

AGENDA

Bestuurscommissie Gezondheid

Datum	:	14 februari 2024
Tijdstip	:	15.30 – 17.00 uur
Locatie	:	Veiligheidsregio Fryslân, Harlingertrekweg 58, Leeuwarden, De Ridderzaal

	<u>Onderwerp</u>	<u>Bijlage</u>	<u>Doel</u>
1.	Opening en vaststellen van de agenda		Vaststellen
2.	Concept verslag Bestuurscommissie Gezondheid 23 november 2023	1	Vaststellen
3.	Ingekomen stukken en mededelingen	1	Informeren
4.	Aanpassing Wet Gemeenschappelijke Regelingen	4	Instemmen en adviseren DB/AB
5.	Zienswijzen Kaderbrief 2025 – 2028	Geen	Instemmen en adviseren DB/AB
6.	Voorlopig resultaat 2023	Geen	Ter informatie
7.	Jaarverslag 2023 <i>Programma gezondheid</i>	3	Teksten vaststellen
8.	Programmabegroting 2025 <i>Programma gezondheid</i>	3	Teksten vaststellen
9.	Afronding programma JGZ 3.0 <i>Presentatie Elke Guikema – programmamanager</i>	2	Vaststellen
10.	Maatschappelijke zorg <i>Presentatie Manisha Biekram – beleidsadviseur Zorg & Veiligheid</i>	Geen	Informeren
11.	Rondvraag en sluiting		

VERSLAG

Bestuurscommissie Gezondheid

Datum	:	23 november 2023
Tijdstip	:	10:00 – 11.30 uur
Locatie	:	Veiligheidsregio Fryslân, Harlingertrekweg 58, Leeuwarden, De Ridderzaal

Aanwezig:

L. de Vries (voorzitter)	H. Zonderland (lid Agendacommissie)	E. de Groot (lid Agendacommissie)
N. Kramers (lid Agendacommissie)	M. Poelman (lid Agendacommissie)	E. Verhagen
G. van Essen	P. IJnsen	S. Sijtsma
J.D. de Vries	P. van der Zwan	C. de Pee
R. de Vries	L. Kleefstra (Directeur Publieke Gezondheid)	M. Esselink (secretaris)
M. Vellinga	I. Zonneveld	B. Gardeniers
	E. Knoll (directeur bedrijfsvoering)	K. Wielstra

Afwezig:

S. Vegelin (waargenomen door C. de Pee)	W. Kleinhuis (Algemeen directeur)
---	-----------------------------------

1. Opening en vaststellen van de agenda

De voorzitter opent de vergadering. Welkom aan het publiek, waaronder een journaliste van de Leeuwarder Courant.

De volgorde van de agendapunten wordt iets aangepast om de behandeling van de punten te vergemakkelijken: na agendapunt 7 vervolgen we met punt 10, waarna punt 8 en 9 worden behandeld. Agendapunt 7 vervalt.

2. Concept korte conclusies 5 oktober 2023

De verslag met korte conclusies van 5 oktober wordt ongewijzigd vastgesteld.

3. Ingekomen stukken en mededelingen

- De data van de Waddeneilanden en Dantumadeel worden gemist in de mededeling over NNZ. Deze zal bij het verslag worden nagezonden:
 - o In Dantumadeel is 1 aandachtsfunctionaris actief bij de organisatie welzijnswerk Het Bolwerk.
 - o Op de Waddeneilanden is geen gebiedsspecifieke aandachtsfunctionaris.
- Erna Jellesma komt niet terug als manager. Er loopt een proces om een nieuwe manager aan te nemen
- Extra mededeling: Project Visueel voorlichtingsmateriaal schadelijke praktijken: In april 2023 is het Programmaplan Toekomstscenario Kind- en gezinsbescherming vastgesteld door de Friese gemeenten. Voor dit programma konden de Friese gemeenten en ketenpartners een projectaanvraag kan doen bij SDF. De GGD Fryslan heeft samen met Veilig Thuis, Fier en Sense een aanvraag ingediend en gehonoreerd gekregen voor animaties over vrouwenbesnijdenis (vrouwelijke genitale verminking (VGV)), eerwraak, uithuwelijken en achterlating te ontwikkelen voor de doelgroep. De GGD zal de projectleiding verzorgen en inhoudelijk betrokken zijn.

De Bestuurscommissie Gezondheid neemt kennis van de mededelingen.

4. Kansrijke Start Fryslân en ketenaanpak Kansrijke start naar de Friese Preventieaanpak

N. Kramers licht dit agendapunt toe. Vorig jaar heeft de bestuurscommissie gezondheid al toegezegd verder te gaan met Kansrijke Start. Door de ontwikkelingen in GALA en IZA is het logisch deze vervolgstap te zetten. Duidelijk moet zijn dat Kansrijke Start Fryslan meer is dan een ketenpak: ook de regionale samenwerking en het onderdeel van samen leren is een essentieel onderdeel. Verder wordt Kansrijke Start ook in FrIZA geborgd bij "Gezond Opgroeien".

De Bestuurscommissie Gezondheid besluit dat de huidige opdracht Kansrijke Start Fryslân per 1 januari onderdeel wordt van de Friese Preventieaanpak (FPA), waarbij naast de regionale samenwerking ook de regionale ketenaanpak Kansrijke Start bij de FPA belegd wordt.

5. Friese Preventieaanpak doorontwikkeling

M. Poelman en JD. de Vries lichten dit agendapunt toe aan de hand van een aantal PowerPoint slides. Lijn van doorontwikkeling is ook in de vorige bestuurscommissie besproken (dd 5 oktober 2023). Strekking is dat er wordt behouden wat er is, kennis wordt versterkt door de kenniswerkplaats verder uit te bouwen. En er wordt ingezet op het versterken van een regionale en lokale infrastructuur. We kiezen er in Fryslân voor om juist ook in te zetten op de lokale aanjagers om de opgaven mogelijk te maken. De voorgestelde governance is de huidige werkwijze die we in dit doorontwikkelplan willen bestendigen.

De doorontwikkeling is besproken in het Bestuurlijk Platform FPA op 10 november. Hier is positief geadviseerd over het vervolg.

P. van der Zwan licht toe dat de voorgestelde doorontwikkeling FPA een logisch voorstel is in lijn met de ontwikkelingen in FrIZA. Door stevig in te zetten op de FPA dragen we bij aan de gezamenlijke IZA opgaven, de opgaven die voortkomen uit het regioplan, waaronder 'versterken sociale basis', en komen we tot een duurzame preventie infrastructuur voor Fryslân voor de komende jaren. Vanuit het IZA moet elke regio een regionale preventie infrastructuur hebben, in de vorige BC is al besproken dat de FPA dit is voor Fryslân.

De bestuurscommissie gezondheid stelt vast:

- *De inhoudelijke doorontwikkeling van de Friese Preventieaanpak om te komen tot gewenste regionale preventie infrastructuur.*
- *De voorgestelde governance en financiën en op basis hiervan een aanvraag voor SPUK IZA middelen 2024, 2025 en 2026 te doen bij BC FrIZA.*

6. Presentatie Seksuele Gezondheid

De bestuurscommissie neemt kennis van een presentatie door Kitty de Groot.

De bestuurscommissie wordt meegenomen over de taken en activiteiten rondom Seksuele Gezondheid in Friesland en wat de afdeling Seksuele Gezondheid (S&G) van GGD Fryslân hierin doet. Het is een wettelijke taak infectieziekte bestrijding te doen. Essentieel is het netwerk op te bouwen en te behouden zodat we bij uitbraken en nieuwe ziekten direct actie kunnen ondernemen. Resistentie van antibiotica is een snel uitbreidend probleem dat zo ver mogelijk uit gesteld moet worden en dus is infectieziekten bestrijding noodzakelijk.

Afdeling S&G ziet 30% van de Seksueel Overdraagbare Aandoeningen (SOA's) in Friesland. Huisartsen weten de afdeling S&G nog onvoldoende te vinden en ook bijvoorbeeld professionals werkzaam met mensen met licht verstandelijke beperkingen. Het team probeert dit goed onder de aandacht te krijgen, want we hebben meer tijd en expertise. Suggestie om netwerk uit te breiden richting gemeentes om signalering te versterken.

7. Herinrichting Forensische Geneeskunde

In verband met wijzigingen in het voorgestelde proces, kan dit agendapunt nu niet voorgelegd worden aan de bestuurscommissie gezondheid. Dit agendapunt vervalt.

8. Aangepaste financiële verordening

R. Vellema geeft een toelichting op de stukken.

De Bestuurscommissie stemt in met de doorgeleiding van de aangepaste financiële verordening aan het Dagelijks Bestuur.

9. Begrotingswijziging 2024 en Kaderbrief 2025 – 2028

R. Vellema geeft een toelichting op de stukken.

In aanvulling op de huidige toelichting zal er ook een webinar voor raadsleden plaatsvinden en zullen alle stukken ook voorliggen in de gemeenteraden.

E. de Groot: graag verduurzaming ook uitwerken als kans en opbrengst, niet alleen als risico.

N. Kramers: helder beeld dat kosten gaan stijgen door verschillende ontwikkelingen. Graag al snel een proces starten om door te lichten (extra) taken en activiteiten van de GGD passen bij de opdracht en toekomst. Deze discussie dan los van begrotingswijzigingen voeren. L. Kleefstra zegt toe om dit proces te starten. Te beginnen in de agendacommissie gezondheid.

P. vd Zwan: bij het onderwerp Toekomst jeugdgezondheidszorg graag extra paragraaf opnemen over de integraliteit en samenhang van deze ontwikkelingen met andere ontwikkelingen rondom jeugd.

De Bestuurscommissie stemt in met de doorgeleiding van de eerste begrotingswijziging 2024 aan het Dagelijks Bestuur

De Bestuurscommissie stemt in met de doorgeleiding van de kaderbrief 2025-2028 aan het Dagelijks Bestuur na aanvulling bij onderwerp Toekomst Jeugdgezondheidszorg.

10. Niet effectueren scenario 3 voor 2022 en 2023

R. Vellema geeft een toelichting op de stukken.

De Bestuurscommissie stemt in met de doorgeleiding van het niet effectueren scenario 3 voor 2022 en 2023 aan het Dagelijks Bestuur.

11. Notitie weerstandsvermogen en risicobeheersing

R. Vellema geeft een toelichting op de stukken.

De Bestuurscommissie stemt in met de doorgeleiding van de notitie weerstandsvermogen en risicobeheersing aan het Dagelijks Bestuur.

12. Controleverordening 2023

R. Vellema geeft een toelichting op de stukken.

De Bestuurscommissie stemt in met de doorgeleiding van de controleverordening aan het Dagelijks Bestuur.

13. Rondvraag en sluiting vergadering

- JD. de Vries zal geen deelnemer meer zijn van de auditcommissie omdat hij toetreed tot het bestuur van het Samenwerkingsverband P10. Wij danken de heer de Vries voor zijn inzet in de auditcommissie.
- In december zal er een extra agendacommissie gezondheid worden gepland.

De voorzitter sluit de vergadering met dank aan de aanwezigen.

Oplegnotitie informierend

Onderwerp	Mededelingen
Ter behandeling in de vergadering van	de Bestuurscommissie Gezondheid
Status	Openbaar
Portefeuillehouder	L. de Vries
Auteur	L. Kleefstra
Bijlagen	Geen
Vergaderdatum	31-1-2024
Agendapunt	3

Kennisnemen van	<p>Mededelingen m.b.t.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Rechtmatigheidsverantwoording 2023 - Inzet en financiering jeugdgezondheidszorg Oekraïense ontheemden - KWF-subsidie GeZONd in Fryslân - Gunning STORM
Inleiding	Er zijn enkele mededelingen voor de Bestuurscommissie Gezondheid.
Mededelingen	<p>Rechtmatigheidsverantwoording 2023</p> <p>De meeste controles zijn afgerond. Een aantal controles kan pas plaatsvinden nadat de boeken zijn gesloten en de cijfers definitief zijn. Vooralsnog zijn er geen grote tekortkomingen geconstateerd. Dit is in lijn met de bevindingen uit eerdere jaren.</p> <p>In zijn algemeenheid kan worden gesteld dat de bevindingen rondom getrouwheid beperkt zijn, rondom rechtmatigheid blijft de naleving van Europese aanbestedingsregels verreweg het belangrijkste aandachtspunt. Er is voor een bedrag van € 362.000 aan fouten aangemerkt, met betrekking tot Europese aanbestedingen. Deze onrechtmatigheid heeft betrekking op drie verschillende crediteuren. De geconstateerde fouten zijn lager dan de verantwoordingsgrens en daarom zullen geen afwijkingen worden opgenomen in de verantwoording in de jaarrekening.</p> <p>Er wordt een extra kort overleg voor de bestuurscommissies gepland, rond de vergadering van het AB op 14 maart. Tijdens dit extra overleg worden de definitieve conclusies en het bijbehorende verslag met u gedeeld.</p> <p>Inzet en financiering jeugdgezondheidszorg Oekraïense ontheemden</p> <p>In de decembercirculaire van het gemeentefonds zijn middelen toegekend voor de zorg aan Oekraïense ontheemden. Dit is opgedeeld in taken ten behoeve van de uitvoering vanuit de Wet</p>

Publieke Gezondheid (WPG), Wet Maatschappelijke Ondersteuning en de Jeugdwet. De GGD is verantwoordelijk voor zorg vanuit de WPG. Op basis hiervan zal facturatie voor 2023 plaats vinden. We veronderstellen dat voor 2024 een vergelijkbare regeling zal volgen. In 2024 zullen we de zorg continueren.

KWF-subsidie GeZONd in Fryslân

Eind 2023 hebben we vanuit KWF-kankerbestrijding een subsidie ontvangen t.b.v. huidkankerpreventie. Van 2024 t/m 2027 werkt een projectteam in samenwerking met KWF Kankerbestrijding hier in de gemeenten Súdwest-Fryslân, De Fryske Marren en Smallingerland aan. Er wordt in 3 pijlers gewerkt:

1. Gezondheidsbescherming: Het plaatsen van interventies die beschermen tegen schadelijke UV-straling.
2. Bewustwording: Het voeren van een UV-bewustwordingscampagne.
3. Beleid: UV-bescherming laten opnemen in het beleid van lokale organisaties.

Projectdoelen

Op de korte termijn willen we de (jonge) inwoners van de deelnemende gemeenten beter beschermen tegen huidkanker. Daarnaast willen we het bewustzijn en de kennis van inwoners over zongedrag en UV-bescherming verbeteren. Op de lange termijn willen we zonbescherming opnemen in de meerjarenkoers van GGD Fryslân, om standaard en in iedere Friese gemeente te werken aan huidkankerpreventie.

Missie

Onze missie binnen het onderzoek is het verminderen van het aantal gevallen van huidkanker onder Friese inwoners

Samenwerking

We werken binnen de drie gemeenten samen met scholen, kinderdagverblijven, sportverenigingen, zwembaden en evenementenorganisaties. In de komende 4 jaar willen we in totaal op 144 locaties beschermende interventies uitvoeren en jaarlijks willen we op 3 evenementen in Fryslân gaan staan ter promotie van zonbescherming. Voor iedere gemeente is er een projectmedewerker die hiermee aan de slag gaat.

Gunning STORM

De STORM aanpak (Strong Teens and Resilient Minds) is gericht op het voorkomen van somberheid, depressie en suïcide onder jongeren en jongvolwassenen. Hierover bent u eerder geïnformeerd.

Het Friese netwerk van onderwijs, jeugdhulpverlening/GGZ, gemeenten en GGD hebben zich de afgelopen periode gecommitteerd aan de voorgestelde aanpak en de uitrol van STORM. De GGD heeft namens deze partners dan ook ingeschreven op de aanbesteding voor de implementatie hiervan. De aanbesteding is recentelijk definitief aan de GGD gegund. Daarnaast is er een aanvraag voor middelen vanuit FrIZA toegekend. Dit betekent dat we voor de schooljaren 2023-2024 en 2024-2025 de STORM aanpak uitrollen op 13 schoollocaties binnen de gemeenten Súdwest-Fryslân, Noardeast-Fryslân en Leeuwarden. Er is geïnvesteerd en gestart met een pilot in en door de gemeente Súdwest-Fryslân, er is een projectleider aangetrokken en de professionals zijn opgeleid voor het geven van de trainingen op de scholen.

	<p>Partijen met wie wij samen bouwen aan STORM zijn Fierder Onderwijs, CVO Zuid-West Fryslân, OVO Fryslân-Noord, Firda, GGZ Friesland, Jeugdhulp Friesland, Accare en gemeenten Noardeast-Fryslân, Súdwest-Fryslân en Leeuwarden.</p> <p>Overige mededelingen Aanvullend wordt de Bestuurscommissie Gezondheid mondeling bijgepraat over actuele ontwikkelingen.</p>
--	---

WIJZIGINGSBESLUIT GEMEENSCHAPPELIJKE REGELING VEILIGHEIDSREGIO FRYSLÂN

De colleges van Burgemeester en Wethouders van de gemeenten Achtkarspelen, Ameland, Dantumadiel, De Fryske Marren, Harlingen, Heerenveen, Leeuwarden, Noardeast-Fryslân, Ooststellingwerf, Opsterland, Schiermonnikoog, Smallingerland, Súdwest-Fryslân, Terschelling, Tytsjerksteradiel, Vlieland, Waadhoeke en Weststellingwerf

gelezen:

het voorstel het algemeen bestuur van Veiligheidsregio Fryslân van 14 december 2023;

overwegende dat:

- er door herindeling in de regio Fryslân een nieuwe gemeente is ontstaan;
- de gemeenschappelijke regeling Veiligheidsregio Fryslân voor het laatst gewijzigd is per 1 januari 2019;
- wijziging van de Wet gemeenschappelijke regeling op 1 juli 2022 aanleiding is om de gemeenschappelijke regeling Veiligheidsregio Fryslân te wijzigen;

gelet op:

- de Wet veiligheidsregio's
- de Gemeentewet
- de Wet gemeenschappelijke regelingen
- Wet publieke gezondheid

Besluiten:

De gemeenschappelijke regeling Veiligheidsregio Fryslân met toestemming van de gemeenteraden als volgt te wijzigen:

Artikel I

De eerste alinea van de aanhef komt te luiden als volgt: De colleges van Burgemeester en Wethouders van de gemeenten Achtkarspelen, Ameland, Dantumadiel, De Fryske Marren, Harlingen, Heerenveen, Leeuwarden, Noardeast-Fryslân, Ooststellingwerf, Opsterland, Schiermonnikoog, Smallingerland, Súdwest-Fryslân, Terschelling, Tytsjerksteradiel, Vlieland, Waadhoeke en Weststellingwerf

Artikel II

Artikel 3, tweede lid, komt te luiden als volgt:

~~De regio~~ Het algemeen bestuur kan overeenkomstig de artikelen 24, 24a en 25 Wgr commissies instellen.

Artikel III

Er wordt na artikel 9 een artikel 9a ingevoegd, luidende:

Artikel 9a Zienswijzen

1. Het algemeen bestuur ~~kan besluiten~~ besluit om, voorafgaand aan het nemen van een besluit met grote financiële, politieke of maatschappelijke impact, de raden van de gemeenten in de gelegenheid te stellen om een zienswijze naar voren te brengen.

2. Het algemeen bestuur biedt de raden de termijn van minimaal acht weken voor het naar voren brengen van een zienswijze.
3. Voorafgaande aan het nemen van het besluit waarover de zienswijze gegeven is stelt het algemeen bestuur de raden van de gemeenten schriftelijk en gemotiveerd in kennis van het oordeel over de zienswijze, bedoeld in het eerste lid, alsmede van de eventuele conclusies die het daaraan verbindt.

Artikel IV

Er wordt na artikel 9a een artikel 9b ingevoegd, luidende:

Artikel 9b Burgerparticipatie

Ingezetenen van de deelnemende gemeenten en belanghebbenden worden bij de voorbereiding, uitvoering en evaluatie van beleid op grond van deze regeling betrokken, voor zover dat bij of krachtens wet vereist is, of voor zover door het bestuur bepaald.

Artikel V

Artikel 17 komt te luiden als volgt:

Het algemeen bestuur kan, met in acht neming van de bepalingen in de artikelen 24, 24a en 25 van de Wgr, bij verordening commissies instellen.

Artikel VI

Artikel 28, tweede lid, komt te luiden als volgt:

2. De raden kunnen over het meerjarig financieel kader het dagelijks bestuur van hun zienswijze doen blijken. Het dagelijks bestuur voegt de commentaren bij het ontwerp meerjarig financieel kader, zoals deze aan het algemeen bestuur wordt aangeboden. Het dagelijks bestuur stelt de raden van de deelnemende gemeenten voorafgaande aan het vaststellen van het meerjarig financieel kader in de kennis van zijn oordeel over de zienswijze, alsmede van de eventuele conclusies die het daaraan verbindt.

Artikel VII

In artikel 29, eerste lid, wordt 'twee maanden' vervangen door: twaalf weken.

Artikel 29, derde lid, komt te luiden als volgt:

3. De raden kunnen over de ontwerpbegroting en de meerjarenraming het dagelijks bestuur van hun zienswijze doen blijken. Het dagelijks bestuur voegt de commentaren bij de ontwerpbegroting, zoals deze aan het algemeen bestuur wordt aangeboden. Het dagelijks bestuur stelt de raden van de deelnemende gemeenten voorafgaande aan het vaststellen van de ontwerpbegroting in de kennis van zijn oordeel over de zienswijze, alsmede van de eventuele conclusies die het daaraan verbindt.

Lid 4 wordt verwijderd onder omnummering van de daaropvolgende artikel leden.

Artikel VIII

Artikel 31, tweede lid, komt te luiden als volgt:

2. De raden van de deelnemende gemeenten kunnen binnen acht weken na toezending bij het algemeen bestuur hun zienswijze over de jaarrekening naar voren brengen. Het algemeen bestuur stelt de raden van de deelnemende gemeenten voorafgaande aan het vaststellen van de jaarrekening

in de kennis van zijn oordeel over de zienswijze, alsmede van de eventuele conclusies die het daaraan verbindt.

Artikel IX

Artikel 34 komt te luiden als volgt:

Artikel 34 Toetreding

1. Toetreding van gemeenten tot deze regeling is slechts mogelijk na wijziging van de indeling van gemeenten in regio's als bedoeld is in artikel 8 van de wet.
2. Het algemeen bestuur regelt de gevolgen van de toetreding en kan voorwaarden verbinden aan de toetreding.

Artikel X

Er wordt na artikel 34 een artikel 34a ingevoegd, luidende:

Artikel 34a Uittreding

1. Uittreding van gemeenten uit deze regeling is slechts mogelijk na wijziging van de indeling van gemeenten in regio's als bedoeld is in artikel 8 van de wet.
2. Het college dat moet uittreden doet een verzoek hiertoe aan de voorzitter. De voorzitter zendt het verzoek onverwijld aan het algemeen bestuur.
3. Het uittredende college en het dagelijks bestuur doen gezamenlijk een voorstel voor de gevolgen van de uittreding. Onder de gevolgen van de uittreding worden verstaan de financiële-, juridische-, personele- en organisatorische consequenties die het directe gevolg zijn van de uittreding.
4. Het voorstel bevat in ieder geval de vergoeding van de berekenbare kosten die rechtstreeks het gevolg zijn van de uittreding.
5. Indien er als gevolg van de uittreding personele consequenties zijn, dient daarvoor een sociaal statuut te worden vastgesteld.
6. De uittreding vindt plaats nadat de colleges in meerderheid hebben ingestemd met het voorstel inzake de gevolgen en daarmee de uittreding zelf, waarbij in ieder geval het uittredende college moet instemmen.

Artikel XI

Artikel 38 komt te luiden als volgt:

Artikel 38 Evaluatie

Het algemeen bestuur draagt ervoor zorg dat de regeling periodiek, doch tenminste één maal per vier jaar wordt geëvalueerd.

Artikel XII

Artikel 39 komt te luiden als volgt:

Artikel 39 Inwerkingtreding

Deze gewijzigde regeling treedt in werking met ingang van 2024.

Artikel XIII

Artikel 39 wordt ongenummerd naar artikel 40 en komt te luiden als volgt:

Artikel 40 Titel

De regeling wordt aangehaald als 'Gemeenschappelijke regeling Veiligheidsregio Fryslân'.

Artikel XIV

Dit wijzigingsbesluit treedt in werking met ingang van de dag na die van de bekendmaking hiervan en werkt terug tot 2024.

Aldus vastgesteld in de Colleges van Burgemeester en Wethouders van de deelnemende gemeenten, voor deze,

Voorzitter Veiligheidsregio Fryslân,

S. van Haersma Buma

Secretaris Veiligheidsregio Fryslân,

W. Kleinhuis

Zienswijzennota Concept-
Wijzigingsbesluit gemeenschappelijke
regeling Veiligheidsregio Fryslân 2024

1 Inleiding

1.1 Inhoud en opbouw notitie

Op grond van artikel 1 uit de Wet gemeenschappelijke regeling zijn alle gemeenteraden in de gelegenheid gesteld om hun zienswijze naar voren te brengen over het Concept wijzigingsbesluit gemeenschappelijke regeling Veiligheidsregio Fryslân 2024. In deze nota zijn alle ontvangen zienswijzen overzichtelijk weergegeven. In de overzichtstabel zijn de gemeenteraden waarvan geen reactie is ontvangen blanco gelaten. De zienswijzen zijn beoordeeld en voorzien van een toelichting. Naar aanleiding van het concept wijzigingsbesluit en de beoordeling van de zienswijzen wordt een definitief wijzigingsvoorstel voorgelegd aan het algemeen bestuur.

1.2 Leeswijzer

In paragraaf 2 is een overzichtstabel opgenomen van de zienswijzen per gemeente.
In paragraaf 3 is de beoordeling van de inhoudelijke zienswijzen opgenomen.

2 Overzicht van de zienswijzen per gemeente

Overzicht zienswijze per gemeente			
Gemeente	Datum zienswijze raad	Zienswijze	
Achtkarspelen	15/12/23	Artikel 3 lid 2 en artikel 9a aansluiten terminologie Wgr wijzigen 'regio' of 'bestuur' in 'algemeen bestuur'. Verduidelijken wijze besluitvorming en kaders bepalen voor artikel 9a lid 1.	Overgenomen in voorstel Opnemen in kaderbrief
Ameland			
Dantumadiel			
De Fryske Marren	20/12/23	Geen zienswijze.	
Harlingen	20/12/23	Geen zienswijze.	
Heerenveen	14/12/23	Artikel 9a lid 1 aanpassen: 'het bestuur besluit om... de raden van de gemeenten in de gelegenheid te stellen om een zienswijze naar voren te brengen'. Het voorstel is om de kanbepaling in artikel 9a lid 1 te schrappen. Artikel 38. Evaluatie eens in de twee jaar in plaats van de voorgestelde vier jaar.	Overgenomen in voorstel Niet overgenomen in voorstel
Leeuwarden			
Noardeast-Fryslân			

Ooststellingwerf	19/12/23	<p>Artikel 9a lid 1 aanpassen: 'het bestuur besluit om... de raden van de gemeenten in de gelegenheid te stellen om een zienswijze naar voren te brengen'.</p> <p>Artikel 38. Evaluatie eens in de twee jaar in plaats van de voorgestelde vier jaar.</p>	<p>Overgenomen in voorstel</p> <p>Niet overgenomen in voorstel</p>
Opsterland	13/11/23	Geen zienswijze.	
Schiermonnikoog	19/12/23	Artikel 38. Evaluatie eens in de twee jaar in plaats van de voorgestelde vier jaar.	Niet overgenomen in voorstel
Smallingerland	09/01/24	<p>Artikel 9a lid 1 aanpassen: 'het bestuur besluit om... de raden van de gemeenten in de gelegenheid te stellen om een zienswijze naar voren te brengen'. Het voorstel is om de kanbepaling in artikel 9a lid 1 te schrappen.</p> <p>Artikel 38. Evaluatie eens in de twee jaar in plaats van de voorgestelde vier jaar.</p>	<p>Overgenomen in voorstel</p> <p>Niet overgenomen in voorstel</p>
Súdwest-Fryslân			
Terschelling			
Tytsjerksteradiel	19/12/23	<p>Instelling adviescommissie opnemen in wijzigingsbesluit.</p> <p>Artikel 3 lid 2 en artikel 9a aansluiten terminologie Wgr wijzigen 'regio' of 'bestuur' in 'algemeen bestuur'.</p> <p>Verduidelijken wijze besluitvorming en kaders bepalen voor artikel 9a lid 1.</p>	<p>Reeds verwerkt in artikel 3 en 17</p> <p>Overgenomen in voorstel</p> <p>Opnemen in kaderbrief</p>
Vlieland	18/12/23	Geen zienswijze.	
Waadhoeke	21/12/23	Artikel 38. Evaluatie eens in de twee jaar in plaats van de voorgestelde vier jaar.	Niet overgenomen in voorstel
Weststellingwerf			

3 Toelichting en beoordeling

In deze paragraaf zijn de zienswijzen inhoudelijk beoordeeld.

3.1 Artikel 9a lid 1 – zienswijze raden grote impact-

In tegenstelling tot wat nu in het ontwerp wijzigingsbesluit artikel 9a lid 1 staat, willen 3 gemeenteraden in de gelegenheid worden gesteld om een zienswijze naar voren te brengen, voorafgaand aan het nemen van een besluit met grote financiële, politieke of maatschappelijke impact. Het voorstel van de raden is om de kan-bepaling in artikel 9a lid 1 te schrappen.

Ook zijn er twee gemeenten die aangeven dat artikel 9a te vaag is opgesteld en geen kaders omvat, wat kan leiden tot onduidelijke situaties en verschillen in interpretatie. Voorgesteld wordt dit artikel te verduidelijken en kaders te bepalen. Wordt dit bijvoorbeeld met meerderheid van stemmen besloten in het algemeen bestuur?

Veiligheidsregio Fryslân is een uitvoeringsorganisatie. Taken en bevoegdheden zijn veelal wettelijk voorgeschreven en worden conform besluiten en regels uitgevoerd. In die zin is de verwachting dat er weinig besluiten worden genomen met een grote financiële, politieke of maatschappelijke impact, de beleidsvrijheid is immers gering. Daarnaast worden de raden door Veiligheidsregio Fryslân al regelmatig om een zienswijze gevraagd. Denk bijvoorbeeld aan de kadernota, meerjarenraming, begroting en jaarrekening. Maar ook meer inhoudelijk als het gaat om input voor het regionaal risicoprofiel en het beleidsplan. Het vaker vragen van een zienswijze leidt tot een grotere belasting van de bestuurlijke agenda. Toch hechten we groot belang aan de inbreng van de raden en zo ook aan hun wens om de kan-bepaling te verwijderen. In het definitieve wijzigingsbesluit is deze bepaling dan ook verwijderd. Het is in het concept wijzigingsbesluit ook niet de intentie geweest om ruimte te laten. Is er sprake van een onderwerp met grote financiële, politieke of maatschappelijke impact dan worden de gemeenteraden door het algemeen bestuur om een zienswijze gevraagd.

De zienswijze bepaling wordt echter ook als onduidelijk ervaren. Tijdens de behandeling van het wijzigingsvoorstel in de gemeenteraad van Leeuwarden is een voorstel gedaan om deze zienswijze bepaling concreet in te vullen. Jaarlijks worden de raden bij de behandeling van de kaderbrief gevraagd om een inhoudelijke reactie op financiële ontwikkelingen. Voorstel is om daarbij ook de onderwerpen te benoemen die mogelijk onder deze zienswijze bepaling vallen. Het is dan aan de raden om in hun reactie op de kaderbrief aan te geven over welke onderwerpen zij een zienswijze verzoek willen ontvangen. Op deze wijze kan de zienswijzeprocedure tijdig ingepland worden en voorkomen we vertraging van het besluitvormingsproces.

3.2 Artikel 38 – evaluatie-

Ter borging van de democratische legitimatie vinden 5 gemeenteraden het belangrijk dat de regeling tenminste tweemaal per vier jaar wordt geëvalueerd. Dit in tegenstelling tot de termijn van een maal per vier jaar die nu in het ontwerp wijzigingsbesluit artikel 38 staat. Het voorstel is om de evaluatietermijn in artikel 38 te wijzigen naar tweemaal per vier jaar.

Periodiek wordt door Veiligheidsregio Fryslân op grond van de Wet gemeenschappelijke regeling en Wet veiligheidsregio's verplichte jaar- en beleidstukken opgesteld. Denk bijvoorbeeld aan de jaarrekening en het meerjarenbeleidsplan. In deze stukken wordt tevens een terugblik opgenomen over de voorgaande periode. Daarnaast wordt eens per vier jaar een benchmarkonderzoek en een bestuurderstevredenheidsonderzoek gehouden. Ook in deze onderzoeken komt een evaluatie van de gemeenschappelijke regeling aan bod.

In de zienswijze van de raden is enkel de borging van de democratische legitimatie als argument voor het wijzigen van de evaluatietermijn gegeven. Hieruit blijkt echter niet welke behoefte er bestaat bij

de raden aan aanvullende evaluatieonderzoeken. Wat moet er extra worden geëvalueerd? En welke vorm zou hier dan geschikt voor zijn? Het bestuur is van mening dat er voldoende evaluatie momenten zijn opgenomen in de huidige werkwijze. En is dan voornemens om de termijn aan te passen van vier naar twee jaar. Hierbij opgemerkt dat de huidige werkwijze van evalueren gehandhaafd blijft.

3.3 Artikel 3 – terminologie algemeen bestuur-

Twee gemeenten hebben aangegeven dat ze graag zien dat de terminologie in het wijzigingsbesluit aansluit bij de Wet gemeenschappelijke regelingen, dit om verwarring te voorkomen.

Voorgesteld wordt hieraan te sluiten bij de tekst in de Wgr. Het algemeen bestuur van een openbaar lichaam kan overeenkomstig de artikelen 24, 24a en 25 Wgr commissies in stellen. Dit voorkomt verwarring. Immers de 'regio' kent meerdere bestuursorganen, namelijk het algemeen bestuur, het dagelijks bestuur en de voorzitter.

Artikel 9a: Ook wordt gesproken over het 'bestuur', zonder expliciet aan te geven of het hier de dagelijks of het algemeen bestuur betreft. Dit wijkt af van de overige artikelen in de huidige GR.

Hieraan is gehoor gegeven in het definitieve voorstel. In artikel 3 is regio vervangen door algemeen bestuur. In artikel 9a is bestuur gewijzigd in algemeen bestuur.

3.4 Instelling adviescommissie

Eén gemeente heeft aangegeven dat de mogelijke instelling van een adviescommissie op grond van artikel 24a Wet gemeenschappelijke regelingen moet overgenomen in het ontwerpwijzigingsbesluit. Hieraan is reeds voldaan in de artikelen 3 en 17 van het concept wijzigingsbesluit, door toevoeging van artikel 24a.



Gemeenschappelijk regeling Veiligheidsregio Fryslân

Gemeente **Leeuwarden**

De colleges van Burgemeester en Wethouders van de gemeenten Achtkarspelen, Ameland, Dantumadiel, De Fryske Marren, Dongeradeel, Ferwerderadiel, Harlingen, Heerenveen, Kollumerland c.a., Leeuwarden, Ooststellingwerf, Opsterland, Schiermonnikoog, Smallingerland, Súdwest Fryslân, Terschelling, Tytsjerksteradiel, Vlieland, Waadhoeke en Weststellingwerf

gelezen:

- Het voorstel van het algemeen bestuur van Veiligheidsregio Fryslân van 12 juli 2018;

overwegende dat:

- alle deelnemende gemeenten hebben besloten tot regionalisering van de brandweer als gevolg van de wijzigingen in de Wet veiligheidsregio's;
- bij regeling aan het bestuur van Veiligheidsregio Fryslân de bevoegdheden als opgesomd in artikel 10 Wet veiligheidsregio's zijn overgedragen;
- Veiligheidsregio Fryslân als organisatie als bedoeld in artikel 14 van de Wet publieke gezondheidszorg uitvoering geeft aan de wettelijke taken op het gebied van publieke gezondheid op grond van deze wet;
- Veiligheidsregio Fryslân ter uitvoering van deze taken een integrale uitvoerende organisatie handhaaft en de deelnemende gemeenten deze willen voortzetten;
- door herindeling in de regio Fryslân nieuwe gemeenten zijn ontstaan;
- de Wet gemeenschappelijke regeling per 1 januari 2015 is gewijzigd;
- bestaande afgesproken werkwijzen geformaliseerd moeten worden;
- deze overwegingen aanleiding geven de vigerende gemeenschappelijke regeling op onderdelen aan te passen;

gelet op:

- de Wet veiligheidsregio's
- de Gemeentewet
- de Wet gemeenschappelijke regelingen
- de Wet publieke gezondheid
- Politiewet 2012

met toestemming van:

- - de gemeenteraden conform artikel 1, lid 2 van de Wet gemeenschappelijke regelingen;

BESLUITEN:

De gemeenschappelijke regeling Veiligheidsregio Fryslân te wijzigen waarmee de regeling als volgt komt te luiden:

HOOFDSTUK 1 ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1 Begripsomschrijvingen

1. In deze gemeenschappelijke regeling wordt verstaan onder: '
 - a. de regeling: de gemeenschappelijke regeling Veiligheidsregio Fryslân
 - b. het openbaar lichaam: als bedoeld in artikel 2, lid 1 van deze regeling
 - c. de regio: het openbaar lichaam
 - d. gemeenten: de aan deze regeling deelnemende gemeenten
 - e. de raden: de raden van de deelnemende gemeenten



- f. de colleges: de colleges van burgemeester en wethouders van de deelnemende gemeenten
 - g. de burgemeesters: de burgemeesters van de deelnemende gemeenten
 - h. gedeputeerde staten: gedeputeerde staten van de provincie Fryslân
 - i. de wet: de Wet veiligheidsregio's
 - j. de Wgr: de Wet gemeenschappelijke regelingen
 - k. Agendacommissie gezondheid: de door het algemeen bestuur ingestelde commissie als bedoeld in artikel 18 van deze regeling
 - l. Agendacommissie veiligheid: de door het algemeen bestuur ingestelde commissie als bedoeld in artikel 18 van deze regeling
 - m. Bestuurscommissie gezondheid: de door het algemeen bestuur ingestelde commissie als bedoeld in artikel 18 van deze regeling
 - n. Bestuurscommissie veiligheid: de door het algemeen bestuur ingestelde commissie als bedoeld in artikel 18 van deze regeling
 - o. de algemeen directeur: de hoogst leidinggevende van het openbaar lichaam als bedoeld in artikel 25 van deze regeling
 - p. het werkgebied: het gebied als bedoeld in artikel 8 van de wet
 - q. personeel: het personeel in dienst van het openbaar lichaam.
2. Waar in deze regeling artikelen van de Gemeentewet of van enige andere wet of wettelijke regeling van overeenkomstige toepassing worden verklaard, worden in die artikelen voor de gemeente, de raad, het college van burgemeester en wethouders achtereenvolgens gelezen de Veiligheidsregio Fryslân, het algemeen bestuur, het dagelijks bestuur en de voorzitter.

