Beleidsplan Brandweer Fryslân 2015-2018

‘De koers naar toekomstbestendige brandweerzorg in Fryslân’

Colofon

Titel: Beleidsplan Brandweer Fryslân 2015-2018
Subtitel: De koers naar toekomstbestendige brandweerzorg in Fryslân
Opdrachtgever: Algemeen Bestuur Veiligheidsregio Fryslân
Opdrachtnemer: MT Brandweer
Rapportstatus: Definitief
Datum: 19 maart 2015

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave ... 3

1. Bestuurlijke samenvatting ... 4
1.1 Inleiding ... 4
1.2 Kwaliteitsdiscussie ... 4
1.3 Verbeterpunten met de hoogste urgentie ... 4
1.3.1 Paraatheid ... 4
1.3.2 Lerende organisatie ... 5
1.4 Koers naar toekomstbestendige brandweerzorg Fryslân ... 5
1.5 Maatschappelijk rendement ... 6

2. Beleidsplan Brandweer Fryslân ... 7
2.1 Inleiding ... 7
2.2 Wettelijk kader ... 7
2.3 Doelstelling beleidsplan ... 7
2.4 Kwaliteitsdiscussie ... 7
2.5 Beleidswensen gemeenteraden ... 8
2.6 Totstandkoming ... 8
2.7 Leeswijzer ... 8

3. Bestuurlijke context Brandweer Fryslân ... 9
3.1 Inleiding ... 9
3.2 Bestuurlijk fundament ... 9
3.3 Ambitie ... 9
3.4 Missie & visie Brandweer Fryslân ... 10
3.5 Strategische reis ... 11
3.6 Relevante ontwikkelingen ... 11
3.7 Twee sporen naar toekomstbestendige brandweerzorg ... 12

4. Verder bouwen aan de staande organisatie ... 13
4.1 Inleiding ... 13
4.2 Ontwikkeling medewerkers ... 13
4.3 Betrekken hoofdwerkgever & thuisfront vrijwilligers ... 13
4.4 Interne & externe verbinding ... 13
4.4.1 Interne verbinding ... 14
4.4.2 Externe verbinding ... 14
4.5 Harmonisatie & kwaliteitsverbetering ... 14

5. Doorontwikkeling naar toekomstbestendige brandweerzorg ... 15
5.1 Inleiding ... 15
5.2 Paraatheid 2.0 ... 15
5.3 Lerende organisatie ... 15
5.4 Operationele informatievoorziening ... 16
5.5 Brandrisicoprofiel 2.0 ... 16
5.6 Dekkingsplan 2.0 ... 16
5.7 Risicobeheersing verbreed: Brandveilig Leven ... 17
5.8 Programma Brandweerzorg 2.0 ... 17

6. Maatschappelijk rendement & Bestuurlijke agenda ... 18
6.1 Inleiding ... 18
6.2 Maatschappelijk rendement ... 18
6.3 Financiële uitwerking ... 18
6.4 Bestuurlijke agenda ... 18

1. Bestuurlijke samenvatting

1.1 Inleiding

De Wet veiligheidsregio's is op 1 oktober 2010 van kracht geworden. In de wet is vastgelegd dat het bestuur ten minste eenmaal in de vier jaar een beleidsplan vaststelt. Het beleidsplan vormt ons strategisch kader voor deze periode. Binnen onze veiligheidsregio vormen het Beleidsplan Crisisbeheersing 2015-2018 en het Beleidsplan Brandweer 2015-2018 gezamenlijk het Meerjarenbeleidplan Veiligheid 2015-2018. Het plan van Crisisbeheersing heeft als doel aan te geven waar Veiligheidsregio Fryslân mee bezig is op het gebied van crisisbeheersing en op welke wijze zij de komende jaren de crisisbeheersing wil versterken. Het beleidsplan van de Brandweer richt zich op het beschrijven van de wijze waarop we de komende jaren de brandweerzorg in Fryslân veilig, efficiënt en effectief uitvoeren, op welke wijze we de medewerkers stimuleren in hun eigen ontwikkeling en hoe we de koers naar een toekomstbestendige brandweerzorg in Fryslân uitzetten.

1.2 Kwaliteitsdiscussie

Op 6 maart 2014 heeft het Algemeen Bestuur het financieel kader 2015-2018 vastgesteld. Een SMART geformuleerd kwaliteitsniveau voor de taakuitvoering is hierbij als uitgangspunt genomen. Aangezien het vastleggen van een dergelijk kwaliteitsniveau gevolgen kan hebben voor de gemeentelijke bijdrage 2015 zijn de commissies gevraagd om met voorstellen te komen. Brandweer Fryslân heeft deze bestuurlijke opdracht betrokken bij de discussie over het huidige en vereiste kwaliteitsniveau van de brandweerzorg in Fryslân. Dit heeft geresulteerd in de notitie 'Kwaliteitsdiscussie Brandweer Fryslân' waarin het huidige kwaliteitsniveau is geschetst en de noodzaak tot kwaliteitsverbetering is aangetoond. Op 1 oktober 2014 heeft de Bestuurscommissie Veiligheid deze notitie vastgesteld en onderkend dat het noodzakelijk is om een kwaliteitsslag te maken binnen Brandweer Fryslân. Vanuit hier heeft het MT Brandweer de opdracht gekregen om een plan van aanpak kwaliteitsverbetering op te stellen. Hierbij is aangegeven dat de verbetervoorstellen moeten passen binnen de bestaande begroting van Brandweer Fryslân. Het plan van aanpak kwaliteitsverbetering is feitelijk de koers voor de komende vier jaar en vormt hiermee de kern van het te voeren beleid. Het plan van aanpak kwaliteitsverbetering is daarom geïntegreerd in dit Beleidsplan Brandweer Fryslân 2015-2018.

