetten om samen te werken aan (brand)veiligheid, juist in een provincie die bekend staat om zijn ‘mienskip’. Door burgers, bedrijven en instellingen te verbinden en met hen samen te werken, stimuleren we hen om hun bijdrage te kunnen leveren aan een veilig en gezond Fryslân. Natuurlijk doen we zelf ook actief mee, bijvoorbeeld door zichtbaar te zijn in de samenleving, initiatieven te faciliteren en te delen.

Wat hebben we bereikt?

De parate brandweerorganisatie is een belangrijke speler in de netwerksamenleving. Onze vrijwilligers zijn belangrijke ambassadeurs, die hun dorp en gebied door en door kennen, en zo lokale samenwerking met burgers en organisaties stimuleren. Juist dit is één van de redenen dat het aantal vrijwilligers binnen Fryslân tot nu toe steeds op peil is gebleven. Ook de oprichting van de nieuwe brandweerpost in Oudega kenmerkt zich door samen met de inwoners en de lokale partijen te komen tot een volwaardige post.

Tegelijkertijd kenmerkt de netwerksamenleving zich niet alleen aan de repressieve kant, maar zeker ook aan de preventieve kant. De inspanningen op het gebied van Brandveilig Leven zijn hier een goed voorbeeld van. Samenwerkingen met een grote groep partijen, variërend van vrijwilligers, inwoners, bedrijven en scholen, leiden tot producten die nauw aansluiten bij de maatschappelijke vraag. Niet voor niets leidde het project ‘Piep in de bieb’ tot landelijke waardering.

Een ander mooi voorbeeld van samenwerking met onze omgeving is de Risico Analyse Monitor (RAM). Deze is bedoeld als bijdrage aan eenduidige risicoadviesing voor de gebouwde omgeving en het analysemodel wordt samen met de gebruiker van het gebouw ingevuld. De eerste ervaringen bij zorginstellingen zijn positief.

Daarnaast hebben we met partners om ons heen stappen gezet om de samenwerking aan te halen. Zo heeft Brandweer Fryslân samen met Groningen, Drenthe en Meldkamer Noord-Nederland de procedures voor grootschalig brandweer optreden (GBO) geharmoniseerd en doorontwikkeld. Ook zijn er stappen gezet op het gebied van bluswatervoorziening, om samen met vertegenwoordigers van diverse gemeenten, natuurbeheerders, LTO, Vitens en Wetterskip Fryslân te komen tot een kader voor het bepalen, realiseren en borgen van adequate bluswatervoorziening. En op het gebied van meshulpverlening zijn er op vijf goed gespreide posten specialistische teams geëquipeerd om op dit soort incidenten ingezet te worden.

Ook de afdeling Crisisbeheersing is een belangrijke speler in de netwerksamenleving om te faciliteren bij het werken aan veiligheid. De verbinding met de netwerksamenleving, waar wij burgers, bedrijven en instellingen onder verstaan, is inmiddels verstevigd. Voor het eerst zijn inwoners uitgenodigd voor oefeningen bijvoorbeeld bij de Afsluitdijk Kornwerderzand, en hebben leden van het inwonerpanel en studenten van NHL/Stenden deelgenomen aan de grote oefening in het kader van terrorisme gevolgbestrijding in de Marnewaard. Voor de totstandkoming van het regionaal risicoprofiel is het inwonerpanel ook benut. Zij zijn

gevraagd naar de risico's waar zij zich zorgen om maken en in welke mate zij zich voorbereiden op risico's. Dit levert inzichten op die bijvoorbeeld weer benut kunnen worden voor risicocommunicatie.

Een nieuw fenomeen in crisisbeheersing zijn spontane burgerinitiatieven. Fryslân is daar op grote schaal mee geconfronteerd tijdens de containercalamiteit. Maar in het hele land mobiliseren burgers zich steeds beter, en ontplooiën zij steeds vaker initiatieven. Deze trend is aanleiding geweest om een operationele handreiking te schrijven voor de crisisorganisatie om op passende wijze om te gaan met burgerinitiatieven.