Artikel 2 Het openbaar lichaam

1. Er is een openbaar lichaam, genaamd Veiligheidsregio Fryslân.
2. Het openbaar lichaam bezit rechtspersoonlijkheid en is gevestigd te Leeuwarden.
3. Het gebied waarvoor deze regeling geldt betreft het gezamenlijke grondgebied van de deelnemende gemeenten.

Artikel 3 Bestuursorganen

1. De regio kent de volgende bestuursorganen:
 - het algemeen bestuur
 - het dagelijks bestuur
 - de voorzitter.
2. De regio kan overeenkomstig de artikelen 24 en 25 Wgr commissies instellen.

HOOFDSTUK 2 BELANGEN, TAKEN EN BEVOEGDHEDEN

Artikel 4 Belangen

De regio heeft tot doel het behartigen van de gemeenschappelijke belangen van de gemeenten op de terreinen van:

- a. publieke gezondheidszorg
- b. brandweerzorg
- c. geneeskundige hulpverlening bij ongevallen en rampen
- d. rampenbestrijding en crisisbeheersing
- e. het bevorderen van de multidisciplinaire samenwerking en de coördinatie in de uitvoering van rampenbestrijding en crisisbeheersing
- f. het in stand houden en beheren van de meldkamerfunctie.
- g. het zijn van een platform voor samenwerking voor aan hulpverlening gelieerde diensten, partners dan wel organisaties en andere openbare lichamen.

Artikel 5 Taken en bevoegdheden

Bij deze regeling worden aan het algemeen bestuur overgedragen:

- a. de taken en bevoegdheden conform artikel 10 van de wet;
- b. de taken en bevoegdheden tot het instellen en het in stand houden van de regionale gezondheidsdienst conform artikel 14 van de Wet publieke gezondheid;
- c. de taken en bevoegdheden conform artikel 5, tweede lid, onder a tot en met d en artikel 6b, derde lid van de Wet publieke gezondheid;
- d. de taken en bevoegdheden tot het verschaffen van de mogelijkheid tot het doen schouwen van lijken conform artikel 4 van de Wet op de lijkbezorging;



- e. het opzetten en beheren van gemeenschappelijke pools (expertteams) van ambtenaren voor met name benoemde functies ten behoeve van de lokale uitvoering van de gemeentelijke processen;
- f. het (doen) opstellen en bijhouden van de geregionaliseerde draaiboeken voor de gemeentelijke processen;
- g. het aanbieden van een opleidings- en oefenprogramma en het registreren van de geoefendheid van de ambtenaren die in de onder sub. e genoemde pools participeren.

Artikel 6 Dienstverlening

1. De regio is bevoegd tot het verrichten van diensten voor een of meer deelnemende gemeenten en/of derden.
2. De dienstverlening geschiedt op basis van een overeenkomst tussen de regio en de gemeenten(n) en/of derden die het aangaat dan wel aangaan. In deze overeenkomst wordt neergelegd welke prestaties de regio zal leveren, de kosten die daarvoor in rekening worden gebracht en de voorwaarden waaronder tot dienstverlening wordt overgegaan en de beëindiging daarvan.

Artikel 6a Deelname privaatrechtelijke rechtspersonen

1. Het algemeen bestuur kan tot oprichting besluiten van en de deelneming in stichtingen, maatschappen, vennootschappen, verenigingen, coöperaties en onderlinge waarborgmaatschappijen.
2. De oprichting moet in het bijzonder aangewezen worden geacht voor de behartiging van het daarmee te dienen openbaar belang.
3. Het besluit wordt niet genomen dan nadat de raden van de deelnemende gemeenten een ontwerp besluit is toegezonden en in de gelegenheid zijn gesteld hun wensen en bedenking ter kennis van het algemeen bestuur te brengen.

HOOFDSTUK 3 HET ALGEMEEN BESTUUR

Artikel 7 Samenstelling

1. Het algemeen bestuur van de regio bestaat overeenkomstig artikel 11, lid 1, van de wet, uit de burgemeesters van de deelnemende gemeenten.
2. Het lidmaatschap van het algemeen bestuur eindigt zodra een lid ophoudt burgemeester te zijn van de gemeente die hij vertegenwoordigt.
3. Een lid van het algemeen bestuur wordt bij verhindering vertegenwoordigd op de wijze zoals is bepaald in artikel 77, eerste lid, van de Gemeentewet.
4. De hoofdofficier van justitie en de voorzitter van het waterschap, dat binnen het werkgebied van de regio is gelegen, worden gelet op artikel 12, lid 1, van de wet uitgenodigd deel te nemen aan de vergaderingen van het algemeen bestuur.
5. De commissaris van de Koning wordt gelet op artikel 13 van de wet uitgenodigd om bij de vergaderingen van het algemeen bestuur van de regio aanwezig te zijn. De commissaris kan zich laten vertegenwoordigen.
6. De voorzitter van de regio nodigt gelet op artikel 12, lid 2 van de wet andere functionarissen wiens aanwezigheid in verband met de te behandelen onderwerpen van belang is, uit deel te nemen aan de vergaderingen van het algemeen bestuur.

Artikel 8 Taken en bevoegdheden

1. Alle opgedragen taken en bevoegdheden in het kader van deze regeling, die niet aan het dagelijks bestuur zijn opgedragen, behoren aan het algemeen bestuur.
2. Het algemeen bestuur kan besluiten tot een verdere toedeling van bevoegdheden aan het dagelijks bestuur.
3. Van de verdere toedeling van bevoegdheden aan het dagelijks bestuur zijn in ieder geval uitgezonderd de besluiten genoemd in artikel 25, lid 3 Wgr.

Artikel 9 Werkwijze

1. Het algemeen bestuur vergadert jaarlijks tenminste tweemaal en voorts zo dikwijls de voorzitter of het dagelijks bestuur dit nodig oordeelt, of – binnen een termijn van drie weken nadat het schriftelijke verzoek is gedaan – indien tenminste 1/5 deel van het aantal leden dat onder opgaaf van de te behandelen onderwerpen schriftelijk verzoeken.
2. Het algemeen bestuur stelt een reglement van orde vast voor zijn vergaderingen en overige werkzaamheden.
3. Het reglement als bedoeld in het tweede lid wordt aan de deelnemende gemeenten toegezonden.



4. De uitnodiging voor de vergadering gaat uit van de voorzitter. De uitnodiging gaat vergezeld van een agenda met daarbij behorende stukken.
5. De agenda en de daarbij behorende stukken worden, bijzondere omstandigheden daargelaten, ten minste 14 dagen voor de vergadering van het algemeen bestuur gepubliceerd.
6. De vergaderingen van het algemeen bestuur zijn openbaar. De deuren worden gesloten wanneer een vijfde van de aanwezige leden daarom verzoekt of de voorzitter het nodig oordeelt. Het algemeen bestuur beslist vervolgens of met gesloten deuren zal worden vergaderd en wie, naast de leden van het algemeen bestuur, aanwezig mogen zijn bij die vergadering.
7. In een besloten vergadering kan niet worden besloten over:
 - a. beleidsplannen
 - b. de begroting
 - c. de rekening
 - d. het wijzigen van deze regeling
 - e. een liquidatieplan
 - f. tarieven
 - g. rechtspositieregeling
 - h. regelingen met andere openbare lichamen.
8. Het algemeen bestuur beslist bij meerderheid van stemmen (ieder lid één stem). Indien de stemmen staken geeft de stem van de voorzitter de doorslag.

HOOFDSTUK 4 HET DAGELIJKS BESTUUR

Artikel 10 Samenstelling

1. Het dagelijks bestuur bestaat uit:
 - a. de voorzitter van het algemeen bestuur
 - b. de voorzitter van de agendacommissie Gezondheid en een lid aan te wijzen uit en door de agendacommissie Gezondheid
 - c. de voorzitter van de agendacommissie Veiligheid en een lid aan te wijzen uit en door de agendacommissie Veiligheid. Indien de voorzitter van de agendacommissie en de voorzitter van het algemeen bestuur dezelfde persoon zijn dan is de plaatsvervangend voorzitter van de agendacommissie Veiligheid eveneens lid van het dagelijks bestuur.
2. De voorzitter van het algemeen bestuur is ook voorzitter van het dagelijks bestuur.
3. De voorzitter heeft de leiding tijdens de vergadering van het dagelijks bestuur.
4. De zittingsperiode van de leden van het dagelijks bestuur loopt gelijk met de looptijd van de raden.
5. De leden van het dagelijks bestuur blijven hun functie waarnemen totdat in hun opvolging is voorzien.
6. Indien tussentijds een plaats van een lid openvalt, wordt zo spoedig mogelijk een nieuw lid benoemd. Dit lid maakt de nog resterende periode van zijn voorganger af.

Artikel 11 Taken en bevoegdheden

Het dagelijks bestuur is belast met onder andere:

- a. de voorbereiding van alles waarover in de vergadering van het algemeen bestuur zal worden beraadslaagd en besloten
- b. de uitvoering van de besluiten van het algemeen bestuur
- c. het nemen van alle conservatoire maatregelen, zowel in als buiten rechte, en het doen van alles wat nodig is ter voorkoming van verjaren en verlies van recht of bezit
- d. het uitvoeren van de taken voortvloeiend uit de bij deze regeling opgedragen bevoegdheden
- e. het uitvoeren van de taken voortvloeiend uit de opgedragen bevoegdheden overeenkomstig artikel 8, lid van deze regeling.

Artikel 12 Werkwijze en vergaderorde

1. Het dagelijks bestuur vergadert zo dikwijls de voorzitter dit nodig oordeelt, of zulks schriftelijk door één lid onder opgave van de te behandelen onderwerpen wordt verzocht.
2. In de eerste vergadering van elke zittingsperiode stelt het dagelijks bestuur een taakverdeling voor zijn leden vast en doet daarvan mededeling aan het algemeen bestuur.
3. Het dagelijks bestuur beslist bij meerderheid van stemmen (ieder lid één stem).
4. Op uitnodiging van de voorzitter kunnen overige adviseurs de vergadering bijwonen.
5. Het dagelijks bestuur kan een reglement van orde vaststellen voor zijn vergaderingen en overige werkzaamheden.



Artikel 13 Regelen van de organisatie

1. Teneinde een doelmatige taakuitoefening van de regio te bevorderen draagt het dagelijks bestuur zorg voor een organisatieverordening.
2. De organisatieverordening dient in elk geval te bevatten:
 - a. de taken, structuur en werkwijze van de ambtelijke organisatie;
 - b. de mandaten aan de functionarissen in dienst van de regio.
3. De organisatieverordening wordt ter kennisneming toegezonden aan het algemeen bestuur.

HOOFDSTUK 5 DE VOORZITTER

Artikel 14 Voorzitter algemeen bestuur

1. De voorzitter van het algemeen bestuur is, overeenkomstig artikel 11, lid 2 van de wet, bij koninklijk besluit, gehoord het algemeen bestuur, benoemd uit de burgemeesters van de deelnemende gemeenten.
2. Het algemeen bestuur wijst een van zijn leden aan die de voorzitter bij afwezigheid vervangt.
3. De voorzitter vertegenwoordigt de regio in en buiten rechte.

Artikel 15 Rol van de voorzitter bij bovenlokale rampen en crises

1. In geval van een ramp of crisis van meer dan plaatselijke betekenis, of van ernstige vrees voor het ontstaan daarvan, is de voorzitter ten behoeve van de rampenbestrijding en crisisbeheersing in de betrokken gemeenten bij uitsluiting bevoegd toepassing te geven aan:
 - a. de artikelen 4 tot en met 7 van de wet
 - b. de artikel 172 tot en met 177 van de Gemeentewet, met uitzondering van artikel 176, derde tot en met zesde lid
 - c. de artikelen 11, 14, eerste lid, 56, eerste en vierde lid, en 62 van de Politiewet 2012
 - d. de artikelen 5 tot en met 9 van de Wet openbare manifestaties.
2. De voorzitter roept een regionaal beleidsteam bijeen, dat bestaat uit de burgemeesters van de gemeenten die betrokken zijn of dreigen te worden bij de ramp of crisis, alsmede uit de hoofdofficier van justitie. De voorzitter van elk direct betrokken waterschap wordt uitgenodigd deel uit te maken van het beleidsteam.
3. De voorzitter wijst een regionaal operationeel leider aan, die is belast met de leiding van een regionaal operationeel team, dat bestaat uit leidinggevenden van de betrokken diensten. De regionaal operationeel leider neemt deel aan de vergaderingen van het regionaal beleidsteam. De voorzitter van de regio nodigt voorts de functionarissen wier aanwezigheid in verband met de omstandigheden van belang is, deel te nemen aan de vergaderingen.
4. Tenzij de vereiste spoed zich daartegen verzet, neemt de voorzitter geen besluiten met toepassing van de in het eerste lid genoemde artikelen dan nadat hij het regionaal beleidsteam daarover heeft geraadpleegd. Een burgemeester kan in het regionaal beleidsteam schriftelijk bezwaar doen aantekenen, indien hij van mening is dat een voorgenomen besluit het belang van zijn gemeente onevenredig schaadt.
5. De voorzitter geeft de regionaal operationeel leider de bevelen die hij nodig acht in verband met de uitvoering van de door hem genomen besluiten.
6. Zodra de omstandigheden het toelaten, ontbindt de voorzitter het regionaal beleidsteam.

Artikel 16 Verantwoording aan de gemeenteraad

1. De voorzitter brengt na afloop van een ramp of crisis van meer dan plaatselijke betekenis, in overeenstemming met de burgemeesters die deel uitmaakten van het regionaal beleidsteam, schriftelijk verslag uit aan de raden van de getroffen gemeenten over het verloop van de gebeurtenissen en de besluiten die hij heeft genomen. Hij vermeldt daarbij of een burgemeester gebruik heeft gemaakt van de bevoegdheid schriftelijk bezwaar aan te tekenen.
2. De voorzitter beantwoordt, in overeenstemming met de burgemeesters die deel uitmaakten van het regionaal beleidsteam, schriftelijk de vragen die de raden na ontvangst van het verslag stellen.
3. De voorzitter verstrekt in een raad van een gemeente mondelinge inlichtingen over de besluiten, bedoeld in het eerste lid, indien de betreffende raad daarom verzoekt.



HOOFDSTUK 6 COMMISSIES

Artikel 17 Commissies

Het algemeen bestuur kan, met in acht neming van de bepalingen in de artikelen 24 en 25 van de Wgr, bij verordening commissies instellen.

Artikel 18 Agenda- en bestuurscommissies

Het algemeen bestuur besluit in elk geval, overeenkomstig artikel 25 Wgr, tot de instelling van de navolgende commissies:

- a. Agendacommissie Gezondheid
- b. Agendacommissies Veiligheid
- c. Bestuurscommissie Gezondheid
- d. Bestuurscommissie Veiligheid.

HOOFDSTUK 7 DE SECRETARIS

Artikel 19 De secretaris

1. De algemeen directeur is secretaris van het algemeen bestuur en het dagelijks bestuur.
2. De secretaris staat het algemeen bestuur, dagelijks bestuur en de voorzitter bij in de uitoefening van hun taak terzijde en is in de vergaderingen van het algemeen en dagelijks bestuur aanwezig.
3. De secretaris ondertekent namens het algemeen bestuur en het dagelijks bestuur alle uitgaande stukken.
4. De algemeen directeur wordt door een ambtelijk secretaris bijgestaan.
5. Het dagelijks bestuur voorziet in de plaatsvervangende van de secretaris.

HOOFDSTUK 8 INLICHTINGEN, VERANTWOORDING EN ONTSLAG

Artikel 20 Het dagelijks bestuur en de voorzitter ten opzichte van het algemeen bestuur

1. De leden van het dagelijks bestuur zijn, tezamen en ieder afzonderlijk, aan het algemeen bestuur verantwoording verschuldigd voor het door hen gevoerde bestuur.
2. Zij geven ongevraagd aan het algemeen bestuur alle informatie die voor een juiste beoordeling van het door het dagelijks bestuur te voeren en gevoerde bestuur nodig is.
3. Zij geven – tezamen dan wel afzonderlijk – aan het algemeen bestuur, wanneer dit bestuur of één of meer leden daarvan hierom verzoekt, alle gevraagde inlichtingen.
4. Een lid van het dagelijks bestuur kan door het algemeen bestuur worden ontslagen, indien dit lid het vertrouwen van het algemeen bestuur niet meer bezit. In dit geval zijn de artikelen 49 en 50 van de Gemeentewet van overeenkomstige toepassing.
5. Het bepaalde in het eerste tot en met het derde lid is van overeenkomstige toepassing op de voorzitter voor het door hem gevoerde bestuur.

Artikel 21 Het algemeen en het dagelijks bestuur ten opzichte van colleges

1. Het algemeen en het dagelijks bestuur geven aan de colleges van de deelnemende gemeenten ongevraagd alle informatie die voor een juiste beoordeling van het door het bestuur gevoerde en te voeren beleid nodig is.
2. Het algemeen en het dagelijks bestuur verstrekken aan de colleges van de deelnemende gemeenten alle inlichtingen die door één of meer leden van die colleges worden verlangd.

Artikel 22 De leden van het algemeen bestuur ten opzichte van colleges

1. Een lid van het algemeen bestuur verschaft het college waarvan dit lid deel uitmaakt, alle inlichtingen, die door dat college of door één of meer leden van dat college worden verlangd en wel op de in het reglement van orde voor de vergaderingen van dat college aangegeven wijze.
2. Een lid van het algemeen bestuur is het college waarvan dit lid deel uitmaakt verantwoording verschuldigd voor het door hem in dat bestuur gevoerde beleid en wel op de in het reglement van orde voor de vergaderingen van dat college aangegeven wijze.

Artikel 23 Het algemeen en dagelijks bestuur ten opzichte van raden

1. Het algemeen en het dagelijks bestuur geven aan de raden van de deelnemende gemeenten ongevraagd alle informatie die voor een juiste beoordeling van het door het bestuur gevoerde en te voeren beleid nodig is.



2. Het algemeen en het dagelijks bestuur verstrekken aan de raden van de deelnemende gemeenten alle inlichtingen die door een of meer leden van die raden worden verlangd.

Artikel 24 De leden van het algemeen bestuur ten opzichte van raden

1. Een lid van het algemeen bestuur verschaft aan de raad van zijn gemeente alle inlichtingen, die door die raad of door één of meer leden van die raad worden verlangd en wel op de in het reglement van orde voor de vergaderingen van die raad aangegeven wijze.
2. Een lid van het algemeen bestuur is aan de raad van zijn gemeente verantwoording verschuldigd voor het door hem in dat bestuur gevoerde beleid en wel op de in het reglement van orde voor de vergaderingen van die raad aangegeven wijze.

HOOFDSTUK 9 DE AMBTELIJKE ORGANISATIE

Artikel 25 Algemeen directeur/directieteam

1. De leiding van de ambtelijke organisatie berust bij de algemeen directeur.
2. De algemeen directeur wordt bij zijn werkzaamheden ondersteund door een in te stellen directieteam.
3. De taken en bevoegdheden van de algemeen directeur, alsmede de samenstelling, taken en bevoegdheden van het directieteam zijn vastgelegd in de door het dagelijks bestuur vast te stellen organisatieverordening overeenkomstig artikel 13 van deze regeling.

Artikel 26 Overig personeel

1. Het dagelijks bestuur benoemt, schorst en ontslaat de algemeen directeur en de leden van het directieteam, voor zover wettelijke bepalingen dit toestaan.
2. Benoeming, schorsing en ontslag van het overige personeel wordt gemandateerd aan de algemeen directeur.
3. Het dagelijks bestuur kan voor het personeel de nodige instructies vaststellen.
4. Voor het personeel, daaronder begrepen de algemeen directeur en de leden van het directieteam, zijn van toepassing de Collectieve Arbeidsvoorwaarden Regeling (CAR) en de Uitwerkingsovereenkomst (UWO).

HOOFDSTUK 10 FINANCIËLE BEPALINGEN

Artikel 27 Administratie en controle

Het algemeen bestuur stelt regels vast met betrekking tot de organisatie van de financiële administratie en van het beheer van de geldmiddelen, met inachtneming van de artikelen 212 tot en met 215 van de Gemeentewet.

Artikel 28 Meerjarig financieel kader

1. Het dagelijks bestuur biedt jaarlijks voor 1 januari de colleges en de raden een ontwerp financieel kader aan voor het tweede daarop volgende dienstjaar, alsmede voor ten minste drie op dat dienstjaar aansluitende jaren. In dit kader worden de ontwikkelingen met betrekking tot de opgedragen taken beschreven en de financiële consequenties daarvan aangegeven. Dit kader is daarmee de opmaat voor de op te stellen begroting en meerjarenraming.
2. De raden kunnen over het meerjarig financieel kader het dagelijks bestuur van hun zienswijze doen blijken. Het dagelijks bestuur voegt de commentaren bij het ontwerp meerjarig financieel kader, zoals deze aan het algemeen bestuur wordt aangeboden.
3. Het algemeen bestuur stelt het meerjarig financieel kader vast voor 15 maart van het jaar, voorafgaand aan die jaren, waarvoor het meerjarig financieel kader de opmaat is.

Artikel 29 Begroting en meerjarenraming

1. Het dagelijks bestuur biedt jaarlijks een ontwerpbegroting voor het volgend dienstjaar, alsmede een meerjarenraming voor ten minste drie op dat dienstjaar aansluitende jaren aan. De ramingen in de ontwerpbegroting en de meerjarenraming worden toegelicht. Zowel de ontwerpbegroting als de meerjarenraming worden twee maanden voordat zij aan het algemeen bestuur worden aangeboden door het dagelijks bestuur toegezonden aan de raden.
2. De ontwerpbegroting wordt door de zorg van de colleges voor een ieder ter inzage gelegd en tegen betaling van de kosten algemeen verkrijgbaar gesteld. Artikel 190 lid 2 van de Gemeentewet is van overeenkomstige toepassing.



3. De raden kunnen over de ontwerpbegroting en de meerjarenraming het dagelijks bestuur van hun zienswijze doen blijken. Het dagelijks bestuur voegt de commentaren bij de ontwerpbegroting, zoals deze aan het algemeen bestuur wordt aangeboden.
4. Het algemeen bestuur stelt de begroting en de meerjarenraming vast voor 1 juli van het jaar voorafgaande aan dat, waarvoor de begroting moet dienen.
5. Terstond na de vaststelling zendt het algemeen bestuur, zo nodig, de begroting en de meerjarenraming aan de raden. Deze kunnen van hun zienswijze doen blijken bij gedeputeerde staten.
6. Het dagelijks bestuur zendt de begroting en de meerjarenraming binnen twee weken doch in ieder geval voor 15 juli aan gedeputeerde staten.
7. In de begroting wordt voor elke gemeente voor het jaar waarop de begroting betrekking heeft de verschuldigde bijdrage aangegeven.
8. De bijdrage volgens de begroting van een bij contract opgedragen uitvoerende taak wordt berekend op basis van de kostprijs welke aan die uitvoerende taak ten grondslag ligt.
9. Het bepaalde in het derde en het vijfde lid van dit artikel is mede van toepassing op besluiten tot wijziging van de begroting. Hiervan zijn uitgezonderd wijzigingen van de begroting die niet leiden tot wijziging van de gemeentelijke bijdrage of wijzigingen die geen wijziging van beleid inhouden.

Artikel 30 Bijdragen van de gemeenten

1. In de begroting wordt aangegeven welke bijdrage elke deelnemende gemeente verschuldigd is voor het jaar waarop de begroting betrekking heeft. Voor zover daarover bij specifieke taken geen afwijkend besluit is genomen door het algemeen bestuur, wordt als verdeelsleutel gehanteerd het aantal inwoners volgens de door het Centraal Bureau voor de Statistiek openbaar gemaakte bevolkingscijfers per 1 januari van het jaar, voorafgaande aan dat, waarvoor de bijdrage verschuldigd is.
2. De deelnemende gemeenten betalen elke maand voor de 16e van die maand 1/12 deel van de verschuldigde bijdrage.
3. De deelnemende gemeenten dragen er zorg voor dat de regio te allen tijde over voldoende middelen beschikt om aan zijn verplichtingen te kunnen voldoen.

Artikel 31 Jaarrekening

1. Het dagelijks bestuur biedt de rekening over het afgelopen jaar en het jaarverslag, daarbij gevoegd de accountantsverklaring, bedoeld in artikel 213, derde lid van de Gemeentewet, het verslag van bevindingen, bedoeld in artikel 213, vierde lid van de Gemeentewet, en de verslagen bedoeld in artikel 213a, tweede lid van de Gemeentewet jaarlijks voor 1 april ter vaststelling aan het algemeen bestuur aan onder gelijktijdige toezending aan de raden van de gemeenten.
2. De raden van de gemeenten kunnen binnen twee maanden na toezending bij het algemeen bestuur hun zienswijze over de jaarrekening naar voren brengen.
3. Het algemeen bestuur stelt de jaarrekening vast voor 15 juli, volgende op het jaar waarop deze betrekking heeft.
4. Zij wordt binnen twee weken na vaststelling, doch in ieder geval voor 15 juli, met alle bijbehorende stukken en het jaarverslag aan gedeputeerde staten aangeboden.
5. Vaststelling van de jaarrekening strekt het dagelijks bestuur tot décharge, behoudens later in rechte gebleken valsheid in geschrifte of andere onregelmatigheden.

Artikel 32 Bestemming van het resultaat over het boekjaar

1. Uit de jaarrekening blijkt het werkelijke saldo over het boekjaar, en het voorstel van het dagelijks bestuur voor bestemming van dit saldo. Dit voorstel wordt tezamen met de jaarrekening ter zienswijze voorgelegd, conform artikel 31, lid 1. Het algemeen bestuur stelt de resultaatbestemming gelijktijdig met de jaarrekening vast.
2. Indien uit de vastgestelde resultaatbestemming een nadere verrekening met de deelnemende gemeenten blijkt, dan vindt deze plaats binnen een maand na vaststelling van de jaarrekening. Deze verrekening vindt plaats conform de verdeelsleutel die is vastgesteld voor het jaar waarop de jaarrekening betrekking heeft.

HOOFDSTUK 12 HET ARCHIEF

Artikel 33 Het archief

1. Het dagelijks bestuur is belast met de zorg voor de archiefbescheiden van de regio en haar organen, overeenkomstig een door het algemeen bestuur vast te stellen regeling. Deze regeling wordt gedeputeerde staten medegedeeld.



2. De secretaris is belast met het beheer van de archiefbescheiden, bedoeld in het eerste lid, overeenkomstig de door het dagelijks bestuur vast te stellen nadere regeling.
3. Voor de bewaring van de op grond van artikel 12 van de Archiefwet 1995 over te brengen archiefbescheiden wijst het dagelijks bestuur een archiefbewaarplaats aan.
4. De beheerder van de in het vorige lid aan te wijzen archiefbewaarplaats oefent overeenkomstig de regeling als bedoeld in het eerste lid toezicht uit op het beheer van de archiefbescheiden van de regio en haar organen, voor zover deze archiefbescheiden niet zijn overgebracht naar een archiefbewaarplaats.

HOOFDSTUK 13 TOETREDING, UITTREDING, WIJZIGING EN OPHEFFING

Artikel 34 Toetreding en uittreding

1. Toetreding van gemeenten tot deze regeling of uittreding uit deze regeling is slechts mogelijk na wijziging van de indeling van gemeenten in regio's als bedoeld is artikel 8 van de wet.
2. Het algemeen bestuur regelt de gevolgen van de toetreding of de uittreding en kan voorwaarden verbinden aan de toetreding of uittreding.

Artikel 35 Wijziging

1. Zowel het algemeen bestuur, op voorstel van het dagelijks bestuur, als de colleges van de deelnemende gemeenten kunnen voorstellen doen tot wijziging van de regeling.
2. De regeling kan worden gewijzigd bij een daartoe strekkend besluit van de colleges, onder gelijktijdige toestemming van de raden, van tenminste tweederde van de deelnemende gemeenten. Voor wijzigingen in hoofdstuk 2 van deze regeling is een daartoe strekkend besluit van alle colleges, onder gelijktijdige toestemming van de raden, noodzakelijk.

Artikel 36 Opheffing

1. Deze regeling kan slechts worden opgeheven na het vervallen van de verplichting tot samenwerking als bedoeld in de wet.
2. Ingeval van opheffing van de regeling besluit het algemeen bestuur tot liquidatie en stelt daarvoor de nodige regelen. Hierbij kan van de bepalingen van de regeling worden afgeweken.
3. Zo nodig blijven de organen van het samenwerkingsverband ook na het tijdstip van opheffing in functie, totdat de liquidatie is voltooid.

HOOFDSTUK 14 SLOTBEPALINGEN

Artikel 37 Duur van de regeling

De regeling wordt aangegaan voor onbepaalde tijd.

Artikel 38 Inwerkingtreding

Deze gewijzigde regeling treedt in werking met ingang van 1 januari 2019.

Artikel 39 Titel

De regeling wordt aangehaald als 'Gemeenschappelijke regeling Veiligheidsregio Fryslân'.

*Aldus vastgesteld in de Colleges van Burgemeester en Wethouders van de deelnemende gemeenten,
voor deze,*

Voorzitter Veiligheidsregio Fryslân,

F. Crone

Secretaris Veiligheidsregio Fryslân,

W. Kleinhuis

Oplegnotitie Besluitvormend

Onderwerp	Zienschwizzennota wijzigingsbesluit gemeenschappelijke regeling 2024
Ter behandeling in de vergadering van	het Algemeen Bestuur
Status	Kies een item.
Portefeuillehouder	Dhr. Buma
Auteur	Marita Velzing
Bijlagen	<ol style="list-style-type: none"> 1. Concept zienschwizzennota februari 2024 2. Ontwerp-wijzigingsbesluit GR Vrf 2024 II januari 2024 3. Gemeenschappelijke regeling Vrf 2019
Vergaderdatum	14-3-2024 [in te vullen door auteur – gebruik keuzekalender]
Agendapunt	[in te vullen door secretaris]
Betrokken afdeling/ medewerkers (functioneel)	
OR/GO	Kies een item.

Conceptbesluit	<ol style="list-style-type: none"> 1. De concept zienschwizzennota en het ontwerp-wijzigingsbesluit vast te stellen 2. Het DB opdragen om de stukken ter vaststelling voor te leggen aan de colleges, waarna de definitieve procedure voor instemming met toestemming van de raden kan worden gestart.
Inleiding	<p>Op grond van artikel 1 uit de Wet gemeenschappelijke regeling zijn alle gemeenteraden in de gelegenheid gesteld om hun zienschwijze naar voren te brengen over het Concept wijzigingsbesluit gemeenschappelijke regeling Veiligheidsregio Fryslân 2024. In totaal zijn er 11 reacties van raden ontvangen. Waarbij vier raden geen zienschwijze naar voren hebben gebracht.</p> <p>Inhoudelijk zijn de volgende zienschwijzen ingediend:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Het bestuur stelt de gemeenteraden in de gelegenheid of kan de gemeenteraden in de gelegenheid stellen een zienschwijze in te dienen voorafgaand aan het nemen van een besluit met grote financiële, politieke of maatschappelijke impact. 2. De evaluatie termijn in artikel 38 van vier naar twee jaar. 3. Aansluiten terminologie Wgr. 4. Instelling adviescommissie op grond van artikel 24a Wgr. <p>Op grond van artikel 10 lid 6 Wgr is het algemeen bestuur verplicht om schriftelijk en gemotiveerd te reageren op de ingediende zienschwijzen. De Concept zienschwizzennota voorziet hierin.</p>

	<p>Het ontwerp-wijzigingsbesluit GR Vrf 2024 is aangepast aan de voorgestelde wijzigingen op grond van de zienswijzen.</p> <p>Voorgestelde wijzigingen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. De kan-bepaling is verwijderd. 2. 'Regio' is gewijzigd in 'algemeen bestuur' en 'bestuur' is gewijzigd in 'algemeen bestuur'. <p>Ongewijzigd is de evaluatietermijn van vier jaar. Vrf evalueert nu al op diverse momenten in een beleidsperiode. Het verzoek van de raden is gebaseerd op borging van de democratische legitimatie. Er is echter niet aangegeven welke behoefte er bestaat aan aanvullende evaluatieonderzoeken. En in welke vorm zou er dan nog extra geëvalueerd moeten worden. Een evaluatieonderzoek brengt extra werk en kosten met zich mee, daarnaast ook bestuurlijke druk. Er wordt dan ook voorgesteld vast te houden aan de evaluatietermijn van vier jaar.</p> <p>De instelling van de adviescommissie is reeds opgenomen in de artikelen 3 en 17 van het concept wijzigingsbesluit.</p>
Beoogd effect	Het vaststellen van de gewijzigde gemeenschappelijke regeling Vrf die voldoet aan de gewijzigde Wet gemeenschappelijke regeling.
Argumenten	Door de wijziging van de Wgr is het noodzakelijk de gemeenschappelijke regeling aan te passen.
Kanttekeningen/risico's	Geen
Financiële consequenties	Geen
Vervolgaanpak/uitvoering	De concept zienswijzennota en het definitieve ontwerp wijzigingsbesluit worden voor de vergadering van 14 maart aangeboden aan het algemeen bestuur. Daarna legt het dagelijks bestuur het wijzigingsbesluit voor aan de colleges ter vaststelling. Hiermee wordt de definitieve procedure voor instemming met toestemming van de raden gestart. Naar verwachting is de gemeenschappelijke regeling dan tijdig voor 1 juli 2024 gewijzigd.
Communicatie	N.v.t.
Besluit	Kies een item.
Paraaf secretaris	
Kopie naar auteur	

Oplegnotitie Besluitvormend

Onderwerp	Inhoudelijke programmaverantwoording Gezondheid jaarverslag 2023
Ter behandeling in de vergadering van	de Bestuurscommissie Gezondheid
Status	Openbaar
Portefeuillehouder	Libbe de Vries
Auteur	Lineke Kleefstra
Bijlagen	<ol style="list-style-type: none"> 1. Concept programmaverantwoording 2023 Gezondheid 2. Concept programmaverantwoording 2023 Crisisbeheersing en Brandweer en paragrafen – ter info
Vergaderdatum	14-2-2024
Agendapunt	7
Betrokken afdeling/ medewerkers (functioneel)	Beleidsadviseurs en secretarissen kolommen
OR/GO	Kies een item.

Conceptbesluit	De conceptteksten voor het programma's Gezondheid voor het jaarverslag 2023 te onderschrijven en deze vast te stellen en door te geleiden naar het dagelijks bestuur.
Inleiding	<p>Het concept jaarverslag 2023 staat geagendeerd voor het dagelijks bestuur van 29 februari en 21 maart a.s. Daarna gaat het jaarverslag, samen met de jaarrekening, voor zienswijzen naar de deelnemende gemeenten. Het betreft hier de inhoudelijke verantwoording van het programma Gezondheid.</p> <p>Voor de volledigheid worden ook de conceptteksten van Crisisbeheersing en Brandweer en de paragrafen gedeeld. Deze teksten worden ter informatie voorgelegd. Voor een aantal passages geldt dat deze pas kunnen worden opgesteld zodra de definitieve cijfers bekend zijn, deze volgen in de vergadering van 19 juni.</p>
Beoogd effect	Resultaten bepalen en verantwoording afleggen voor het programma Gezondheid.
Argumenten	<p><i>Op deze manier kunnen eventuele wijzigingen nog meegenomen worden, voordat het document voor zienswijze naar de gemeenten gaat.</i></p> <p>Door de stukken nu aan de bestuurscommissie voor te leggen, kunnen op- of aanmerkingen meegenomen worden voordat stukken na het DB van 21 maart voor zienswijze worden verzonden naar de gemeenten.</p>
Kanttelingen/risico's	<p><i>Het betreffen alleen de inhoudelijke programmateksten, de cijfers ontbreken</i></p> <p>Na afloop van de accountantscontrole worden de cijfers</p>

	toegevoegd.
Financiële consequenties	Het financiële resultaat van het programma Gezondheid zal tijdens de vergadering middels een presentatie worden toegelicht, evenals het totale voorlopige resultaat van Veiligheidsregio Fryslân.
Vervolgaanpak/uitvoering	Na behandeling in de bestuurscommissie worden op- of aanmerkingen meegenomen in het definitieve exemplaar dat op 21 maart weer in het dagelijks bestuur komt. Daarna worden deze ter zienswijze aangeboden aan de gemeenten als onderdeel van de totale jaarstukken 2023.
Communicatie	Geen.
Besluit	Kies een item.
Paraaf secretaris	
Kopie naar auteur	

2. PROGRAMMAVERANTWOORDING GEZONDHEID

2.1 Algemeen

Na een lange periode die in het teken stond van de coronapandemie, was 2023 een jaar waarin dit naar de achtergrond verdween. Wel dienden er zich andere vraagstukken aan en zijn we gestart met het uitvoeren van de 'Agenda Publieke Gezondheid 2023-2026'. Vanuit deze agenda dragen wij als gemeenschappelijke en gemeentelijke dienst publieke gezondheid van alle Friese gemeenten bij aan:

- de aanpak van ongelijke verdeling van gezondheid.
- preventie als stevige basis in Fryslân. Hierbij hebben we extra aandacht voor groepen die gezondheidswinst verdienen.
- sturing en regie op een integrale preventieve aanpak, zowel lokaal als provinciaal.
- de transformatie van zorg naar gezondheid.