1.3 Verbeterpunten met de hoogste urgentie

Deze integratie van het plan van aanpak kwaliteitsverbetering in dit beleidsplan is gelegitimeerd, omdat voor Brandweer Fryslân de komende 4 jaar de focus ligt op de koers naar toekomstbestendige brandweerzorg waarin ***harmonisatie***, ***kwaliteitsverbetering*** en ***doorontwikkeling*** centraal staan. Vanzelfsprekend komen de verbeterpunten met de hoogste urgentie, die tijdens de vergadering van de Bestuurscommissie op 1 oktober 2014 naar voren zijn gekomen, in dit beleidsplan terug. Deze verbeterpunten zijn: paraatheid, de lerende organisatie en operationele informatievoorziening.

1.3.1 Paraatheid

Binnen Fryslân wordt over het algemeen het systeem van 'vrije instroom' gehanteerd van vrijwilligers bij alarmering. Inherent aan dit systeem is de kans en het risico dat onvoldoende vrijwilligers opkomen. Beschikbaarheid van vrijwilligers is bij verschillende kazernes in toenemende mate een knelpunt met name tijdens de dagsituatie en vakantieperiode. Dit is in het verleden veelal opgelost met meer informele afspraken waarbij vanuit meerdere kazernes gelijktijdig onder de afgesproken operationele sterkte wordt uitgerukt om ter plaatse gezamenlijk over voldoende brandweermensen te beschikken. In het uiterste geval werd een post buiten dienst gezet. Er is geen eenduidig inzicht in en registratie van de beschikbaarheid van vrijwilligers en daarmee de paraatheid van kazernes. De ontwikkeling van een eenduidig en veilig normenkader voor de minimale uitruksterkte is noodzakelijk. Ook de constatering dat een klein deel van de vrijwilligers onvoldoende is opgeleid, is een punt dat nu aandacht vraagt. Gelijktijdig is er aandacht voor de werving van vrijwilligers. De verwachting is, volgens de landelijke trend, dat in de toekomst een tekort aan vrijwilligers ontstaat, omdat steeds meer mensen buiten hun woonplaats werken. Bovenstaande verbeterpunten is reeds in 2014 ingezet. In project paraatheid 2.0 wordt de doorontwikkeling opgepakt.

1.3.2 Lerende organisatie

Het gebied van registratie, rapportage, onderzoek en evaluatie is regionaal nog vrijwel onontgonnen. Visie en beleid op dit gebied en aansluiting daarvan bij bestuurlijke wensen en behoeften ontbreekt. Dit geldt ook voor het daaruit voortvloeiende inzicht wat en waarom geregistreerd en gerapporteerd moet worden. We doen nog geen brandonderzoek en er is geen systematische aanpak van incidentevaluatie, het implementeren van (landelijke) leerpunten en de wijze waarop de organisatie daarvan kan leren. Brandweer Fryslân wil een lerende organisatie zijn, die continu op zoek is naar inzichten om ons eigen presteren te optimaliseren en aan bestuurders, burgers en maatschappij te laten zien wat we doen. Door deze inzichten kunnen wij ook gaan bijdragen in landelijke discussies en ontwikkelingen, zoals de onderlinge vergelijkbaarheid van Veiligheidsregio's. In deze lerende organisatie leren medewerkers zowel individueel als samen om beter, veiliger en effectiever/efficiënter incidenten te bestrijden.

1.3.3 Operationele informatievoorziening

Ook op het gebied van operationele informatievoorziening lopen de kwaliteitsniveaus tussen de voormalige korpsen sterk uiteen. Daarnaast ontbreekt het aan duidelijke eenduidige normen over welke informatie in welke situatie noodzakelijk is. De cruciale vraag is welke informatie, op welk moment de medewerkers tijdens een uitruk nodig hebben voor het veilig, efficiënt en effectief verrichten van de taken en op welke manier kunnen we die zo adequaat mogelijk beschikbaar stellen. Het is van belang om de incidentbestrijding informatie gestuurd te organiseren. Digitale ontsluiting van deze informatie vormt hiervoor één van de grootste uitdagingen.

1.4 Koers naar toekomstbestendige brandweerzorg Fryslân

Zoals aangegeven zijn bovengenoemde verbeterpunten onderdeel van onze koers naar toekomstbestendige brandweerzorg in Fryslân. Wij zijn verantwoordelijk voor het neerzetten van een gedegen organisatie waarin het prettig werken is en staan voor de doorontwikkeling van de brandweerzorg. Ons beleidsplan straalt dan ook energie, trots en vertrouwen uit. Onze koers bestaat uit 2 sporen, te weten:

1. verder bouwen aan de staande organisatie;
2. doorontwikkeling naar toekomstbestendige brandweerzorg.