Gedurende de coronacrisis is een unieke samenwerking ontstaan met het Fries Sociaal Planbureau. Samen is onderzoek gedaan naar de maatschappelijk impact op de Fryske Mienskip. De uitkomsten zijn door de crisisorganisatie, beleidsmakers en bestuurders gebruik bij de vervolgaanpak van de coronacrisis. Begin 2021 is de projectmatige aanpak omgezet naar een structurele samenwerking waarbij het vraagstuk 'monitoren van maatschappelijke impact' centraal staat.

Wat is nog niet gelukt en wat gaan we nog doen?

Het is merkbaar dat crises en risico's op een steeds grotere schaal plaatsvinden, waarbij veel partijen meerdere belangen hebben. Dit brengt met zich mee dat het in die gevallen niet meer mogelijk is om deze alleen op te lossen. Dit geldt ook voor de brandweer. Het beheersen van natuurbranden is zo'n voorbeeld, waarbij veel partijen een belang hebben, en het soms aan ons is om de coördinatie tussen deze partijen op ons te nemen.

De energietransitie is een vergelijkbaar thema. Een ontwikkeling die nieuwe risico's met zich mee brengt op het gebied van veiligheid, iets dat goed zichtbaar werd bij de brand in Noardburgum. Anticiperen op deze ontwikkeling vraagt niet alleen een investering in nieuwe kennis, maar ook het gezamenlijk optrekken met alle partijen die hier een belang in hebben. Weliswaar brengt dit met zich mee dat processen langer duren, maar het effect is wel dat het leidt tot een gedragen resultaat.

Door de coronacrisis heeft het programma netwerksamenleving binnen de afdeling crisisbeheersing een andere invulling gekregen. Er zijn nieuwe kansen en ontwikkelrichtingen ontstaan. Er zijn nieuwe netwerkpartners waar inmiddels intensief mee wordt samengewerkt. Echter waar nieuwe netwerkpartners, ingegeven door crisis, in beeld komen, daar verliezen we ook weer netwerkpartners uit het oog. Het duurzaam en structureel inrichten van netwerkmanagement, afspraken maken over werkwijzen, structuren en normen, passend bij ons risicoprofiel kan nog beter. Samenwerken in een netwerk met een diversiteit aan organisaties - regionaal, bovenregionaal en nationaal - wordt namelijk een steeds belangrijker doel voor crisisbeheersing.

Slimme inzet van data & technologie

Wat wilden we bereiken?

Slimme technologie stellen ons meer en meer in staat om te weten wat er in de samenleving speelt. Dit biedt de mogelijkheid om de stap te maken van reageren naar voorspellen. Bijvoorbeeld om dreigingen vroegtijdig te voorzien en de effecten van incidenten razendsnel in beeld te hebben. Door verbindingen aan te gaan met huidige en nieuwe partners, boren we nieuwe informatiekanaalen aan en ontwikkelen ons tot informatieknooppunt. Verder spraken we uit dat we informatie gestuurd en risicogericht werken en beschikken over valide data. Dat we werken aan veiligheidsintelligence voor onszelf, onze partners en de samenleving, en dat we technologische mogelijkheden volgen en daar ervaring mee op willen doen.

Wat hebben we bereikt?

Voor de brandweer bleek dat er nog veel stappen te zetten waren in het op orde brengen van de basis datahuishouding. Om daadwerkelijk aantoonbaar paraat of aantoonbaar vakbekwaam te zijn, is het van belang dat er duidelijk is welke data nodig is, waar deze data wordt opgeslagen, dat systemen deze data kunnen genereren en dat er mensen zijn die de data kunnen omzetten in bruikbare

sturingsinformatie. Op veel van deze punten bleek de organisatie ad hoc te werken, en is een kwaliteitsverbetering nodig.