Meer samenwerking met onze partners

De veranderende samenleving en complexe maatschappelijke opgaven vragen in toenemende mate om intensievere samenwerking tussen GGD Fryslân, gemeenten en andere (maatschappelijke) partners. Het Integraal zorgakkoord (IZA) en Gezond en Actief Leven Akkoord (GALA) zijn hiervan goede voorbeelden. Zo is er vanuit het IZA samen met partners in de regio vormgegeven aan het regioplan en waren we trekker voor twee van de vier opgaven vanuit de Friese Preventieaanpak (FPA). Deze opgaven zijn in 2023 verder uitgewerkt en in december 2023 is het regioplan 'Fries Integraal Zorgakkoord (FrIZA)' opgeleverd.

Voor specifiek het GALA hebben we gemeenten ondersteund en geadviseerd bij het maken van hun plannen. We worden steeds vaker gevraagd om de rol van regisseur bij vraagstukken en opgaven te vervullen. Onze rol veranderde hierdoor meer richting de rol van een 'netwerkorganisatie'. Om deze rol goed te vervullen, hopen we dat gemeenten hiervoor ook in de toekomst voldoende financiële middelen ontvangen.

Ketensamenwerking steeds belangrijker

Voor de jeugdgezondheidszorg (JGZ) hebben we in 2023 mooie stappen gezet richting een toekomstbestendige JGZ. Zo hebben we met het programma JGZ 3.0 ingezet op een flexibel aanbod dat aansluit bij de behoeften van onze doelgroepen: minder zorg waar dat verantwoord kan en meer waar dat nodig is. Ook hier zien we dat jongeren steeds kwetsbaarder worden. Dit komt door het veranderende maatschappelijke landschap, sociale media en hoge werk- en schooldruk. Ketensamenwerking wordt steeds belangrijker.

Algemene gezondheidszorg

De algemene gezondheidszorg (AGZ) is op alle domeinen volop in ontwikkeling. Zo heeft het coronavirus laten zien hoe belangrijk de infectieziektebestrijding (IZB) is. Het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS) stelde hiervoor dan ook een beleidsagenda op. Deze voerden we uit. Daarnaast hebben we voor de forensische geneeskunde de basis gelegd voor een toekomstbestendige inrichting van de dienstverlening. Ook hebben we ons verder voorbereid op de inwerkingtreding van de Omgevingswet door het professionaliseren en versterken van ons adviesteam 'Gezonde leefomgeving'.

We hebben te maken met veel inhoudelijke en organisatorische ontwikkelingen en uitdagingen binnen AGZ. Daarom hebben we de samenwerking tussen de noordelijke GGD'en in 2023 op deze gebieden verder verstevigd en geïntensiveerd: infectieziektebestrijding, milieu en gezondheid, forensische geneeskunde, seksuele gezondheid en TBC.

We dragen als netwerkorganisatie samen met onze partners bij aan onze hoofdambitie zoals vastgesteld in het meerjarenbeleidsplan 2023-2026, onderverdeeld in de volgende vier pijlers:



De taken van GGD Fryslân

Iedereen verdient een gezond en veilig leven; wij dragen daaraan bij!



2.2 Wat hebben wij bereikt in 2023?

Twee grote akkoorden gesloten en doorontwikkeling Friese Preventieaanpak

In 2023 zijn landelijk twee grote akkoorden gesloten op het gebied van zorg en gezondheid:

- Integraal Zorgakkoord (IZA)
- Gezond en Actief Leven Akkoord (GALA)

Integraal Zorgakkoord

Het IZA is een belangrijk landelijk akkoord van de Rijksoverheid, zorgverzekeraars, de belangrijkste grote zorgpartijen en gemeenten. Aanleiding voor het akkoord is dat de zorg onder druk staat en dat oplossingen alleen mogelijk zijn als we met elkaar samenwerken. Daarover staan in het akkoord afspraken. Het doel van het akkoord is: passende zorg en ondersteuning, samen met de patiënt, op de juiste plek en met de nadruk op gezondheid. De Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG) heeft het IZA namens de gemeenten ondertekend. Daarom was het akkoord voor GGD Fryslân als gemeentelijke dienst ook een belangrijke taak in 2023.

Rol van de GGD om te komen tot een mandaatgemeente en invulling regioplan

De bestuurscommissie Gezondheid heeft GGD Fryslân in februari 2023 gevraagd om het volgende te verkennen:

- De stappen die genomen moeten worden om te komen tot een mandaatgemeente.
- Een stappenplan voor het opstellen van een regiobeeld en –plan.

Naar aanleiding van deze vragen, hebben wij met alle achttien Friese gemeenten gesproken. De gemeente Smallingerland is in de bestuurscommissie Gezondheid van 6 april 2023 als mandaatgemeente aangewezen voor het FRIZA.

De mandaatgemeente en zorgverzekeraars de Friesland en Zilveren Kruis hebben vervolgens een initiërende rol vervuld. Samen met de partners van de regionale bestuurstafel Seker & Sûn hebben zij vervolgens het regioplan vormgegeven. Denk hierbij aan het maken van de selectie van opgaven en fundamenten voor het plan en het benoemen van bestuurlijke trekkers om nader uit te werken.

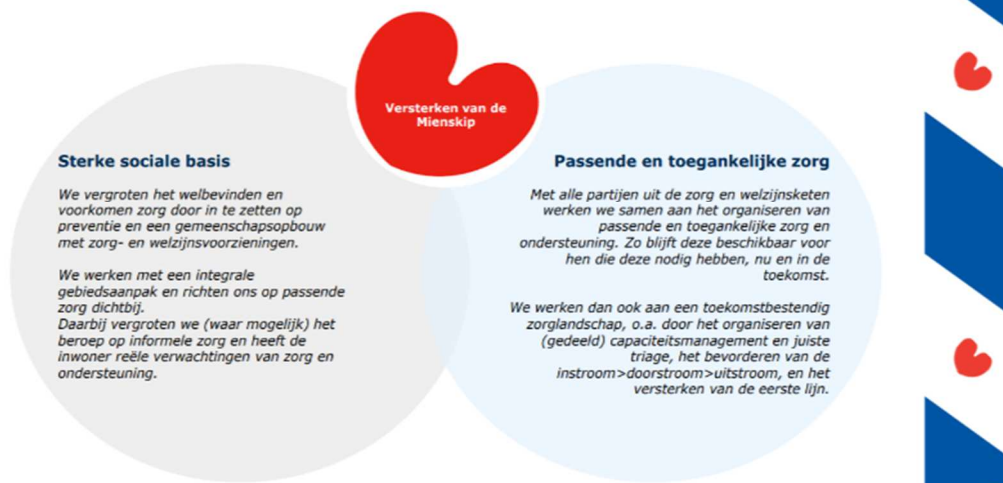
Ambitie regioplan

De ambitie van het regioplan hebben we inzichtelijk gemaakt in onderstaande afbeelding. Deze richt zich met 'een sterke sociale basis' en 'passende en toegankelijke zorg' op het versterken van de Fryske Mienskip.

A. REGIO-OPGAVEN | AMBITIE EN PRIORITAIRE OPGAVEN



Ambitie realiseren langs twee benaderingen

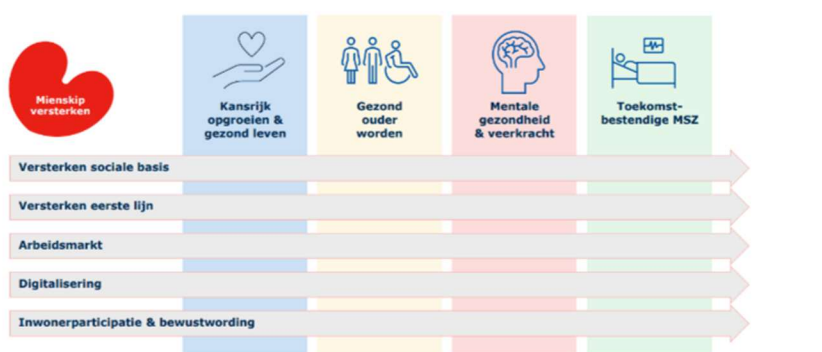


Om deze ambitie te realiseren richt de regio Fryslân zich op de volgende vier prioritaire opgaven:

A. REGIO-OPGAVEN | AMBITIE EN PRIORITAIRE OPGAVEN



Samenhang opgaven en fundamenten



Samen met de Friese Preventieaanpak (FPA) waren wij in 2023 trekker van twee van de vier opgaven: 'Kansrijk opgroeien & gezond leven' en 'Versterken sociale basis'. Deze opgaven werkten wij verder uit en in december 2023 is het regioplan FrIZA opgeleverd. GGD Fryslân en de FPA zijn belangrijke kennis- en uitvoeringpartners in het realiseren van de ambitie en opgaven van het FrIZA.

Gezond en Actief Leven Akkoord (GALA)

Het GALA is een akkoord tussen Rijk, gemeenten, zorgverzekeraars en GGD GHOR Nederland. De partijen van het akkoord hebben met elkaar afgesproken om zich samen in te zetten voor een gezonde generatie in 2040. Het GALA legt een fundament voor een gerichte lokale en regionale aanpak. Alle partijen ondertekenden het akkoord eind 2022.

Begin 2023 ontvingen de gemeenten financiële middelen voor de uitvoering via een brede Specifieke uitkering (SPUK). Het GALA voorziet ook in (deels nieuwe) taken voor GGD Fryslân. De gemeenten ontvingen naast de SPUK een tijdelijk ondersteuningsbudget. Dit budget was bedoeld voor het maken van een goed GALA-uitvoeringsplan. In februari heeft de bestuurscommissie Gezondheid besloten om tweederde van dit ondersteuningsbudget aan ons beschikbaar te stellen. Dankzij dit budget konden we een ondersteuningsteam inrichten. Daarnaast hadden onze regionale beleidsadviseurs de ruimte om hun gemeenten te ondersteunen bij het opstellen van een plan van aanpak.

De volgende werkzaamheden zijn uitgevoerd:

- De gemeenten die dat wilden, hebben van ons op maat extra ondersteuning gekregen bij het maken van een goedgekeurd plan van aanpak GALA/SPUK.
- We stelden ‘bouwstenen voor het GALA-plan van aanpak van gemeenten’ op voor alle GALA-opgaven. We hebben hierbij samengewerkt met de coalities van de FPA en met Sport Fryslân.
- Tijdens diverse ambtelijke bijeenkomsten en presentaties in de bestuurscommissie zijn met name de opgaven besproken waar de gemeenten gezamenlijk (provinciaal) een verantwoordelijkheid voor hebben (zie ook hieronder).
- We maakten een analyse van de regionale opgaven van GALA en gaven hierover advies:
 - Verkenning van de stand van zaken met betrekking tot de regionale ketenregie met de huidige trekkers in Friesland (ROS Friesland en GGD Fryslân) en met zorgverzekeraar De Friesland.
 - Opstellen van een opdracht voor de regionale ketenregie en het profiel van ketenregisseurs.
 - Bespreking met FPA over de integratie van de ketenregie in de FPA-coalities.
 - Aanvragen subsidie SPUK-IZA voor de regionale ketenregie.
- We kozen ervoor om de GALA-middelen in te zetten voor de versterking van de kennisfunctie van de GGD. In 2023 organiseerden we daarom preventieactiviteiten voor ouderen zoals onder ander het ontwikkelen van een toolbox. Voor 2024 en 2025 kiezen we er, in overleg met gemeenten, voor om de focus te leggen op de integrale aanpak voor het terugdringen van de gezondheidsachterstand.
- We brachten de overige impact van GALA in beeld. Sommige gemeentelijke opgaven vragen namelijk meer van onze lokale inzet. Denk bijvoorbeeld aan lokale projectleiders voor (één van) de vijf ketenaanpakken. Of aan een centrale zorgverlener voor de ketenaanpak ‘Kind naar Gezond Gewicht’. De omvang van deze verwachte extra dienstverlening weten we nog niet. De verwachting is wel dat gemeenten de komende periode op basis van het aanvullend pakket opdrachten aan ons gaan geven.

Uitvoering kennis- en adviesfunctie GGD (SPUK 14)

Het expertteam ‘Vitaal ouder worden’ heeft gemeenten geadviseerd over hoe we ouderen integraal kunnen meenemen in de GALA-plannen. Daarnaast adviseerde dit team over het volgende: de manier waarop we de specifieke doelen en de ketenaanpak ‘Preventie’ integraal kunnen benaderen om aan de bredere doelen van ‘Vitaal ouder worden’ te voldoen.

Specifiek binnen de uitvoering van de kennis- en adviesfunctie GGD (SPUK 14) hebben we hierop ingezet:

- Het versterken van de kennisfunctie van de GGD op het thema ‘Vitaal ouder worden’.
- Het ontwikkelen en delen van kennis in de communicatie met en over ouderen.

We namen een specialist ‘Vitaal ouder worden’ aan. Die specialist is onder andere betrokken geweest bij het opstellen van het regioplan en concretiseerde de visie van het expertteam. De specialist zorgde daarnaast voor verdieping en aansluiting op thema’s in de programma’s ‘Wonen’ en ‘Ondersteuning en Zorg voor Ouderen (WOZO)’. Verder is de specialist ingezet als trekker van de coalitie ‘Fitaal Wiis’, onderdeel van de FPA.

Tot slot hebben we middelen van SPUK 14 gebruikt voor het creëren van een online toolbox ‘Fitaal Wiis’. Met de inrichting van deze toolbox hebben in- en externe professionals voor de doelgroep ouderen toegang tot kennis over preventie.

Friese Preventieaanpak (FPA)

In het kader van het IZA en het GALA ligt er een opdracht om te werken aan een regionale preventie-infrastructuur. De eerste drie jaren is de FPA gefinancierd vanuit de subsidieregeling 'Preventiecoalities VWS'. Hiermee stimuleert het ministerie van VWS een structurele samenwerking op preventie tussen gemeenten en zorgverzekeraars.

In 2023 werkten we samen met gemeenten, de zorgverzekeraar en partners aan de doorontwikkeling van de FPA. Met als doel: realiseren van een duurzame regionale Friese Preventieaanpak en daarmee een Friese preventie-infrastructuur. Op 23 november 2023 heeft de bestuurscommissie Gezondheid ingestemd met de inhoudelijke doorontwikkeling van de FPA en de bijbehorende begroting voor de komende drie jaren. Daarmee is de FPA de preventie-infrastructuur voor Fryslân.

De FPA heeft input geleverd voor het regioplan FrIZA. De opgaven 'Kansrijk opgroeien & gezond leven', 'Mentale gezondheid & veerkracht' en 'Gezond ouder worden' sluiten aan bij de koers en opgaven van de FPA. Een belangrijk fundament voor alle opgaven – het versterken van de sociale basis – brachten we vanuit de FPA verder. De vijf verplichte ketenaanpakken vanuit GALA hebben we in 2023 ondergebracht en geborgd binnen de coalities van de FPA. De coalitie 'Gezond leven' omvat de programma's 'Nuchtere Fries', 'Rookvrije generatie Fryslân' en 'Nuchter over gewicht'.

Valpreventie

In februari 2023 hebben we via een ZonMw-subsidie een provinciale projectleider valpreventie aan kunnen nemen. Deze ZonMw-subsidie had als doel het versterken van de kennis- en adviesfunctie van de GGD, in dit geval over valpreventie. Deze functie is in de loop van het jaar ontwikkeld naar een ketenregisseur valpreventie. Inmiddels valt deze functie onder de FPA.

Jeugdgezondheidszorg

JGZ levert een belangrijke bijdrage aan de preventieve gezondheidszorg van kinderen en jongeren tussen de -9 maanden en 18 jaar. Door gezondheidsonderzoeken signaleerden we vroegtijdige gezondheidsrisico's en anticipeerden we hierop met voorlichting en advies. Uit de uitgevoerde Jeugdgezondheidsmonitor in 2023 komen op een aantal punten zorgwekkende signalen naar voren, bijvoorbeeld als het gaat om de mentale gezondheid.

Een veranderend maatschappelijk landschap, sociale media, hoge werk- en schooldruk maken dat jongeren steeds kwetsbaarder worden. De druk die dit oplevert in de jeugdhulpketen heeft ook invloed op de JGZ. De vragen nemen toe, evenals de complexiteit en het belang van ketensamenwerking. Ook de krapte op de arbeidsmarkt verhoogt de druk op de JGZ.

In 2023 hebben we daarom stevige stappen gezet om onze jeugdgezondheidszorg toekomstbestendig te houden. Zo hebben we met het programma 'JGZ 3.0' ingezet op een flexibel aanbod dat aansluit bij de behoefte van onze doelgroepen: minder zorg waar dat verantwoord kan en meer waar dat nodig is. Daarnaast hebben we stappen gemaakt als het gaat om taakdifferentiatie en collectieve preventie. Ook hebben we gewerkt aan verdere digitalisering, onder andere met de invoering van het digitale Mijn Kinddossier (MKD). Verder implementeerden we een methode voor gespreksvoering. Deze methode helpt professionals om - samen met (aanstaande) ouders, jongeren en andere professionals - de sterke kanten en ontwikkel- en zorgbehoeften van een kind of gezin in kaart te brengen.

Prenataal huisbezoek

De Wet Publieke Gezondheid verplicht gemeenten per 1 juli 2022 om zwangeren in een kwetsbare situatie een prenataal huisbezoek (PHB) aan te bieden. In 2023 heeft onze JGZ ingezet op het verder inbedden van het PHB in het bestaande 'Zorgpad Kwetsbare zwangeren' in elke regio. Dit heeft geleid tot uniforme afspraken met ruimte voor regionale en lokale verschillen.

Kansrijke Start

Sinds 2019 werken de Friese gemeenten samen aan de aanpak 'Kansrijke Start' voor de Fryske bern. Hiermee is Fryslân landelijk één van de koplopers. GGD Fryslân heeft de provinciale aanpak 'Kansrijke Start' als aanjager vormgegeven. Inmiddels is de aanpak opgenomen in het GALA en het IZA. Eind 2023 besloot de bestuurscommissie daarom dat de aanpak 'Kansrijke Start', inclusief de ketenaanpak en het lerend netwerk, vanaf 1 januari 2024 formeel valt onder de FPA (coalitie 'Ouderschap'). Wij leveren de coalitietrekker en de ketenregisseur. De financiering vanuit de gemeenten loopt vanaf 1 januari 2024 via de Specifieke uitkering voor het IZA (SPUK IZA).

Nu Niet Zwanger

Nu Niet Zwanger (NNZ) is een programma dat professionals in het sociaal domein scholing en middelen biedt om met cliënten te praten over de onderwerpen kinderwens, seksualiteit en anticonceptie. Doel van dit programma is het voorkomen van onbedoelde zwangerschappen. NNZ is een belangrijk onderdeel van de aanpak 'Kansrijke Start' (coalitie 'Ouderschap' van de FPA). Het programma heeft in 2023 een vaste plek gekregen in de dagelijkse werkprocessen. Het ministerie van VWS financiert de landelijke uitrol en heeft NNZ ondergebracht bij GGD GHOR Nederland.

Rijksvaccinatieprogramma

GGD Fryslân voerde alle activiteiten met betrekking tot het Rijksvaccinatieprogramma (RVP) in 2023 uit. In het voor- en najaar deden we de groepsvaccinaties. We hebben de jongeren hiervoor individueel uitgenodigd. Tijdens deze groepsvaccinaties voerden we ook de inhaalcampagne voor de HPV-vaccinatie 10-18 jaar uit. Daarnaast troffen we voorbereidingen voor de uitvoering van de Rota-vaccinatie voor zuigelingen vanaf 2024.

Vaccinatiegraadcijfers en Informed consent

De vaccinatiegraad daalt landelijk en dit geldt ook voor Fryslân. De gemiddelde vaccinatiegraad in Fryslân zit wel boven het landelijke gemiddelde. Verdere interpretatie van deze data is lastig gelet op de invoering van het 'Informed consent' in 2022. 'Informed consent' betekent dat ouders en/of jongeren toestemming moeten geven voor het delen van gepersonaliseerde vaccinatiegegevens. In 2023 is in 3% van onze dossiers deze toestemming niet verleend. Het landelijke gemiddelde was 4,9%. In die gevallen verwerken we de gegevens dan ook anoniem en nemen we deze niet mee in de bepaling van de vaccinatiegraad van de RVP-vaccinaties.

Het ministerie van VWS startte naar aanleiding van de dalende vaccinatiegraad en vaccinatiebereidheid een onderzoek (SocioVax). De resultaten komen naar verwachting in de loop van 2024.

Maternale griepvaccinatie

We hebben vanaf 15 oktober 2023 de maternale griepvaccinatie, zonder medische indicatie, overgenomen van de huisarts. We hebben deze vaccinatie succesvol geïmplementeerd en evalueren dit medio 2024.

Adviesteam gezonde leefomgeving / Invoering Omgevingswet

In 2019 hebben we de lijn ingezet om onze adviesrol voor de gezonde leefomgeving te versterken. Met die lijn zijn we in 2023 doorgegaan. Ons adviesteam heeft zowel pro- als reactief advies gegeven over gemeentelijke visies, beleid, programma's en plannen. Ook is het team betrokken bij ruimtelijke omgevingsvraagstukken. Daarnaast heeft het adviesteam gewerkt aan kennis en opleiding, het opstellen van interne werkprocessen en zorgde het voor systeemaanpassingen. Verder werkte het team aan meer integrale advisering en maakte het regionale samenwerkingsafspraken in de provincie. Tot slot zette het adviesteam in op de in- en externe profilering van onze rol. Dit krijgt in 2024 een vervolg als de Omgevingswet ook daadwerkelijk ingaat. We verwachten dat het adviesteam hierbij een belangrijke rol krijgt.

In 2023 is de adviesrol van de GGD geëvalueerd. Hieruit zijn verschillende ontwikkel- en verbeterpunten naar voren gekomen. Deze nemen we mee in de doorontwikkeling van onze adviesrol. Verder is 'Gezonde leefomgeving' een belangrijke pijler geworden binnen het GALA. Wij zijn vanuit de doorontwikkeling van de FPA verantwoordelijk geworden voor de coalitie 'Gezonde leefomgeving'.

Maatschappelijke zorg (voorheen Zorg en Veiligheid)

Juridische grondslag voor gegevensdeling

Bij problemen rond personen met onbegrepen gedrag gelden vaak meerdere sociaaldomeinwetten. De juridische grondslag voor gegevenswisseling tussen deze wetten is nog niet voldoende wettelijk verankerd. De 'Wet aanpak meervoudige problematiek sociaal domein (Wams)' gaat dat hiaat vullen. De Wams is echter in 2023 met het vallen van het kabinet controversieel verklaard. Naar verwachting treedt deze wet pas in 2025 in werking. Gemeenten hebben landelijk en lokaal aangegeven dat ze de voorgestelde werkwijze van de Wams al wel willen invoeren. Hier gaan we in 2024 samen aan werken. Maatschappelijke zorg begeleidt dit proces voor gemeenten. Op die manier zorgen we voor een uniforme en wettelijk correcte werkwijze.

We hebben de dienstverleningsovereenkomsten 'Meldpunt Zorgwekkend gedrag' en 'Collectieve taken Wet verplichte ggz' in 2023 positief geëvalueerd. Zowel de verwerking van de meldingen bij het meldpunt 'Zorgwekkend gedrag' als de uitvoering van de taken 'Wet verplichte ggz' gebeuren naar behoren. Gemeenten zien ook meerwaarde in het beleggen van deze taken bij één overkoepelende regionale partij. De opdrachtgevers hebben, na wederzijds goedkeuren, beide dienstverleningsovereenkomsten in januari 2024 verlengd en ondertekend.

Zodra we meer weten over de inwerkingtreding van de Wams, waardoor een taak voor het meldpunt 'Zorgwekkend gedrag' wettelijk wordt verankerd, overwegen we de taak van het meldpunt in de gemeenschappelijke regeling op te nemen.

Stip op de horizon

Gemeenten ervaren de laatste jaren steeds meer problemen rond personen met onbegrepen gedrag. GGD Fryslân is zich bewust van de maatschappelijke en bestuurlijke druk op dit onderwerp bij gemeenten. Om die reden besteedden wij tijdens onze bestuurlijke themasessie in december 2023 aandacht aan dit onderwerp. We bespraken in het bijzonder de vraag waar gemeenten hun prioriteiten plaatsen bij het oplossen van de problematiek. In 2024 organiseren wij meer van dit soort bijeenkomsten en besteden wij per bijeenkomst gericht aandacht aan één specifiek deelonderwerp.

Aanvullend krijgen gemeenten in 2024 te maken met een aanvulling op de 'Wet politiegegevens (WPG)' als het gaat om suïcidepreventie. Dit wetsvoorstel verplicht gemeenten om meer beleid te maken op suïcidepreventie. Dit beleid moet dan ook beter aansluiten op landelijke initiatieven en adviezen. Friese gemeenten organiseren zelfstandig al veel activiteiten in het kader van suïcidepreventie. In 2024 benaderen en bevragen wij gemeenten hier meer over.

Tot slot let Maatschappelijke zorg nauwlettend op de ontwikkelingen in de uitwerking van de bouwstenen in het IZA. Wij verbinden de uitvoering van onze taken met die van het IZA. De uitwerking van de bouwstenen rond 'Mentale gezondheid', een onderwerp dat veel raakvlakken heeft met Maatschappelijke Zorg, gebeurt in de FPA. We maken daarin de verbinding door deel te nemen in de coalitie 'Mentale gezondheid'.

Infectieziektebestrijding

Het Ministerie van VWS heeft in 2023 via een SPUK incidentele middelen beschikbaar gesteld voor de versterking van de infectieziektebestrijding (IZB) 2023-2024. Deze middelen hebben wij ingezet voor personele capaciteit om zo de uitvoerende taken te versterken en de inrichting van IZB te optimaliseren. De schaarse artsencapaciteit blijft hierbij punt van aandacht. We geven hier in 2024 een vervolg aan.

Daarnaast leverden we het rapport voor de formatienormering op. De nieuwe norm leidt tot een stijging in de formatie. De ingezette versterking kan hier niet in voorzien. In 2024 praten we verder over het handelingsperspectief naar aanleiding van de uitkomsten van het rapport.

In opdracht van het ministerie van VWS voerden wij de maatregelen voor de coronabestrijding uit. Zo hebben we de werkzaamheden voor het vaccineren ingebed bij reizigers, beroepsvaccinaties en infectieziektebestrijding. Hiermee is een einde gekomen aan de corona-uitvoeringsorganisatie van GGD Fryslân.

Integraal GGD-crisisplan en pandemische paraatheid

We startten met het opstellen van het integraal crisisplan. Dit plan richt zich op:

- optimalisatie van de (deel)planvorming;
- herziening van de crisismanagementorganisatie;
- invulling van de sleutelfunctionarissen (is nu onvoldoende).

Voor specifiek de opgeschaalde medisch milieukundige zorg organiseerden we het piket voor de 'Geneeskundig Adviseur Gevaarlijke Stoffen (GAGS)' samen met GGD Groningen en GGD Drenthe. We hebben voor dit piket onvoldoende functionarissen beschikbaar. We zijn begonnen met gesprekken over en onderzoek naar het opleiden van meer GAGS.

Het RIVM richtte in november de nieuwe 'Landelijke Functie Opschaling Infectieziektebestrijding (LFI)' op. De LFI voert regie op de voorbereiding van en geeft sturing aan de opschaling tijdens een pandemie. De LFI werkt hierbij nauw samen met de GGD'en. Wij volgen de ontwikkelingen, leveren input aan de LFI en bereiden ons voor op de aansluiting.

Herinrichting forensische geneeskunde

Niet alleen het takenpakket van de forensische geneeskunde veranderde in de afgelopen jaren, er is ook sprake van personele schaarste. Daarnaast was de wachtdienstregeling van 1999 niet meer passend. Daarom besloot het bestuur om deze regeling te vervangen door een passende structuur en beloning(systematiek). Met deze herinrichting hebben we een grote stap gezet richting een situatie die recht doet aan het werk binnen de forensische geneeskunde. De nieuwe situatie zorgde voor meer (sociale) zekerheid, een gezondere werkomgeving en een aantrekkelijk werkklimaat. Dit is noodzakelijk om de continuïteit en kwaliteit van de forensische zorg te garanderen.

Noord-Nederlandse samenwerking

Binnen de domeinen van de AGZ verstevigden en intensiverden we de samenwerking met de noordelijke GGD'en op het gebied van: infectieziektebestrijding, milieu en gezondheid, forensische geneeskunde, seksuele gezondheid en TBC. We deden dit op zowel beleids- als uitvoeringsniveau.

Specifiek binnen de forensische geneeskunde startten we met het toewerken naar een gezamenlijke forensische geneeskunde Noord-Nederland. Hiervoor stelden we een projectleider aan en actualiseerden we de inrichting van onze eigen forensische geneeskunde.

Ook op het gebied van seksuele gezondheid regelde één noordelijke coördinator het samenbrengen van de werkprocessen van de drie GGD'en. Voor de TBC-zorg hebben we eind 2022 het samenvoegen van de noordelijke TBC-teams tot één functioneel eenheid in gang gezet. In 2023 hebben we een coördinator aangesteld om hier concrete invulling aan te gaan geven.

Publieke Gezondheidszorg Asielzoekers

GGD GHOR Nederland is sinds 2009 in opdracht van het 'Centraal Orgaan opvang asielzoekers (COA)' verantwoordelijk voor het (laten) uitvoeren van de 'Publieke Gezondheidszorg Asielzoekers (PGA)' op alle COA-opvanglocaties in Nederland. Regionale GGD'en en JGZ-organisaties voeren deze zorg uit. Binnen Fryslân waren er in 2023 zes AZC-locaties, twee noodopvanglocaties en drie crisisnoodopvanglocaties. Het is een roerig jaar geweest met het op- en afschalen van die opvanglocaties. Het aantal hulpvragen en de complexiteit van de problematiek neemt toe. De onvoorspelbaarheid van het aantal (tijdelijke) opvanglocaties en de aanwezige doelgroep maakt dat het uitdagend is om in de pas te blijven met de personele bezetting.

We hebben een start gemaakt met de uitvoering van de business case 'Toekomstbestendige PGA-JGZ'. Met als doel: ook de komende jaren goede jeugdgezondheidszorg blijven leveren aan een kwetsbare groep kinderen en hun ouders. We hebben binnen de huidige mogelijkheden zo goed mogelijk voldaan aan de opdracht en veel kinderen gezien, alleen niet altijd binnen de normtijd. Gezondheidsvoorlichtingen voerden we op praktisch alle locaties maximaal uit. Op het gebied van IZB hebben we extra ingezet op de aanpak van scabiës en implementeerden we de nieuwe landelijke ketenaanpak.

Inspecties kinderopvang, Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo), en technische hygiënezorg

In 2023 begonnen we steekproefsgewijs met de intensivering van de inspecties Gastouderopvang. We hebben de geplande inspecties Gastouderopvang uitgevoerd. We borgden hierbij de kwaliteit en tijdigheid in goede samenwerking met de gemeenten.

We voerden de geplande inspecties voor de Kinderopvang door personele omstandigheden voor 90% uit. De locaties waar we niet zijn geweest, bezoeken we in het eerste kwartaal van 2024. We hebben hierover tijdig met gemeenten en de onderwijsinspectie gecommuniceerd.

De overige toezichttaken – Wmo, tattoo/piercing, AZC's, schepen en seksbedrijven – hebben we conform contract of afspraak gedaan.

3. PROGRAMMAVERANTWOORDING CRISISBEHEERSING

3.1. Algemeen

De afdeling Crisisbeheersing¹ speelde een grote rol in uiteenlopende typen crises. In 2023 zijn we onder andere betrokken geweest bij de coördinatie van een vogelgriepuitbraak in Fryslân en de opvang van vluchtelingen. Daarnaast was de Geneeskundige Hulpverleningsorganisatie in de Regio (GHOR) in het eerste kwartaal van 2023, door een aanwijzing van de minister, nog verantwoordelijk voor maatregelen om de coronacrisis te bestrijden. Verder is onze crisisorganisatie ingezet bij kortdurende crises. Denk aan de stroomuitval op Vlieland en aantal grote branden.

Crisisbeheersing is als werk- en vakgebied continu in beweging. In 2023 is de Veiligheidsstrategie van het Koninkrijk der Nederlanden 2023-2029 opgeleverd. Daarin staat dat de kans relatief groot is dat er de komende jaren gebeurtenissen plaatsvinden die de nationale veiligheid raken. Volgens het Rijk vraagt dit om versterking van crisisbeheersing, een hogere paraatheid en een weerbare samenleving. Voor het borgen en professionaliseren van crisisbeheersing ontvangen de 25 Veiligheidsregio's daarom met ingang van 2023 structureel extra BDUR-middelen (Brede DoelUitkering Rampenbestrijding). Dit is een grote impuls voor het versterken en toekomstbestendig maken van de afdeling Crisisbeheersing en de crisisorganisatie in Fryslân.

Het jaar 2023 stond voor ons in het teken van het werven, selecteren en verwelkomen van veel nieuwe collega's. Gelet op de huidige krappe arbeidsmarkt, zijn we blij met dit mooie resultaat. Aan de andere kant zien we ook een groot verloop in de crisisorganisatie. Het lukt ons nog steeds om de piketten te bezetten, maar dit biedt geen garanties voor de toekomst. Uiteraard doen we er alles aan om onze crisisfunctionarissen aan ons te binden.

De extra toegekende Bdur-middelen zijn ook bedoeld voor het versterken van de informatiepositie van Veiligheidsregio's. Rampen en crises hebben namelijk laten zien dat een goede informatiepositie belangrijk is, inclusief een goede bovenregionale en landelijke informatiepositie. In 2023 startten we daarom een project met als doel: het inrichten van een 24/7 Veiligheidsinformatieknooppunt Fryslân (VIK Fryslân). Dit knooppunt is in het derde kwartaal van 2024 operationeel.

In de 'Meerjarenkoers 2023-2026' werken we met vijf speerpunten. Hieronder vertellen we per speerpunt wat we in 2023 hebben bereikt. We leggen eerst nog verantwoording af over de versterking van de afdeling Crisisbeheersing met de extra Bdur-middelen, op basis van de eerste begrotingswijziging.

3.2. Wat hebben wij bereikt in 2023?

Versterking afdeling Crisisbeheersing met extra Bdur-middelen

Formatie afdeling Crisisbeheersing uitgebreid

In 2023 hebben de 25 Veiligheidsregio's extra gelden van het Rijk ontvangen voor het versterken van de (boven)regionale en landelijke crisisbeheersing en informatiepositie. Wij hebben dit extra geld gebruikt voor het versterken van onze afdeling Crisisbeheersing en voor het borgen van onze informatiepositie (inrichten VIK). Hierdoor zijn we regionaal robuuster geworden en dragen we actief bij aan bovenregionale en landelijke crisisbeheersing.

Wij zijn 24/7 alert en paraat

Wij beschikken over een robuuste crisisorganisatie en voldoende personeel. Daarmee staan we 24/7 paraat.

Bezetting en vakbekwaamheid crisisorganisatie

Net als voorgaande jaren kende de crisisorganisatie in 2023 een groot verloop. Desondanks lukte het ons de piketgroepen te bezetten met passend personeel. De crisisorganisatie was daardoor ook in 2023 weer 24/7 paraat.

We hechten veel waarde aan voortdurende professionele ontwikkeling. Daarom investeren we in opleiding en training van onze crisisfunctionarissen. Tijdens de coronacrisis kwamen de vakbekwaamheidsactiviteiten voor

1 Inclusief de taken voor bevolkingszorg en Geneeskundige Hulpverleningsorganisatie in de Regio (GHOR).

de crisisfunctionarissen onder druk te staan. In 2023 voerden we weer een volledig vakbekwaamheidsprogramma uit. We organiseerden onder andere vier grote vaartuigoefeningen voor het jaarthema 'incidentbestrijding op het water'.

Inzetten van de crisisorganisatie

De crisisorganisatie is zeven keer ingezet voor een GRIP 1-opstap. Het ging in die gevallen om zeer grote branden, uitval van stroom en een groot verkeersongeval. De crisisorganisatie kwam ook in actie bij situaties die geen GRIP zijn, maar wel om afstemming vragen. Denk aan de storm Poly en de brand aan boord van het autoschip Fremantle Highway op de Noordzee, ter hoogte van Ameland.

Taken Veiligheidsregio Fryslân voor crisisnoodopvang en Oekraïne

De afdeling Crisisbeheersing heeft in 2023 de crisisnoodopvang (CNO) voor asielzoekers (Harlingen en Drachten) geëxploiteerd en de coördinatie voor ontheemden uit Oekraïne (HUB: coördinatie cijfers) verzorgd. De CNO's in Harlingen en Drachten droegen we respectievelijk op 15 en 31 december 2023 over aan het COA. Per 31 december 2023 hebben we de coördinatie voor ontheemden uit Oekraïne overgedragen aan de gemeente Heerenveen. We vervullen per die data geen taken meer voor de CNO's en Oekraïne.

VRF voldoet bij crisisopstap aan toetsingskader Inspectie JenV

Naar aanleiding van een verzoek van de Inspectie Justitie en Veiligheid hebben wij 'rode draden-analyses' aangeleverd over de jaren 2019 tot en met 2022. De Inspectie heeft ons laten weten dat VRF bij crisisopstap aan alle vereisten uit het toetsingskader van de Inspectie voldoet.

Wij dragen bij aan het voorkomen van crisis

Wij adviseren en informeren inwoners, gemeenten, instellingen en andere partijen in ons netwerk. Met als doel: meer veiligheid en bewustzijn.

Het opstellen en actualiseren van planvorming

Het bestuur stelde de deelplannen 'Bevolkingszorg' en 'Crisiscommunicatie 'vast. Met deze plannen hebben we een belangrijke stap gezet in het verhogen van de kwaliteit van de crisisorganisatie. Crisiscommunicatie is nu een eigenstandig proces. Op die manier sluiten we beter aan én kunnen we efficiënter en effectiever inspelen op de maatschappelijke ontwikkelingen met betrekking tot informatie en communicatie tijdens een crisis.

Daarnaast stelden we een nieuw deelplan 'Geneeskundige zorg' op. In dit plan staat waar de crisisfunctionarissen, die werken voor de GHOR, verantwoordelijk voor zijn. Dit was één van de plannen dat vertraagde door de coronacrisis.