Ad 1. Verder bouwen aan de staande organisatie

Brandweer Fryslân kijkt terug op een vloeiende overgang waarbij de incidentbestrijding niet onder druk heeft gestaan. De regionalisering is een omvangrijk proces geweest met impact voor de medewerkers. Het is logisch dat in een dergelijk groot veranderingsproces medewerkers moeten wennen aan en zoeken in de nieuwe organisatie. Voor veel medewerkers betekent de nieuwe brandweerorganisatie niet alleen een nieuwe werkgever, maar ook een nieuwe werkplek met nieuwe collega's en andere werkwijze en -inhoud. Medewerkers krijgen de ruimte om te groeien in de organisatie en de nieuwe werkomgeving eigen te maken. Gelijktijdig zien we professionaliteit in de organisatie die zorgt dat de brandweer door blijft draaien. Gezien de omvang van de regionalisering is de verwachting dat het wennen en zoeken nog enige tijd in beslag neemt. We bouwen verder aan de staande organisatie. De focus binnen dit spoor is dan ook gericht op de ontwikkeling van medewerkers, optimaal inzetten van competenties, communicatie en interne en externe verbinding.

De focus ligt ook op kwaliteitsverbetering en de harmonisatie van processen en producten. Kwaliteitsverbetering betekent niet dat voor 1 januari zaken onvoldoende geregeld waren, maar de omgeving waarbinnen de brandweerzorg zich afspeelt is wel in grote mate veranderd. Waar eerst de brandweer een gemeentelijke verantwoordelijkheid was, is het nu een gezamenlijke verantwoordelijkheid van het bestuur van de VRF. Ook de schaalgrootte waarop de brandweerzorg nu is georganiseerd is overgegaan naar de grootte van de veiligheidsregio. Beide aspecten vragen om in te zetten op eenduidigheid in processen, producten en kwaliteit.

Ad. 2 Doorontwikkeling naar toekomstbestendige brandweerzorg

Het tweede spoor 'doorontwikkeling naar toekomstbestendige brandweerzorg' staat niet los van het eerste, sterker nog deze sporen zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden. Doorontwikkeling van ons vak kan alleen met onze beroepsmedewerkers en vrijwilligers, die zich bewegen en ontwikkelen in een organisatie waar het prettig en veilig werken is, waar open gecommuniceerd wordt en waar aandacht is voor verbinding. Naast dat we in de staande organisatie bezig zijn met het harmoniseren en borgen van onze reguliere 'dagelijkse' taken vraagt onze brandweerzorg om doorontwikkeling passend bij onze hoofddoelstelling om deze toekomstbestendig te maken en passend bij de landelijke

ontwikkelingen. De doorontwikkeling zetten we in door het opzetten van het programma ‘Brandweerzorg 2.0’. Brandweerzorg 2.0 omvat het afstemmen van de paraatheid, de lerende organisatie, de operationele informatievoorziening, het brandrisicoprofiel, het dekkingsplan 2.0 en Brandveilig Leven. Het Algemeen Bestuur heeft op 19 september 2013 besloten de landelijke onderzoeksresultaten van RemBrand fase 2 af te wachten voordat het dekkingsplan 2.0 wordt opgesteld. Naar verwachting worden deze onderzoeksresultaten in 2015 bekend gemaakt.

1.5 Maatschappelijk rendement

De twee in te zetten sporen uit dit beleidsplan zetten de koers in naar toekomstbestendige brandweerzorg waarbij het maatschappelijk rendement het hoogst is en het bestuurlijk risico het laagst. Daarmee wordt een kosten-baten benadering voor (brand)veiligheid geïntroduceerd. Wij streven naar minder incidenten, minder slachtoffers en minder schade. De ingezette koers geeft invulling aan een hogere veiligheid van de burger, waarbij specifieke aandacht is voor de veiligheid van kwetsbare groepen en risicovolle objecten en het voorkomen en beperken van ontwrichting van de samenleving. De bestrijding door de brandweer gebeurd effectief, efficiënt maar vooral veilig! Om hierin de juiste keuzes te maken en transparant te zijn richting het bestuur gaan wij in deze beleidsperiode regelmatig in gesprek met het bestuur. Op deze wijze bepalen we gezamenlijk het maatschappelijk rendement.