Daarom zijn de afgelopen jaren vooral stappen gezet in het op orde krijgen van de faciliterende zaken. Zo is het gelukt om een nieuw registratiesysteem te introduceren, genaamd Veiligheidspaspoort Dit helpt om op verschillende niveaus inzicht te krijgen in de vakbekwaamheid binnen Brandweer Fryslân, en verbetert het registreren van incidenten. Daarnaast is een start gemaakt met de aanschaf van een nieuw navigatiemodule, inclusief de mogelijkheden van automatisch statussen. Ook is er geïnvesteerd in het organisatie breed inzetten van een beschikbaarheidssysteem, en is de organisatie van start gegaan om de databehoeftes in kaart te brengen.

Voor zowel de brandweer als crisisbeheersing geldt dat de beperkingen die ontstonden door de coronamaatregelen ertoe hebben geleid dat de medewerkers van vakbekwaamheid vol hebben ingezet op de ontwikkeling van het digitale leren. Zaken als e-learning en kennisdeling via webinars is in korte tijd gemeengoed geworden.

Er wordt gezegd dat een crisis bedrijven stimuleert tot innovatie en creativiteit. Dat heeft de afdeling Crisisbeheersing ook ervaren. Niet op lange termijn, maar op korte termijn was er behoefte aan een Informatieknooppunt (IKP) om gemeenten en partners te informeren. Het IKP van de afdeling Crisisbeheersing had tijdens de coronacrisis o.a. een 'vraag en antwoord' functie voor burgers, brancheorganisatie en bedrijven. Daarnaast worden via het IKP regionaal, bovenregionaal en nationaal informatie en actuele veiligheidsbeelden uitgewisseld.

Hoe kun je kunstmatige intelligentie benutten voor veiligheidsvraagstukken? De Virtuele Assistent is een innovatief proof of concept dat is ontwikkeld in onze Veiligheidsregio door de afdeling Crisisbeheersing en de afdeling Bedrijfsvoering. Het moet bijdragen aan een snellere en betere beeld- en oordeelsvorming, door deze tijdswinst wordt de kans op schade en slachtoffers verkleind. Inmiddels

heeft het IFV dit initiatief omarmd en werkt binnen een coalitie met meerdere veiligheidsregio's aan de volgende stap.

Wat is nog niet gelukt en wat gaan we nog doen?

Het is merkbaar dat op dit speerpunt de grootste stappen nog te zetten zijn. Het is niet voor niets dat het bestuur in het kader van Toekomstbestendige Bedrijfsvoering extra middelen heeft beschikbaar gesteld, onder andere om informatiemanagement op orde te houden en verder te ontwikkelen. Dit creëert de randvoorwaarden waar Brandweer Fryslân en de afdeling Crisisbeheersing de komende jaren hun plannen op kunnen uitwerken.

Binnen Brandweer Fryslân gaat zich dat vooral richten in het op orde krijgen van de datahuishouding. Bij de evaluatie van het dekkingsplan 2.0 bleek dat de kwaliteit van veel data te wensen over laat. De verbeterpunten bevinden zich over de gehele linie: in het optimaliseren van processen, tot aanpassen van systemen. In het investeren in kennis tot het strakker sturen op het gewenste gedrag. En in het helder krijgen van wat je wilt bereiken, en welke data daadwerkelijk relevant zijn om te meten.

Voor Crisisbeheersing geldt dat er nog verder gewerkt moet worden aan het realiseren van een structureel Informatieknooppunt. Enerzijds omdat veiligheidsregio's door het ministerie van J&V en het Veiligheidsberaad zijn gevraagd een impuls te geven aan initiatieven voor informatiemanagement in de regio. Anderzijds omdat nieuwe crisistypen vragen om continu informatiemanagement in de koude, lauwe en warme fase. Informatiemanagement speelt een steeds grotere rol in de risico- en crisisbeheersing. Een goede informatiepositie geeft de afdeling crisisbeheersing en de crisisorganisatie zicht op risico's en het verloop van incidenten en crises. Daarvoor moet ook de afdeling Crisisbeheersing stappen zetten in het op orde krijgen van een betrouwbare datahuishouding. Pas daarna is het mogelijk om de stap te maken naar veiligheidsintelligence, informatie gestuurd en risicogericht werken op basis van valide data.