Het Bestuurlijk Waddenzee Overleg (BWO) heeft een nieuw digitaal Incidentbestrijdingsplan (IBP) vastgesteld. Het BWO heeft het risicoprofiel voor de Waddenzee uit 2019 gebruikt als input voor dit nieuwe plan. Ook zijn de aanbevelingen uit de evaluatie van de calamiteit met de MSC Zoë in het plan verwerkt. Daarnaast legden we de verbinding met de bestrijdingsplannen Noordzee en IJsselmeergebied. Het nieuwe IBP vervangt het oude plan uit 2016.

Mobiliteits- en crowdmanagementplan Elfstedentocht per schaats

De burgemeesters van de Elfstedentochtgemeenten hebben opdracht gegeven om in 2023 een eenduidig en uniform mobiliteits- en crowdmanagementplan op te stellen voor iedere Elfstedentochtgemeente. De betrokken gemeenten voeren deze opdracht uit onder onze regie. Het proces is iets vertraagd, maar we verwachten het plan af te ronden in het derde kwartaal van 2024. Aansluitend aan deze afronding organiseren we een bestuurlijke doorloopsessie met de betrokken burgemeesters.

Risicocommunicatie aan inwoners

In 2023 communiceerden wij regelmatig met Friese inwoners over risico's uit ons 'Regionaal Risicoprofiel' en naar aanleiding van urgente onderwerpen en actualiteiten. Hierbij hebben wij gebruik gemaakt van diverse online campagnes. Steeds meer inwoners bekijken onze website www.vrfryslan.nl/laatjenietverrassen en onze social mediakanalen.

Wij werken duurzaam en omgevingsbewust

Wij zijn een wendbare organisatie die alert is op landelijke en maatschappelijke ontwikkelingen, die inspeelt op nieuwe risico's en trends en die deze toepast in de praktijk en in de bedrijfsvoering.

Project hoogwater en evacuatie: evacuatiestrategieën en handelingsperspectieven

Het bestuur heeft eerder de impactanalyse hoogwater vastgesteld. Deze impactanalyse vormt nu de input voor het uitwerken van evacuatiestrategieën en handelingsperspectieven. Als eerste doen we dit voor Ameland en de kustzone van de Waddenzee. Het resultaat hiervan gebruiken we als input voor de andere Friese gemeenten.

Daarnaast werken we met de 'Integrale waterveiligheidsstrategie Waddeneilanden (Deltaprogramma)'. In het Deltaprogramma 2021 staat dat we voor elk Waddeneiland een integrale waterveiligheidsstrategie moeten opstellen voor hoogwater en overstromingen. Inmiddels ligt er, naar aanleiding van uitgevoerde pilots, rapportage voor een binnendijks gebied (Ameland) en voor een buitendijks gebied (Vlieland).

Toekomstverkenning crisisbeheersing in Fryslân

Samen met Planbureau Fryslân en diverse samenwerkingspartners startten de afdeling Crisisbeheersing en Brandweer Fryslân in 2023 het volgende project: de landelijke toekomstverkenning van het Nederland Instituut Publieke Veiligheid (NIPV) vertalen naar de situatie in Fryslân. Dit sluit aan bij onze intrinsieke motivatie om voor onze organisatieonderdelen

- strategisch vooruit te kijken;
- vroegtijdig veranderingen te signaleren;
- en daarop in te spelen.

Gezamenlijk hebben we helder gekregen welke trends specifiek voor Fryslân relevant zijn en daarmee het meest relevant voor de toekomst van VRF. We hebben uiteindelijk vier scenario's geschetst die op 4 oktober met de bestuurscommissie Veiligheid zijn gedeeld. In 2024 gaan we verder met deze vier scenario's aan de slag om zo de focus voor crisisbeheersing in Fryslân voor de komende jaren te bepalen.

Wij zetten de netwerksamenleving centraal

Wij verbinden burgers, gemeenten, bedrijven en instellingen, werken met hen samen en benutten elkaars kennis en expertise voor, tijdens en na een incident of crisis.

Samenwerken in netwerken

Recente crises zijn steeds vaker langdurig en grensoverschrijdend. En vereisen meer netwerksamenwerking tussen de vele publieke en private partners. Netwerksamenwerking komt ook als prioritair thema naar voren in het eindrapport van de 'Evaluatiecommissie Wet Veiligheidsregio's' en het 'Beleidsplan VRF 2023-2026', maar ook in de nieuwe landelijke 'Agenda Crisisbeheersing 2024-2029'. Voor VRF is deze rol niet nieuw. We willen hier structureel in investeren nu er veel meer crisispartners zijn. Daarom maakten we in 2023 de vele netwerken waarin VRF zich begeeft inzichtelijk en stelden de nieuwe "Netwerkstrategie en netwerkanalyse" op. Deze strategie gaat de afdeling Crisisbeheersing helpen om prioriteiten te stellen en sturing te geven aan onze netwerksamenwerking.

Wij werken informatiegestuurd met betrouwbare data

Wij ontwikkelen ons tot een informatieknooppunt en werken zoveel mogelijk met betrouwbare data.

Eerste stappen gezet op weg naar operationeel Veiligheidsinformatieknooppunt 2024

In de 'Meerjarenkoers 2023-2026' van VRF is als ambitie opgenomen dat we een Veiligheidsinformatieknooppunt (VIK) inrichten dat 24/7 operationeel is. Dit VIK wordt aangesloten op het - ook nog te ontwikkelen - landelijke Knooppunt Coördinatie Regio's en Rijk (KCR-2). Met als doel dat we aan het einde van deze beleidsperiode bij een crisis werken vanuit een centraal informatiebeeld. In 2023 hebben we de eerste stappen gezet op weg naar een operationeel VIK. We hebben passend personeel geworven en een plan van aanpak opgesteld. Ook hebben we meegedaan aan een landelijke pilot rond de jaarwisseling.

4. PROGRAMMAVERANTWOORDING BRANDWEER

4.1. Algemeen

Brandweer Fryslân had in 2023 qua aantal incidenten een vergelijkbaar druk jaar ten opzichte van het jaar ervoor. Bij meerdere grote en complexe incidenten is veel van onze organisatie gevraagd. Denk aan de brand bij een voedselproductiebedrijf in Oosterwolde en de brand in een appartementencomplex op Vlieland. De inzet en betrokkenheid van onze vrijwilligers verdient wederom een groot compliment. Het werven van nieuwe vrijwilligers en repressieve beroepsmedewerkers verliep op regionaal niveau voorspoedig. In het licht van de huidige krappe arbeidsmarkt is dat een mooi resultaat waar we trots op zijn. Desondanks kan de bezetting op lokaal niveau fluctueren en biedt het geen garantie. Onze kerntaken - advisering in het kader van brandveiligheid, evenementen en omgevingsveiligheid en toezicht in het kader van brandveiligheid - laten een vergelijkbare vraag met het jaar ervoor. We waren goed in staat aan deze vraag te voldoen.

4.2. Wat hebben wij bereikt in 2023?

Urgentie natuurbrandbeheersing

Landelijk is de urgentie van natuurbrandbeheersing erkend. De krachten zijn gebundeld om de weerbaarheid tegen natuurbranden te vergroten. Dit resulteerde in een landelijke visie. Wij hebben vervolgens bijgedragen aan het landelijke uitvoeringsplan hiervan. In juni hebben we het convenant 'Natuurbrandbeheersing Fryslân' ondertekend. Dit hebben we samengedaan met vijf natuurbeheerorganisaties, Provincie Fryslân en twaalf Friese gemeenten met een hoog risico op natuurbranden. Door dit convenant te ondertekenen, benadrukken de betrokken partijen het belang van gezamenlijke inspanningen om natuurbranden te voorkomen en te bestrijden.

Daarnaast stemde het bestuur in oktober in met onze voorstellen om de repressieve slagkracht en de kennisontwikkeling van natuurbrandbeheersing te versterken. Eerder maakten we al kaders en met dit besluit konden we in 2023 in totaal acht natuurbrandbestrijdingsvoertuigen bestellen. Ook besloot het bestuur om piketfuncties voor de functies adviseur en informatiemanager in te stellen. Deze functionarissen leveren bij natuurbranden ondersteuning bij de bestrijding van het incident. Tot slot voerden we de gebiedsgerichte aanpak, bijvoorbeeld in Gaasterland en het Drents-Friese Wold, conform planning verder uit.

Verdere voorbereiding op energietransitie

De overgang van fossiele brandstoffen naar hernieuwbare bronnen levert meerdere nieuwe vraagstukken op. Ook brengt het nieuwe veiligheidsrisico's met zich mee. Hier hebben we ons als volgt verder op voorbereid:

- We namen deel aan de Vergunning-Toezicht- Handhaving (VTH)-overleggen van gemeenten, onder andere om te bespreken hoe we eerder betrokken raken bij energietransitie-gerelateerde onderwerpen.
- De repressieve dienst heeft uitleg gekregen over initiatieven met nieuwe energievormen en over hoe we dit type incidenten zo veilig mogelijk kunnen bestrijden.
- Collega's zijn als trainers energietransitie opgeleid om brandweerposten te ondersteunen bij hun oefeningen op dit gebied.
- Bevelvoerders hebben training gekregen in het herkennen van de risico's bij het transport van waterstof over de weg.
- In 3Noord-verband startten we met voorbereidingen om het thema 'waterstof' in woonwijken in onze adviestaak te integreren.

We hebben de eerste energietransitie-gerelateerde incidenten al achter de rug en dat onderstreept het belang van deze inspanningen. We hebben bijvoorbeeld te maken gehad met brand en ongevallen met elektrische auto's en andere vaar- en voertuigen.

Verder hebben we in 2023 gereflecteerd op het landelijke programmaplan voor een veilige energietransitie. Dit zijn de acties die daaruit voortkomen:

- Het beter betrokken raken in de voorfase van energie-gerelateerde initiatieven.

- Het breder integreren van energietransitie in onze eigen vakbekwaamheids- en voorlichtingsactiviteiten.
- Het afstemmen van materialen die horen bij het bestrijden van een energietransitie-gerelateerd incident.

In 2024 starten we met de uitvoering van deze acties.

Project Toekomstverkenning Veiligheid van start

Samen met Planbureau Fryslân startten Crisisbeheersing en Brandweer Fryslân in 2023 het project 'Toekomstverkenning Veiligheid'. Met als doel: landelijke toekomstverkenningen vertalen naar de situatie in Fryslân. De eerste fase bestond uit onderzoek. Welke trends zijn specifiek voor Fryslân relevant en tot welke extreme toekomstscenario's kunnen die leiden? Hierna hebben we deze toekomstscenario's gebruikt om concrete acties te formuleren. Acties die nodig zijn om de brandweer- en crisisorganisatie beter voor te bereiden op de toekomst. Dit tweede deel van het project loopt door in 2024.

Samenleving bewust maken van brandveiligheid met Brandveilig Leven

Met het uitvoeringsprogramma 'Brandveilig Leven (BVL)' willen we de Friese samenleving bewuster maken van brandveiligheid. In 2023 hebben we dan ook volop voorlichting gegeven aan diverse doelgroepen, van jong tot oud. In totaal zijn zo'n negentienduizend mensen bereikt. Verder hebben we een aantal specifieke activiteiten afgerond.

Zo hebben we bijvoorbeeld in een pop-up-store in Heerenveen brandgevaarlijke situaties in een huiselijke omgeving laten zien. Bezoekers konden ter plekke in gesprek met de aanwezige brandweermensen over hun eigen brandveiligheid thuis. Daarnaast was er de finale van de 'Technasium Brandweer Award'. Tweedejaars leerlingen hebben gewerkt aan een prototype van een voorziening die de brandweer in de toekomst kan helpen bij haar taken. De prijs ging naar CSG Liudger uit Drachten. Tot slot hebben we de mobiele escaperoom 'Room18' officieel in gebruik genomen. Studenten van de NHL ontwierpen deze.

Bouwagenda hervat

We hebben de eerste tranche van de bouwagenda na een pauze weer hervat. Aanbestedingen voor de locaties Langweer, Makkum en Drachten rondden we af en bij laatstgenoemde zijn we gestart met de verbouw. De nieuwbouw van Langweer en Makkum start begin 2024.

Verder hebben we de blauwdruk van het basisontwerp voor kazernes ontwikkeld tot een meer compacte, maar nog steeds doeltreffende, variant. Met deze compacte variant reduceren we toekomstige bouwkosten.

Communicatieapparatuur vervangen

In 2023 vervingen we de portofoons waarmee we communiceren tijdens een incident. Deze grote vervangingsactie van 1200 portofoons op meer dan 200 voertuigen en 66 locaties is voorspoedig gegaan. C2000 is het landelijke digitale communicatienetwerk voor hulpdiensten. Hoewel dit systeem binnen de brandweer naar behoren functioneert, zijn er landelijk problemen en kwetsbaarheden vastgesteld. Omdat C2000 aan het eind van de technische levensduur zit, heeft de minister van Justitie en Veiligheid laten weten dat het systeem vervangen wordt door het nieuwe communicatiesysteem Noova. De implementatie hiervan is uitgesteld. We kunnen dit uitstel goed opvangen met onze nieuwe portofoons. In de loop van 2024 moet blijken welke andere gevolgen dit uitstel heeft.

Evaluatie aangepaste organisatie-inrichting

Sinds september 2021 werken we in een aangepaste organisatie-inrichting. Dit doen we om de organisatie toekomstbestendiger te maken en om de dagelijkse aansturing van de organisatie te versterken. Concreet houdt de nieuwe organisatie-inrichting het volgende in:

- We hebben vier geografische gebieden teruggebracht naar twee.
- We kennen nu drie functionele gebieden in plaats van vier.

In 2023 hebben we deze aangepaste organisatiestructuur geëvalueerd. Medewerkers ervaren de structuur als logisch en zien dat de organisatie zich positief ontwikkelt. Dit is ook terug te zien in de resultaten van het medewerkerswaarderingsonderzoek 'Great Place to Work'.

Vorbereidingen op komst Omgevingswet

In 2023 hebben we ons verder voorbereid op de inwerkingtreding van de Omgevingswet. Samen met gemeenten, Provincie Fryslân en de Fryske Utfieringstsjinst Miljeu en Omjouwing (FUMO) hebben we de digitale werkprocessen en systemen - Digitaal Stelsel Omgevingswet - getest. Ook werkten we met meerdere gemeenten samen in pilots en projecten om nieuwe werkvormen en producten te testen. Denk bijvoorbeeld aan omgevingsplannen en omgevingstafels. Daarnaast hebben we de adviesproducten, die we leveren aan het bevoegd gezag, voorbereid en aangepast. Tot slot ontvingen de medewerkers van risicobeheersing voor de betreffende brandveiligheidswerkzaamheden zodanige scholing dat zij voldoen aan landelijke kwaliteitscriteria.

Aantoonbare vakbekwaamheid

Meerdere ontwikkelingen hebben er in 2023 aan bijgedragen dat vakbekwaamheid verder aantoonbaar is gemaakt. We brachten de data voor het registreren van oefenmomenten op orde. In 2024 werken we toe naar het ontsluiten van deze gegevens. Hiernaast implementeerden we 'waar-staan-wij-momenten'. Tijdens deze oefenmomenten houden ploegen kritisch hun eigen vakbekwaamheid tegen het licht. Met als doel: de oefenbehoefte bepalen en de oefenplanning daarop aanpassen.

Tot slot hebben we samen met de afdeling Risicobeheersing/planvorming voor iedere brandweerpost inzichtelijk gemaakt welke risico's zich in het uitrukgebied voordoen. Denk bijvoorbeeld aan natuurgebieden en industrie. Op basis van deze informatie richtten we de oefenplanning van de betreffende brandweerpost op maat in.

Advisering en toezicht

Een van de kerntaken van Brandweer Fryslân is het adviseren van het bevoegd gezag op terreinen als brandveiligheid, evenementveiligheid en omgevingsveiligheid. Hiervoor hebben we afspraken met gemeenten en de provincie over de wijze van aanleveren, termijnen en andere kwaliteitseisen. In aanloop naar de Omgevingswet en onder de vlag van de Friese preventieaanpak (FPA), hebben we deze afspraken in 2023 herzien, aangepast en getest.

Onderstaande tabel laat zien dat het aantal adviesaanvragen in 2023 vergelijkbaar is geweest met het jaar ervoor en met de periode van voor de coronacrisis. Ditzelfde geldt voor het aantal uitgevoerde controles brandveiligheid. Het iets hogere aantal hercontroles brandveiligheid valt te verklaren. We moesten een inhaalslag doen na de ontstane achterstanden door de coronacrisis. We konden in 2023 goed voldoen aan de totale vraag.

Productgroepen	Advisering risicobeheersing				
	Aantal producten/adviezen				
	2023	2022	2021	2020	2019
Advisering omgevingsveiligheid	402	320	350	329	276
Advisering brandveiligheid	1.153	1.260	1.005	1.159	1.121
Advisering evenementen	237	221	40	68	234
Toezicht brandveiligheid - controles	789	820	839	716	767
Toezicht brandveiligheid - hercontroles	489	413	253	241	369

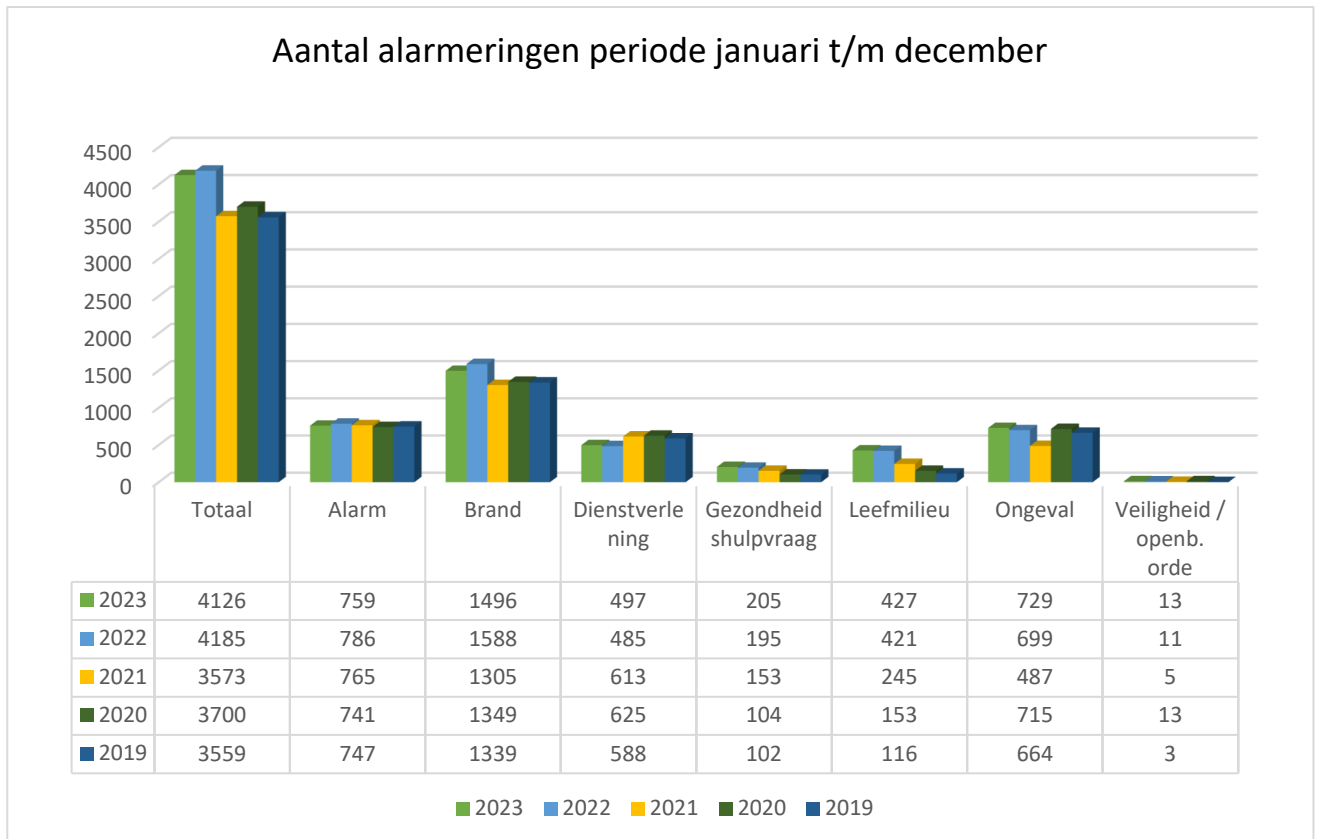
4.3 Repressie

Net als vorig jaar was 2023 een druk jaar waarbij het regelmatig voorkwam dat impactvolle incidenten elkaar in een korte periode opvolgden. Zo waren er meerdere zeer grote branden, (verkeers)ongevallen, incidenten op het water en branden op de Waddeneilanden. In totaal zijn we **XXX** keer gealarmeerd en dat is een stijging ten opzichte van voorgaande jaren. Wat naast de lichte stijging in de classificatie brand opvalt, is dat we steeds vaker voor gezondheidshulpvragen gealarmeerd worden. Het gaat dan voornamelijk om til-assistentie voor de ambulance.

Anders dan voorgaande jaren is 2023 een meer regulier jaar geweest, zonder opvallend drukke periodes. De stormen hadden bijvoorbeeld geen grote effecten en ook waren er niet opvallend veel natuurbranden in de

zomer. Desondanks hebben meerdere brandweerposten drukke periodes gekend. We kunnen niet vaak genoeg herhalen hoe trots we op onze vrijwilligers en beroepsmedewerkers zijn.

We hebben, getoetst aan de tijden van het dekkingsplan, in 92% van de prio 1-brandmeldingen een opkomsttijd gerealiseerd die binnen de normtijd voor het betreffende risicogebied ligt. Voor de prio 1-meldingen waar technische hulpverlening nodig is, lukte dit in 97% van de gevallen.



Bron: kerncijfers incidenten NIPV

5. PARAGRAFEN

5.1. Financiering

Beleid

De kaders voor financiering zijn gebaseerd op de 'Wet Financiering Decentrale Overheden' en de daaruit voortvloeiende uitvoeringsregelingen. Het eigen treasury-beleid van Veiligheidsregio Fryslân is vastgelegd in de financiële verordening. Daarin hebben we afgesproken dat het dagelijks bestuur bij het aantrekken van middelen de volgende kaders in acht neemt:

- Voor het aantrekken van financieringen met een looptijd langer dan één jaar vragen we tenminste twee prijsopgaven bij verschillende financiële instellingen op.
- We maken geen gebruik van financiële derivaten als bedoeld in artikel 1, onder c, van de Wet financiering decentrale overheden.

Met ons financieringsbeleid willen we de risico's voor langere tijd afdekken met vastrentende leningen. De omvang en looptijd van deze leningen stemmen we af op de omvang en levensduur van de materiële vaste activa en plannen we binnen de kaders voor de renterisiconorm.

Leningenportefeuille

In 2023 trokken we geen nieuwe langlopende lening aan. Het verloop van de lening portefeuille is daarmee als volgt:

Saldo per 1 januari	€ 55.774.985
Opname	€ 0 +
Reguliere aflossingen	€ 5.587.803 -/-
Saldo per 31 december	€ 50.187.182

Rente

a	De externe rentelasten over de korte en lange financiering				€
b	De externe rentebaten (idem)			-/-	€
	Saldo rentelasten en rentebaten				€
c1	De rente die aan de facilitaire grondexploitaties (kostenverhaal) moet worden doorberekend	-/-	€		
c2	De rente van projectfinanciering die aan het betreffende taakveld moet worden toegerekend	-/-	€		
c3	De rentebaat van doorverstrekte leningen, als daar een specifieke lening voor is aangetrokken (= projectfinanciering), die aan het betreffende taakveld moet worden toegerekend	+/+	€		
	Aan taakvelden toe te rekenen externe rente				€
d1	Rente over eigen vermogen			+/+	€
d2	Rente over voorzieningen			+/+	€
	Totaal aan taakvelden toe te rekenen rente				€
e	De aan taakvelden toegerekende rente (renteomslag)			-/-	€
f	Renteresultaat op het taakveld Treasury				€

We hanteren een omslagrente van 2% voor het toerekenen van rente aan de programma's. **De werkelijke omslagrente wijkt niet significant af van het begroote percentage.**

Kasgeldlimiet

Bij het begrotingstotaal (primitieve begroting) van € 89.800.000 is de kasgeldlimiet voor 2023 uitgekomen op € 7.400.00 (8,2%). Gedurende het jaar is geen sprake geweest van een netto vlottende schuld. We hebben de kasgeldlimiet in 2023 daarom niet overschreden.

Renterisiconorm

De renterisiconorm voor 2023 stond op 20% van het begrotingstotaal, oftewel € 18.000.000. Dit betekent dat we in 2023 voor maximaal € 18.000.000 mochten aflossen. In 2023 komt het totaal aan aflossingen op € 5.600.000 uit. Dat is ruim onder de renterisiconorm. Bij het samenstellen van de lening portefeuille hebben we ervoor gezorgd dat we ook in de toekomst de renterisiconorm niet overschrijden.

Schatkistbankieren

Sinds 15 december 2013 geldt de 'Wet verplicht schatkistbankieren'. Met ingang van deze datum moet VRF haar overtollige liquide middelen aanhouden in de schatkist, met uitzondering van een saldo tot het geldende drempelbedrag. Voor 2023 stond dat bedrag op € 1.795.000. De naleving van deze regeling voldoet aan het Besluit Begroting en Verantwoording (BBV), dat we hebben opgenomen in de toelichting op de balans onder 'kortlopende vorderingen'. Hieruit blijkt dat we het drempelbedrag niet overschrijden.

5.2. Weerstandsvermogen en risicobeheersing

Het 'Besluit Begroting en Verantwoording gemeenten en provincies (BBV)' schrijft voor dat de paragraaf 'Weerstandsvermogen en risicobeheersing' aandacht moet besteden aan de relatie tussen de risico's en de aanwezige weerstandscapaciteit.

Algemeen

Het weerstandsvermogen is het vermogen van de organisatie om omvangrijke tegenvallers op te vangen, zonder dat aanpassing van het beleid nodig is. Het weerstandsvermogen dient dus om de continuïteit van de organisatie te waarborgen.

De weerstandscapaciteit bestaat uit de beschikbare middelen om risico's op te vangen als deze zich voordoen. Denk daarbij aan incidentele weerstandscapaciteit, zoals aanwezige vrije reserves, en structurele weerstandscapaciteit. Bij structurele weerstandscapaciteit gaat het bijvoorbeeld om de post 'onvoorzien' en eventuele vrije begrotingsruimte. In beginsel is bij een gemeenschappelijke regeling altijd sprake van 100% weerstandscapaciteit. De deelnemende gemeenten zijn namelijk wettelijk verplicht om ervoor te zorgen dat de gemeenschappelijke regeling altijd over voldoende middelen beschikt om aan zijn verplichtingen te voldoen. Een gemeenschappelijke regeling hoeft om die reden geen eigen weerstandscapaciteit aan te houden.

Veiligheidsregio Fryslân (VRF) kiest ervoor om een egaliseringsreserve en een post 'onvoorzien' aan te houden. Zo kunnen we zelf een deel van de risico's opvangen. Eventuele tegenvallers hebben daardoor niet direct gevolgen voor de deelnemende gemeenten.

Beleid weerstandsvermogen en risicobeheersing

Het beleid over weerstandsvermogen en risicobeheersing staat in de beleidsnota 'Weerstandsvermogen 2023-2026'. Dit zijn de hoofdlijnen van dit beleid:

- De (deels) niet afgedekte risico's staan overzichtelijk in de paragraaf 'Weerstandsvermogen en risicobeheersing'.
- In de begroting van VRF houden we geen weerstandscapaciteit aan die is bepaald aan de hand van risico's.
- De algemene reserve bestaat alleen uit een egaliseringsreserve. De hoogte van deze reserve bepalen we op basis van het begrotingstotaal. De ondergrens bedraagt 2% van het begrotingstotaal en de bovengrens 5%.
- De post 'onvoorzien' is er voor personele fricties.
- Risicomanagement is een regulier onderdeel van ons managementcontrolestelsel. De geïdentificeerde risico's ondervangen we waar mogelijk door beheersmaatregelen.
- In de paragraaf 'Weerstandsvermogen en risicobeheersing' staan de risico's die mogelijk op termijn impact hebben op de begroting. Deze verwerken we structureel in de begroting op het moment dat ze zich zeker gaan voordoen.

Inventarisatie van de risico's

In deze paragraaf doen we verslag van de risico's die mogelijk structurele impact hebben op de begroting. Eind 2023 hebben we een risico-inventarisatie gedaan, waar de volgende risico's naar voren kwamen:

Wegvallen van maatwerk- en markttaken

Veiligheidsregio Fryslân voert diverse taken uit die nauw verbonden zijn met de basistaak, maar die we niet collectief uitvoeren zoals:

- maatwerk voor de jeugdgezondheidszorg (JGZ);
- dienstverlening naar aanleiding van de Wet algemene bepalingen omgevingsrecht (Wabo);
- reizigersvaccinaties.

Voor deze taken zetten we deels vast personeel in en doen we een beroep op overhead. Daarnaast calculeren we een winstmarge op deze taken. Deze winstmarge zorgt ervoor dat de collectieve basistaak goedkoper

wordt. Het wegvallen van deze taken betekent zowel incidentele fricties als het vervallen van structurele dekking.

Fysieke en psychische schade door werkzaamheden

Het optreden van personeel en vrijwilligers bij incidenten kan fysieke en psychische schade opleveren. De gevolgen hiervan kunnen verstrekkend zijn zoals blijvende arbeidsongeschiktheid. Deze schade is niet altijd goed te verzekeren. Wij hebben daarom besloten deel te nemen aan de stichting 'Waarborgfonds veiligheidsregio's'. Op die manier dragen alle veiligheidsregio's samen de niet-verzekerbare risico's per 1 januari 2024.

Binden en boeien van personeel

Op de huidige arbeidsmarkt is het lastig om voldoende kwalitatief personeel te werven. Hierdoor kan onze taakuitvoering in gevaar komen. Dit probleem doet zich voor bij alle organisatieonderdelen en kan gevolgen met zich meebrengen. De kwaliteit van de dienstverlening komt bijvoorbeeld onder druk te staan of de dienstverlening kan alleen worden gerealiseerd tegen onevenredig hoge kosten.

Invoering Omgevingswet brengt onzekerheden mee

De komst van de Omgevingswet bevordert de integrale afweging als het gaat om besluiten in de fysieke leefomgeving. Alle aspecten die van invloed zijn op die, moeten voortaan meegenomen worden. Dit geldt dus zeker ook voor veiligheid en gezondheid.

De invoering van de Omgevingswet brengt de nodige onzekerheden met zich mee. Zo is het onduidelijk hoe groot de vraag vanuit de gemeenten echt wordt. Verder laten landelijke onderzoeken zien dat de komst van de Omgevingswet meer tijd en geld kost. De minister van Binnenlandse Zaken heeft dit - en ook de bijzondere positie voor Veiligheidsregio's hierin - onderkend.

Datadiefstal

In januari 2021 werd er data gestolen uit de GGD-systemen die werden gebruikt tijdens het bestrijden van het coronavirus (COVID-19). Hierover is veel publiciteit geweest. Begin februari 2021 startte de Autoriteit Persoonsgegevens (AP) daarom een onderzoek naar het gebruik van die systemen en naar de naleving van de 'Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG)'. Dit onderzoek voerde de AP uit bij twee GGD'en die direct bij de datadiefstal betrokken waren, en bij de landelijke koepelorganisatie GGD GHOR Nederland. Daar behoren ze namelijk de betreffende IT-systemen voor alle regionale GGD'en.

Ook al is GGD Fryslân niet direct betrokken bij het onderzoek, de bevindingen van de AP zijn voor ons wel interessant. Wij maken namelijk ook gebruik van de betreffende IT-systemen. Daarom implementeren we waar nodig de verbeterpunten. Hierover hebben we continue afstemming met GGD GHOR Nederland en de overige GGD'en.

Taakdifferentiatie

Europese wetgeving zorgt ervoor dat de brandweezorg in de toekomst niet meer gedaan mag worden door vrijwilligers die verplicht moeten opkomen bij een melding of die al op de kazerne zijn en wachten op een melding. Dit heet respectievelijk consignatie en kazernering.

Landelijk komt er een plan waarin staat hoe de brandweezorg moet voldoen aan deze regelgeving. In dit plan staan onder andere de benodigde financiering en een wetswijziging van de arbeidstijdenwet. Tot die tijd blijft de situatie zoals deze is. Het is onduidelijk wie de kosten hiervan draagt.

Algemene prijsontwikkeling

De prijsstijgingen op bijvoorbeeld materieel- en materiaalgebied stijgen ver uit boven de reguliere indexatie op basis van de consumentenprijsindex (CPI) zoals vastgelegd in de financiële verordening. Oorzaken van de prijsstijgingen zijn onder andere:

- wereldwijde economische ontwikkelingen;
- schaarste aan grondstoffen en personeel;
- milieumaatregelen;
- de oorlog in Oekraïne.

We kunnen de financiële consequenties op dit moment niet concreet maken.

Langere en onbetrouwbare levertijden

Als gevolg van grondstoftekorten en krapte op de arbeidsmarkt, hebben we te maken met problemen bij de tijdige levering van materieel, materiaal en diensten. Bij aanbestedingen moeten we hier in de planning rekening mee houden. Ook moeten we trajecten vroeg beginnen en zijn duidelijke afspraken met leveranciers belangrijk. Voor ons regulier onderhoud en de aanschaf van kleiner materiaal is het nodig dat we voldoende aandacht aan het voorraadbeheer besteden. We moeten voorkomen dat er, door problemen met de levertijden, risico's in de uitvoering van de hulpverlening ontstaan. De ontwikkelingen rond levertijden kunnen financiële consequenties hebben (verschuiving van kosten in de tijd).

Verduurzaming gebouwen en materieel

Het verder verduurzamen van onze gebouwen en materieel heeft de aandacht. Veiligheidsregio Fryslân heeft hierin al op eigen initiatief stappen gezet. Op het moment dat de Rijksoverheid meer verduurzaming verplicht stelt, kan dit een verhoging van de kosten betekenen.

Rente

De afgelopen jaren waren de financieringslasten erg laag en dit heeft een voordeel opgeleverd. Het economisch tij lijkt echter gekeerd. De stijgende rente gaat waarschijnlijk voor Veiligheidsregio Fryslân leiden tot hogere kapitaallasten. Dit effect kan worden versterkt doordat de prijsstijgingen mogelijk leiden tot een hogere leningenportefeuille.

Functioneel leeftijdsontslag (FLO)

Door de landelijke netto-afspraken hebben wijzingen in diverse wet- en regelgeving, zoals cao-verhogingen, directe financiële gevolgen voor het FLO. Ontwikkelingen in de CAO en de afschaffing van de levensloopregeling kunnen ervoor zorgen dat de bestemmingsreserve eerder uitgeput is dan waarmee we op het moment van de overname rekening hielden.

Functiewaardering verpleegkundigen en doktersassistenten

We evalueren de inhoud van het werk van verpleegkundigen en doktersassistenten. Dit betekent dat we met de betreffende functionarissen praten en functieprofielen opstellen. Op basis van de uitkomsten van die evaluatie, kunnen we vaststellen of de functionele inschaling nog passend is. In vergelijking met de meeste andere GGD'en hanteren wij een lagere inschaling.

Instroom Jeugdgezondheidszorg

De afgelopen jaren bleek het gefixeerde budget toereikend om op gepaste wijze invulling te geven aan de inhoud van onze zorgactiviteiten. Als het aantal kinderen echter fors toeneemt, door het Oekraïneconflict en andere ontheemden, ontstaat hier mogelijk een budgettair risico. Dit kan ertoe leiden dat óf het budget óf de werkinhoud ter discussie komt te staan.

Vakbekwame brandweermensen

Brandweeropleidingen Noord BV (BON) is de opleidingsinstelling waar Brandweer Fryslân aan gebonden is voor het afnemen van opleidingen en het vakbekwaam houden van de brandweermensen. De beschikbare capaciteit sluit niet altijd aan bij de behoefte. Het verloop onder vrijwilligers is wisselend waardoor de behoefte aan nieuwe vrijwilligers en opleidingsplekken varieert.

Financiële kengetallen

Van de in het BBV opgenomen kengetallen zijn vier van toepassing op VRF.

Deze kengetallen zijn als volgt uitgewerkt:

Kengetallen	Jaarverslag 2022	Begroting 2023	Jaarverslag 2023
Netto-schuldquote	33,36%	75,61%	xx,xx%
Netto-schuldquote gecorrigeerd voor verstrekke leningen	33,36%	75,61%	xx,xx%
Solvabiliteit	10,52%	7,74%	xx,xx%
Structurele exploitatieruimte	0%	0%	0%

Netto-schuldquote

De netto-schuldquote weerspiegelt het schuldenniveau van de organisatie ten opzichte van de exploitatie. Hoe hoger het getal, des te groter de netto-schuld ten opzichte van het begrotingstotaal. De netto-schuldquote is lager dan begroot, omdat de geplande langlopende lening niet is aangetrokken. Omdat diverse investeringen vertraging opliepen, was deze externe financiering nog niet nodig.

Solvabiliteit

De solvabiliteitsratio geeft inzicht in de mate waarin de organisatie kan voldoen aan haar financiële verplichtingen. We berekenen de ratio als het aandeel eigen vermogen ten opzichte van het totale vermogen (balanstotaal). De solvabiliteit van gemeenschappelijke regelingen is over het algemeen laag. Dit komt omdat de deelnemende gemeenten de wettelijke verplichting hebben om ervoor te zorgen dat de gemeenschappelijke regeling altijd over voldoende middelen beschikt om aan zijn verplichtingen te kunnen voldoen. Een gemeenschappelijke regeling hoeft om die reden geen eigen weerstandscapaciteit aan te houden.