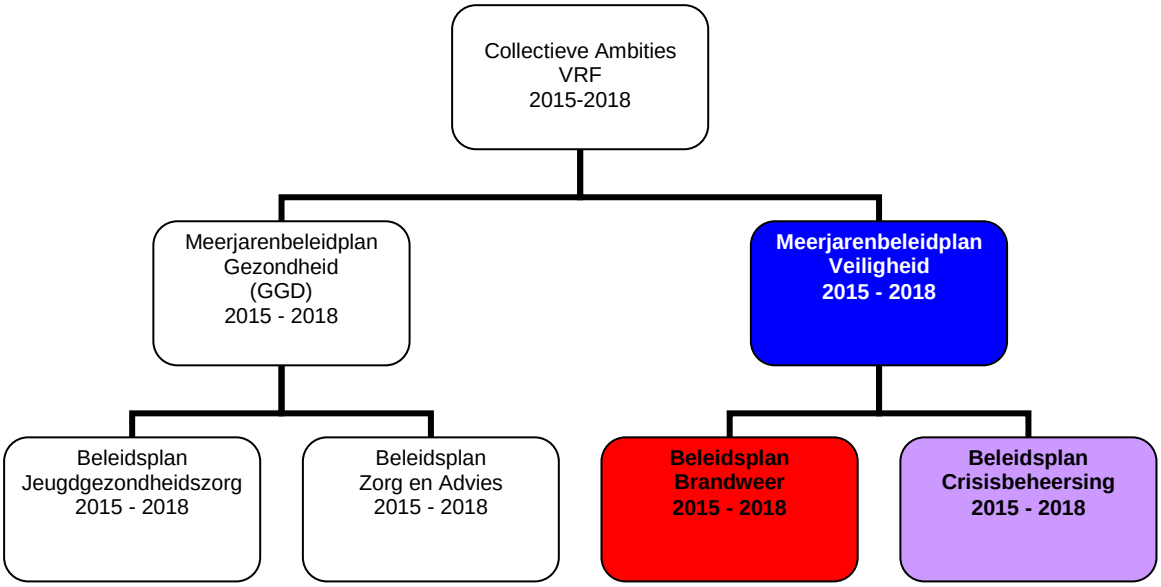
2. Beleidsplan Brandweer Fryslân

2.1 Inleiding

Sinds 1 januari 2014 voert Brandweer Fryslân alle brandweertaken uit voor heel Fryslân. Dit doen we als de op één na goedkoopste brandweerorganisatie van Nederland met 1150 vrijwilligers en ongeveer 170 beroepsmedewerkers vanaf 65 kazernes. Deze omvang en spreiding over de provincie vraagt goede afstemming tussen medewerkers en tussen de koude beheersmatige en de warme repressieve brandweerorganisatie. Hierbij helpen onze kernwaarden 'betrokken, betrouwbaar en professioneel' ons. We zijn trots op onze brandweerorganisatie en zetten in dit beleidsplan de kwaliteitsverbetering en doorontwikkeling van onze organisatie en de brandweerzorg uiteen. Dit hoofdstuk gaat in op het wettelijk kader en de doelstelling van het Beleidsplan Brandweer 2015-2018. Ook gaat het in op de kwaliteitsdiscussie, de beleidswensen van de gemeenten en de totstandkoming.

2.2 Wettelijk kader

Met ingang van 1 oktober 2010 is de Wet veiligheidsregio's (hierna: Wvr) van kracht geworden. Deze wet beoogt een efficiënte en kwalitatief hoogwaardige organisatie van de brandweerzorg, geneeskundige hulpverlening en crisisbeheersing onder één regionale bestuurlijke regie. Met de realisatie van de Wvr is het fundament gelegd voor de organisatie van rampenbestrijding en crisisbeheersing met als doel om burgers beter te beschermen tegen calamiteiten die zich kunnen voordoen en de gevolgen daarvan. De organisatie hiervan is overgedragen aan het bestuur van de VRF (artikel 25 Wvr). Artikel 14 schrijft voor dat het Bestuur van de veiligheidsregio ten minste eenmaal in de vier jaar een beleidsplan vaststelt. Samen met het Beleidsplan Crisisbeheersing vormt dit beleidsplan het Meerjarenbeleidsplan Veiligheid voor de komende vier jaar van de VRF. Beide beleidsplannen sluiten aan bij de collectieve ambities van de VRF 2015-2018 (DT d.d. 21 juli 2014).



2.3 Doelstelling beleidsplan

Dit beleidsplan beschrijft hoe we de brandweerzorg in Fryslân veilig, efficiënt en effectief uitvoeren, op welke wijze we de medewerkers stimuleren in hun eigen ontwikkeling en hoe we de koers naar een toekomstbestendige brandweerzorg in Fryslân uitzetten. Tijdens deze koers staan harmonisatie, kwaliteitsverbetering en doorontwikkeling centraal. Om hierin de juiste keuzes te maken en transparant te zijn richting het bestuur gaan wij in deze beleidsperiode regelmatig in gesprek met het bestuur. Op deze wijze creëren we een gedragen koers en bepalen we gezamenlijk de kwaliteit.

2.4 Kwaliteitsdiscussie

Op 6 maart 2014 heeft het Algemeen Bestuur het financieel kader 2015-2018 vastgesteld. Een SMART geformuleerd kwaliteitsniveau voor de taakuitvoering is hierbij als uitgangspunt genomen. Aangezien het vastleggen van een dergelijk kwaliteitsniveau gevolgen kan hebben voor de gemeentelijke bijdrage 2015 zijn de commissies gevraagd om met voorstellen te komen.

Het MT Brandweer heeft deze bestuurlijke opdracht betrokken bij de discussie over het huidige en vereiste kwaliteitsniveau van de brandweerzorg in Fryslân. Dit heeft geresulteerd in de notitie 'Kwaliteitsdiscussie Brandweer Fryslân' waarin het huidige kwaliteitsniveau is geschetst en de noodzaak tot kwaliteitsverbetering is aangetoond. Op 1 oktober 2014 heeft de Bestuurscommissie Veiligheid deze notitie vastgesteld en onderkend dat het noodzakelijk is om een kwaliteitsslag te maken binnen Brandweer Fryslân. Het MT Brandweer heeft de opdracht gekregen om een plan van aanpak op te stellen en in de vergadering van 27 november 2014 voor te leggen. Hierbij is aangegeven dat de verbetervoorstellen moeten passen binnen de bestaande begroting van Brandweer Fryslân. Het plan van aanpak kwaliteitsverbetering is feitelijk de koers voor de komende vier jaar en vormt hiermee de kern van het te voeren beleid. Het plan van aanpak kwaliteitsverbetering is daarom geïntegreerd in dit Beleidsplan Brandweer Fryslân 2015-2018. Voorliggend concept wordt na behandeling in het Dagelijks Bestuur voor zienswijzen voorgelegd aan de gemeenteraden. Het definitieve concept wordt in maart 2015 aan het Algemeen Bestuur voorgelegd.