De ontwikkeling die hierin te maken is, is niet van vandaag op morgen te realiseren. Het brengt een verandering van werken met zich mee. Dit vraagt om het kunnen omgaan met verandering. Om discipline in het volhouden van de nieuwe werkwijze en het loslaten van de oude werkwijzen. Juist in een organisatie met vrijwilligers en crisisfunctionarissen vraagt dit souplesse en geduld om ervoor te zorgen dat iedereen in staat is mee te komen in deze nieuwe manier van werken. De eerste stappen in deze onomkeerbare beweging zijn gezet, maar er zijn nog veel meters te maken om ervoor te zorgen dat iedereen daadwerkelijk meegaat en mee blijft gaan.

Nieuwsgierig en omgevingsbewust

Wat wilden we bereiken?

In een snel veranderende wereld, met een toenemende complexiteit van de samenleving, zijn nieuwe maatschappelijke uitdagingen, veiligheidsissues en crisistypen aan de orde van de dag. In die omgeving werken wij elke dag aan veiligheid, en om dat voor elkaar te krijgen, zullen we weerbaar en wendbaar moeten zijn. Door middel van verbindingen te leggen met kennisinstellingen en andere relevante organisaties weten we wat er speelt. We passen onze organisatie aan op de veranderende wereld. We ontwikkelen ons als lerende organisatie en we tonen lef, ook al brengt dat soms fouten met zich mee. Alles om ervoor te zorgen dat we voorbereid zijn op de crisis waar we niet op voorbereid kunnen zijn.

Wat hebben we bereikt?

Als er ooit een periode is geweest dat het belang aantoonde van een weerbare en wendbare organisatie dan is dat deze beleidsperiode wel. Zoals eerder beschreven ontstond op dag twee van 2019 een grote crisis omdat de Msc Zoë honderden containers verloor op de Noordzee, om gevolgd te worden door de grootste crisis van de afgelopen tijd: de coronacrisis.

Terugkijkend op de afgelopen drie jaar kunnen we met tevredenheid zeggen dat we goed in staat

zijn geweest om onze rol te pakken in een crisis waar we niet op voorbereid hadden kunnen zijn. De mate van grensoverschrijding, de dynamiek, de diversiteit aan samenwerkingspartners en de impact op de samenleving hadden we vooraf niet kunnen voorspellen. Toch durven we te zeggen dat we het al lerende, met lef en soms met fouten, goed hebben gedaan. Er staat een flexibele en veerkrachtige organisatie.

Een organisatie die breed kijkt naar wat er speelt in het land en daarop acteert. Een voorbeeld bij de Brandweer tijdens deze beleidsperiode is Uitrak op Maat op geweest. Door in te spelen op beperkte paraatheid bij sommige posten en kennis op te doen bij andere veiligheidsregio's werd het mogelijk gemaakt om ook met minder dan zes man uit te rukken. Een volgende stap is om het materieel nog beter op deze beweging aan te laten sluiten, bijvoorbeeld door het experimenteren met andere voertuigen en bijpassende voertuigbezettingen.

Een andere ontwikkeling is de komst van de Omgevingswet. Deze grote stelselherziening in het fysieke domein vraagt wezenlijk andere competenties van ons personeel, waarbij de stap gezet moet worden van controleren naar meedenken en adviseren. Een verandering die voor langere tijd energie en aandacht vraagt, maar die wel gerealiseerd gaat worden en ervoor zorgt dat de diensten die we als organisatie leveren nog beter aansluiten bij de wensen van gemeenten en inwoners.

Wat is nog niet gelukt en wat gaan we nog doen?