In de beleidsnota 'Weerstandvermogen 2023-2026' hebben we vastgelegd dat de algemene reserve alleen bestaat uit een egaliseringsreserve. Hiermee minimaliseren we de reservepositie van VRF. We hebben echter te maken met een aantal kapitaalintensieve activiteiten. Denk aan de investering in materieel en materiaal voor de repressieve dienstverlening. En aan het realiseren, inrichten en instandhouden van diverse brandweerkazernes, consultatiebureaus en kantoorlocaties. Deze kapitaalintensieve activiteiten leiden tot een relatief hoge mate van externe financiering. De enerzijds lage reservepositie en anderzijds kapitaalintensieve activiteiten leiden tot een relatief lage solvabiliteit.

De solvabiliteit is hoger dan begroot. Dit komt door een lagere onttrekking uit de reserves dan gepland.

5.3. Onderhoud kapitaalgoederen

In deze paragraaf vertellen we over het beheerbeleid van de gebouwen die Veiligheidsregio Fryslân structureel en tijdelijk bezit of huurt. Het gaat om onderstaande gebouwen:

- Hoofdkantoor aan de Harlingertrekweg.
- Brandweerkazernes: 66, waarvan 48 in eigendom.
- Twee boothuizen: één in eigendom en één huur.
- Gehuurde opslagloods die fungeert als tijdelijke opslag van afgeschreven materieel en als distributiecentrum voor de bevoorrading van de vaccinatie-, test- en vluchtelingenlocaties.
- 45 huurlocaties voor de Jeugdgezondheidszorg van GGD.
- Het gehuurde Regionaal Coördinatie Centrum (RCC), dat is ondergebracht bij de meldkamer.
- Tijdens het coronavirus (COVID-19): vijf panden voor testen en vaccineren en een kantoorpand dat fungeerde als backoffice.
- In 2023: drie panden en een hotelschip voor vluchtelingen die niet naar Ter Apel konden.
- In 2023: een pand met hubfunctie voor vluchtelingen uit Oekraïne.

Kwaliteitsniveau beheer en onderhoud

Als grondslag voor het beheer en onderhoud van kapitaalgoederen, passen wij de NEN-2767 norm toe. De NEN-2767 norm is een breed toegepaste wijze van conditiemeting, waarmee de technische kwaliteit van bouw- en installatiedelen op een objectieve manier wordt vastgelegd. Er zijn zes kwaliteitsniveaus: niveau één staat voor 'uitstekend' en niveau zes staat voor 'zeer slecht'. De bestuurlijke afspraak bij het beheer en onderhoud is, net als voorgaande jaren, kwaliteitsniveau zes. Dit betekent dat wij een 'redelijke conditie' nastreven. Plaatselijk zichtbare veroudering vinden wij acceptabel, zolang de functievervulling van bouw- en installatiedelen niet in gevaar komt. Bij de huurlocaties streven wij ernaar om een vergelijkbaar kwaliteitsniveau vast te leggen in de huurovereenkomsten.

Onderhoudsvoorzieningen

Op basis van dit uitgangspunt hebben wij onderhoudsvoorzieningen gemaakt. Met een onderhoudsvoorziening worden de lasten van groot onderhoud over de jaren geëgaliseerd. De toevoeging aan de voorziening (met andere woorden: de jaarlijkse lasten) is het gemiddelde bedrag van het groot onderhoud dat we nu redelijkerwijs kunnen voorzien. Wettelijk gezien moet de evaluatie van de voorziening eens in de vijf jaar. In de

praktijk hanteren wij een richtlijn van eens per drie jaar.

In 2022 lieten wij een nieuwe schouw uitvoeren. De uitkomsten hiervan staan in de herijking van de voorziening. De schouw bleek betrouwbaar in 2023 biedt een goed handvat biedt voor de verwachte onderhoudslasten.

Het uitgevoerde onderhoud in 2023 is grotendeels volgens plan verlopen. Daar waar we zijn afgeweken, is dat te verklaren doordat we bewuste keuzes maakten in het uitvoeringsmoment van de onderhoudswerkzaamheden.

Bouwagenda weer opgestart

Eerder hebben we grootschalige nieuwbouw- en verbouwplannen uitgesteld, in afwachting van besluiten over taakdifferentiatie. Een aantal brandweerposten bevindt zich echter in minder goede staat. Daarom startten we in overleg met de bestuurscommissie Veiligheid de bouwagenda weer op. Op basis van een nieuwe planning en een financiële doorrekening hebben we het toekomstperspectief geschetst voor de uitvoering van deze bouwagenda. In 2023 begonnen we met deze drie projecten:

1. Grootschalige renovatie van de kazerne in Drachten. Oplevering vindt naar verwachting plaats in mei 2024.
2. Vervangende nieuwbouw in Makkum. De opdracht hiervoor is verstrekt. Zowel de start van de bouw als de oplevering vindt plaats in 2024.
3. Vervangende nieuwbouw in Langweer. De opdracht hiervoor is verstrekt. Zowel de start van de bouw en oplevering vindt plaats in 2024.

De financiële lasten zijn, op basis van het prijspeil medio 2021, tot 2040 gedekt in de meerjareninvesteringsplanning. In 2021 hebben een stuurgroep bouwagenda opgericht. Zo borgen we dat de planning, kwaliteit en kosten van de uitvoering van de bouwagenda binnen de gestelde kaders blijven. Binnen deze groep werken verschillende specialisaties samen, zodat we eventuele verassingens tijdig onderkennen en gepast kunnen ingrijpen.

5.4 Bedrijfsvoering

5.4.1. Inleiding

Het organisatieonderdeel Bedrijfsvoering levert een bijdrage aan een veilig en gezond Fryslân door de kerntaken van Veiligheidsregio Fryslân (VRF) te ondersteunen. De teams Communicatie, Informatiemanagement, Huisvesting & Facilitaire zaken, Inkoop, Juridische zaken, Personeel & Organisatie en Financiën & Administratie werken intensief samen met Brandweer Fryslân, GGD Fryslân en Crisisbeheersing. De afdeling Bedrijfsvoering faciliteert, adviseert en helpt grenzen bewaken.

5.4.2 Visitatie VRF

De Wet Veiligheidsregio's vraagt dat besturen van Veiligheidsregio's eenmaal per vijf jaar zorgen voor een visitatie. Onze organisatie is op 15 november 2023 gevisiteerd. Om de visitatie voor te bereiden, hebben we een reflectieverslag geschreven. In dit verslag staat een totaalbeeld van onze ontwikkelingen. Het verslag beschrijft verder de zaken waar we trots op zijn en geeft inzicht in onze kansen en zorgen. De visitatiecommissie heeft met het Directieteam en de MT-leden van Crisisbeheersing, Brandweer en Bedrijfsvoering gesproken. Begin 2024 ontvangen we het rapport met de bevindingen en aanbevelingen.

5.4.3 Organisatiethema's 2023-2026

In de 'Meerjarenkoers VRF 2023-2026' noemen we de volgende organisatiethema's: passend personeel bij onze adaptieve opgave, duurzaamheid en procesgericht werken. Hieronder vertellen we per thema wat we in 2023 hebben bereikt.

5.4.3.1 Passend personeel bij onze adaptieve opgave

De crises van de afgelopen jaren hebben ons geleerd dat wij ons voortdurend moeten kunnen aanpassen aan wat de buitenwereld van ons vraagt. Dit vergt een hoge dosis aanpassings- en uithoudingsvermogen. Tegelijkertijd hebben wij wettelijke en reguliere taken die juist om stabiliteit vragen. Voor al die verschillende opgaven hebben we passend personeel nodig. Door de schaarste op de arbeidsmarkt, die wordt versterkt door de vergrijzing en pensionering van een deel van ons personeel, staan we voor een grote uitdaging. Deze ontwikkeling vraagt om creativiteit, anders denken en maatwerk en dat doen we zo:

- We werken samen met andere grote werkgevers en opleiders in het noorden.
- We hebben aandacht voor de volgende personele aspecten: werving en selectie en behoud van personeel. Daarnaast worden scholing, leren en ontwikkelen belangrijke pijlers in ons kwaliteitssysteem.
- We bevorderen vitaliteit van medewerkers vanuit het perspectief van positieve gezondheid.

Platform Werken in Friesland

In 2023 zijn we aangesloten bij het platform Werken in Friesland. Op deze plek kunnen we kennis delen met andere overheidswerkgevers in Fryslân en onze vacatures gericht op de Friese markt plaatsen. Het is ook een plek waar onze medewerkers een divers aanbod aan opleidingen, cursussen en inspiratiesessies kunnen vinden. Ook is de 'Werken bij-site' van de GGD gelanceerd, omdat het steeds lastiger wordt om medisch personeel te vinden. Met deze site willen we meer potentiële werkzoekenden naar de GGD-vacatures leiden. Met als doel: meer reacties op vacatures en de juiste persoon op de juiste plek.

Vitaliteit en gezondheid

Na een gedegen aanbestedingstraject hebben we in 2023 een nieuwe partner gevonden voor het optimaliseren van de vitaliteit en gezondheid van onze medewerkers: Zorg van de Zaak. De visie van Zorg van de Zaak past goed bij die van VRF: focus op een vitale organisatie en een positieve werkcultuur. In het najaar van 2023 hebben we tijdens de nationale vitaliteitsweek een aantal workshops georganiseerd voor medewerkers. Ook voerden we het medewerkerstevredenheidsonderzoek 'Great Place to Work' uit met opnieuw een certificering tot gevolg. Dit betekent dat onze medewerkers VRF zien als een fijne werkgever.

5.4.3.2 Duurzaamheid

Ons Duurzaamheidsbeleid 'Groen=Doen!' heeft twee hoofddoelen:

1. Voldoen aan de wet- en regelgeving als het gaat over energiebesparing.
2. Het leveren van een zo groot mogelijke bijdrage aan de klimaatdoelstellingen.

We hebben de afgelopen periode blauwdrukken voor de brandweerkazernes opgesteld. Die gelden als leidraad voor onze duurzame bouwagenda. Ook ontwikkelden we een duurzaamheidslat, waarlangs we nieuwe leveranciers leggen. Verder werkte VRF samen in 'Fryslân koopt circulair' en hebben we duurzaam thuiswerkmeubilair aangeschaft. Daarnaast leidde de aanbesteding duurzame mobiliteit tot de aanschaf van volledig elektrische poolauto's.

Vanaf 2024 gaan we de drie pijlers uit het duurzaamheidsbeleid – Energie, Mobiliteit en Anders Organiseren - verder concretiseren. Deze concretisering geeft de komende jaren richting en houvast aan de wettelijke kaders, ambities en kansen op het gebied van duurzaamheid. Ook brengen we ontwikkelingen in de markt en de financiële impact van verduurzaming in kaart.

5.4.3.3 Procesgericht werken

Binnen het organisatiethema 'Procesgericht werken' staat de dienstverlening aan de Friese burger centraal. We zien procesgericht werken als één van de hulpmiddelen om nog klantgerichter te werken en om ons werk continu te verbeteren. In 2022 begonnen we met een visie op procesgericht werken en in 2023 volgden de fundamenten. Denk hierbij aan het ontwikkelen van het procesmodel, het formuleren van de procesrollen, het opstellen van het implementatieplan voor 2024-2026 en het uitwerken van een aantal processen.

Vanaf 2024 voeren we onder het motto 'Leren door te Doen!' vijftien tot twintig verbetertrajecten per jaar uit. Tijdens deze trajecten houden we onze processen tegen het licht. Met als doel deze processen als volgt te verbeteren:

- Hogere kwaliteit voor de klant en klanttevredenheid.
- Effectiviteit, efficiëntie, beheers-, doel- en rechtmatigheid.
- Hogere overdraagbaarheid en groter lerend vermogen.
- Duidelijkheid over eigenaarschap en verbeterde samenwerking.

5.4.4 VRF-brede projecten

In 2023 ronden we het project 'IM-plan VRF' (plan informatiematiemanagement) met succes af en leverden we het project 'IM-Governance' op. IM-Governance omschrijft de rollen, verantwoordelijkheden en gremia die betrokken zijn bij. Resultaat van dit project is dat we nu beter in control zijn over de koersbepaling, besluitvorming en uitvoering bij bedrijfsbrede informatieprojecten.

Daarnaast voerden we de eerste fase van het project 'Content op orde' uit. En dit betekent dat informatie op SharePoint beter gestructureerd is. We kunnen informatie hierdoor beter vinden en beschermen. Tot slot realiseerden we de versterking van datamanagement en de migratie van het dataplatform.

5.4.5 Bedrijfscontinuïteitsplan

In 2023 hebben we het Bedrijfscontinuïteitsplan geactualiseerd. Een bedrijfscontinuïteitsplan biedt inzicht in de bedrijfsvoeringsmiddelen die we nodig hebben voor het uitvoeren van onze bedrijfskritische processen. In het geactualiseerde plan staan de reële uitvalscenario's. Hierdoor is duidelijk welke maatregelen er reeds genomen zijn om deze risico's op uitval te beheersen en welke fallbackscenario's er zijn in het geval dat uitval wél plaatsvindt. Ook weten we nu voor welke restructureringen we eventueel extra maatregelen moeten nemen.

5.4.6 Privacy & security

We troffen organisatorische en technische maatregelen voor het verder waarborgen van de privacy bij de verwerking van persoonsgegevens. De functionarissen 'gegevensbescherming' en de 'privacy-officer' zien toe op de toepassing van de privacywetgeving. We hebben op dit gebied weer een hoger niveau bereikt in 2023.

We zijn verdergegaan met het werken met BIO en NEN7510, nadat we begin van het jaar het versnellingsplan Informatieveiligheid afronden. VRF is aangesloten op de landelijke V-CERT organisatie. Dit is het landelijke 'cyber emergency response team'. We kunnen dit team inschakelen als wij gehackt worden of als we zorgen hebben over mogelijke actieve hackers.

Het bestuur kende formatie toe voor het structureel borgen van de functie Chief Information Security Officer(CISO). Verder hebben we meerdere-security assessments uitgevoerd. Deze hebben ervoor gezorgd dat ook de technische voorzieningen op een hoger plan zijn gebracht en ook ontwikkelperspectief bieden voor verdere doorontwikkeling in 2024.

5.4.7 Integriteitsbeleid en gedragscode

We willen een integere organisatie zijn. Dit komt terug in onze kernwaarden: betrokken, betrouwbaar en professioneel. Daarom hebben we ook een integriteitsbeleid en een gedragscode.

Doelen van het integriteitsbeleid zijn: uitleggen wat integriteit is, integriteit bespreekbaar maken en uitleggen wat medewerkers en management moeten doen als ze misstanden signaleren.

De gedragscode is bedoeld om wettelijk vastgelegde rechten en plichten, procedures en sancties te vertalen naar gedragsregels. Het is een middel dat houvast biedt bij de dagelijkse zuivere en professionele omgang met klanten, leveranciers en elkaar.

We hebben de gedragscode in 2023 geactualiseerd, zodat alle afspraken weer passen in de wereld van nu. Denk hierbij aan omgaan met social media, mogelijkheid tot logging van medewerkers, gebruik van alcohol en drugs, rookbeleid, gewenste en ongewenst omgangsvormen en de Baseline Informatiebeveiliging Overheid (BIO-NEN).

5.4.9 Opbouw personeel

In onderstaand overzicht staat de formatie van VRF in fte voor de periode 2023.

Kolom	Personeelslid	Uitzendkracht/ Extern	Stagiair	Eindtotaal
Bedrijfsvoering	volgt			
Brandweer				
Crisisbeheersing				
Directie VRF				
GGD				
Eindtotaal				

5.4.10 Verzuim

Gezonde medewerkers	volgt
Verzuimpercentage	
Meldfrequentie	

In 2023 was het verzuimpercentage X hoger/lager dan in 2022. De meldingsfrequentie is X hoger/lager dan in 2022. Concreet betekent dit dat medewerkers zich in 2023

5.5 Verbonden partijen

Definitie Verbonden Partij

Een Verbonden Partij (VP) is een privaot- of publiekrechtelijke organisatie waarin VRF een financieel én een bestuurlijk belang heeft. Er is sprake van een financieel belang als VRF aansprakelijk is voor het eventueel niet nakomen van de verplichtingen door de rechtspersoon. Er is sprake van een bestuurlijk belang als VRF vertegenwoordigd is in het bestuur of zeggenschap daarin kan uitoefenen. Gelet op deze kwalificaties van belang kent VRF geen verbonden partijen. VRF heeft wel een nauwe betrokkenheid bij de Stichting Brandweeroopleidingen Noord (BON) en daarom lichten we deze relatie hieronder uit.

Stichting BON

De bestuurlijke deelname, samen met de Veiligheidsregio's Groningen en Drenthe, in de Stichting BON benadert de definitie van een verbonden partij. Volgens de statuten is er echter geen sprake van een financieel belang in de stichting. De stichting is aandeelhouder van BON B.V. BON B.V. neemt voor 100% deel in Oefencentrum Noord B.V. en Brandweeroopleidingen Noord B.V. De BON factureert de afgenomen dienstverlening (opleiden of oefenen). Stichting BON is daarom formeel geen verbonden partij.

Er loopt een onderzoek naar de structuur en de governance van de BON. Zodra dit onderzoek is afgerond, wordt de bestuurscommissie Veiligheid over de uitkomsten geïnformeerd.

Oplegnotitie Besluitvormend

Onderwerp	Inhoudelijke programmaplannen Gezondheid begroting 2025
Ter behandeling in de vergadering van	de Bestuurscommissie Gezondheid
Status	Openbaar
Portefeuillehouder	Libbe de Vries
Auteur	Lineke Kleefstra
Bijlagen	<ol style="list-style-type: none"> 1. Concept programmaplan 2025 gezondheid 2. Concept programmaplan 2025 veiligheid en paragrafen – ter info
Vergaderdatum	14-2-2024
Agendapunt	8
Betrokken afdeling/ medewerkers (functioneel)	Beleidsadviseurs en secretarissen kolommen
OR/GO	Kies een item.

Conceptbesluit	De concepttekst voor het programma Gezondheid voor de begroting 2025 te onderschrijven en deze vast te stellen en door te geleiden aan het Dagelijks Bestuur.
Inleiding	<p>Op 15 december 2022 is de meerjarenkoers 2023 – 2026 vastgesteld. Onderdeel daarvan is de Agenda Publieke Gezondheid Fryslân 2023-2026. De hoofdambitie daaruit is een gezonde basis ‘foar elkenien’. De ambitie voor de komende beleidsperiode is uitgewerkt in de programmabegroting 2025. Deze begroting is gebaseerd op de kaderbrief.</p> <p>Preventie krijgt in dit beleid een prominente plek en is voor gemeenten een belangrijk instrument geworden. Het draagvlak voor preventie groeit enorm, mede door de verwachte bijdrage van preventie aan het oplossen van grote maatschappelijke vraagstukken. Dit vraagt van GGD Fryslân ook om mee te bewegen richting een ‘netwerkorganisatie’. Wij willen dé adviseur, sparring- en kennispartner voor gemeenten blijven. Daarom hebben we de afgelopen jaren geïnvesteerd in het versterken van onze inhoudelijke en strategische kennis. De komende jaren verwachten wij een toename in de beleidscapaciteit en blijven we fungeren in de rol van generalistische, domeinoverstijgende en betrouwbare adviseur.</p> <p>Voor de volledigheid worden ook de conceptteksten van Veiligheid en de paragrafen gedeeld. Deze teksten worden ter informatie voorgelegd. Voor een aantal passages geldt dat deze pas kunnen worden opgesteld zodra de definitieve cijfers bekend zijn, deze volgen in de vergadering van 19 juni.</p>

Beoogd effect	Een gedragen invulling geven aan het programma Gezondheid voor de begroting 2025.
Argumenten	<i>Op deze manier kunnen eventuele wijzigingen nog meegenomen worden, voordat het document voor zienswijze naar de gemeenten gaat.</i> Door de stukken nu aan de bestuurscommissie voor te leggen, kunnen op- of aanmerkingen meegenomen worden voordat stukken na het DB van 21 maart voor zienswijze worden verzonden naar de gemeenten.
Kantttekeningen/risico's	<i>Het betreffen alleen de inhoudelijke programmateksten, de cijfers ontbreken</i> De cijfers worden in de volgende versie opgenomen en worden conform de kaderbrief 2025-2028 uitgewerkt.
Financiële consequenties	De financiën zullen conform de Kaderbrief 2025 - 2028 in de begroting worden uitgewerkt. De zienswijzeperiode voor de Kaderbrief sluit op 2 februari. Definitieve besluitvorming hieromtrent vindt plaats in het AB van 14 maart a.s.
Vervolgaanpak/uitvoering	Na de bestuurscommissie wordt ambtelijk de begroting verder uitgewerkt. De totale begroting komt op 21 maart terug in het dagelijks bestuur. Aansluitend wordt de begroting verzonden naar de gemeenten voor zienswijzen. Half juni komen de zienswijzen retour, waarna het reguliere besluitvormingstraject plaatsvindt dat eindigt in besluitvorming in het algemeen bestuur op 10 juli.
Communicatie	Geen.
Besluit	Kies een item.
Paraaf secretaris	
Kopie naar auteur	

2. PROGRAMMAPLAN GEZONDHEID

2.1 Algemeen

GGD Fryslân, gemeenten en andere partners hebben elkaar nodig op het terrein van de publieke gezondheidszorg. De juiste combinatie van kennis over (publieke) gezondheid, de lokale gezondheidssituaties en de verbinding met andere domeinen wordt steeds belangrijker om de zorg toegankelijk en betaalbaar te houden. In de 'Meerjarenkoers 2023-2026' hebben wij in beeld gebracht waar wij mee aan de slag gaan.

Preventie

Preventie krijgt in dit beleid een prominente plek en is voor gemeenten een belangrijk instrument geworden. Het draagvlak voor preventie groeit enorm, mede door de verwachte bijdrage van preventie aan het oplossen van grote maatschappelijke vraagstukken. Dit zien we onder andere terug in de uitrol van:

- het Integraal Zorgakkoord (IZA);
- het Gezond en Actief Leven Akkoord (GALA);
- de brede SPUK-regeling (specifieke uitkering);
- het programma Wonen Ondersteuning en Zorg voor Ouderen (WOZO);
- de conceptwet Regie op de Volkshuisvesting;
- de Omgevingswet.

Netwerkorganisatie

Bovenstaande ontwikkelingen vragen van GGD Fryslân om mee te bewegen richting een 'netwerkorganisatie'. Wij willen dé adviseur, sparring- en kennispartner voor gemeenten blijven. Daarom hebben we de afgelopen jaren geïnvesteerd in het versterken van onze inhoudelijke en strategische kennis. De komende jaren verwachten wij een toename in de beleidscapaciteit en blijven we fungeren in de rol van generalistische domeinoverstijgende 'trusted advisor'.

2.2 Doel van het programma

Een gezonde basis 'foar elkenien'! Vanuit de verschillende levensfasen is het onze missie om ons in te zetten voor:

- Elkenien: een gezond leven in een gezonde en veilige omgeving.
- Lyts: een gezonde kansrijke start voor ieder kind.
- Jong: gezond opgroeien in een kansrijke omgeving.
- Grut: gezondheidspotentieel versterken.
- Wiis: gezond en vitaal ouder worden.

De 'Agenda Publieke Gezondheid 2023-2026' benoemt voor deze thema's de vraagstukken voor de publieke gezondheid in Fryslân. Het is het fundament voor de samenwerking tussen de Friese gemeenten onderling en de samenwerking met de GGD.

2.2.1 Agenda Publieke Gezondheid

Leeswijzer

Het programmaplan is opgebouwd uit de levensfasen die GGD Fryslân hanteert: Elkenien, Lyts, Jong, Grut en Wiis. Onder iedere levensfase volgen we de opbouw van de vier pijlers die ook in de financiële begroting wordt gehanteerd:

- Monitoring, signalering en advies;
- Uitvoerende taken gezondheidsbescherming;
- Bewaken van publieke gezondheid bij rampen en crisis;
- Toezicht houden.

Hiermee doen we recht aan de 'Meerjarenkoers 2023-2026' en aan de traditionele opbouw van de begroting in pijlers, zoals gehanteerd door het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS) en bij de benchmarks van de GGD'en in Nederland (zie figuur 'De taken van GGD Fryslân').



2.2.2 Levensfasen Lyts en Jong: Een gezonde kansrijke start voor ieder kind (Lyts) en Gezond opgroeien in een kansrijke omgeving (Jong)

Tot 18 jaar

Uitvoerende taken gezondheidsbescherming

Toekomst jeugdgezondheidszorg

De jeugdgezondheidszorg (JGZ) in Fryslân is volop in beweging. GGD Fryslân wil een flexibele en toekomstbestendige JGZ zijn voor alle kinderen in Fryslân van -9 maanden tot 18 jaar. We willen als volgt passende zorg en ondersteuning leveren: zo vroegtijdig, licht en dichtbij mogelijk en zo zwaar als nodig. We werken digitaal waar het kan en fysiek waar het moet. Hierbij zetten we de meest passende discipline in.

Om onze ambitie te realiseren, ontwikkelen we een behoeftegericht JGZ-dienstenaanbod. Dit aanbod houdt in dat we de focus leggen op de zorgbehoeften van de ouder(s)/verzorger(s) en het kind/de jongere. Op basis daarvan bieden we passende zorg aan. Dit betekent dat ons aanbod niet (meer) voor iedereen hetzelfde is. De focus gaat in 2025 naar de verdere doorontwikkeling van dit dienstenaanbod. Hierbij vragen de thema's 'Taakherschikking', 'Digitalisering' en 'Ketensamenwerking' extra aandacht.

Het landschap waarin we werken verandert. De aandacht voor preventie wordt steeds belangrijker door de toenemende zorgvraag. We verwachten dat deze verschuiving naar de voorkant in de jeugdketen op termijn

veel oplevert. Het is daarom belangrijk om goed naar onze rol en taken te kijken in relatie tot deze ontwikkelingen en daarbij oog te houden voor onze medewerkers.

Wij zijn daarnaast een belangrijke partner bij het vormgeven van het preventief jeugdbeleid in Fryslân. Zo zijn we, naast ketenregisseur/trekker, ook deelnemer aan de ketenaanpak 'Kansrijke Start' en de coalitie 'Ouderschap' (Friese Preventieaanpak). Verder zijn wij zowel lokaal als provinciaal betrokken bij het lokale en provinciale jeugdbeleid.

Mentale gezondheid versterken

In 2024 presenteren we onze visie op mentale gezondheid. Deze visie sluit uiteraard aan bij alle verschillende taken wij al uitvoeren op het gebied van mentale gezondheid. De visie heeft verder als doel om versnippering op onderdelen tegen te gaan. We formuleren de visie in samenspraak met de verschillende programma's en de daarbij horende doelen.

Aanvullend zijn wij, naast verschillende partner-organisaties, lid van de coalitie 'Mentale gezondheid' van de Friese Preventieaanpak (FPA). In deze coalitie vindt mogelijk een uitwerking plaats van de doelstellingen die volgen uit de visie 'Mentale gezondheid'. Maar, met het oog op de inwerkingtreding van het initiatiefwetsvoorstel 'Suïcidepreventie', verwachten wij in 2025 een grotere beleidsmatige en operationele inzet op het thema 'Mentale gezondheid'. Vanuit het Rijk komen hier naar verwachting middelen voor beschikbaar.

Verder volgt de implementatie van het programma 'Strong Teens and Resilient Minds (STORM)' in een aantal gemeenten. STORM is een preventieprogramma, gericht op jongeren in het voortgezet onderwijs en het middelbaar beroepsonderwijs. In dit programma zorgen scholen, hulpverleners en andere ketenpartners er samen voor dat signalen van somberheid bij jongeren snel worden opgepikt én aangepakt. De individuele gemeenten kopen dit programma in via het aanvullend pakket.

Provinciale verzuimaanpak Meer Aandacht voor Ziekgemelde Leerlingen

Schoolziekteverzuim is een actueel en groeiend maatschappelijk probleem. Ook in Fryslân zien we een forse toename. Ziekteverzuim is vaak een signaal. Achter ziekteverzuim zit vaak een diversiteit aan lichamelijke, psychische en/of medische problemen, soms in combinatie met problemen thuis of op school. GGD Fryslân wil verergering van deze problematiek en schooluitval voorkomen. Daarom is het belangrijk om in een vroeg stadium het verzuim terug te dringen en de schoolaanwezigheid te bevorderen.

Schoolmedewerkers, jeugdgezondheidszorgmedewerkers en leerplichtambtenaren hebben samen aandacht en zorg voor leerlingen met ziekteverzuim. De huidige aanpak is erg versnipperd en niet integraal. Een meer preventieve en vooral integrale verzuimaanpak is daarom nodig om eerder in te kunnen spelen op (beginnende) problematiek. De methode 'Meer Aandacht voor Ziekgemelde Leerlingen (MAZL)' is de enige erkende, bewezen effectieve en meer op schoolaanwezigheid gerichte ziekteverzuimaanpak in Nederland. Wij willen daarom starten met MAZL en deze methode provinciaal invoeren. Een provinciebrede aanpak is nodig, omdat niet alle leerlingen naar school gaan in de gemeente waar zij wonen. In 2024 doen wij een voorstel voor provinciale invoering van de methode MAZL vanaf 2025. We willen de methode starten in het voortgezet onderwijs.

TEKST VOOR EEN KADER

Methodie MAZL

De methode MAZL is een bewezen effectieve methode om ziekteverzuim terug te dringen. Ook helpt de methode voorkomen dat ziekteverzuim tot schooluitval leidt. Dit is de basis van MAZL: iedere leerling die niet op school is, valt direct op en krijgt aandacht. Oftewel: proactief reageren op signalen van ziekteverzuim. School, jeugdgezondheidszorg en gemeente werken samen om problemen snel te herkennen en een passende oplossing te bieden. Dit gebeurt in overleg met de leerling en/of ouder(s)/verzorger(s).

Rijksvaccinatieprogramma

In 2025 verandert het vaccinatieschema voor het reguliere Rijksvaccinatieprogramma (RVP). De uitvoering van het RVP wijzigt hierdoor ook. Het ministerie van VWS komt met een implementatieplan inclusief begroting. We weten nog niet wat de (financiële) impact is.

We hebben landelijk te maken met een dalende trend in de vaccinatiegraad. Het ministerie van VWS intensificeert daarom de aanpak voor het verhogen van de vaccinatiegraad. Daarnaast onderzoekt het RIVM opties voor het verhogen en bestendigen van de vaccinatiegraad (onderzoek SocioVax). Op basis van de uitkomsten van dit onderzoek kunnen we besluiten tot aanpassing van ons beleid en/of regionale interventies inzetten voor het verhogen van de vaccinatiegraad.

2.2.3 Levensfase Grut: Gezondheidspotentieel versterken

18 tot ongeveer 67 jaar

Uitvoerende taken gezondheidsbescherming

Vaccinatielandschap in ontwikkeling

In 2022 heeft de staatssecretaris laten weten een vaccinatievoorziening voor volwassenen te willen organiseren bij de GGD'en. Dit is een belangrijke stap richting een toekomstbestendig, flexibel en wendbaar vaccinatiestelsel. In 2024 verwachten we hierover een definitief besluit. Als deze vaccinatievoorziening doorgaat, heeft dit effect op onze inrichting en werkwijze. In dat geval onderzoeken we ook hoe we de verbinden met het RVP maken.

2.2.4 Levensfase Wiis: Gezond en vitaal ouder worden

Vanaf 67 jaar

Monitoring, signalering en advies

De uitwerkingen van onder meer het IZA en het GALA zorgt voor meer aandacht voor Gezond en vitaal ouder worden. Het waarderen kijken naar ouderen en aandacht voor het uitstellen van kwetsbaarheid zijn daarin grote uitdagingen vanuit het perspectief van de publieke gezondheid. En daarbij de verbinding maken met thema's als o.a. gezonde leefomgeving, sociale basis en het terugdringen van gezondheidsachterstanden. De opgave 'Gezond en vitaal ouder worden' is nog niet goed belegd binnen onze organisatie.

2.2.5 Levensfase Elkenien: Een gezond leven in een gezonde en veilige omgeving

Monitoring, signalering en advies

IZA en GALA

Voor de financiering van de regionale preventie-infrastructuur doen we een aanvraag voor SPUK IZA-middelen voor 2024, 2025 en 2026. In de governance van de FPA is een stevige rol belegd voor de acht coalities van de FPA. Het is wenselijk dat wij in elke coalitie goed zijn vertegenwoordigd. Op die manier kunnen we de brede inbreng op publieke gezondheid waarborgen en inzetten op de lokale vertaalslag van de preventie-opgaven.

We kunnen als GGD'en bijdragen aan het verkleinen van gezondheidsverschillen door collectieve preventie, met extra aandacht voor de kwetsbaren. De komende jaren bieden de uitwerkingen van het IZA en het GALA belangrijke kansen voor GGD'en. We kunnen onze preventietaken verder invullen en uitbouwen, in samenwerking met de partners in de regio. Wij verwachten dat dit een grote rol gaat spelen in 2025.

GALA

Het GALA en de brede SPUK-regeling zorgen ervoor dat de preventieopgave voor gemeenten groter en complexer wordt. Als gevolg van een groeiend budget en de 'niet-vrijblijvende afspraken' met onder andere het Rijk, ligt de lat hoger. Het vraagt extra inzet van en financiering voor GGD Fryslân om dé adviseur, sparrings- en kennispartner voor gemeenten te blijven.

De versterking van deze kennis- en adviesfunctie is deels mogelijk op basis van de extra financiering uit het GALA en de brede SPUK-regeling. Tot en met 2026 ontvangen gemeenten financiële middelen, welke conform landelijke afspraken rechtstreeks naar de GGD'en worden doorgeleid om te kunnen investeren in de kennis- en adviesrol. Voor die kennisversterking hebben we als focus 'terugdringen gezondheidsachterstand' gekozen.

Sommige GALA- opgaven voor gemeenten maken meer lokale inzet nodig of logisch. Bijvoorbeeld als het gaat om lokale projectleiders voor (één van) de vijf ketenaanpakken. Of om een centrale zorgverlener voor de

ketenaanpak 'Kind naar Gezond Gewicht'. De omvang van deze verwachte extra dienstverlening weten we nu nog niet. We verwachten dat gemeenten ons opdrachten geven op basis van het aanvullend pakket.

Gezonde leefomgeving

De Omgevingswet is vanaf 1 januari 2024 van kracht. We hebben hiervoor een adviesteam ingericht. In 2024 krijgen we meer inzicht in hoe we dit team verder moeten inrichten en hoe de samenhang is met andere programma's binnen de organisatie. In de eerste helft van 2024 doen we dan ook een voorstel voor de verlening van incidentele middelen tot en met 2025.

Daarna verwachten we dat structurele financiering noodzakelijk is. We werken dit uit in een voorstel dat we vervolgens voorleggen aan het bestuur. Met deze route lopen GGD Fryslân en Brandweer Fryslân gezamenlijk het proces binnen de Veiligheidsregio.

Uitvoerende taken gezondheidsbescherming

Infectieziektebestrijding en pandemische paraatheid

Na de eerste belangrijke stappen in de versterking van de publieke gezondheid, zet het kabinet vanaf 2025 in op structurele versterking en samenwerking binnen het stelsel van infectieziektebestrijding (IZB). We krijgen vanaf 2025 structurele financiering zodat we de in 2023 ingezette personele versterking van IZB kunnen verankeren. Daadwerkelijke invulling en uitwerking van deze structurele financiering verwachten we in de eerste helft van 2024.

De GGD'en moeten de komende periode aansluiten op de kaderstelling van de 'Landelijke Functionaliteit Infectieziektebestrijding' t.a.v. de voorbereiding op een landelijke opschaling bij een pandemische situatie. Dit vraagt aanpassing van onze bedrijfsprocessen zoals het crisisplan, personeel, logistiek locatie en de informatievoorziening. Hiervoor krijgen we naar verwachting in 2024 voor de periode 2024-2026 een SPUK-regeling. Ook zal er bij de GGD een coördinator pandemische paraatheid benoemd moeten worden.

Tuberculose

De incidentie van tuberculose (TBC) is de laatste decennia fors afgenomen. De verwachting is dat dit proces de komende jaren doorgaat. De dalende incidentie van TBC veroorzaakt aan de ene kant dat de expertise van de TBC-bestrijding verder onder druk komt te staan. Aan de andere kant zien we dat TBC-zorg lokaal nodig blijft. Dit komt met name door migratie.

Eind 2022 hebben de noordelijke GGD'en de lijn ingezet om de TBC-teams samen te voegen tot één functionele eenheid. Hiervoor hebben we een coördinator aangesteld. Deze ontwikkeling heeft invloed op de organisatie van de TBC-zorg.

Forensische geneeskunde in ontwikkeling

Het vak van de forensische geneeskunde is in ontwikkeling. Taken veranderen en nemen toe. Dit vraagt meer expertise, professionalisering en capaciteit. De ministeries van Justitie en Veiligheid (JenV) en Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK) zijn op de hoogte van deze ontwikkelingen. GGD'en hebben landelijk hiervoor extra financiële middelen aangevraagd. Specifiek voor de lijkschouw verwachten we aanvullende middelen via het gemeentefonds.

Verder dreigt al langere tijd een tekort aan forensisch artsen. Om kwaliteit van zorg te garanderen, werken we in Noord-Nederlands verband toe naar één team binnen de forensische geneeskunde. Deze samenwerking vraagt om een financiële investering. Dit kan effect hebben op de begroting van 2025.

Daarnaast voeren wij voor de politie een aantal taken (medische arrestantenzorg en forensisch medische expertise en onderzoek) uit. De politie wil deze taken in 2024 herorganiseren en heeft voor de medische arrestantenzorg een aanbestedingstraject gestart. Dit brengt risico's met zich mee. Als wij deze taken kwijtraken, heeft dit groot effect op de inrichting van de forensische geneeskunde. En daarmee ook op de uitvoering van de gemeentelijke lijkschouw.

Bewaken van publieke gezondheid bij rampen en crisis

Ontwikkelingen Maatschappelijke zorg (voorheen Zorg en Veiligheid)

Gemeenten krijgen voor suïcidepreventie vanaf 2024 te maken met een aanvulling op de wet 'Publieke gezondheid'. Deze wetswijziging verplicht gemeenten om meer beleid op suïcidepreventie te maken en dit meer aan te laten sluiten op landelijke initiatieven en adviezen.