2.5 Beleidswensen gemeenteraden

In het voorjaar van 2013 zijn de gemeenteraden, bij het voorleggen van het concept brandrisicoprofiel, verzocht hun wensen ten aanzien van het te voeren beleid kenbaar te maken. De reacties van de gemeenteraden zijn samen te vatten in vijf hoofdlijnen (AB d.d. 19 september 2013), deze zijn meegenomen in dit beleidsplan. De hoofdlijnen zijn: ontwikkelen dekkingsplan 2.0, vaststellen prestatie-eisen overige kerntaken, ontwikkelen van de 'voorkant van de keten', aandacht voor de veiligheid van brandweerpersoneel en realiseren efficiencywinst.

2.6 Totstandkoming

De afgelopen maanden is door een brede vertegenwoordiging van Brandweer Fryslân geparticipeerd in de kwaliteitsdiscussie en in het opstellen van dit beleidsplan. Brandweercollega's (beroeps en vrijwilligers) zijn gedurende het proces geïnformeerd in de reguliere werkoverleggen, de nieuwsbrief, de Lentetour en speciale klankbordavonden. Ook de ondernemingsraad is betrokken bij de klankbordavonden. Een visiebijeenkomst met een afvaardiging van Brandweer Fryslân en de heer Weewer, lector Brandweerkunde van het Instituut Fysieke Veiligheid (IFV) en plaatsvervangend regionaal commandant Brandweer Amsterdam-Amstelland, heeft ook bijgedragen aan de (kwaliteits)discussie en het ontwikkelen van onze missie en visie. Tot slot hebben de discussies in de Agenda- en Bestuurscommissie Veiligheid bijgedragen aan de totstandkoming van dit beleidsplan.

2.7 Leeswijzer

In hoofdstuk 3 wordt ingegaan op de bestuurlijke context van Brandweer Fryslân, onze missie en visie en ingegaan op relevante ontwikkelingen. Ook worden in hoofdstuk 3 de twee sporen, die de koers naar toekomstbestendige brandweerzorg vormen, aangekondigd. In hoofdstuk 4 staat het spoor 'verder bouwen aan de staande organisatie' centraal. Vervolgens wordt in hoofdstuk 5 het spoor 'doorontwikkeling naar toekomstbestendige brandweerzorg' uitgewerkt. Het beleidsplan wordt afgesloten met hoofdstuk 6 waarin maatschappelijk rendement en de financiële uitwerking van de twee sporen aan bod komen. Ook wordt hier de bestuurlijke agenda gedeeld.

3. Bestuurlijke context Brandweer Fryslân

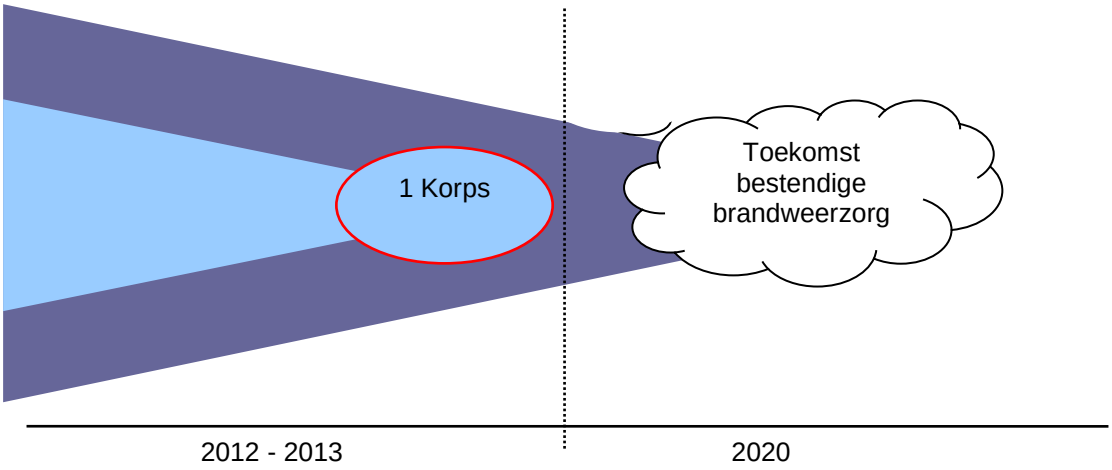
3.1 Inleiding

In dit hoofdstuk staan de basis en de bestuurlijke context van Brandweer Fryslân centraal. Deze bestaat uit het bestuurlijk fundament, de vastgestelde ambitie en de missie en visie van Brandweer Fryslân. Ook is er aandacht voor de regionale en landelijke ontwikkelingen, die van invloed zijn op ons werk.

3.2 Bestuurlijk fundament

De doelstelling van het project Samen naar 1 Brandweer (Sn1B) was één brandweerorganisatie voor heel Fryslân per 1 januari 2014 en dat is gelukt. Het bestuur heeft in dit proces belangrijke richtinggevende besluiten genomen waarmee het fundament voor Brandweer Fryslân is gelegd. In deze paragraaf zoomen we in op de bestuurlijk vastgestelde hoofddoelstelling, de uitgangspunten, de ambitie en de pijlers, omdat deze richtinggevend zijn voor de basis en de koers van de organisatie.