Binnen crisisbeheersing zien we dat complexe en sluimerende crisistypen vaker voorkomen. Gelukkig niet allemaal zo extreem als de coronacrisis. Maar er wordt steeds vaker een beroep gedaan op een deel van de afdeling Crisisbeheersing of -organisatie. Het is echter wel de vraag voor welke maatschappelijke opgave we (komen te) staan. In welke mate moeten we ons aanpassen aan de veranderende wereld? Vergt dat een heroverweging van onze (kern)taken? En welke competenties en verandering vraagt dat van onze medewerkers?

Deze ontwikkeling naar steeds complexere crises kent ook een aspect van brandveiligheid. De eerder al genoemde energietransitie is hier een voorbeeld hiervan.

Daarnaast heeft de coronacrisis ook bij de brandweer laten zien dat een dergelijke grote crisis impact heeft op de dagelijkse bedrijfsvoering. Zo was het door de beperkende maatregelen tijdens de coronacrisis amper mogelijk om op te leiden en te oefenen. Een stagnatie die nog een aantal jaar gaat duren voordat deze weer helemaal op sterkte is. En ook de taken op het gebied van risicobeheersing werden bemoeilijkt door de coronacrisis. Vooral evenementenadviesing, controles op locatie en de activiteiten in het kader van Brandveilig Leven hebben lang stilgelegen.

Samengevat

Met nog één jaar voor de boeg kijken we met gepaste trots terug op drie dynamische jaren. De belangrijkste constatering is dat onze paraatheid altijd op orde is geweest. Wanneer de brandweer nodig was, kwam deze ter plaatse. Wanneer de Friese crisisorganisatie nodig was, werd deze opgeschaald.

Tegelijkertijd constateren we dat voor een toekomstbestendige brandweer en crisisbeheersing nog stappen gezet kunnen en moeten worden. Om optimale beheersing van risico's en crises en hulpverlening aan de Friese burgers te blijven leveren. Zeker met de verwachting dat hedendaagse risico's en crises steeds complexer worden.

De rode draden uit de evaluatie:

- Slimme inzet van data en technologie blijkt in de praktijk meer tijd te kosten dan vooraf verwacht. Aan de voorkant is het belangrijk om te onderzoeken wát we willen genereren aan data. Door zowel de brandweer als crisisbeheersing worden in dit proces stappen gezet, maar blijkt ook dat er nog veel uitdagingen zijn in het op orde brengen van de basis datahuishouding. En datamanagement moet op orde zijn om betrouwbare informatie

te genereren en bijvoorbeeld toe te passen als bruikbare sturingsinformatie. Daarna kunnen we met valide data de volgende stappen maken naar veiligheidsintelligence, informatie gestuurd en risicogericht werken.

- Veiligheidsregio Fryslân is een echte netwerkorganisatie. Zowel de brandweer als crisisbeheersing participeren ieder op eigen wijze in netwerken. De parate brandweerorganisatie staat bijvoorbeeld met vrijwilligers midden in de lokale samenleving. En voor crisisbeheersing is mede ingegeven door de crisissen in de regio een effectief crisisbeheersingsnetwerk ontstaan met een breed scala aan netwerkpartners. Netwerkvorming blijft echter essentieel, ons werk vraagt om betrokkenheid van een divers aantal partners en burgers. Want veiligheid is van iedereen.
- Als er ooit een periode is geweest dat het belang aantoonde van een weerbare en wendbare organisatie dan is dat deze beleidsperiode wel. In een snel veranderende wereld, met een toenemende complexiteit van de samenleving en nieuwe maatschappelijke uitdagingen werken wij aan veiligheid. Niet alles kan opgelost worden met plannen, wet- en regelgeving. Er zijn ook veranderingen die uit mensen zelf moeten komen en dat is voor de een makkelijker dan voor de andere. De mate van aanpassingsvermogen van de organisatie en een passend DNA moet afgestemd zijn op de maatschappelijke opgave.

EVALUATIE BELEIDSPLAN ORGANISATIE

Digitale dienstverlening

Wat wilden we bereiken?