Friese gemeenten organiseren zelfstandig al veel op het gebied van suïcidepreventie. Vanaf 2024 benaderen en adviseren wij gemeenten hier ook meer over. Dit vraagt om meer expertise van onze kant en betekent ook domeinoverstijgende afstemming met gemeenten en ketenpartners. Intensivering van onze bestaande beleidscapaciteit is waarschijnlijk nodig. We verwachten hiervoor een rijksbijdrage.

De taken van 'Maatschappelijke zorg' betreffen in sommige gevallen taken die de GGD naast haar wettelijke taken doet. We onderzoeken of er voor (een deel) van deze taken alternatieve financieringsmogelijkheden zijn. Zo doen we in 2024 bijvoorbeeld een aanvraag voor een meerjarensubsidie voor het onderzoeken van de lacune tussen de niet-acute meldingen en de doorstroom naar het sociaal domein. Aanvullend daarop dienen we, in samenwerking met GGZ Friesland, een subsidieaanvraag in voor suïcidepreventie.

2.2.6 Organisatie

Opstellen strategisch huisvestingsplan

Waarschijnlijk gaan de kosten voor onze huisvesting in de komende jaren omhoog. Dit komt onder andere door stijgende huur- en servicekosten en hogere energieprijzen. Op dit moment is het financiële effect hiervan € 200.000. De verwachting is dat dit bij ongewijzigd beleid tot een structureel tekort leidt.

Wij stellen daarom een strategisch huisvestingsplan op met daarin een visie op onze huisvesting en behoeften. Hierbij volgen we de inhoudelijke doorontwikkeling van toekomstbestendige jeugdgezondheidszorg in relatie tot de gemeentelijke context. Mogelijke consequenties hiervan zijn:

- Herziening van de initiële uitgangspunten.
- Vermindering van het aantal GGD-huisvestingslocaties.
- Verplaatsen van onze dienstverlening en een efficiënter gebruik van onze locaties.

In 2024 leggen we dit plan voor aan het bestuur.

2.3. Resultaten in 2025

Over de diverse thema's, gezondheidsonderwerpen en ontwikkelingen rapporteren we. Dit doen we deels met kwalitatieve informatie en waar mogelijk met kwantitatieve indicatoren. Die indicatoren kunnen zowel gericht zijn op output (wat heeft GGD Fryslân gedaan?) als, waar mogelijk, op outcome (welke gezondheidswinst hebben we bereikt?).

3.0 PROGRAMMAPLAN CRISISBEHEERSING

3.1 Doel van het programma

Met het programma 'Crisisbeheersing' leveren wij een bijdrage aan de veiligheid en gezondheid van de inwoners van Fryslân. Wij richten ons op de fysieke veiligheid. Dit betekent dat wij alles in het werk stellen om risico's te verkleinen en crises en incidenten te beheersen of te bestrijden.

Onder de afdeling Crisisbeheersing vallen ook de taken voor 'bevolkingszorg' en 'Geneeskundige Hulpverleningsorganisatie in de Regio (GHOR)'.

3.2 Speerpunten Veiligheid



3.3. Resultaten in 2025

Speerpunt	Activiteit Wat gaan we ervoor doen?	Resultaat
Wij zijn 24/7 alert en paraat	We richten een proces werving en selectie in voor de crisisorganisatie op de huidige arbeidsmarkt.	<p>We vinden geschikt en passend personeel voor onze crisisorganisatie.</p> <p>De crisisorganisatie is op sterkte.</p> <p>We leveren multidisciplinaire leiding en coördinatiecapaciteit in de lauwe en warme fase.</p>
	We borgen de continuïteit van de crisisorganisatie.	<p>De crisisorganisatie blijft diensten leveren na een verstoring.</p> <p>We hebben de huisvesting (Regionaal Coördinatiecentrum, Regionaal Beleidsteam en veiligheidsinformatieknooppunt) van de crisisorganisatie 24/7 geborgd.</p>
	We zorgen voor opleidingen en trainingen, waaronder praktijkoefeningen, voor onze crisisfunctionarissen.	<p>Crisisfunctionarissen leren bij en ontwikkelen zich hierdoor verder. Ze zijn zich bewust van de risico's uit ons risicoprofiel en kennen de actuele ontwikkelingen.</p> <p>Bij de leertrajecten passen we nieuwe onderwijsvormen toe. Deze sluiten aan bij de behoefte van de crisisfunctionaris.</p>
	We ontwikkelen de 'Meldkamerfunctie Crisisbeheersing', samen met de Veiligheidsregio's Groningen en Drenthe.	<p>We vullen de 'Meldkamerfunctie Crisisbeheersing' in op basis van de vastgestelde visie 'Meldkamer Noord-Nederland'.</p> <p>We borgen de invulling en het werkgeverschap van de calamiteitencoördinator op de meldkamer.</p>
Wij dragen bij aan het voorkomen van crisis	We maken en actualiseren bestrijdingsplannen en informatiekaarten.	Tijdens een inzet kan de crisisfunctionaris rekenen op actuele plannen.
	We leveren een bijdrage aan het opstellen van landelijke crisisplannen.	We implementeren landelijke crisisplannen vertalen deze naar regionale planvorming.
	We communiceren effectief richting onze inwoners over risico's uit ons risicoprofiel en naar aanleiding van urgente	Wij dragen bij aan het vergroten van de zelf- en samenredzaamheid van de samenleving.

	<p>onderwerpen en actualiteiten. We gebruiken middelen die aansluiten bij de doelgroep.</p>	
	<p>We geven veiligheids- en gezondheidsadvies voor evenementen.</p>	<p>Gemeenten gebruiken ons advies bij de vergunningverlening voor een evenement.</p>
	<p>We hebben inzicht in de mate van voorbereiding van zorgaanbieders op rampen en crises.</p>	<p>We beoordelen de staat van voorbereiding van de zorgaanbieders.</p> <p>We gaan in overleg met de zorgaanbieder als de voorbereiding tekortschiet.</p>
<p>Wij werken duurzaam en omgevingsbewust</p>	<p>We implementeren de evacuatiestrategie voor de Waddeneilanden en de 'vaste wal'.</p>	<p>We voeren de opdrachten in het kader van het Deltaprogramma uit.</p>
<p>Wij zetten de netwerksamenleving centraal</p>	<p>We maken samenwerkingsafspraken met ketenpartners en zorgen voor kennisdeling en informatie-uitwisseling.</p>	<p>We zijn, conform onze netwerkstrategie, in contact met relevante partners en partijen.</p> <p>We spelen in op spontane burgerinitiatieven op het gebied van veiligheid.</p>
<p>Wij werken informatiegestuurd met betrouwbare data</p>	<p>We werken toe naar een 24/7 informatiepositie bij kwetsbaarheden, dreigingen en incidenten/crises die permanent ondersteunt bij het proces van risicomonitoring.</p>	<p>We hebben 24/7 een 'Veiligheidsinformatieknooppunt (VIK)' operationeel.</p> <p>We realiseren de aansluiting van het VIK op het knooppunt rijk-regio.</p>

4.0 PROGRAMMAPLAN BRANDWEER

4.1 Doel van het programma

Het programma van Brandweer Fryslân levert een bijdrage aan de veiligheid van de inwoners van Fryslân. Wij richten ons op:

- het voorkomen en beheersen van risico's.
- het bestrijden van brand.
- hulp bij ongevallen.

4.2 Speerpunten

In de 'Meerjarenkoers 2023-2026' lichten we toe welke koers we de komende vier jaar varen. Crisisbeheersing en Brandweer Fryslân hebben gemeenschappelijke speerpunten. Voor een overzicht in beeld verwijzen we u naar paragraaf 3.2 op pagina 15 van deze begroting.

4.3. Resultaten Brandweer Fryslân in 2025

We willen, naast de basistaken incidentbestrijding en de advies- en controletaken vanuit risicobeheersing, de volgende resultaten halen:

Speerpunt	Doel / activiteit	Resultaat 2025
Wij zijn 24/7 alert en paraat	Dekkingsplan	In 2025 leggen we een nieuw dekkingsplan voor aan het bestuur.
	Huisvesting	We voeren de eerste tranche van de bouwagenda uit: <ul style="list-style-type: none">• We ronden de nieuwbouw Damwoude af.• We starten met realisatie van Parrega, Terschelling-West en Oudega.• We nemen besluiten over de nieuwbouw Sneek en starten met de voorbereiding. De bouwagenda loopt tot en met 2026.
	Risicogericht oefenen	<ul style="list-style-type: none">• We actualiseren de risicogerichte postprofielen.• Brandweerposten oefenen risicogericht. Als structurele Input voor deze oefeningen gebruiken we: de uitkomsten uit het repressief overleg, de ontwikkelingen in het kader van de energietransitie en een betere deling van informatie over risico's.
	Pilot drones	In 3Noord-verband voeren we in 2024 en 2025 een pilot uit. Naar aanleiding van deze pilot maken we een analyse van de vraag of drones

		van meerwaarde kunnen zijn bij een veiliger en effectiever optreden in het geval van bijvoorbeeld een brand.
Wij dragen bij aan het voorkomen van crisis	Risicogericht werken	<p>We implementeren de systematiek 'Risicogericht werken' in al onze werkzaamheden. Dit betekent in ieder geval dat:</p> <ul style="list-style-type: none"> • we meer risicogericht toezicht doen. • we twee focusthema's formuleren waarop we risicogericht toezicht houden. Dit doen we naar aanleiding van een pilot in 2024 en incidenten uit het land. • de gedefinieerde focusthema's leiden tot een andere vorm van voorlichting en adviseringsprocessen. • risico's en brandweezorg structurele onderdelen van het werkproces zijn in onze advisering en (repressief) overleg.
	Natuurbrandbeheersing	<ul style="list-style-type: none"> • Samen met partners voeren we de planning uit voor de 'Gebiedsgerichte aanpak'. We starten de nieuwe cyclus op en evalueren gebieden. • De 'Gebiedsgerichte aanpak' leidt per natuurgebied tot specifieke voorlichting of (preventie)maatregelen. • We gebruiken de uitkomsten van de 'Gebiedsgerichte aanpak' als structurele input voor het repressief overleg. • We maken afspraken over vervolgacties naar aanleiding van het landelijke uitvoeringsplan 'Natuurbrand'. De impact van dat plan hebben we in 2024 in beeld gebracht.
Wij werken duurzaam en omgevingsbewust	Energietransitie	<ul style="list-style-type: none"> • We zijn breder betrokken in de voorfase van energiegerelateerde initiatieven. • We integreren de energietransitie breder in onze vakbekwaamheids- en voorlichtingsactiviteiten • We stemmen de materialen, die horen bij het bestrijden van een energietransitiegerelateerd incident, af.

	Omgevingswet	We monitoren de werkzaamheden en uren. Zo krijgen we inzicht in welke activiteiten we voor gemeenten uitvoeren en wat de kosten hiervan zijn.
Wij zetten de netwerksamenleving centraal	Bluswater	We zijn stevig verbonden met partners zoals Vitens en het Wetterskip. Samen werken we aan een visie op het gebruik en de beschikbaarheid van bluswater in de toekomst. We hebben de impact hiervan in beeld.
	Brandveilig Leven (BVL)	We realiseren het uitvoeringsprogramma BVL 2023-2026.
Wij werken informatiegestuurd met betrouwbare data	Verantwoorden en verbeteren	Zes kritische aandachtsgebieden zorgen ervoor dat we de betrouwbaarheid van onze data verhogen. Denk hierbij onder andere aan incidentdata.
	Aantoonbare vakbekwaamheid	We implementeren de actiepunten uit de in 2024 uitgevoerde evaluatie van het beleidsplan 'Vakbekwaamheid'. Dit betekent in ieder geval dat: <ul style="list-style-type: none"> • we alle waar-staan-we (WSW)-momenten hebben ontwikkeld. • we tien WSW-momenten per post afnemen. • we de oefenplanning per post op maat maken naar aanleiding van WSW-momenten. • we de data van aanwezigheid bij oefenmomenten en het gevolgde aantal WSW-momenten inzichtelijk hebben.
	Operationele informatievoorziening	<ul style="list-style-type: none"> • We doen een gebruikersonderzoek naar onze operationele informatievoorziening. • We zijn onderdeel van het VIK.
	Paraatheidsmonitoring	We hebben 24/7 zicht op de paraatheid van onze posten en kunnen hierover rapporteren.

7. PARAGRAFEN

7.1. Financiering

Beleid

De kaders voor financiering zijn gebaseerd op de 'Wet Financiering Decentrale Overheden' en de daaruit voortvloeiende uitvoeringsregelingen. Het eigen treasury-beleid van Veiligheidsregio Fryslân is vastgelegd in de financiële verordening. Daarin hebben we afgesproken dat het dagelijks bestuur bij het aantrekken van middelen de volgende kaders in acht neemt:

- Voor het aantrekken van financieringen met een looptijd langer dan één jaar vragen we tenminste twee prijsopgaven bij verschillende financiële instellingen op.
- We maken geen gebruik van financiële derivaten als bedoeld in artikel 1, onder c, van de Wet financiering decentrale overheden.

Met ons financieringsbeleid willen we de risico's voor langere tijd afdekken met vastrentende leningen. De omvang en looptijd van deze leningen stemmen we af op de omvang en levensduur van de materiële vaste activa en plannen we binnen de kaders voor de renterisiconorm.

Leningenportefeuille

Het verloop in de financieringsportefeuille is nagenoeg volledig te herleiden tot het investeringsprogramma. Door het geplande investeringsprogramma in 2024 en 2025 neemt de omvang van de langlopende leningen naar verwachting toe tot bijna € 62,2 miljoen per eind 2025. Het verwachte verloop van de lening portefeuille is daarmee als volgt:

Saldo per 1 januari	€ 55.774.985
Opname	€ 0 +
Reguliere aflossingen	€ 5.587.803-/-
Saldo per 31 december	€ 50.187.182

Rente

a	De externe rentelasten over de korte en lange financiering				€
b	De externe rentebaten (idem)			-/-	€
	Saldo rentelasten en rentebaten				€
c1	De rente die aan de facilitaire grondexploitaties (kostenverhaal) moet worden doorberekend	-/-	€		
c2	De rente van projectfinanciering die aan het betreffende taakveld moet worden toegerekend	-/-	€		
c3	De rentebaait van doorverstrekte leningen, als daar een specifieke lening voor is aangetrokken (= projectfinanciering), die aan het betreffende taakveld moet worden toegerekend	+/+	€		
	Aan taakvelden toe te rekenen externe rente				€
d1	Rente over eigen vermogen			+/+	€
d2	Rente over voorzieningen			+/+	€
	Totaal aan taakvelden toe te rekenen rente				€
e	De aan taakvelden toegerekende rente (renteomslag)			-/-	€
f	Renteresultaat op het taakveld Treasury				€

We hanteren een omslagrente van 2% voor het toerekenen van rente aan de programma's.

Kasgeldlimiet en renterisiconorm

Het financieringsbeleid voorziet in een groter beroep op kortlopende leningen, alvorens langlopend wordt gefinancierd. Dit betekent dat de ruimte onder de kasgeldlimiet zal worden benut, gelijk aan voorgaand jaar, waarbij de kasgeldlimiet per kwartaal overigens niet zal worden overschreden. Voor 2025 is de kasgeldlimiet bepaald op 8,2% van het begrotingstotaal, dit is € **8,0 miljoen**.

De renterisiconorm voor 2025 is 20% van het begrotingstotaal, of € **19,5 miljoen**. Bij het samenstellen van de leningenportefeuille is er rekening mee gehouden dat de jaarlijkse aflossingen en renteherzieningen de renterisiconorm niet overschrijden.

7.2. Weerstandsvermogen en risicobeheersing

Het 'Besluit Begroting en Verantwoording gemeenten en provincies (BBV)' schrijft voor dat de paragraaf 'Weerstandsvermogen en risicobeheersing' aandacht moet besteden aan de relatie tussen de risico's en de aanwezige weerstandscapaciteit.

Algemeen

Het weerstandsvermogen is het vermogen van de organisatie om omvangrijke tegenvallers op te vangen, zonder dat aanpassing van het beleid nodig is. Het weerstandsvermogen dient dus om de continuïteit van de organisatie te waarborgen.

De weerstandscapaciteit bestaat uit de beschikbare middelen om risico's op te vangen als deze zich voordoen. Denk daarbij aan incidentele weerstandscapaciteit, zoals aanwezige vrije reserves, en structurele weerstandscapaciteit. Bij structurele weerstandscapaciteit gaat het bijvoorbeeld om de post 'onvoorzien' en eventuele vrije begrotingsruimte. In beginsel is bij een gemeenschappelijke regeling altijd sprake van 100% weerstandscapaciteit. De deelnemende gemeenten zijn namelijk wettelijk verplicht om ervoor te zorgen dat de gemeenschappelijke regeling altijd over voldoende middelen beschikt om aan zijn verplichtingen te voldoen. Een gemeenschappelijke regeling hoeft om die reden geen eigen weerstandscapaciteit aan te houden.

Veiligheidsregio Fryslân (VRF) kiest ervoor om een egaliseringsreserve en een post 'onvoorzien' aan te houden. Zo kunnen we zelf een deel van de risico's opvangen. Eventuele tegenvallers hebben daardoor niet direct gevolgen voor de deelnemende gemeenten.

Beleid weerstandsvermogen en risicobeheersing

Het beleid over weerstandsvermogen en risicobeheersing staat in de beleidsnota 'Weerstandsvermogen 2023-2026'. Dit zijn de hoofdlijnen van dit beleid:

- De (deels) niet afgedekte risico's staan overzichtelijk in de paragraaf 'Weerstandsvermogen en risicobeheersing'.
- In de begroting van VRF houden we geen weerstandscapaciteit aan die is bepaald aan de hand van risico's.
- De algemene reserve bestaat alleen uit een egaliseringsreserve. De hoogte van deze reserve bepalen we op basis van het begrotingstotaal. De ondergrens bedraagt 2% van het begrotingstotaal en de bovengrens 5%.
- De post 'onvoorzien' is er voor personele fricties.
- Risicomanagement is een regulier onderdeel van ons managementcontrolsysteem. De geïdentificeerde risico's ondervangen we waar mogelijk door beheersmaatregelen.
- In de paragraaf 'Weerstandsvermogen en risicobeheersing' staan de risico's die mogelijk op termijn impact hebben op de begroting. Deze verwerken we structureel in de begroting op het moment dat ze zich zeker gaan voordoen.

Inventarisatie van de risico's

In deze paragraaf doen we verslag van de risico's die mogelijk structurele impact hebben op de begroting. Eind 2023 hebben we een risico-inventarisatie gedaan, waar de volgende risico's naar voren kwamen:

Wegvallen van maatwerk- en markttaken

Veiligheidsregio Fryslân voert diverse taken uit die nauw verbonden zijn met de basistaak, maar die we niet collectief uitvoeren zoals:

- maatwerk voor de jeugdgezondheidszorg (JGZ);
- dienstverlening naar aanleiding van de Wet algemene bepalingen omgevingsrecht (Wabo);
- reizigersvaccinaties.

Voor deze taken zetten we deels vast personeel in en doen we een beroep op overhead. Daarnaast calculeren we een winstmarge op deze taken. Deze winstmarge zorgt ervoor dat de collectieve basistaak goedkoper wordt. Het wegvallen van deze taken betekent zowel incidentele fricties als het vervallen van structurele dekking.

Fysieke en psychische schade door werkzaamheden

Het optreden van personeel en vrijwilligers bij incidenten kan fysieke en psychische schade opleveren. De gevolgen hiervan kunnen verstrekkend zijn zoals blijvende arbeidsongeschiktheid. Deze schade is niet altijd goed te verzekeren. Wij hebben daarom besloten deel te nemen aan de stichting 'Waarborgfonds veiligheidsregio's'. Op die manier dragen alle veiligheidsregio's samen de niet-verzekerbare risico's per 1 januari 2024.

Binden en boeien van personeel

Op de huidige arbeidsmarkt is het lastig om voldoende kwalitatief personeel te werven. Hierdoor kan onze taakuitvoering in gevaar komen. Dit probleem doet zich voor bij alle organisatieonderdelen en kan gevolgen met zich meebrengen. De kwaliteit van de dienstverlening komt bijvoorbeeld onder druk te staan of de dienstverlening kan alleen worden gerealiseerd tegen onevenredig hoge kosten.

Invoering Omgevingswet brengt onzekerheden mee

De komst van de Omgevingswet bevordert de integrale afweging als het gaat om besluiten in de fysieke leefomgeving. Alle aspecten die van invloed zijn op die, moeten voortaan meegenomen worden. Dit geldt dus zeker ook voor veiligheid en gezondheid.

De invoering van de Omgevingswet brengt de nodige onzekerheden met zich mee. Zo is het onduidelijk hoe groot de vraag vanuit de gemeenten echt wordt. Verder laten landelijke onderzoeken zien dat de komst van de Omgevingswet meer tijd en geld kost. De minister van Binnenlandse Zaken heeft dit - en ook de bijzondere positie voor Veiligheidsregio's hierin - onderkend.

Datadiefstal

In januari 2021 werd er data gestolen uit de GGD-systemen die werden gebruikt tijdens het bestrijden van het coronavirus (COVID-19). Hierover is veel publiciteit geweest. Begin februari 2021 startte de Autoriteit Persoonsgegevens (AP) daarom een onderzoek naar het gebruik van die systemen en naar de naleving van de 'Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG)'. Dit onderzoek voerde de AP uit bij twee GGD'en die direct bij de datadiefstal betrokken waren, en bij de landelijke koepelorganisatie GGD GHOR Nederland. Daar behoren ze namelijk de betreffende IT-systemen voor alle regionale GGD'en.

Ook al is GGD Fryslân niet direct betrokken bij het onderzoek, de bevindingen van de AP zijn voor ons wel interessant. Wij maken namelijk ook gebruik van de betreffende IT-systemen. Daarom implementeren we waar nodig de verbeterpunten. Hierover hebben we continue afstemming met GGD GHOR Nederland en de overige GGD'en.

Taakdifferentiatie

Europese wetgeving zorgt ervoor dat de brandweezorg in de toekomst niet meer gedaan mag worden door vrijwilligers die verplicht moeten opkomen bij een melding of die al op de kazerne zijn en wachten op een melding. Dit heet respectievelijk consignatie en kazernering.

Landelijk komt er een plan waarin staat hoe de brandweezorg moet voldoen aan deze regelgeving. In dit plan staan onder andere de benodigde financiering en een wetswijziging van de arbeidstijdenwet. Tot die tijd blijft de situatie zoals deze is. Het is onduidelijk wie de kosten hiervan draagt.

Algemene prijsontwikkeling

De prijsstijgingen op bijvoorbeeld materieel- en materiaalgebied stijgen ver uit boven de reguliere indexatie op basis van de consumentenprijsindex (CPI) zoals vastgelegd in de financiële verordening. Oorzaken van de prijsstijgingen zijn onder andere:

- wereldwijde economische ontwikkelingen;
- schaarste aan grondstoffen en personeel;
- milieumaatregelen;
- de oorlog in Oekraïne.

We kunnen de financiële consequenties op dit moment niet concreet maken.

Langere en onbetrouwbare levertijden

Als gevolg van grondstoftekorten en krapte op de arbeidsmarkt, hebben we te maken met problemen bij de tijdige levering van materieel, materiaal en diensten. Bij aanbestedingen moeten we hier in de planning rekening mee houden. Ook moeten we trajecten vroeg beginnen en zijn duidelijke afspraken met leveranciers belangrijk. Voor ons regulier onderhoud en de aanschaf van kleiner materiaal is het nodig dat we voldoende aandacht aan het voorraadbeheer besteden. We moeten voorkomen dat er, door problemen met de levertijden, risico's in de uitvoering van de hulpverlening ontstaan. De ontwikkelingen rond levertijden kunnen financiële consequenties hebben (verschuiving van kosten in de tijd).

Verduurzaming gebouwen en materieel

Het verder verduurzamen van onze gebouwen en materieel heeft de aandacht. Veiligheidsregio Fryslân heeft hierin al op eigen initiatief stappen gezet. Op het moment dat de Rijksoverheid meer verduurzaming verplicht stelt, kan dit een verhoging van de kosten betekenen.

Rente

De afgelopen jaren waren de financieringslasten erg laag en dit heeft een voordeel opgeleverd. Het economisch tij lijkt echter gekeerd. De stijgende rente gaat waarschijnlijk voor Veiligheidsregio Fryslân leiden tot hogere kapitaallasten. Dit effect kan worden versterkt doordat de prijsstijgingen mogelijk leiden tot een hogere leningenportefeuille.

Functioneel leeftijdsontslag (FLO)

Door de landelijke netto-afspraken hebben wijzingen in diverse wet- en regelgeving, zoals cao-verhogingen, directe financiële gevolgen voor het FLO. Ontwikkelingen in de CAO en de afschaffing van de levensloopregeling kunnen ervoor zorgen dat de bestemmingsreserve eerder uitgeput is dan waarmee we op het moment van de overname rekening hielden.

Functionaardering verpleegkundigen en doktersassistenten

We evalueren de inhoud van het werk van verpleegkundigen en doktersassistenten. Dit betekent dat we met de betreffende functionarissen praten en functieprofielen opstellen. Op basis van de uitkomsten van die evaluatie, kunnen we vaststellen of de functionele inschaling nog passend is. In vergelijking met de meeste andere GGD'en hanteren wij een lagere inschaling. Als wij de landelijke lijn volgen, leidt dit tot een uitzetting in de begroting van € 1.000.000.

Instream Jeugdgezondheidszorg

De afgelopen jaren bleek het gefixeerde budget toereikend om op gepaste wijze invulling te geven aan de inhoud van onze zorgactiviteiten. Als het aantal kinderen echter fors toeneemt, door het Oekraïneconflict en andere ontheemden, ontstaat hier mogelijk een budgettair risico. Dit kan ertoe leiden dat óf het budget óf de werkinhoud ter discussie komt te staan.

Vakbekwame brandweermensen

Brandweeropleidingen Noord BV (BON) is de opleidingsinstelling waar Brandweer Fryslân aan gebonden is voor het afnemen van opleidingen en het vakbekwaam houden van de brandweermensen. De beschikbare capaciteit sluit niet altijd aan bij de behoefte. Het verloop onder vrijwilligers is wisselend waardoor de behoefte aan nieuwe vrijwilligers en opleidingsplekken varieert.

Financiële kengetallen

Van de in het BBV opgenomen kengetallen zijn vier van toepassing op VRF.

Deze kengetallen zijn als volgt uitgewerkt:

Kengetallen	Jaarverslag 2022	Begroting 2024	Begroting 2025
Netto-schuldquote	30,37%	76,60%	33,36%
Netto-schuldquote gecorrigeerd voor verstrekke leningen	30,37%	76,60%	33,36%
Solvabiliteit	10,01%	7,49%	10,52%
Structurele exploitatieruimte	0%	0%	0%

Netto-schuldquote

De netto-schuldquote weerspiegelt het schuldenniveau van de organisatie ten opzichte van de exploitatie. Hoe hoger het getal, des te groter de netto-schuld ten opzichte van het begrotingstotaal. **De netto-schuldquote neemt ten opzichte van de begroting van 2024 toe, door het aantrekken van externe financiering voor de geplande investeringen. Daarnaast was in de jaarrekening het gerealiseerde totaal van de baten veel hoger door de opbrengsten die tegenover de extra kosten voor het coronavirus en de vluchtelingenopvang stonden.**

Solvabiliteit

De solvabiliteitsratio geeft inzicht in de mate waarin de organisatie kan voldoen aan haar financiële verplichtingen. We berekenen de ratio als het aandeel eigen vermogen ten opzichte van het totale vermogen (balanstotaal). De solvabiliteit van gemeenschappelijke regelingen is over het algemeen laag. Dit komt omdat de deelnemende gemeenten de wettelijke verplichting hebben om ervoor te zorgen dat de gemeenschappelijke regeling altijd over voldoende middelen beschikt om aan zijn verplichtingen te kunnen voldoen. Een gemeenschappelijke regeling hoeft om die reden geen eigen weerstandscapaciteit aan te houden.

De solvabiliteit neemt af door het invullen van de investeringsplanning in de komende jaren. Daarnaast neemt het saldo van de bestemmingsreserves af door de besteding van de specifiek voor projecten beschikbare gelden.

In de beleidsnota 'Weerstandvermogen 2023-2026' hebben we vastgelegd dat de algemene reserve alleen bestaat uit een egaliseringsreserve. Hiermee minimaliseren we de reservepositie van VRF. We hebben echter te maken met een aantal kapitaalintensieve activiteiten. Denk aan de investering in materieel en materiaal voor de repressieve dienstverlening. En aan het realiseren, inrichten en instandhouden van diverse brandweerkazernes, consultatiebureaus en kantoorlocaties. Deze kapitaalintensieve activiteiten leiden tot een relatief hoge mate van externe financiering. De enerzijds lage reservepositie en anderzijds kapitaalintensieve activiteiten leiden tot een relatief lage solvabiliteit.

7.3. Bedrijfsvoering

7.3.1 Inleiding

Het organisatieonderdeel Bedrijfsvoering bestaat uit de afdelingen Communicatie, Informatiemanagement, Huisvesting en Facilitaire Zaken, Inkoop, Juridische Zaken, P&O, Financiën en Administratie. Bedrijfsvoering levert een bijdrage aan een veilig en gezond Fryslân door de primaire processen van VRF (brandweerzorg, crisisbeheersing en publieke gezondheidszorg) zo gericht en effectief mogelijk te ondersteunen. Bedrijfsvoering is faciliterend, adviserend en helpt grenzen te bewaken. Door deze taken centraal te beleggen, verlagen we de kosten en de kwetsbaarheid terwijl we de kwaliteit verhogen.

7.3.2 Goed werkgeverschap

VRF is een energieke organisatie met bevlogen medewerkers die zich dagelijks inzet voor een veilig en gezond Fryslân. Wij willen een goede en aantrekkelijke werkgever zijn. Daarom bieden we volop mogelijkheden voor persoonlijke ontwikkeling en investeren we in de professionalisering van onze medewerkers. Dit doen we door opleiden en trainen, het aanbieden van interne loopbaancoaches en intervisie. Door het uitvoeren van een medewerkerswaarderingsonderzoek halen we feedback op uit de organisatie. Deze input gebruiken we om een nog betere werkgever te worden.

Ook vinden we gezondheid en vitaliteit belangrijk. Wij stellen daarvoor bijvoorbeeld preventieve instrumenten beschikbaar voor onze medewerkers zoals een budgetcoach en mantelzorgmakelaar. De komende jaren zetten we verder meer in op duurzame inzetbaarheid van medewerkers binnen het gezondheids- en veiligheidsdomein. We sluiten bijvoorbeeld aan bij de landelijke plannen om binnen Brandweer Fryslân meer aandacht te geven aan duurzame inzetbaarheid en arbeidsveiligheid. Specifieke aandacht geven we daarbij aan PTSS als beroepsziekte en de blootstelling aan gevaarlijke stoffen, waaronder PFAS.

7.3.3 Integriteitsbeleid en gedragscode

VRF is een integere organisatie. Dit komt terug in onze kernwaarden: betrokken, betrouwbaar en professioneel. Op basis van deze waarden hebben we ons integriteitsbeleid en onze gedragscode opgesteld. Hierover rapporteren we jaarlijks aan het bestuur.

Doelstellingen van het integriteitsbeleid zijn:

- Het onderwerp integriteit onder de aandacht brengen en bespreekbaar maken.
- Helderheid verschaffen over wat we verwachten van medewerkers en management en hoe om te gaan met eventuele misstanden.

Onze gedragscode is bedoeld om rechten, plichten, procedures en sancties - die wettelijk zijn vastgelegd - betekenis te geven in geldende gedragsregels. Deze bieden houvast bij de dagelijkse professionele omgang met de klant en met elkaar. De gedragscode is een uitwerking van het integriteitsbeleid.

7.3.5 Privacy & security

We hebben organisatorische en technische maatregelen getroffen om de privacy bij de verwerking van persoonsgegevens verder te waarborgen. Ook in 2025 zien de functionaris gegevensbescherming en de privacy-officer toe op de toepassing van de privacywetgeving. Ze rapporteren hierover aan de directie en het dagelijks bestuur. Het doel is om het aantal incidenten te voorkomen en te beperken.

Technische ontwikkelingen

De technische voorzieningen op securitygebied ontwikkelen zich in snel tempo. VRF zorgt ervoor dat de techniek deze ontwikkelingen blijft volgen. We implementeren waar nodig aanvullende maatregelen en voorzieningen. De Chief Information Security Officer (CISO) en Information Security Officers (ISO's) bewaken de toepassing van de securitynormen uit BIO en NEN7510. Met ingang van 2024 zijn we gestart met werken volgens het 'zero trust raamwerk'. We bouwen dit in 2025 verder uit. Het 'zero trust raamwerk' is een IT-beveiligingsmodel. Dit model zorgt ervoor dat alle gebruikers en apparaten, binnen en buiten het netwerk van de organisatie, moeten worden geverifieerd en geautoriseerd. Alleen op die manier krijgen ze toegang tot netwerken, toepassingen en gegevens.

7.3.6 Organisatiethema's

In de 'Meerjarenkoers VRF 2023-2026' noemen we de volgende organisatiethema's: passend personeel bij onze adaptieve opgave, duurzaamheid en procesgericht werken. In deze beleidsperiode geven we vorm aan de ambitie die we op deze drie thema's hebben. Hierbij werken we data-gedreven. Data-gedreven werken is het sturen op basis van onbewerkte feiten en ruwe data. Hierdoor kunnen we binnen onze organisatie sneller, beter én accurater beslissingen nemen. Ook gebruiken we deze data als input voor het maken van nieuw beleid voor Veiligheid en Gezondheid en voor het optimaliseren van onze werkprocessen.

Passend personeel bij onze adaptieve opgave

De crises van de afgelopen jaren hebben ons geleerd dat wij ons voortdurend moeten kunnen aanpassen aan wat de buitenwereld van ons vraagt. Dit vergt een grote dosis aanpassings- en uithoudingsvermogen. Tegelijkertijd hebben wij wettelijke en reguliere taken die juist om stabiliteit vragen. Voor al die verschillende opgaven hebben we passend personeel nodig. Door de schaarste op de arbeidsmarkt, die wordt versterkt door de vergrijzing en pensionering van een deel van ons personeel, staan we voor een grote uitdaging. Deze ontwikkeling vraagt om creativiteit, anders denken en maatwerk. Dit ziet er als volgt uit:

- We zorgen voor een werkgeversvisie zodat voor iedere nieuwe medewerker duidelijk is bij wat voor werkgever hij of zij werkt.
- We werken samen met andere grote werkgevers en opleiders in het noorden.
- We hebben aandacht voor de personele aspecten werving en selectie en het behoud van personeel. Daarnaast worden scholing, leren en ontwikkelen belangrijke pijlers in ons kwaliteitssysteem.
- We bevorderen vitaliteit van medewerkers vanuit het perspectief van positieve gezondheid

Duurzaamheid

Ons Duurzaamheidsbeleid 'Groen=Doen!' heeft twee hoofddoelen:

1. Voldoen aan de wet- en regelgeving als het gaat over energiebesparing.
2. Het leveren van een zo groot mogelijke bijdrage aan de klimaatdoelstellingen.

In 2024 maken we de duurzaamheidsdoelen concreet. Deze concretisering geeft de komende jaren richting en houvast aan de wettelijke kaders, ambities en kansen op het gebied van duurzaamheid. Dit start met inzicht in de stand van zaken van de duurzaamheidsdoelen en de mogelijke impact van verdere concretisering.

In 2025 verplaatsen we de aandacht naar de uitvoering van de plannen. Het eigenaarschap op de projecten beleggen we binnen de afzonderlijke kolommen. Centraal houden we regie op de behaalde resultaten en de duurzaamheidsimpact.

Procesgericht werken

Binnen het organisatiethema 'Procesgericht werken' staat de dienstverlening aan de Friese burger centraal. We zien procesgericht werken als één van de hulpmiddelen om nog klantgerichter te werken en om ons werk op alle niveaus continu te verbeteren.

In 2025 voeren we, onder het motto 'Leren door te Doen!', vijftien tot twintig verbetertrajecten per jaar uit. Tijdens deze trajecten houden we onze processen tegen het licht. Met als doel deze processen als volgt te verbeteren:

- Hogere kwaliteit voor de klant en hogere klanttevredenheid.
- Effectiviteit, efficiëntie, beheers-, doel- en rechtmatigheid.
- Hogere overdraagbaarheid en groter lerend vermogen.
- Duidelijkheid over eigenaarschap en verbeterde samenwerking.

7.4. Onderhoud kapitaalgoederen

In deze paragraaf vertellen we over het beheerbeleid van de gebouwen die Veiligheidsregio Fryslân structureel en tijdelijk bezit of huurt. Het gaat om onderstaande gebouwen:

- Hoofdkantoor aan de Harlingertrekweg.
- Brandweerkazernes: 66, waarvan 48 in eigendom.
- Twee boothuizen: één in eigendom en één huur.
- Gehuurde opslagloods die fungeert als tijdelijke opslag van afgeschreven materieel en als distributiecentrum voor de bevoorrading van de vaccinatie-, test- en vluchtelingenlocaties.
- 45 huurlocaties voor de Jeugdgezondheidszorg van GGD.
- Het gehuurde Regionaal Coördinatie Centrum (RCC), dat is ondergebracht bij de meldkamer.
- Tijdens het coronavirus (COVID-19): vijf panden voor testen en vaccineren en een kantoorpand dat fungeerde als backoffice.

Kwaliteitsniveau beheer en onderhoud

Als grondslag voor het beheer en onderhoud van kapitaalgoederen, passen wij de NEN-2767 norm toe. De NEN-2767 norm is een breed toegepaste wijze van conditiemeting, waarmee de technische kwaliteit van bouw- en installatiedelen op een objectieve manier wordt vastgelegd. Er zijn zes kwaliteitsniveaus: niveau één staat voor 'uitstekend' en niveau zes staat voor 'zeer slecht'. De bestuurlijke afspraak bij het beheer en onderhoud is, net als voorgaande jaren, kwaliteitsniveau zes. Dit betekent dat wij een 'redelijke conditie' nastreven. Plaatselijk zichtbare veroudering vinden wij acceptabel, zolang de functievervulling van bouw- en installatiedelen niet in gevaar komt. Bij de huurlocaties streven wij ernaar om een vergelijkbaar kwaliteitsniveau vast te leggen in de huurovereenkomsten.