In het Projectplan 'Samen naar één Brandweer, van en voor de gemeenten' (AB d.d. 28 februari 2012) is aangegeven dat de hoofddoelstelling, **het toekomstbestendig maken van de brandweerzorg in Fryslân**, een lange termijn perspectief tot 2020 kent. Grafisch kan deze samenhang als volgt worden weergegeven:



Het bestuur stelt hierbij voor de organisatie de volgende uitgangspunten:

- de nieuw te vormen toekomstbestendige brandweerzorg wordt zodanig ingericht dat deze haar opgedragen 'warme' en 'koude' taken effectief en efficiënt kan uitvoeren;
- de organisatie voldoet aan de wettelijke eisen en gangbare normen;
- garantie voor dienstbaarheid aan het lokale bevoegd gezag door vorm en inhoud te geven aan actieve informatie-uitwisseling;
- de basisbrandweerzorg leveren op het niveau van de lokale gemeenschap (dichtbij de burgers, dichtbij lokaal bestuur en dichtbij de brandweermedewerkers);
- bureaucratie dient zo veel mogelijk voorkomen te worden;
- elke kazerne houdt zijn eigen identiteit, iedere kazerne of groep heeft een duidelijk aanspreekpunt.

3.3 Ambitie

In het Visiedocument 'Brandweer Fryslân over morgen' (AB d.d. 27 juni 2012) is de grondslag voor Brandweer Fryslân vastgesteld door het doel, de ambitie en de pijlers te benoemen voor het blijvend realiseren van toekomstbestendige brandweerzorg in Fryslân. De ambitie luidt:

'Brandweer Fryslân als onderdeel van de Veiligheidsregio Fryslân voelt zich verantwoordelijk voor de (brand)veiligheid en de continuïteit in de samenleving. Als operationele organisatie voert zij haar taken slagvaardig uit. Brandweer Fryslân blijft zoeken naar de mogelijkheden voor slimmere en effectievere brandbestrijding en hulpverlening en heeft tevens versterkt aandacht voor preventie en het verstandiger en bewuster maken van de Friese burgers en

bedrijven op het gebied van brandveiligheid. Er wordt een groter beroep gedaan op eigen verantwoordelijkheid en zelfredzaamheid. Het rendement van de activiteiten in relatie tot de kosten voor de samenleving zijn sturend: met de beschikbare middelen de beste resultaten behalen. Om dit te bereiken wordt de samenwerking met (nieuwe) partners verder versterkt.'

Om de ambitie waar te kunnen maken, rust de brandweerzorg op de volgende pijlers:
1. Verbonden met de gemeenten;
2. Vrijwilligers als basis;
3. Risicobeheersing, van regelgericht naar risicogericht;
4. Repressie afgestemd op risicobeeld;
5. Verdere professionalisering van het brandweervak;
6. Bedrijfsvoering ondersteunt de ambities.

Als naar de zes pijlers wordt gekeken, dan is één van de belangrijkste ontwikkelingen dat de brandweer een ontwikkeling door wil maken van een regelgerichte naar een risicogerichte benadering. Niet alleen voor het domein risicobeheersing, maar ook voor de repressie. Deze visie sluit aan bij de (landelijke) strategische koers voor de brandweer.

3.4 Missie & visie Brandweer Fryslân

Brandweer Fryslân is verantwoordelijk voor de brandweerzorg in Fryslân. Fryslân kenmerkt zich door veel water, uitgestrekte plattelands gebieden en Waddeneilanden. Fryslân heeft verstedelijkte (oude)kernen met complexe binnensteden, waar juist veel mensen op een relatief klein oppervlakte samen leven. Ook is er zware industrie en vormen het Van Harinxma- en Prinses Margriet Kanaal belangrijke vaarroutes voor de binnenvaart met verschillende (gevaarlijke) stoffen. Daarnaast hebben we te maken met toerisme in specifieke perioden van het jaar en is er een groot aantal (sport-) evenementen gedurende het jaar. Al deze verschillende kenmerken zorgen voor een gevarieerd risicobeeld en vragen het nodige van onze brandweerorganisatie. De zorg die wij in brede zin leveren, voeren we samen en in verbinding met onze omgeving uit: met onze partners zoals gemeenten en politie maar ook met bedrijven en burgers. Rekening houdend met het risicobeeld en op basis van het bestuurlijk fundament, de hoofddoelstelling, de ambitie en de pijlers van Brandweer Fryslân is onze missie:

'Brandweer Fryslân voorkomt, beperkt en bestrijdt brand en ongevallen'

In onze visie betekent dit ***streven naar minder incidenten, minder slachtoffers en minder schade***. Om dat te bereiken:

- zijn (brand)risico's in beeld gebracht;
- leveren wij deskundige expertise op het terrein van fysieke veiligheid;
- stimuleren wij brandveilig gedrag en zelfredzaamheid;
- wijzen wij gebouweigenaren en gebruikers op eigen verantwoordelijkheid en zorgplicht voor brandveiligheid;
- treden wij slagvaardig op bij incidenten;
- staan onze beroeps- en vrijwillige medewerkers in verbinding met elkaar. Zij hebben vertrouwen in elkaar en zijn bij elkaar betrokken;
- werken we vanuit een financieel gezonde basis, ondersteund door een afdeling bedrijfsvoering.