Klantgerichtheid en digitalisering zijn belangrijke thema's voor de Vrf. Onze ambitie op digitalisering van de dienstverlening in de beleidsperiode 2019-2022 valt uiteen in de drie speerpunten:

1. klantgerichte dienstverlening voor alle inwoners van Fryslân: naast de traditionele kanalen, kan er digitaal op een laagdrempelige wijze gebruik gemaakt worden van onze diensten en hierin werken we daar waar het kan met onze partners;
2. digitale vaardigheden verbeteren: digitalisering brengt nieuwe vaardigheden met zich mee, die nu nog niet of beperkt in de organisatie voorhanden zijn;
3. veiligheid voor de gebruikers waarborgen: we zetten in op het voorkomen van datalekken en het inrichten van betere beveiliging van onze processen.

Wat hebben we bereikt?

De afgelopen jaren is er stevige voortgang geboekt. De Vrf is gericht op het verhogen en verbeteren van de digitale dienstverlening. Er is daarvoor een aantal programma's ontplooid dat een meerjarig karakter heeft zoals het beter inrichten van de i-functie in de organisatie, het (her)formuleren en vaststellen van informatiebeleid en de sturing op projecten.

Op het gebied van klantgerichte dienstverlening is de GEO-voorziening geïmplementeerd. Deze voorziening bevat geografische data waar wij en onze partners, waaronder gemeenten, gebruik van kunnen maken. We hebben met het oog op de Omgevingswet, die naar verwachting op 1 juli 2022 van kracht wordt, een koppeling gemaakt met de samenwerkingsomgeving. Het Digitaal Stelsel Omgevingswet (DSO) is samen met de Omgevingswet een aantal keer uitgesteld. Wij staan echter in de startblokken om te starten met het DSO. Binnen het DSO worden alle gegevens over de fysieke leefomgeving geografisch (op de kaart) en tekstueel (wet- en regelgeving) bij elkaar gepresenteerd en uitgewisseld. De jeugdgezondheidszorg werkt, met het programma JDZ 3.0, aan haar toekomstbestendigheid. Hiervan

uit wordt er gewerkt aan het digitaal ontsluiten van 'mijn kinddossier' voor alle ouders in Fryslân.

Passend bij een vakgebied waarop de ontwikkelingen zich in snel tempo opvolgen en de actualiteit de prioriteit bepaalt, lag de focus van de afdeling Informatiemanagement de afgelopen twee jaar op dat wat de actualiteit, en daarmee Corona in het bijzonder, van ons vroeg:

Dataveiligheid verbeterd: we voldoen steeds meer aan de AVG en NEN7510, werken aan BIO en hebben een privacy-officer in dienst: we creëren bewustzijn bij onze medewerkers op dit onderwerp en treffen technische en organisatorische veiligheidsvoorzieningen.

Buisness Intelligence (BI) geprofessionaliseerd: het publiceren, monitoren en analyseren van data is van groot belang voor het zicht krijgen en houden op de pandemie en is onze interne stuurinformatie, dit doen we zelf en samen met externe partners; Informatieknooppunt Crisisbeheersing en advieslijnen Corona GGD opgezet: een pandemie brengt veel vragen van inwoners en partners met zich mee aan de afdeling Crisisbeheersing en de GGD; Corona GGD op ICT-gebied ICT ondersteund: de test- en vaccinatielocaties + BCO-werkplekken moesten worden ingericht en alle tijdelijke medewerkers worden voorzien van ICT-middelen (onze ontwikkeling van de afgelopen jaren op dit terrein maakte dit mogelijk);

Thuiswerken en het op afstand samenwerken ondersteund: het digitaal vergaderen via Teams is geoptimaliseerd en gefaciliteerd en er is een webinarruimte ingericht om zowel intern elkaar als extern onze klant te bereiken (denk aan live chats met ouders of met medewerkers), deze ontwikkeling heeft de digitale vaardigheden van onze medewerkers verbeterd (onze ontwikkeling van de afgelopen jaren op dit terrein maakte dit mogelijk).