Onderhoudsvoorzieningen

Op basis van dit uitgangspunt hebben wij onderhoudsvoorzieningen gemaakt. Met een onderhoudsvoorziening worden de lasten van groot onderhoud over de jaren geëgaliseerd. De toevoeging aan de voorziening (met andere woorden: de jaarlijkse lasten) is het gemiddelde bedrag van het groot onderhoud dat we nu redelijkerwijs kunnen voorzien. Wettelijk gezien moet de evaluatie van de voorziening eens in de vijf jaar. In de praktijk hanteren wij een richtlijn van eens per drie jaar.

In 2022 lieten wij een nieuwe schouw uitvoeren. De uitkomsten hiervan staan in de herijking van de voorziening. De schouw bleek betrouwbaar in 2023 biedt een goed handvat voor de verwachte onderhoudslasten.

Bouwagenda weer opgestart

Eerder hebben we grootschalige nieuwbouw- en verbouwplannen uitgesteld, in afwachting van besluiten over taakdifferentiatie. Een aantal brandweerposten bevindt zich echter in minder goede staat. Daarom startten we in overleg met de bestuurscommissie Veiligheid de bouwagenda weer op. Op basis van een nieuwe planning en een financiële doorrekening hebben we het toekomstperspectief geschetst voor de uitvoering van deze bouwagenda.

De financiële lasten zijn, op basis van het prijspeil medio 2021, tot 2040 gedekt in de meerjareninvesteringsplanning. In 2021 hebben een stuurgroep bouwagenda opgericht. Zo borgen we dat de planning, kwaliteit en kosten van de uitvoering van de bouwagenda binnen de gestelde kaders blijven. Binnen deze groep werken verschillende specialisaties samen, zodat we eventuele verassingingen tijdig onderkennen en gepast kunnen ingrijpen.

7.5. Verbonden partijen

Definitie Verbonden Partij

Een Verbonden Partij (VP) is een privaot- of publiekrechtelijke organisatie waarin de VRF een financieel én een bestuurlijk belang heeft. Er is sprake van een financieel belang als de VRF aansprakelijk is bij het niet nakomen van de verplichtingen door de rechtspersoon. Er is sprake van een bestuurlijk belang als de VRF vertegenwoordigd is in het bestuur of zeggenschap daarin kan uitoefenen. Gelet op deze kwalificaties van belang kent de VRF geen verbonden partijen. Hieronder wordt Stichting BON waarmee de VRF een nauwe betrokkenheid heeft genoemd.

Stichting BON

De bestuurlijke deelname, samen met de veiligheidsregio's Groningen en Drenthe, in de Stichting Brandweeroopleidingen Noord (BON) benadert de definitie van een verbonden partij. Er is echter volgens de statuten geen sprake van een financieel belang in de stichting. De stichting is aandeelhouder in de BON B.V. De BON B.V. heeft een 100%-deelneming in Oefencentrum Noord B.V. en Brandweeroopleidingen Noord B.V. De BON factureert de afgenomen dienstverlening (opleiden of oefenen). Stichting BON is daarom formeel geen verbonden partij.

Oplegnotitie informierend

Onderwerp	Bestuurlijke afronding en décharge programma JGZ 3.0 GGD Fryslân
Ter behandeling in de vergadering van	de Bestuurscommissie Gezondheid
Status	Openbaar
Portefeuillehouder	N. Kramers
Auteur	L. Kleefstra
Bijlagen	Déchargerapport JGZ 3.0
Vergaderdatum	14-02-2024
Agendapunt	09
Betrokken afdeling/ medewerkers (functioneel)	Programmateam JGZ 3.0

Kennisnemen van	<ul style="list-style-type: none"> - De bestuurlijke afronding van het programma JGZ 3.0 en daarbij verlening van décharge. - Borging van JGZ 3.0 binnen GGD Fryslân.
Inleiding	<p>GGD Fryslân biedt in opdracht van alle 18 Friese gemeenten aan ruim 120.000 jeugdigen in de leeftijd van -9 maanden tot 18 jaar jeugdgezondheidszorg (JGZ). Dit met als doel dat zij veilig en gezond kunnen opgroeien.</p> <p>In maart 2017 is in de Bestuurscommissie Gezondheid gesproken over de noodzaak en mogelijkheden voor vernieuwing en doorontwikkeling van de JGZ van GGD Fryslân. Daarom is in 2019 het 5-jarige programma JGZ 3.0 gestart. Dit programma is gericht op een flexibele en toekomstbestendige JGZ, die passende zorg en ondersteuning levert, zo vroegtijdig, licht en dichtbij mogelijk en zo zwaar als nodig. Digitaal waar het kan, fysiek waar nodig en uitgaand van de inzet van de licht mogelijke passende discipline.</p> <p>Van 2019 tot en met 2023 heeft het programma JGZ 3.0 vanuit vijf resultaatgebieden verschillende producten opgeleverd die elk bijdragen aan het realiseren van bovenstaande ambitie.</p> <p>Hiervoor zijn onder meer de volgende stappen gezet:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ lancering van het online ouderplatform Mijn Kinddossier; ➤ introductie methodiek voor het gezamenlijk Inschatten van Zorgbehoeften (GIZ-methodiek) voor vroeg signalering en shared decision making; ➤ advies voor een behoeftegericht, flexibel en toekomstbestendig JGZ dienstenaanbod; ➤ opleiden van Verpleegkundig Specialisten in het kader van taakherziening;

	<ul style="list-style-type: none"> ➤ inzet van artificiële intelligentie (AI) voor verwerking en beveiligde uitwisseling van (medische) informatie met ketenpartners.
Kernboodschap	<p>Dankzij het bestuurlijke programma JGZ 3.0 was het voor de GGD Fryslân mogelijk om samen met haar medewerkers en stakeholders mooie stappen te maken om de ambitie voor de JGZ in Fryslân waar te maken.</p> <p>Na een looptijd van 5 jaar is op 31 december 2023 het programma JGZ 3.0 conform de afspraken beëindigd. Er wordt een vervolgtraject binnen de organisatie opgestart voor implementatie, borging en doorontwikkeling om verder te werken aan de ambitie voor de JGZ.</p>
Vervolg	<p>Het vervolgtraject omvat de implementatie, borging en doorontwikkeling van de programmaresultaten. Hierbinnen gaan we onder andere bezig met:</p> <ul style="list-style-type: none"> - De start van nieuwe projecten en/of aansluiten bij bestaande (verwachte) interne trajecten gericht op o.a. behoeftegericht werken, taakherziening en digitalisering. Hierbij leggen we de verbinding met o.a. de strategische werkagenda IZA, coalities, strategisch huisvestingsplan en de doorlichting van taken. - Het versterken van lokale verbinding met ketenpartners als gemeenten en hun jeugdbeleid, gebiedsteams, geboortezorg en onderwijs.
Communicatie	<p>GGD Fryslân blijft de interne en externe communicatie rondom de ambitie en de deelprojecten continueren zoals in de afgelopen vijf jaar is gebeurd. Met als doel verbonden, geïnformeerde, gemotiveerde en actieve JGZ-professionals en andere stakeholders die bijdragen aan de ambitie.</p>



Déchargerapport programma JGZ 3.0

GGD Fryslân
Februari 2024

Inhoud

Inhoud	2
Voorwoord	3
1. Inleiding	4
1.1. Aanleiding	4
1.2. Programma JGZ 3.0.....	5
1.3. Kwartiermakersfase.....	5
2. Resultaten kwartiermakersfase	7
2.1. Visie op weg naar JGZ 3.0	7
2.2. Koers	7
2.3. De ambitie voor de JGZ in Fryslân	8
2.4. Wat is nodig om de ambities waar te maken?	9
2.5. Kaders bij het realiseren van de ambities	10
2.6. Aanpak	11
2.7. Herprioritering gedurende looptijd	12
2.8. Programmaorganisatie en governance	13
3. Resultatenoverzicht	15
4. Het vervolgtraject	17
4.1. Inleiding	17
4.2. Aandachtspunten voor het vervolg	17
5. Bijlage: Resultaten per resultaatgebied	19
5.1. Behoeftegericht werken	19
5.2. Resultaatgebied Digitalisering	20
5.3. Resultaatgebied Taakherziening	22
5.4. Resultaatgebied Samenwerking	23
5.5. Resultaatgebied Werkomgeving.....	23
6. Bijlage: Taken van de jeugdgezondheidszorg	24

Voorwoord

De GGD werkt aan een JGZ van en vóór de toekomst in Fryslân.

Een flexibele, behoeftegerichte en toekomstbestendige JGZ voor alle kinderen in Fryslân van -9 maanden tot 18 jaar, die passende zorg en ondersteuning levert, zo vroegtijdig, licht en dichtbij mogelijk en zo zwaar als nodig. Digitaal waar het kan, fysiek waar nodig en uitgaand van de inzet van de licht mogelijke passende discipline.

Om deze JGZ te realiseren is vijf jaar geleden het bestuurlijke programma JGZ 3.0 gestart. Het programma vormde het fundament waarop we deze ambitieuze doelstellingen hebben nagestreefd. Door middel van vijf resultaatgebieden en diverse projecten hebben we stapsgewijs gewerkt aan het verwezenlijken onze ambitie voor een flexibele en toekomstbestendige JGZ.

Samen zijn er belangrijke stappen gezet, zoals het ontwikkelen van een advies voor een flexibel en toekomstbestendig JGZ Dienstenaanbod, de lancering van het online ouderplatform Mijn Kinddossier, en de introductie van een gespreksmethodiek GIZ voor vroegsignalering en shared decision making. Deze methodiek legt de nadruk op de eigen kracht van ouders en jeugdigen, en draagt bij aan een effectieve samenwerking tussen alle betrokken partijen.

Nu, na vijf jaar, is het moment aangebroken om het bestuurlijke programma af te sluiten en de behaalde resultaten over te dragen aan onze organisatie. We zijn tevreden met het behaalde resultaat. Vooral in het licht van de uitbraak Covid-19 en de impact die deze had en nog steeds heeft op zowel de organisatie, onze professionals en het programma.

De bestuurlijke afronding betekent dus niet dat we klaar zijn. Samen met onze gewaardeerde JGZ-professionals en in nauwe samenwerking met onze ketenpartners gaan we verder bouwen aan onze ambitie. We kijken uit naar een gezamenlijke toekomst waarin we blijven streven naar de best mogelijke preventie zorg en ondersteuning voor de kinderen van Fryslân. Dank aan iedereen die heeft bijgedragen aan het succes van JGZ 3.0; samen hebben we de weg verhard voor een veelbelovende toekomst van de Jeugdgezondheidszorg in Fryslân.



1. Inleiding

GGD Fryslân biedt in Fryslân aan ruim 120.000 jeugdigen in de leeftijd van -9 maanden tot 18 jaar jeugdgezondheidszorg (JGZ) aan, met als doel dat zij veilig en gezond kunnen opgroeien. Hiervoor wordt, samen met de ouder(s), op verschillende momenten en manieren gekeken naar de groei en ontwikkeling van de jeugdige. GGD Fryslân voert de JGZ uit in opdracht van de 18 Friese gemeenten.

1.1. Aanleiding

In maart 2017 is in de Bestuurscommissie Gezondheid gesproken over de noodzaak en mogelijkheden voor vernieuwing en doorontwikkeling van de JGZ van GGD Fryslân. De JGZ voldeed op dat moment niet aan het in 2015 ingevoerde Landelijk Professioneel Kader (LPK), de norm voor de uitvoering van het wettelijk basispakket van de JGZ. In de Bestuurscommissie Gezondheid van 6 juli 2017 is daarom besloten om een extern bureau nader onderzoek naar de JGZ van GGD Fryslân te laten doen. De opdracht hiervoor is gegund aan het bureau AEF.

1.1.1. Uitkomst onderzoek: de JGZ en GGD Fryslân krijgen te maken met uitdagingen

De resultaten van het onderzoek maken duidelijk dat de toekomst uitdagingen voor GGD Fryslân met zich meebrengt. De uitstroom van personeel zal binnen vijf jaar een vlucht nemen, het aantal jeugdigen in Fryslân zal weer toenemen, een goede uitvoer van het gedachtegoed van het LPK vraagt aandacht, meer verbreding is mogelijk tussen de teams, de werkwijze van teams lijkt op cruciale punten te verschillen, het ziekteverzuim is bovengemiddeld hoog en de financiële ruimte is beperkt om het huidige uitvoeringsniveau vol te houden. Er zijn, kortom, de nodige opgaven voor de toekomst.

Tegelijkertijd worden ook de nodige kansen gezien. Medewerkers van de GGD zijn zeer gedreven, hebben het beste voor met de kinderen, zijn bereid te leren en willen graag met vernieuwingen aan de slag. De kansen in het sociaal domein nemen ook toe, structuren worden herkenbaarder, dit biedt kansen om elkaars krachten te leren kennen en daar afspraken over te maken.

1.1.2. Tegelijkertijd verandert de wereld om ons heen

GGD Fryslân voert haar JGZ-taken uit in een continu veranderende omgeving. De belangrijke ontwikkelingen met betrekking tot de JGZ zijn:

- a. **De behoeften van ouders en jeugdigen veranderen:** De behoeften, wensen en verwachtingen van ouders en jeugdigen ten opzichte van de JGZ en de dienstverlening veranderen. Mede door mondige, via internet en social media geïnformeerde ouders, individualisering, toename van de prestatiedruk in de samenleving en vergroting van maatschappelijke verschillen. De tendens is dat ouders en jeugdigen meer regie willen hebben over de zorg die zij ontvangen. In lijn daarmee heeft GGD Fryslân ook de wens dat er meer wordt uitgegaan van de eigen kracht van jeugdigen en hun ouders. Een belangrijke ontwikkeling in de zorg waar we als GGD in de dienstverlening rekening mee moeten houden is de toename van zorg- en ondersteuningsbehoeften en het aantal jeugdigen met mentale problemen.
- b. **Maatschappelijke ontwikkelingen:** Ontwikkelingen in de samenleving, zoals demografische verschuivingen en (sociaal-)economische veranderingen beïnvloeden de gezondheid en het welzijn van jeugdigen, en de behoeften en uitdagingen van gezinnen en de gemeenschap in het geheel. Met als gevolg (nieuwe) gezondheidsproblemen en complexe uitdagingen, zoals op het gebied van infectieziekten, obesitas en mentale gezondheid.
- c. **Digitalisering biedt kansen en mogelijkheden:** De ontwikkelingen op het gebied van digitalisering bieden kansen en mogelijkheden voor de manier waarop we onze dienstverlening aanbieden en (samen)werken met ouders, jeugdigen, ketenpartners en onze JGZ-professionals. Als gebruik wordt gemaakt van de kansen en mogelijkheden dan kan digitalisering bijdragen aan een efficiënte en effectieve inzet van onze JGZ-professional en het bieden van flexibele en behoeftegerichte JGZ. Denk daarbij aan het werken met een digitaal kinddossier,

het aanbieden digitale consulten, het online ontsluiten van informatie uit een kinddossier naar ouderplatformen en de inzet van digitale middelen die ouders en jeugdigen meer de regie geven over de zorg en ondersteuning die zij ontvangen.

- d. **Groeiende krapte op de arbeidsmarkt:** Al jaren zien we in de arbeidsmarkt de trend dat het moeilijker wordt vacatures in te vullen met deskundige en opgeleide JGZ-professionals voor de uitvoering van de JGZ. De JGZ van GGD Fryslân heeft tegelijkertijd te maken met vergrijzing waardoor de uitstroom van personeel binnen vijf jaar een vlucht zal nemen. Het ziekteverzuim is bovengemiddeld hoog en er is sprake van een hoog verloop. De taakstelling blijft echter hetzelfde. Dit betekent dat de werkdruk onder de JGZ-professionals toeneemt. Daarmee neemt ook de verandercapaciteit binnen de organisatie af.
- e. **Beperkt JGZ-budget:** Met de uitvoering van de JGZ-taken door GGD Fryslân willen we binnen de JGZ-begroting blijven. Tegelijkertijd zien we een spanningsveld ontstaan doordat de zorgkosten, zorgbehoefte en complexiteit in de zorg en ondersteuning toenemen. Dit vraagt een meer efficiënte en effectieve inzet van capaciteit en geld en een slimme manier van (samen)werken.

1.1.3. Conclusie: De JGZ van GGD Fryslân moet flexibel en toekomstbestendig

De conclusie van het onderzoek is dat de JGZ van GGD Fryslân op een andere manier moet worden vormgegeven om te (blijven) voldoen aan de landelijke JGZ-normen en -richtlijnen, binnen het JGZ-budget te blijven, de tevredenheid van medewerkers te verhogen en voor een optimale inzet van de beschikbare capaciteit en middelen te zorgen.

Om behoeftegericht te kunnen werken moet ruimte (tijd) worden gecreëerd binnen de huidige dienstverlening, bijvoorbeeld door:

- Flexibilisering van de contacten: zodat tijd ontstaat voor kinderen die extra aandacht nodig hebben. Met als uitgangspunt: meer zorg waar het moet, minder zorg waar het kan.
- Taakherziening: structurele herverdeling van de capaciteit waarbij taken en werkzaamheden door lichtst mogelijke passende JGZ-professional wordt uitgevoerd. Dit is ook noodzakelijk in het kader van de krapte op de arbeidsmarkt.
- Digitale oplossingen: inzet van digitale mogelijkheden met oog voor randvoorwaarden.

1.2. Programma JGZ 3.0

De uitkomsten van het rapport waren voor de Bestuurscommissie Gezondheid in 2018 aanleiding om GGD Fryslân de opdracht te geven een flexibele en toekomstbestendig JGZ te realiseren met de inzet van een vijfjarig bestuurlijk programma JGZ 3.0 met als opdracht:

‘Realiseer een flexibele en toekomstbestendige JGZ voor alle kinderen in Fryslân van -9 maanden tot 18 jaar, die passende zorg en ondersteuning levert, zo vroegtijdig, licht en dichtbij mogelijk en zo zwaar als nodig. Digitaal waar het kan, fysiek waar nodig en uitgaand van de inzet van de licht mogelijke passende discipline’.

1.3. Kwartiermakersfase

Ter voorbereiding op het programma is in een kwartiermakersfase de programmaorganisatie en governance ingericht, een visie en koers ontwikkeld en het programmaplan geschreven met de ambities, prioriteiten, kaders, uitgangspunten en aanpak.

De looptijd van het programma JGZ 3.0 was vijf jaar, van 2019 t/m december 2023.



Resultaten kwartiermakersfase

Juni 2018 - november 2018

2. Resultaten kwartiermakersfase

2.1. Visie op weg naar JGZ 3.0

De kwartiermakers zijn gestart met de ontwikkeling van een visie om tot een flexibele, behoefte-gerichte en toekomstbestendige JGZ te komen. De Visie op weg naar JGZ 3.0 in Fryslân sluit aan bij het gedachtegoed van het LPK en is tot stand gekomen op basis van onderzoek en in samenwerking met JGZ-professionals.

Met visie op weg naar JGZ 3.0 in Fryslân

Waar staan we voor
We hebben als Veiligheidsregio Fryslân een gezamenlijke missie:

'Iedereen verdient een veilig en gezond leven. Wij dragen daaraan bij!'

Waar gaan we voor
Een visie omschrijft het beeld dat een organisatie heeft van de toekomst. Een visie geeft, in bepaalde mate, de ontwikkeling weer van de organisatie en de richting die het op wil gaan. In het beleidsplan 2019-2022 staat de visie van GGD Fryslân:

'We richten ons op factoren die de gezondheid en vitaliteit van mensen beïnvloeden. Daarbij werken we vanuit het concept van 'positieve gezondheid'. We zien gezondheid als 'het vermogen om je aan te passen en je eigen regie te voeren'. (Huber, 2011)

Onze rol als JGZ
Als Jeugdgezondheidszorg van GGD Fryslân adviseren en begeleiden wij bij het opgroeien en opvoeden van kinderen en jongeren. We verlenen preventieve zorg. We hebben alle kinderen in beeld; kinderen waar het goed meegaat en kinderen waar we ons zorgen over maken. We staan naast het kind, de jongere en de ouders en gaan uit van hun behoeften. We zetten ons in om kinderen en jongeren een gezonde en veilige basis te geven voor hun verdere leven.



Wat betekent dit voor ons?

Klantgericht

- We gaan uit van wat gezinnen en hun omgeving zelf kunnen en stimuleren dit.
- We richten ons op de behoefte van ouders en kinderen/ jeugdigen en sluiten daarbij aan.
- We hebben alle kinderen in beeld én richten ons meer op de kwetsbare kinderen / opvoedsituaties.
- We spreken de taal van ouders en kinderen én het jargon van de gezondheidszorg.
- Wij maken de richtlijnen waarmee we werken begrijpelijk voor ouders en kinderen.

Met eigenaarschap

- We zijn zichtbaar, bereikbaar en toegankelijk aanwezig in de leefomgeving van kinderen en ouders (in de wijk, op school, digitaal).
- We staan voor het belang van het kind. Als hun veiligheid of gezondheid in het geding is treden we handelend op.
- We doen wat nodig is binnen de afgesproken kaders.

Samenwerkend

- We kennen het netwerk, hun mogelijkheden, toegevoegde waarde en behoeften.
- We werken goed samen met onze netwerkpartners zoals ouders, mantelzorgers, scholen, wijkteams, huisartsen, jeugdhulp, jeugdzorg, gemeenten.
- We hanteren provinciaal dezelfde uitgangspunten (LPK en KD+2.0).

Nieuwsgierig

- We zorgen ervoor dat we onze expertise behouden en laten groeien.
- We evalueren onszelf individueel en als team.

De visie is uitgewerkt aan de hand van de bestuursfilosofie van Veiligheidsregio Fryslân: Klantgericht, Met eigenaarschap, Samenwerkend en Nieuwsgierig.



2.2. Koers

Op basis van de visie is de 'klantreis' met de belangrijkste groei- en ontwikkelmomenten van jeugdigen van -9 maanden tot 18 jaar beschreven. Met daarbij per fase aangegeven hoe de JGZ van GGD Fryslân kan bijdragen aan een gezonde en veilige groei en ontwikkeling van een kind. Aan de hand hiervan is besloten om in de JGZ meer de focus te leggen op:

- de eerste 1000 dagen en de puberteit.
- meer aandacht voor kwetsbare kinderen en/of kinderen in kwetsbare situaties.

Algemene uitgangspunten daarbij zijn:

- We richten ons op de factoren die de gezondheid en vitaliteit van mensen beïnvloeden. Daarbij werken we vanuit het concept van positieve gezondheid. We zien gezondheid als 'het vermogen om je aan te passen en je eigen regie te voeren' (Huber, 2011).
- Inhoudelijk sluiten we aan bij landelijke thema's en provinciale en gemeentelijke programma's. Inhoudelijke thema's bepalen mede de te volgen werkwijze.
- Al in de zwangerschap is er aandacht voor het ouderschap.
- In dialoog met kinderen, jongeren en hun ouders wordt bepaald wat nodig is. We werken met 'shared decision making'.

- JGZ is publieke gezondheid, en heeft aandacht voor zowel individuele als collectieve preventie. Op individueel niveau volgen we de ontwikkeling van de kinderen en jongeren en signaleren we eventuele problematiek. Op collectief niveau hebben we aandacht voor bredere gezondheidsthema's en sluiten we aan bij het gemeentelijk gezondheidsbeleid.
- JGZ heeft een sociaal medische invalshoek en expertise.
- We maken gebruik van 'blended care': we variëren in verschillende vormen van contact (fysiek en digitaal), afhankelijk van wat nodig en gewenst is.
- JGZ is er voor alle kinderen, maar varieert wel in haar werkwijze. De JGZ werkt flexibel, op maat en contacten vinden op verschillende manieren plaats. Waar nodig krijgen kinderen, jongeren en hun ouders meer aandacht.
- Het netwerk rond het kind/de jongere is belangrijk. De JGZ kent en werkt samen met andere organisaties en professionals die voor kinderen, jongeren en hun ouders werken.
- De JGZ speelt een rol bij crisis en/of calamiteiten waar kinderen bij betrokken zijn.
- De JGZ voldoet aan de wettelijke kaders en richtlijnen en het Landelijk Professioneel Kader.

2.3. De ambitie voor de JGZ in Fryslân

Aan de hand van uitkomsten van het AEF-onderzoek, de visie en de klantreis zijn de ambities voor een flexibele en toekomstbestendige JGZ in Fryslân uitgewerkt:

Preventief

Jeugdgezondheidszorg is Publieke Gezondheidszorg en werkt preventief om kinderen en jongeren gezond en veilig te laten opgroeien. De JGZ helpt om gezonde kinderen en jongeren gezond te houden, door advisering, normalisering en demedicalisering. Door vroegsignalering worden problemen op tijd gesignaleerd, zodat goede behandeling tijdig kan worden gestart en escalatie wordt voorkomen. Dit gebeurt op individueel én op collectief niveau.



Positieve gezondheid

We werken vanuit de visie van Positieve Gezondheid. Positieve Gezondheid is een bredere kijk op gezondheid, uitgewerkt in zes dimensies. Met die bredere benadering draag je bij aan het vermogen van mensen om met de fysieke, emotionele en sociale uitdagingen in het leven om te gaan. En om zo veel mogelijk eigen regie te voeren.

Het maakt niet uit waar je wiegje staat

Waar je ook geboren bent in Fryslân, je hebt overall recht op dezelfde kwalitatief goede JGZ. Dat betekent recht op hetzelfde basisaanbod (vroegsignalering en shared decision making).

En recht op een passende vorm van dienstverlening daarna.



Vroegsignalering

Eén methodiek in Fryslân voor vroegsignalering zodat we kunnen monitoren waar het goed gaat met kinderen en jongeren en waar er zorgen of problemen zijn. Op basis daarvan kan - in samenwerking met de ouders en/of de jeugdige - differentiatie plaatsvinden en maatwerk worden geboden. Vroegsignalering vindt plaats op individueel niveau en collectief niveau. Niet eenmalig maar op meerdere momenten in het leven van een jeugdige. In samenwerking met de ouder, maar ook op school-, wijk- dorp- of gemeenteniveau. Op basis van goede data en koppeling van data krijgen we inzicht in de gezondheidssituatie op bv. een school. Op basis daarvan kunnen we collectieve interventies inzetten. Goede data krijgen we o.a. door uniform te registreren.

Samen met de ouder en/of jeugdige

We gaan uit van de eigen kracht van ouders en jeugdigen. Dit betekent dat we in een open dialoog samen met hen bepalen hoe de dienstverlening van de JGZ eruitziet. Dat betekent niet: u vraagt, wij draaien. Op basis van de expertise en ervaring van de JGZ én de behoefte van de ouder en/of jeugdige wordt samen besproken en besloten wat er nodig is. Hiervoor komt er één gespreksmethodiek voor heel Fryslân. Zo ontstaat een professioneel basisaanbod van vroegsignalering en shared decision making, op basis waarvan maatwerk geboden kan worden.





Flexibel

Een provinciale goede basis van vroegsignalering en shared decision making maakt flexibilisering en differentiatie mogelijk. Als we inzichtelijk hebben waar welke problemen spelen kan maatwerk worden geboden. Flexibilisering gaat over:

- Wanneer en wat voor soort contact of interventie is nodig?
- Waar vindt het contact plaats? Op locatie, telefonisch of online?
- Welke discipline en wie voert het contact uit?
- Voor wie: het individuele jeugdige en/of ouder of collectief?

Flexibilisering betekent ook dat je op individueel en collectief niveau kijkt waar meer of juist minder inzet nodig is. Op basis daarvan kunnen we collectieve interventies inzetten. Goede data krijgen we o.a. door uniform en eenduidig te registreren.

Ketensamenwerking

Behoeftegerichte en integrale jeugdgezondheidszorg bieden kan alleen als we samenwerken met onze ketenpartners die zich samen met ons inzetten voor het zo gezond en veilig mogelijk opgroeien van elk kind in Fryslân. De JGZ die wij bieden staat niet op zichzelf, maar maakt onderdeel uit van een groter netwerk. We werken in de JGZ op verschillende manieren en momenten samen met voorzieningen en organisaties die voor de gezonde en veilige groei en ontwikkeling van jeugdigen en hun ouders van belang zijn. Zoals bijvoorbeeld de kinderopvang, het onderwijs, de huisarts, het welzijnswerk en de wijk- en gebiedsteams. Maar ook eerstelijns zorg en specialisten. Dit doen wij als stevige partner binnen het sociale domein.



2.4. Wat is nodig om de ambities waar te maken?

Voor het realiseren van de ambities is een kanteling van de JGZ nodig. Dit bereiken we door:

• Van aanbodgerichte naar behoeftegerichte JGZ

De JGZ werkte voornamelijk aanbodgericht waarbij van vaak tevoren het aantal en soort contacten voor een jeugdige van -9 maanden tot 18 jaar vaststaat. Om jeugdigen passende JGZ te kunnen bieden, was een kanteling nodig naar behoeftegerichte aanpak met de inzet van een flexibel en toekomstbestendig JGZ Dienstenaanbod. Daarbij wordt nu met de inzet van een gespreksmethodiek samen met de jeugdige en/of ouder de zorgbehoefte in kaart gebracht en op basis daarvan samen besloten van welk passend aanbod gebruik wordt gemaakt. Met een juiste inschatting van de zorgbehoeften bieden we zorg op maat, worden geen jeugdigen gemist of overbodige zorg geboden. Dit draagt bij aan een effectieve en efficiënte inzet van tijd, capaciteit en het JGZ-budget en daarmee een toekomstbestendige JGZ.

• Meer focus vroegsignalering

De JGZ werkt preventief om kinderen en jongeren gezond en veilig te laten opgroeien (zie taken JGZ in bijlage). Door in de JGZ meer de focus te leggen op vroegsignalering worden problemen op tijd gesignaleerd, zodat passende zorg tijdig kan worden gestart en escalatie wordt voorkomen. Zowel op individueel als op collectief niveau. Om deze passende zorg te bieden is een flexibel, behoeftegericht en toekomstbestendig JGZ Dienstenaanbod nodig. We weten dat samen investeren in vroegsignalering veel fysieke en mentale gezondheidsproblemen bij kinderen kan voorkomen (zelfs tot op latere leeftijd) en de maatschappij hoge (jeugd)zorgkosten bespaart (Bron: NCJ).

• Meer regie bij de ouder/jeugdige

We moeten meer uitgaan van de eigen kracht van jeugdigen en hun ouders. Dit betekent dat we in een open dialoog samen met hen bepalen hoe de dienstverlening van de JGZ eruitziet. Dat betekent niet: u vraagt, wij draaien. Op basis van de expertise en ervaring van de JGZ én de behoefte van de ouder, kind, jongere, wordt samen besproken en besloten wat er nodig is in deze situatie en van welke passende diensten uit het JGZ Dienstenaanbod gebruik wordt gemaakt. Dit gebeurt met behulp van gespreksmethodiek GIZ met een oplossingsgerichte, gezinsgerichte en gestructureerde aanpak. De ouder krijgt hiermee de regie over de zorg van het kind en zorgen we voor een juiste inschatting van de zorgbehoeften, waarbij geen kinderen worden gemist of overbodige zorg wordt geboden. Dit realiseren we onder meer door ouders online toegang te geven tot informatie in het kinddossier.

- **Beter benutten van de kansen en mogelijkheden digitalisering**

De wereld digitaliseert en biedt steeds meer mogelijkheden in het contact met jeugdigen en/of ouders, collega's en onze (keten)partners. Afspraken zijn vrijwel altijd nog op locatie. Een aantal contacten zijn gezien de inhoud van het contact geschikt voor een digitale afspraak. Als inzichtelijk is welke contacten digitaal kunnen zijn, dan kan deze als optie voorgelegd worden aan de ouder en/of jeugdige bij het maken van een volgende afspraak. Digitalisering biedt daarnaast mogelijkheden om de ouder online toegang te geven tot informatie over afspraken van hun kind, het online invullen van vragenlijsten, het verzetten van afspraken, het geven van advies en contact met JGZ-professionals via een chat. Digitalisering kan helpen de werklast te verlagen, bijvoorbeeld door het automatisch versturen van zorgmails tussen zorgorganisaties. Randvoorwaarden bij digitalisering van de dienstverlening zijn uniforme registratie en JGZ-professionals die opgeleid zijn om met digitale oplossingen te werken.

- **Taakherziening**

Ontwikkelingen op de arbeidsmarkt zorgen ervoor dat er sprake is van een (groeiend) tekort aan verpleegkundigen en artsen. Om dit probleem het hoofd te kunnen bieden, is het nodig om nieuwe functies en rollen binnen de JGZ in te zetten of de huidige aan te passen. Bijvoorbeeld door de inzet van de lichtste en passende JGZ-professional die taken van andere JGZ-professionals kunnen overnemen. Hier wordt onder meer naar gekeken bij de ontwikkeling van een flexibel en toekomstbestendig JGZ Dienstenaanbod. Door een effectieve en efficiënte inzet van de capaciteit en tijd kunnen we in de JGZ binnen het JGZ-budget blijven.

- **Meer ketensamenwerking**

Behoeftegerichte en integrale jeugdgezondheidszorg bieden, kan alleen als we samenwerken met onze ketenpartners die zich samen met ons inzetten voor het zo gezond en veilig mogelijk opgroeien van elk kind in Fryslân. De JGZ die wij bieden staat niet op zichzelf, maar maakt onderdeel uit van een groter geheel/netwerk. Daarom gaan we deze samenwerking versterken. Dit betekent dat je vaker en meer contact gaat leggen met onze ketenpartners. Hiervoor is een herschikking nodig van de manier waarop we onze capaciteit en tijd inzetten.

2.5. Kaders bij het realiseren van de ambities

Voor het behalen van de ambities is van tevoren een aantal kaders vastgesteld waar elk resultaat van het programma JGZ 3.0 aan moet voldoen. Deze kaders zijn onder meer:

- **Taken GGD Fryslân met betrekking tot de jeugdgezondheidszorg (zie bijlage)**

Het programma draagt met de resultaten bij aan het optimaal kunnen en (blijven) uitvoeren van de taken van GGD Fryslân met betrekking tot de jeugdgezondheidszorg. Dit doen we primair voor jeugdigen van -9 maanden tot 18 jaar en hun ouders/verzorgers in Fryslân.

- **Wet- en regelgeving rondom de jeugdgezondheid**

Waaronder het Besluit Publieke gezondheid, Wet publieke gezondheid, de Jeugdwet, Algemene Verordening Gegevensbescherming, het Landelijk Professioneel Kader (LPK) en JGZ-richtlijnen.

- **Leidende principes**

- In samenwerking met het MT Gezondheid is een aantal concrete leidende principes opgesteld waaraan alle (deel)resultaten van het programma worden getoetst. Deze zijn:
- Ieder(e) kind, jongere en ouder kan in basis gebruikmaken van dezelfde dienstverlening. Het maakt daarbij niet uit waar je wiegje staat.
- Iedere professional werkt vanuit de visie van positieve gezondheid.
- Wij hebben digitaal contact met ouders/jongeren waar dat kan en fysiek waar het moet.
- Wij werken collectief waar dat nodig is en individueel waar dat moet.
- JGZ wordt geleverd op de juiste plek en door de juiste professional. Licht waar dat kan, zwaarder waar dat moet.
- Registratie op provinciaal niveau en op een uniforme wijze.
- De uitvoering van JGZ is gebaseerd op actuele wetenschappelijke inzichten.

- **Organisatorische kaders**

Het programma houdt bij de realisatie van de ambities onder meer rekening met beleid, cultuur, besluitvormingsprocessen, werkafspraken en de besturingsfilosofie (zelforganiserende teams).

2.6. Aanpak

In 2019 is de Innovatieagenda JGZ 3.0 vastgesteld met een voorstel voor de programma-aanpak:

2.6.1. Veranderen met behulp van vijf resultaatgebieden

De JGZ wil en moet aansluiten op verschillende ontwikkelingen om een flexibele en toekomstbestendige JGZ te realiseren. Voor de realisatie van de ambities voor de JGZ van GGD Fryslân zijn vijf resultaatgebieden vastgesteld. Elk resultaatgebied omvat (deel)projecten waarvan het resultaat bijdraagt aan de beoogde flexibele en integrale JGZ voor jeugdigen van -9 maanden tot 18 jaar in Fryslân.

Resultaatgebied	Omschrijving
Behoeftegericht werken	Bij behoeftegericht werken is een methode en aanbod waarbij de behoefte, de wens en de mogelijkheden van het kind, de ouders en de professional centraal staan. Daarbij is het doel een flexibele JGZ voor kinderen en ouders, die tijdig en laagdrempelig signaleert en JGZ-dienstverlening levert die aansluit bij de behoefte. Door behoeftegericht werken kan de vroegsignalering verbeterd worden
Digitalisering	Technologie speelt de komende jaren binnen de JGZ een steeds grotere rol spelen. Door slimme inzet van technologie willen we onze dienstverlening zo veel mogelijk digitaliseren zodat we meer tijd krijgen voor ondersteuning van kinderen en ouders die (meer) aandacht nodig hebben. Digitalisering is ondersteunend aan onze dienstverlening en soms een randvoorwaarde om de programmadoelen te realiseren. Leidend principe in onze dienstverlening is: digitaal waar het kan, fysiek waar het moet. Elke JGZ-professional moet in staat zijn en blijven om op de juiste wijze met (nieuwe) digitale middelen te werken en uniform te registreren om op termijn ook datagestuurd te kunnen werken. Daarom zijn trainingen, instructies en e-learning onderdeel van dit resultaatgebied.
Taakherziening	Binnen het resultaatgebied Taakherziening werken we aan een toekomstbestendige JGZ met voldoende gekwalificeerd personeel. Behoeftegericht werken en verdere digitalisering vraagt de komende jaren veel van de ontwikkeling van de JGZ-medewerkers. Daarbij ligt ook de vraag voor of de huidige taakverdeling tussen de disciplines nog passend is voor de nieuwe werkwijze en het JGZ Dienstenaanbod. Daarbij streven we ernaar om de deskundigheid van de verschillende JGZ-disciplines specifiek in te zetten.
Samenwerken	Voor de uitvoering van alle taken van de JGZ is het nodig om een goed netwerk te hebben, en om goed te kunnen samenwerken. Wij moeten het netwerk kennen, en het netwerk moet ons kennen. Het gaat zowel om het netwerk rondom de individuele zorg voor jeugdigen en hun ouders, als om het netwerk op collectief niveau. Denk hierbij aan scholen, kinderopvang, huisartsen, gebiedsteams, jeugdzorg, maar ook gemeenten. En ook aan de interne samenwerking binnen de GGD, zoals met disciplines als gezondheidsbevordering, epidemiologie, beleidsadviesing en infectieziektebestrijding.
Werkomgeving	Digitalisering heeft veel invloed op de manier van contact en ontmoeten, maar tegelijk is ook duidelijk dat er altijd een fysiek ontmoetingspunt tussen de JGZ-professionals, jeugdigen en hun ouders zal zijn. Het is belangrijk om de digitale en fysieke omgeving zo goed mogelijk te laten aansluiten waarbij de werkomgeving de werkzaamheden optimaal ondersteunt.