Brand en ongevallen willen we dus het liefst voorkomen en hier zetten wij dan ook op in. De inspanningen die we hiervoor moeten leveren hangen af van de omstandigheden en van de grootte van het risico. Onze brandweerzorg, zowel de preventie als de repressie gaat daarom uit van het brandrisicoprofiel, dat is opgesteld naast het regionaal risicoprofiel 2014. We zetten in op het zoveel mogelijk voorkomen en treden doelmatig en slagvaardig op bij het daadwerkelijk bestrijden. De afgelopen jaren is de brandweer in Fryslân jaarlijks ruim 4400 keer ingezet (gemiddelde over de jaren 2009 t/m 2013).

3.5 Strategische reis

Onze omgeving is continue in beweging. Op basis van de Strategische Agenda Versterking Veiligheidsregio's 2014-2016, ontwikkelen de Veiligheidsregio's en brandweerorganisaties zich. Er staan twee strategische hoofddoelen centraal:

1. het versterken van de risicobeheersing;
2. het versterken van crisisbeheersing (zie beleidsplan Crisisbeheersing)

De koers die Brandweer Fryslân voorstaat past binnen deze strategische hoofddoelen en binnen de landelijke visie 'Brandweer over morgen, strategische reis als basis voor vernieuwing'. Die gaat over de wijze waarop de brandweer in Nederland haar bedrijfsmodel toekomstgericht kan aanpassen. De snel veranderende wereld vraagt van de brandweer steeds grotere aanpassingen, zowel vakinhoudelijk als organisatorisch. Om te kunnen blijven voldoen aan de (wettelijke) eisen en maatschappelijke verwachtingen, dreigt er binnen de huidige bedrijfsvoering een onbetaalbare brandweer die daar bovendien niet op ingericht is.

In opdracht van de Raad Brandweercommandanten heeft de landelijke projectgroep 'Strategische Reis Brandweer' gewerkt aan de ontwikkelrichting van de (nieuwe) brandweer. Met het perspectief gericht op het jaar 2040 is een aantal toekomstopties uitgewerkt. De uitkomsten van dit onderzoek staan weergegeven in 'De brandweer over morgen, (strategische reis als basis voor vernieuwing)'. Hierin staan twee hoofddoelen en zeven kernpunten geformuleerd voor de brandweer van de toekomst. Niemand weet hoe de wereld er in 2040 precies uit zal zien. Er wordt daarom geen gedetailleerde beschrijving van de organisatie in 2040 beschreven, maar de beweging die in gang wordt gezet. Hiervoor zijn twee doelen geformuleerd:

- het continuïteitsconcept is de 'stip aan de horizon'
- denken en doen in termen van 'maatschappelijk rendement'

3.6 Relevante ontwikkelingen

De koers naar toekomstbestendige brandweerzorg in Fryslân sluit aan bij de ontwikkelingen die de 'Strategische Reis' met zich meebrengt. Door het werken aan het versterken van onze risico- en crisisbeheersing geven we invulling aan de Strategische Agenda Versterking Veiligheidsregio's 2014-2016. Daarnaast zijn er andere landelijke ontwikkelingen die de komende jaren ons pad zullen kruisen en die invloed hebben op onze organisatie:

- RemBrand fase 2 is een door Brandweer Nederland uitgevoerd onderzoek naar een alternatief voor het huidige normstelsel van opkomsttijden. Insteek is meer aandacht voor voorkomen en beperken, waarbij de inzet op de voor- (preventie) en achterkant (repressie) van de keten meer in balans is. Begin 2015 worden de resultaten van dit onderzoek verwacht;
- de Raad Brandweer Commandanten heeft het Landelijk Kader Uitruk Op Maat vastgesteld. Dit kader vormt de basis voor het gemotiveerd afwijken van de basisbrandweer-eenheid (TS6) zoals genoemd in het Besluit veiligheidsregio's. De vervolgstap is dat dit ter vaststelling wordt voorgelegd aan het Veiligheidsberaad en V&J;
- de vorming van één Landelijke Meldkamerorganisatie (LMO): dit heeft invloed op onder meer de alarmeringsprocedures en de standaarduitrukvoorstellen;
- het landelijke plan Versterking Brandweeronderwijs: dit project omvat diverse ontwikkelingen op vakbekwaamheidsgebied (zowel voor het opleiden, het oefenen als de registratie van dat geheel) waar wij niet om heen kunnen. Met de Veiligheidsregio's Groningen en Drenthe vormen wij 1 opleidingsorganisatie, er wordt onderzocht of en hoe we de huidige BON (Brandweer Opleidingen Noord Nederland) kunnen inbedden;
- ontwikkelingen op het terrein van omgevingsrecht; waaronder de invoering van een nieuwe Omgevingswet (naar verwachting per 1 januari 2018): de gewenste wettelijke verankering van onze adviesrol binnen deze toekomstige wet, de invoering van private kwaliteitsborging in de bouw, de implementatie van kwaliteitscriteria op het terrein van vergunningverlening, toezicht- en handhavingstaken en de te maken omslag van een van oudsher regelgerichte benadering van brandveiligheid naar een veel meer risicogerichte aanpak.