Wat is nog niet gelukt en wat gaan we nog doen?

Het realiseren van klantgerichte dienstverlening voor alle inwoners van Fryslân blijkt best ingewikkeld. Hiervoor zijn systemen nodig, die door de makers pas kunnen worden aangeboden als helder is wat deze moeten kunnen. De afstemming op landelijk

niveau over de inhoud en het doel van deze systemen blijkt complex en stroperig.

De verwachting is dat 2022 een jaar is waarin projecten afgerond en geborgd worden. Dat geldt zeker voor de uitvoering van het versnellingsplan informatieveiligheid, dat de veiligheidsregio's landelijk met elkaar hebben afgesproken.

Duurzaam voorbeeldgedrag

Wat wilden we bereiken?

We vinden het belangrijk om een bijdrage te leveren aan de klimaatdoelstellingen en zijn van mening dat wij daar als overheidsorganisatie een voorbeeldfunctie in hebben. Vandaar dat we voor de beleidsperiode 2019-2022 de ambitieuze doelstelling formuleerden om in 2022 nul op de meter te hebben. Dit vraagt investeringen in zonnepanelen, in het meer elektrisch maken van onze apparatuur en voertuigen en het slimmer omgaan met onze reiskilometers. Het doel was om in 2018 een plan op te stellen om duidelijkheid te krijgen over hoe we deze ambitie kunnen realiseren, en in welke mate dit past binnen het huidige budget. We willen op dit punt nauwgezet de aansluiting met de gemeenten zoeken.

Wat hebben we bereikt?

Niet in 2018, maar wel in december 2020 heeft het dagelijks bestuur de ambities vastgesteld die Vrf wil bereiken om haar bijdrage te leveren aan de Sustainable Development Goals. Deze ambities bestaan uit: mobiliteit, energie en anders organiseren.

Voor de brandweerkazernes zijn blauwdrukken opgesteld en deze zijn leidend voor het uitvoeren van de zo duurzaam mogelijke bouwagenda. Door het thuiswerken, zijn er veel minder reisbewegingen gemaakt en is onze mobiliteit minder belastend geweest. Het 'nieuwe werken' zorgt ervoor dat wij meer thuis werken en dus minder onderweg zijn voor ons werk.

Wat is nog niet gelukt en wat gaan we nog doen?

Door o.a. de Coronacrisis is er het afgelopen jaar minder aandacht geweest voor de duurzame ambities van Vrf. De ambitie 'nul op de meter in 2022' wordt niet gerealiseerd. De klimatologische ontwikkelingen en hun impact op de samenleving vragen echter in toenemende mate wel aandacht voor het vergroten van duurzaamheid. Dit geldt ook voor het opereren van de Brandweer, GGD en Crisisbeheersing.

Binnen de financiële kaders gaan we aan de slag met circulaire inkoop, 0 op de meter bij nieuwbouw en doen we onderzoek naar hergebruik van materialen en verwerken van medicijnresten. In de aanbestedingen wordt er rekening gehouden met duurzaamheid. Onze gezondheids- en veiligheidstaken vragen van ons dat we mobiel zijn om snel bij de Friese burger te kunnen zijn. Wij zijn daardoor veel onderweg binnen Fryslân in dienstauto's en met brandweermaterieel. Verduurzamen van onze mobiliteit vinden wij daarom van belang. Het doel is om op een verantwoorde balans te vinden tussen veiligheidsdoelen en duurzaamheidsdoelen. De verwachting is dat de komende beleidsperiode het thema duurzaamheid expliciet(er) op de agenda van de Vrf komt.

Uitstekend werkgeverschap

Wat wilden we bereiken?