2.6.2. In samenwerking met onze medewerkers

Medewerkers van GGD Fryslân zijn op verschillende momenten en op verschillende manieren meegenomen en actief betrokken bij het programma en de projecten. Hun contact met ouders, jeugdigen en ketenpartners en hun kennis, expertise en ervaring met betrekking tot de JGZ en de organisatie zijn essentieel om tot een behoeftegerichte JGZ te komen.

Daarom zijn en worden alle (deel)projecten door en/of in samenwerking met JGZ-professionals en andere medewerkers van GGD Fryslân uitgevoerd. Dit draagt bij aan het creëren van draagvlak voor de ideeën, plannen, aanpak en benodigde veranderingen binnen de organisatie. Ook is meedenken en meedoen in de beweging naar een flexibele en toekomstgerichte JGZ noodzakelijk om de veranderingen in de werkwijzen, samenwerkingen, dienstverlening en organisatie duurzaam te implementeren, borgen en door te ontwikkelen.

2.6.3. In samenhang met gerelateerde programma's

Binnen Friesland lopen en liepen verschillende programma's op het gebied van de jeugdgezondheidszorg. Bij een aantal van deze programma's is GGD Fryslân de trekker of als deelnemer betrokken. Het programma JGZ 3.0 heeft op verschillende momenten en manieren samengewerkt met een aantal programma's.

Gedurende de looptijd van het programma is de verbinding gezocht met andere programma's bij GGD Fryslân die betrekking hadden op de JGZ of de doelgroep -9 maanden tot 18 jaar. Met als doel de resultaten met elkaar te verbinden en te versterken en geleerde lessen en ervaringen te delen. Dit komt vooral naar voren in het project JGZ Dienstenaanbod uit het resultaatgebied Behoeftegericht werken. Bij het in kaart brengen van een flexibel en toekomstgerichte JGZ Dienstenaanbod is ook rekening gehouden met de scope, proces, resultaten van deze programma's. De programma's die gerelateerd waren met het programma JGZ 3.0, zijn:

Naam	Soort	Omschrijving
Nu niet zwanger	Landelijk programma	Het programma Nu Niet Zwanger ondersteunt mensen in kwetsbare omstandigheden een bewuste, geïnformeerde keuze te maken over het moment van hun kinderwens, zodat zij niet overvallen worden door een onbedoelde zwangerschap.
Kansrijke start	Landelijk programma	Ieder kind verdient de best mogelijke start van zijn of haar leven en een optimale kans op een goede toekomst. De eerste 1000 dagen van een kind zijn cruciaal voor een goede start. Daarom een landelijk actieprogramma waarbij VWS, gemeenten, partijen uit de geboortezorg en JGZ de handen ineenslaan om de kinderen van vandaag en de volwassenen van morgen een betere kans te bieden.
Fries preventie-aanpak (FPA)	Provinciaal programma	Alle 18 Friese gemeenten, GGD Fryslân, De Friesland en diverse (kennis)organisaties werken samen aan de ambitie 'Een goede gezondheid en welzijn met gelijke kansen voor iedereen in Fryslân'
Gezond en Actief Leven Akkoord (GALA)	Landelijk programma	Gemeenten en GGD'en, zorgverzekeraars en VWS zetten gezamenlijk in op een gezond en actief leven met een stevige sociale basis.

2.7. Herprioritering gedurende looptijd

Het programma kende gedurende looptijd een aantal uitdagingen die van invloed zijn geweest op de resultaten en looptijd van het programma.

- **COVID-19**

De coronacrisis die globaal speelde van januari 2020 tot en met mei 2022 is van grote invloed geweest op jeugdigen en hun ouders, de maatschappij, de jeugdgezondheidszorg en GGD Fryslân. Voor het programma betekende dit vertraging en verder prioritering programmaresultaten door:

- beperkte beschikbaarheid van JGZ-professionals voor het programma omdat zij ingezet werden in de tijdelijke corona-organisatie.
- verhoogde werkdruk bij JGZ-professionals, omdat collega's ingezet werden voor de corona-organisatie.
- (wennen aan) online (samen)werken binnen de JGZ.
- (langdurige) uitval van JGZ-professionals en leden van het programmateam door Covid.

Covid leidde tot een heroverweging over de haalbaarheid van de plannen van het programma JGZ 3.0. Vooral de belastbaarheid van medewerkers heeft in deze discussie een belangrijke rol gespeeld. Eind 2021 heeft MT Gezondheid het besluit genomen dat het programma zich in 2022 en 2023 op de resultaatgebieden Behoeftegericht werken en Digitalisering richt. Er is hiervoor gekozen omdat de resultaten uit deze resultaatgebieden vaak als randvoorwaarde gelden voor de uitvoering van de projecten de resultaatgebieden Samenwerken, Taakherziening en Werkomgeving. In een later stadium worden de projecten vallend onder deze resultaatgebieden binnen de organisatie worden opgepakt.

De Bestuurscommissie heeft in oktober 2021 het besluit genomen het programma JGZ 3.0 te verlengen tot 2024 en de onbenutte middelen voor deze periode in te zetten.

- **Beperkte capaciteit programmteam en organisatie**

Naar aanleiding van langdurige uitval binnen het programmteam zijn alle projecten in januari 2023 opnieuw geprioriteerd. Hierbij is onder meer gekeken naar de impact op en de behoeften van de jeugdigen, ouder en de professionals, de volgorde, haalbaarheid, kosten en de beschikbare capaciteit en verandercapaciteit binnen de organisatie. Dit heeft geresulteerd in vijf projecten die binnen het programma worden afgerond en overgedragen naar de organisatie.

1. De ontwikkeling van een flexibel en integraal JGZ Dienstenaanbod dat aansluit bij de behoefte van de jeugdige en ouder.
2. Implementatie van de eerder gekozen GIZ-methodiek.
3. Implementatie Mijn Kinddossier
4. Optimalisatie contactmomenten
5. Neonatale screeningsproces voor de inrichting van een efficiënt en gebruiksvriendelijk screeningsproces die de uitwisseling van informatie over nieuwgeboren baby's tussen de GGD en de gemeente, het RIVM, de kraamhulp of ziekenhuis ondersteunt.

2.8. Programmaorganisatie en governance

De inlichting van de programmaorganisatie en governance:

Programmteam

Vanaf augustus 2018 is de uitvoering van het programma belegd bij het programmteam. Het programmteam bestond uit een programmamanager, twee projectleiders, een communicatieadviseur en de programma-ondersteuner. Het team had een beleidsvoorbereidende, -uitvoerende, -coördinerende en -evaluerende taak. Gedurende de looptijd van het programma is regelmatig de samenstelling van het team gewijzigd door langdurige uitval en tussentijds vertrek van teamleden.

Programma Managementteam (PMT)

De strategische besluitvorming vond plaats in het PMT met GGD-managers, vertegenwoordigers van de inhoudelijke staf, de programmasecretaris en de programmamanager. Waar nodig werd de besluitvorming opgeschaald naar het MT Gezondheid of het Directieteam van de Veiligheidsregio Fryslân.

Bestuurlijke verantwoording

De bestuurlijke sturing en besluitvorming vond plaats in de stuurgroep met leden van de Agendacommissie Gezondheid en de programmamanager. De samenstelling van de stuurgroep is gedurende voorbereiding op en de looptijd van het programma gewijzigd door gemeenteraadsverkiezingen in 2018 en 2022.



Resultatenoverzicht

Programma JGZ 3.0

3. Resultatenoverzicht

Een kort overzicht van de resultaatgebieden met de daaraan gerelateerde projecten en pilots. Elk project wordt in het volgende hoofdstuk kort toegelicht.

Behoeftegericht werken	Status
Flexibel en toekomstbestendig JGZ Dienstenaanbod	
a. In kaart gebracht en advies MT Gezondheid	Afgerond
b. Vervolgprojecten naar aanleiding van advies en besluitvorming	Lopend
c. Implementatie wijzigingen dienstenaanbod, inclusief taakherziening	Lopend
Pilots: Methodieken vroegsignalering en shared decision making	Afgerond
GIZ-methodiek	
a. Implementatie	Lopend
Digitalisering	Status
Online ouderplatform Mijn Kinddossier (MKD)	
a. Lancering Mijn Kinddossier voor 80.000 ouders in Fryslân	Afgerond
b. Borging en doorontwikkeling functionaliteiten MKD	Lopend
Wijzigingsproces MKD	
a. Ontwikkeling en implementatie proces	Afgerond
b. Borgen en doorontwikkeling naar JGZ	Lopend
Pilot Zorgrobot (RPA)	Afgerond
Optimalisatie screeningsproces	Afgerond
Optimalisatie contactmomenten	
a. Project BDS 4.0	Afgerond
b. Pilot Inforum	Afgerond
c. Project Handleidingen en e-learnings	
- Handleiding MKD en e-learnings	Afgerond
- Handleiding KD+ en e-learnings	Lopend
d. Registratie GIZ in KD+	Lopend
e. Optimalisatie inrichting KD+	Lopend
f. Aanpassing KD+ naar aanleiding van project JGZ Dienstenaanbod	Lopend
Taakherziening	Status
Pilot: triage door doktersassistenten	Afgerond
Pilot: Verpleegkundig specialist (VS) in JGZ	
a. Opleiding twee verpleegkundigen tot VS	Afgerond
b. Voorstel inzet VS in JGZ	Lopend
Taakherziening n.a.v. project JGZ Dienstenaanbod	
a. Implementatie	Nog te starten
Samenwerking	Status
Project JGZ Dienstenaanbod	
a. Advies ketensamenwerking geïntegreerd in JGZ Dienstenaanbod	Lopend
b. Globale inventarisatie ketensamenwerking gerelateerde programma's	Lopend
Werkomgeving	Status

Door herprioriteringen in het programma zijn er geen projecten gestart met betrekking tot dit resultaatgebied. Eventuele wijzigingen in de werkomgeving naar aanleiding van het programma JGZ 3.0 of het vervolgtraject worden opgepakt binnen de organisatie.



Het vervolgtraject

Vanaf januari 2024

4. Het vervolgtraject

Met het vaststellen van het décharge van het Programma JGZ 3.0 gaat een nieuwe fase in.

4.1. Inleiding

Het programma JGZ 3.0 heeft een aantal mooie producten en plannen opgeleverd. In de basis is de beweging naar een flexibele en toekomstbestendige JGZ gemaakt. Er is een vervolg nodig waarbij de lopende projecten worden afgerond, geïmplementeerd, geborgd en doorontwikkeld. Om de beweging door te zetten worden nieuwe projecten gestart. Na de décharge van het programma wordt direct gestart met het vervolgtraject.

4.2. Aandachtspunten voor het vervolg

Binnen de resultaatgebieden behoeftegericht werken, digitalisering en taakherziening zijn een aantal aandachtspunten voor het vervolgtraject.

- **Behoeftegericht werken**

Voor een behoeftegerichte, flexibele en toekomstbestendige JGZ is een flexibel inzetbaar JGZ Dienstenaanbod nodig. Het JGZ Dienstenaanbod is het geheel aan fysieke, digitale, individuele en collectieve contacten, producten en diensten die GGD Fryslân tot haar beschikking heeft voor zorg en ondersteuning van een ouder en kind. Van welk aanbod de ouder of jeugdige gebruikt maakt, is afhankelijk van de zorgbehoefte. De JGZ-professional brengt, met behulp van de GIZ-methodiek, samen met de ouder en/of kind de zorgbehoefte in kaart. Vervolgens wordt op basis daarvan met elkaar een bij de behoefte en situatie passende keuze gemaakt uit het aanbod. Deze verschilt per kind en situatie. Het Landelijk Professioneel Kader ondersteunt deze werkwijze. Deze ambitie vraagt een cultuuromslag van JGZ-professionals. Er wordt uitgegaan van de eigen kracht van ouders en jeugdigen. Er is geen sprake meer van een standaardaanbod, maar behoeftegerichte en flexibele zorg en ondersteuning met als uitgangspunt meer waar het moet, minder waar het kan.

- **Taakherziening**

In het vervolgtraject wordt gekeken of en hoe nieuwe JGZ-functies en -profielen ingezet kunnen worden voor een zo effectief en efficiënt mogelijke inzet van capaciteit, ervaring en deskundigheid. Wanneer duidelijk is welke professionals welke taken en werkzaamheden in de JGZ uitvoeren, volgt een proces om dit te formaliseren en te borgen in de organisatie.

- **Digitalisering**

Digitalisering biedt steeds meer kansen en mogelijkheden in het contact met ouders en jeugdigen en sluit meer aan bij de behoeften. We gaan stappen zetten om meer contacten digitaal en collectief aan te kunnen gaan bieden. Mijn Kinddossier (MKD) wordt doorontwikkeld met nieuwe functionaliteiten. Door onder meer uniforme registratie en optimalisatie van online vragenlijsten maken we de zorg en ondersteuning van jeugdigen en ouders behoeftegerichter.

- **Ketensamenwerking**

De zorg die GGD Fryslân aan ouders en jeugdigen biedt, staat niet op zichzelf. Een goede jeugdgezondheidszorg lukt alleen als we onze (lokale) ketenpartners kennen en met hen samenwerken. Een behoeftegerichte en integrale aanpak in samenwerking met onder meer gebiedsteams, geboortezorg, opvang en onderwijs is nodig om bij te dragen aan een veilige en gezonde groei en ontwikkeling van jeugdigen in Fryslân. In deze samenwerking streven we ernaar werkwijzen op elkaar aan te laten sluiten, met daarbij de ondersteuning van digitale oplossingen. Het zou daarbij van toegevoegde waarde zijn als in de hele keten wordt gemaakt van de GIZ-methodiek die GGD Fryslân ook toepast in het contact met jeugdigen en hun ouders. Daarbij gaan we in het Advies JGZ Dienstenaanbod uit van een intensieve samenwerking met (lokale) ketenpartners. Daarom is de volgende stap in de ketensamenwerking het netwerk, werkwijzen op elkaar af te stemmen en te versterken. Dit zal zowel een investering in middelen, tijd, en capaciteit vragen van GGD Fryslân als van de ketenpartners.



Bijlagen

5. Resultaten per resultaatgebied

Alle programmaresultaten zijn behaald aan de hand van vijf resultaatgebieden. Elk resultaatgebied omvat een aantal (deel)projecten die elk bijdragen aan een flexibele en toekomstbestendige JGZ te realiseren.

5.1. Behoeftegericht werken

5.1.1. Project JGZ Dienstenaanbod

Inleiding	GGD Fryslân wil behoeftegericht werken met meer focus op preventie en vroegsignalering, waarbij meer wordt uitgegaan van de eigen kracht van jeugdigen en hun ouders en mogelijkheden van digitalisering beter worden benut. Met een optimale inzet van capaciteit, middelen en tijd en meer samenwerking in de zorgketen. Hiervoor is een JGZ Dienstenaanbod nodig dat flexibel inzetbaar is zodat we aan de hand van de zorgbehoefte van de jeugdige, ouder en JGZ-professional passende zorg en ondersteuning kunnen bieden. Dit aanbod is haalbaar, realistisch en toekomstbestendig en zorgt voor een efficiënte en effectieve inzet van capaciteit, middelen en tijd en biedt voldoende ruimte om mee te bewegen met maatschappelijke ontwikkelingen.
Opdracht	Breng een flexibel, integraal en toekomstbestendig JGZ Dienstenaanbod voor kinderen van -9 maanden tot 18 jaar in kaart waarmee GGD Fryslân haar ambitie van een flexibel en toekomstbestendige JGZ kan realiseren.
Mijlpalen en resultaten	<ul style="list-style-type: none"> - Mei 2023: start project met vijf werkgroepen om voor een doelgroep (-9 maanden t/m 2 jaar, 3 t/m 9 jaar, 10 tot 18 jaar, Speciaal onderwijs en Publieke gezondheid asielzoekerskinderen) een advies te schrijven voor een behoeftegericht, toekomstbestendige JGZ Dienstenaanbod dat voldoet aan de daaraan gestelde kaders en uitgangspunten. - November 2023: definitief advies JGZ Dienstenaanbod naar MT Gezondheid - December 2023: reactie MT Gezondheid op Advies JGZ Dienstenaanbod.
Vervolg	<ul style="list-style-type: none"> - Werving projectleider Behoeftegericht werken voor vervolgtraject project JGZ Dienstenaanbod. - Begin 2024: Mede op basis van (deel)besluiten van het MT Gezondheid op het Advies JGZ Dienstenaanbod wordt vastgesteld met welke projecten we aan de slag gaan. Bij de keuzes en aanpak kijkt het MT naar zowel het belang van de ouder en jeugdige als die van de JGZ-professionals. Dit zal onder meer naar voren in het vervolgtraject met onderzoeken en projecten op het gebied van normering en formatieberekening, mogelijkheden voor vakmanschap en taakherziening.

5.1.2. Pilots methodiek Vroegsignalering en shared decision making (STARK, GIZ en Positieve gezondheid)

Inleiding	Bij behoeftegericht werken is vroegsignalering en het werken met 'shared decision making' belangrijk. Door vroegsignalering kunnen we onderscheid maken tussen kinderen/gezinnen waar het wel of niet/minder goed mee gaat en hier de JGZ-dienstverlening op aanpassen. Daarbij moet de JGZ-professional een adequate afweging van de situatie kunnen maken op basis van valide informatie, met een voorspellend karakter. Om dit kwalitatief te kunnen doen wordt provinciaal een methodiek en werkwijze voor (vroeg)signalering ingevoerd. Om te bepalen welke methodiek het beste bijdraagt aan onze ambitie voor de JGZ en aansluit bij de organisatie en haar doelgroepen zijn drie methodieken in de praktijk getoetst.
Opdracht	<p>Drie pilots van drie tot zes maanden om in de praktijk te onderzoeken welke van de drie methodieken voor vroegsignalering en shared decision making het meest geschikt is om provinciebreed in de JGZ van GGD Fryslân in gebruik te nemen.</p> <p>Aanvullend op de pilots vond bureauonderzoek plaats waarbij kennis van en opgedane ervaringen met de drie methodieken bij JGZ-organisaties in kaart is gebracht.</p> <p>De drie pilots die uitgevoerd zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Positieve Gezondheid: voor 2 en 3-jarigen door team Waadhoeke - Gezamenlijk inschatten van de zorgbehoefte (GIZ): door team Opsterland - SPARK: Signaleren van Problemen en Analyseren van het Risico bij opvoeden en opgroeien van Kinderen door team Lemmer/Balk.
Mijlpalen en resultaten	<ul style="list-style-type: none"> - September 2022: Keuze methodiek GIZ naar aanleiding van uitkomsten pilots en bureauonderzoek.
Vervolg	<ul style="list-style-type: none"> - Start project Gezamenlijk inschatten van de Zorgbehoefte voor provinciebrede implementatie GIZ-methodiek.

5.1.3. Project Gezamenlijk Inschatten van de Zorgbehoefte (GIZ)

Inleiding	Naar aanleiding van de resultaten van drie pilots heeft GGD Fryslân ervoor gekozen GIZ in te zetten als leidende methodiek voor vroegsignalering en shared decision making. GIZ staat voor Gezamenlijk Inschatten Zorgbehoefte. Het is wetenschappelijk onderbouwde en integrale gespreksmethodiek, waarbij je als JGZ-professional samen met de
-----------	--

	<p>ouder/jeugdige de ondersteuningsbehoefte en de beoogde resultaten in kaart brengt en op basis daarvan een passende keuze maakt uit het JGZ Dienstenaanbod. Met GIZ pas je motiverende gesprekstechnieken toe, werk je oplossingsgericht en gestructureerd én beslis je samen met de ouder en/of jeugdige over welke dienstverlening uit het JGZ Dienstenaanbod het beste past bij dat kind, in die situatie. Hierdoor worden gesprekken beter en effectiever, want je combineert de ervaring van het kind en het gezin met jouw professionele kennis. Met een brede blik kijk je naar de samenhangt tussen de ontwikkeling, omgeving en opvoeding van een kind.</p> <p>GIZ als werkwijze zorgt voor:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Meer zelfsturing van gezinnen: hebben meer regie over de zorg van hun kind en ze voelen zich gehoord en beter begrepen. - Betere vroegsignalering zodat in een vroeg zorg en ondersteuning kan worden geboden. Hierdoor kunnen problemen in een later stadium worden voorkomen of verminderd. - Een oplossingsgerichte, gezinsgerichte en gestructureerde aanpak die provinciebreed wordt ingezet tijdens alle contacten van -9 maanden tot 18 jaar. - Een juiste inschatting van de zorgbehoeften, waarbij geen kinderen worden gemist of overbodige zorg wordt geboden. - Betere samenwerking tussen ouders, jeugdigen en professionals en professionals onderling.
Oprichting	Implementatie en borging van de GIZ-methodiek in de JGZ-organisatie van GGD Fryslân door onder meer het verzorgen van opleidingen, trainingen en coaching.
Mijlpalen en resultaten	<ul style="list-style-type: none"> - November 2022: eerste groepen starten met de basistraining GIZ, twee verpleegkundigen starten met opleiding tot GIZ-trainer en coach. - Februari 2023: GIZ-coördinator gestart - November 2023: derde verpleegkundige start met opleiding tot GIZ-trainer en coach. - December: Besluit MT Gezondheid dat GIZ-methodiek - December 2023: <ul style="list-style-type: none"> • Implementatieplan voor GIZ-methodiek goedgekeurd door MT Gezondheid • 230 artsen en verpleegkundigen hebben de basistraining GIZ afgerond, • Eerste twee trainingsgroepen gepland voor 2024.
Vervolg	<ul style="list-style-type: none"> - 2024: Uitvoeren implementatieplan, waaronder trainen van doktersassistenten en pedagogen, alle getrainde JGZ-professionals coaching in het toepassen van GIZ in hun contact met ouders en jeugdigen. - GIZ-registratie in KD+ voor uniforme verslaglegging in KD+

5.2. Resultaatgebied Digitalisering

5.2.1. Project Mijn Kinddossier

Inleiding	Een deel van de informatie in kinddossier (KD+) ontsluiten naar het online ouderplatform Mijn Kinddossier zodat ouders (met gezag) op een veilige manier met gezag toegang kunnen krijgen tot informatie over onder meer afspraken, vragenlijsten en groeigegevens. In plaats van de analoge brieven ontvangen ouders die zich voor Mijn Kinddossier hebben aangemeld e-mails. Door slimme inzet van technologie willen kosten besparen en tijd en capaciteit vrijmaken voor ondersteuning van kinderen en ouders en sluiten we aan bij de behoefte van ouders om altijd en overal toegang te hebben tot informatie in KD+.
Oprichting	Ontwikkel of sluit aan bij een online ouderplatform waarmee ouders met gezag over een kind van 0 tot 12 jaar in Fryslân altijd en overal toegang krijgen tot (een deel van de) informatie dat is vastgelegd in het kinddossier bij GGD Fryslân.
Mijlpalen en resultaten	- Oktober 2022: Lancering online ouderplatform Mijn Kinddossier voor 80.000 ouders van jeugdigen van 0 tot 12 jaar.
Vervolg	- 2024: Overdracht naar organisatie, borging en doorontwikkeling met verbeteringen en nieuwe functionaliteiten.

5.2.2. Project Wijzigingsproces MKD en wijzigingsgroep

Inleiding	Voor de introductie van Mijn Kinddossier verliep de correspondentie met ouders en jeugdigen voornamelijk via brieven. Als een ouder Mijn Kinddossier gebruikt, dan ontvangt deze in vervolg geen brieven meer maar e-mails over afspraken, vragenlijsten en adviezen. Om alle wijzigingen rondom de implementatie en werking van Mijn Kinddossier volgens een vast proces te laten verlopen moet het wijzigingsproces in kaart worden gebracht. Een multidisciplinaire wijzigingsgroep bepaalt daarbij vanuit verschillende perspectieven de impact van wijzigingsverzoeken en voert de wijziging vanuit hun expertise zo nodig door. Het gaat daarbij zowel om inhoudelijke wijzigingen als wijzigingen met betrekking tot een functionaliteit, werkwijze of proces.
Oprichting	Breng een wijzigingsproces MKD in kaart en implementeer deze. Richt een multidisciplinaire wijzigingsgroep die die wijzigingen gezamenlijk vanuit verschillende perspectieven op een gestructureerde manier ontvangt, analyseert en eventueel doorvoert.
Mijlpalen en resultaten	2022: Tijdelijke Wijzigingsgroep MKD (tijdelijk) 2023: Wijzigingsproces MKD in kaart gebracht en geïmplementeerd

Vervolg	2024: Wijzigingsgroep MKD (structureel) 2024: Onderzoek naar inzet Wijzigingsproces en -groep voor hele JGZ
---------	--

5.2.3. Project Optimalisatie planningsproces Neonatale screening

Inleiding	In de eerste week na de geboorte van een baby brengt een screener van GGD Fryslân een bezoek aan nieuwe ouders om een hielprik te geven en gehoorstest af te nemen. Om afspraken voor deze neonatale screening in te plannen hebben planners informatie nodig zoals de geboortedatum van het kind en het adres van de ouders. Deze informatie halen onze JGZ-professionals uit verschillende bronnen: via de gemeente, het RIVM, de kraamhulp, ziekenhuis of direct aanmelding via de website van de GGD. Het kost de GGD relatief veel tijd en moeite om de nieuwgeborene en ouders te traceren om de benodigde informatie te achterhalen en een afspraak te maken. Om deze situatie te verbeteren, is een efficiënt en gebruiksvriendelijk proces nodig.
Opdracht	Breng het screeningsproces in kaart met knel- en verbeterpunten en ontwikkel een efficiënt en gebruiksvriendelijk planningsproces waarbij elk kind gemakkelijk en snel door onze JGZ-professionals gescreend kan worden. De planningstool ondersteunt dit proces en voldoet aan de wet- en regelgeving rondom privacy.
Mijlpalen en resultaten	<ul style="list-style-type: none"> - 2022/2023: Proces van screenings en planners in kaart gebracht en geoptimaliseerd. - 2023: Screenings en planners maken gebruik van geoptimaliseerd proces.
Vervolg	<ul style="list-style-type: none"> - 2024: Het vervolgtraject voor de planningstool wordt buiten het programma opgepakt omdat er een VRF-breed project loopt voor de aanschaf van een planningstool die ook ingezet zou kunnen worden voor het screeningsproces.

5.2.4. Pilot Inforium

Inleiding	Goede, betrouwbare informatievoorziening is erg belangrijk in de zorg. Met Inforium kun je ouders en jeugdigen online informatie toesturen. Deze informatie staat in een online bibliotheek en is gevuld met eigen informatie over bijvoorbeeld de GGD, JGZ en dienstverlening en informatie uit andere betrouwbare bronnen. De JGZ-professional kiest welke informatie naar de ouder of jeugdige wordt gestuurd. Hiermee kunnen we zorgen voor de juiste informatie op het juiste moment.
Opdracht	Onderzoek in een pilot of Inforium een passend systeem is om de dienstverlening van jeugdgezondheidszorg van GGD Fryslân digitaal te ondersteunen en te verbeteren.
Mijlpalen en resultaten	<ul style="list-style-type: none"> - November 2021: Besluit Inforium niet in te zetten binnen de JGZ GGD Fryslân vanwege onvoldoende inzicht in toepassing/gebruik van gepersonaliseerde data, de prijs-kwaliteitverhouding, gebrek aan personalisering en ontbreken van integratiemogelijkheden met bestaande infrastructuur.
Vervolg	<ul style="list-style-type: none"> - N.v.t.

5.2.5. Project Optimalisatie contactmomenten

Inleiding	GGD Fryslân wil (meer) datagestuurd werken. Data bieden inzichten die kunnen helpen om de zorg en ondersteuning zorg beter af te stemmen op behoeften van jeugdigen en ouders. Datagedreven werken draagt eraan bij toekomstige ontwikkelingen te voorspellen, zodat er zo goed mogelijk op in kan worden gespeeld. Met behulp van data is het mogelijk om processen en samenwerkingen zo efficiënt mogelijk in te richten, waardoor beslissingen sneller, beter én accurater genomen kunnen worden. Dit leidt tot effectievere zorg, effectievere zorg en ondersteuning, minder zorgkosten en minder werkdruk. Door uniforme registratie kunnen we informatie uit KD+ analyseren, risico's en trends bepalen en gemakkelijker dossiers overdragen.
Opdracht(en) en	<p>Ter voorbereiding op datagestuurd werken moet worden gestart met het optimaliseren van de inrichting van KD+ en ervoor worden gezorgd dat er sprake is bij uniforme registratie. Hiervoor zijn een aantal deelprojecten gedefinieerd met als opdracht zorg voor uniforme registratie in KD+ om de JGZ-dienstverlening naar ouders en jeugdigen te verbeteren, datagestuurd te werken en efficiënter en effectiever te werken.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Project BDS 4.0 2. Pilot Zorgrobot (RPA) 3. Project Handleidingen en e-learnings KD+ en Mijn Kinddossier 4. GIZ-registratie in KD+ 5. Herinrichting KD+ naar aanleiding van project JGZ Dienstenaanbod
Mijlpalen en resultaten	Zie deelprojecten
Vervolg	Zie deelprojecten

5.2.5.1. Project BDS 4.0

Inleiding	Het project dat eraan bij dat er in de JGZ van GGD Fryslân datagesturd kan worden. Hiervoor is het nodig dat KD+, onze centrale applicatie voor de jeugdgezondheidszorg, geschikt wordt voor dataverzameling en -verwerking. Het project levert een zo kort mogelijk, zo compact mogelijk, generieke ingedikt KD+, waarbij er minder klikken noodzakelijk zijn en er betere beheersbaarheid van het systeem ontstaat. Het KD+ wordt zo ingericht dat eenduidig registreren wordt bevorderd.
Opdracht	Optimaliseer KD+ door onder meer het opruimen van 'Eigen items BDS' en het aantal online formulieren in te dikken.
Mijlpalen en resultaten	- 2022: Project BDS 4.0 afgerond
Vervolg	- 2024: Project Basis Data Set JGZ 4.1

5.2.5.2. Pilot Zorgrobot

Inleiding	Binnen de JGZ willen we graag de administratieve lasten verlagen om zo meer tijd te hebben voor de kinderen en ouders. Daarom loopt er op initiatief van JGZ 3.0 binnen de JGZ een pilot robotisering. Het is daarbij de bedoeling dat simpele en herhalende werkzaamheden automatisch worden uitgevoerd door een robot. De term die hiervoor gebruikt wordt is Robotic process automation (RPA).
Opdracht	Zorgt voor de informatie in ontvangen zorgmails automatisch op de juiste plek in KD+ zet. Dit scheelt veel handmatig werk, het versnelt het proces, waarborgt de privacy en verkleint het aantal fouten.
Mijlpalen en resultaten	- 2023: Pilot Zorgrobot (RPA) succesvol geïmplementeerd met als gevolg een geautomatiseerde en beveiligde uitwisseling van medische informatie met andere zorgorganisaties.
Vervolg	- 2024: onderzoek naar werkzaamheden met gebruik van RPA geautomatiseerd kunnen worden uitgevoerd.

5.2.5.3. Project handleidingen en e-learnings

Inleiding	Uniforme registratie is noodzakelijk om met behulp van KD+ datagesturd te werken. Om data uit KD+ te halen, moet informatie op de juiste manier worden ingevoerd door JGZ-professionals. Om dit te bereiken is de inzet van handleidingen, instructies, e-learnings en communicatie nodig.
Opdracht	Zorg ervoor dat JGZ-professionals met de inzet van handleidingen, instructies, e-learnings voor KD+ en Mijn Kinddossier de noodzaak van uniform registreren begrijpen, weten hoe zij uniform registreren en uniform registreren in KD+.
Mijlpalen en resultaten	- Juni 2022: Themapagina's Mijn Kinddossier op intranet - Aug 2022: Handleiding, instructies en e-learnings ontwikkeld. - Okt 2022: alle JGZ-professionals hebben de e-learnings MKD verplicht gevolgd
Vervolg	- 2024: Handleiding, instructies en e-learnings KD+ ontwikkeld en geïmplementeerd.

5.2.5.4. GIZ-registratie in KD+

Inleiding	In 2021 is gestart met het opleiden van JGZ-professionals in het toepassen van de GIZ-methodieken in het contact met ouders en jeugdigen. De verslaglegging van een GIZ-gesprek in KD+ is noodzakelijk voor de borging van de GIZ-methodiek in de werkwijzen, werkprocessen en de toepassing van GIZ in de praktijk. De inrichting van KD+ moet aanpast worden zodat de verslaglegging aansluit bij de GIZ-methodiek.
Opdracht	Zorg ervoor dat de inrichting van KD+ aansluit bij de structuur van de GIZ-methodiek voor de verslaglegging van contacten en gesprekken met jeugdigen en ouders. Met zo min mogelijk extra handelingen.
Mijlpalen en resultaten	N.v.t.
Vervolg	- 2024: Aanpassing KD+ voor verslaglegging volgens GIZ-methodiek. - 2024: Handleiding voor registratie in KD+ volgens GIZ-methodiek

5.3. Resultaatgebied Taakherziening

5.3.1. Pilot Verpleegkundig specialist (VS)

Inleiding	GGD Fryslân heeft grote moeite om gekwalificeerd medisch personeel te werven. Tegelijkertijd is er sprake van vergrijzing onder JGZ-professionals. Daarbij is het voor de organisatie cruciaal om de beschikbare deskundigheid zo doelmatig mogelijk in te zetten. Dat kan onder meer door taakherziening. Bijvoorbeeld door verpleegkundigen op te leiden tot verpleegkundig specialist (VS). Deze mag na de opleiding verpleegkundige en medische expertise en behandelingen combineren en een deel van de taken van een (jeugd)arts overnemen.
-----------	---

Opdracht	Twee verpleegkundigen opleiden Verpleegkundig specialist zodat zij taken kunnen overnemen van artsen.
Mijlpalen en resultaten	- Juli 2023: twee verpleegkundigen hebben de tweejarige opleiding tot Verpleegkundig specialist met succes afgerond.
Vervolg	- 2024: Besluit inzet VS in JGZ naar aanleiding van voorstel profiel, positie en werkzaamheden VS binnen JGZ.

5.4. Resultaatgebied Samenwerken

Door herprioriteringen in het programma zijn er geen projecten gestart met betrekking tot dit resultaatgebied. Eventuele wijzigingen in de werkomgeving naar aanleiding van het programma JGZ 3.0 of het vervolgtraject worden opgepakt binnen de organisatie.

5.5. Resultaatgebied Werkomgeving

Door herprioriteringen in het programma zijn er geen projecten gestart met betrekking tot dit resultaatgebied. Eventuele wijzigingen in de werkomgeving naar aanleiding van het programma JGZ 3.0 of het vervolgtraject worden opgepakt binnen de organisatie.

6. Taken van de jeugdgezondheidszorg

- **Systematisch volgen van de lichamelijke, psychosociale en cognitieve ontwikkeling van kinderen en jongeren** zodat zo vroeg mogelijk (gezondheids)problemen die de gezondheid en ontwikkeling van kinderen kunnen beïnvloeden geïdentificeerd en aanpakt worden, zoals roken tijdens de zwangerschap, ongezonde voeding en onveilige omgevingen.
- **Beoordelen van de ontwikkeling** in relatie tot de sociale, pedagogische en fysieke omgeving van de kinderen en jongeren en het gezin waarin ze opgroeien.
- **Uitvoering van het Rijksvaccinatieprogramma.**
- **Tijdig signaleren van problemen en vroegtijdig opsporen van specifieke stoornissen.**
- **Geven van preventieve voorlichting, advies, instructie en begeleiding**, gericht op het versterken van de eigen kracht en zelfredzaamheid van ouders en jongeren. Individueel of in groepen, ter ondersteuning van de groei en ontwikkeling van een kind informeren en adviseren over onderwerpen als voeding, beweging, opvoeding en lichamelijke en psychosociale ontwikkeling. Bijvoorbeeld op het gebied van overgewicht, kindermishandeling, internetgebruik en gameverslaving.
- **Ontzorgen en normaliseren** door het geven van voorlichting, advies en ondersteuning of door het voeren van enkele gesprekken om ouders en jongeren te ondersteunen en gerust te stellen, indien nodig.
- **Beoordelen of extra ondersteuning, hulp of zorg nodig is en direct de juiste zorg of hulp erbij halen.**
- **Samenwerken met professionals** uit onderwijs, voorschoolse voorzieningen, jeugdhulp, verloskundigen, kraamzorg, huisartsen en andere curatieve zorgverleners, buurtteams en andere relevante partijen. Dit is zowel van belang voor het signaleren als voor het samen kunnen bieden van goede, snelle en integrale zorg en ondersteuning aan jeugdigen en hun omgeving.
- **Adviseren van gemeenten en scholen** over collectieve maatregelen/activiteiten op basis van analyse van verkregen gegevens.
- **Onderzoek en monitoring:** onderzoek en dataverzameling en -analyse met betrekking tot de gezondheid en ontwikkeling van jeugdigen om trends en gezondheidsproblemen te identificeren zodat onder meer de dienstverlening hierop aangepast kan worden.

(Bron: Nederlands Centrum Jeugdgezondheid)