Om ons werkgeverschap verder te ontwikkelen, streefden we ernaar dat onze medewerkers ons in 2020 bestempelden als een zogenoemde Great Place to Work. Daarbij richtten we ons op alle aspecten van het werkgeverschap. Denk hierbij aan hoe de werkomgeving eruitziet en hoe we mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt kunnen helpen. Het gaat ook over hoe we onze huidige medewerkers kunnen ondersteunen wanneer het werk, door bijvoorbeeld digitalisering en informatisering, andere competenties vraagt.

De bijdrage aan een veilig en gezond Fryslân staat en valt met de kwaliteit van onze mensen. Daarom is het van belang om tijd en energie te steken in het blijven van een aantrekkelijke werkgever. Dit betaalt zich uit in hoge medewerkerstevredenheidsscores. Tegelijk zagen (en zien) we ook een krapte op de arbeidsmarkt voor bepaalde functies ontstaan. In combinatie met een vergrijzing van het werknemersbestand en een verandering van werkzaamheden door automatisering, vroeg (en vraagt) dit om aandacht en actie. Op deze wijze beschikken we ook in de toekomst over voldoende goede mensen die passen bij onze cultuur.

Wat hebben we bereikt?

In 2019 werden we gecertificeerd tot een Great Place to Work, een jaar eerder dan gehoopt. In 2020 gaven we geen uitvoering aan de certificering, omdat de prioriteit binnen de organisatie volledig lag op de centrale rol in de coronacrisis en het individuele welbevinden van medewerkers.

Voor een aantal functies binnen de GGD zien en verwachten we in de toekomst meer krapte. Het afgelopen jaar zijn we gestart met het project arbeidsmarktcommunicatie om ons als werkgever GGD hierin goed te profileren en samen met de medewerkers het merk GGD uit te dragen.

We hebben de afgelopen jaren aandacht gehad voor een gezonde en prettige werkomgeving. In dit kader werd, door Corona, de thuiswerkplek veel belangrijker. Hierin hebben we medewerkers gefaciliteerd. De toenemende informatisering en het veilig en bewust werken vragen bepaalde competenties. Hierin zijn onze medewerkers ondersteund.

Wat is nog niet gelukt en wat gaan we nog doen?

Zaken die komende tijd nog aandacht vragen zijn: duidelijkheid over de thuiswerkvergoeding en hybride werken, het implementeren van een nieuwe meetlat voor wat je moet kunnen voor een functie en het opstellen van een nog betere en passendere inwerkmethodologie en -programma.

Voor de Vrf is en blijft het van belang dat we voor onze medewerkers, vrijwilligers en crisisfunctionarissen een aantrekkelijke werkgever zijn en blijven. Hierdoor creëren we een toekomstbestendig personeelsbestand waarmee we onze rol in de maatschappij aan kunnen. Dit thema heeft daarom constant onze aandacht.

Samengevat

We kunnen concluderen dat we op de organisatie-thema's digitalisering, duurzaam voorbeeldgedrag en uitstekend werkgeverschap stappen hebben gezet in de beleidsperiode 2019-2022. Op het ene thema grotere stappen dan op het andere thema. Hierin heeft Corona een grote rol gespeeld. Op de afdelingen, die de regie hebben op deze thema's (Informatiemanagement, Facilitair en Personeel & Organisatie), is een groot beroep gedaan door de crisisorganisatie Corona GGD. Deze medewerkers hebben een grote rol gespeeld in het zoeken en opzetten van test- en vaccinatielocaties, in het realiseren van werkplekken voor bron- en contactonderzoek, in het werven van het personeel en in het de medewerkers voorzien van ICT-middelen.

Buiten dat Corona ervoor zorgt dat onze plannen anders verlopen, laat het ons ook zien wat we allemaal met elkaar kunnen. We zijn trots op wat we in heel korte tijd met elkaar hebben neergezet in de bestrijding van de pandemie. Dit hadden we niet bereikt als de ontwikkeling van onze mensen en middelen daarvoor niet in gang was gezet. Tot slot had dit niet gekund zonder de enorme veerkracht, het aanpassingsvermogen en de tomeloze inzet van onze medewerkers.