3.7 Twee sporen naar toekomstbestendige brandweerzorg

Na kennis te hebben genomen van het wettelijk kader, het bestuurlijke fundament, de bestuurlijke context en de relevante ontwikkelingen wordt in de komende twee hoofdstukken de koers naar toekomstbestendige brandweerzorg uiteengezet. Deze koers bestaat uit twee sporen, die gedurende de beleidsperiode parallel lopen, namelijk:

1. verder bouwen aan de staande organisatie;
2. doorontwikkeling naar toekomstbestendige brandweerzorg.

Ad 1. Verder bouwen aan staande organisatie

Brandweer Fryslân bevindt zich ten tijde van het opstellen van dit beleidsplan in het eerste jaar van haar bestaan. Dit eerste jaar staat volledig in het teken van het op orde brengen van de basis. De eerste stappen in het leggen van het fundament voor de nieuwe organisatie zijn gezet in het project Samen naar één Brandweer (Sn1B). Dat fundament moet nu uitharden in de praktijk. Stap voor stap wordt gewerkt aan een stevige basis. De verwachting is dat de komende vier jaar onze aandacht en inzet voor een groot deel is gericht op het verder bouwen aan de bestaande organisatie. Hierin moet aandacht zijn voor de ontwikkeling van onze medewerkers en ons management, kwaliteitsverbetering en de harmonisatie en borgen van onze processen en producten.

Ad. 2 Doorontwikkeling naar toekomstbestendige brandweerzorg

De doorontwikkeling naar toekomstbestendige brandweerzorg betekent dat we het programma ‘Brandweerzorg 2.0’ opzetten. Binnen dit programma worden de volgende onderdelen opgepakt en op elkaar afgestemd: brandrisicoprofiel 2.0, paraatheid 2.0, dekkingsplan 2.0, operationele informatievoorziening, brandveilig leven & risicobeheersing verbreed en lerende organisatie.

4. Verder bouwen aan de staande organisatie

4.1 Inleiding

Brandweer Fryslân kijkt terug op een vloeiende overgang die de incidentbestrijding niet onder druk heeft gezet. De regionalisering is een omvangrijk proces geweest met impact voor de medewerkers. Het is logisch dat in een dergelijk groot veranderingsproces medewerkers moeten wennen en zoeken in de nieuwe organisatie. Voor veel medewerkers betekent de nieuwe brandweerorganisatie niet alleen een nieuwe werkgever, maar ook een nieuwe werkplek met nieuwe collega's en andere werkwijze en -inhoud. Medewerkers krijgen de ruimte om te groeien in de organisatie en de nieuwe werkomgeving eigen te maken. Gelijktijdig zien we professionaliteit in de organisatie die zorgt dat de brandweer door blijft draaien. Gezien de omvang van de regionalisering is de verwachting dat het wennen en zoeken nog wel even zal aanhouden. We bouwen verder aan de staande organisatie. De focus binnen dit spoor is dan ook gericht op de ontwikkeling van medewerkers, communicatie en interne en externe verbinding.
De focus ligt ook op kwaliteitsverbetering en de harmonisatie van processen en producten, zodat de ongewenste kwaliteitsverschillen worden weggewerkt. Kwaliteitsverbetering betekent niet dat voor 1 januari zaken onvoldoende geregeld waren, maar de omgeving waarbinnen de brandweerzorg zich afspeelt is wel in grote mate veranderd. Waar eerst de brandweer een gemeentelijke verantwoordelijkheid was is het nu een gezamenlijke verantwoordelijkheid van het bestuur van de VRF. Ook de schaalgrootte waarop de brandweerzorg nu is georganiseerd is overgegaan naar de grootte van de veiligheidsregio. Beide vraagt om in te zetten op eenduidigheid in processen, producten en kwaliteit.

4.2 Ontwikkeling medewerkers

Onze medewerkers zijn de cruciale schakel in het verder bouwen aan de staande organisatie en de koers naar toekomstbestendige brandweerzorg. Als organisatie willen wij een goede werkgever zijn en het klimaat scheppen waarin de medewerkers zich veilig voelen, in verbinding staan met elkaar en de maatschappij en waarin de medewerker gestimuleerd wordt in zijn of haar ontwikkeling en zelfontplooiing. Hiermee wordt de medewerker in zijn/haar kracht gezet en krijgt de ruimte om zijn/haar professionaliteit in te zetten. Dit past ook bij de maatschappelijke ontwikkeling waarbij de medewerker steeds meer op zoek is naar een baan met voldoende uitdaging en verantwoordelijkheden. Het beschikken over kennis en informatie moet hierbij op eenvoudige wijze te realiseren zijn. Aan deze informatievoorziening draagt iedereen bij. Het opleidingsbeleid van de VRF sluit hierbij aan en we gaan concreet inzetten op persoonlijk en effectief leiderschap om voorwaardenscheppend te zijn voor de ontwikkeling van de medewerker. Om de cirkel rond te maken, komen de onderwerpen ontwikkeling, persoonlijk en effectief leiderschap en informatievoorziening aan de orde in de gesprekscyclus.

4.3 Betrekken hoofdwerkgever & thuisfront vrijwilligers

Het Algemeen Bestuur heeft de Visie op Vrijwilligheid vastgesteld. De uitwerking van deze visie beschrijft de balans tussen de te leveren brandweerzorg en de inzet van de vrijwilliger. Belangrijke onderwerpen zijn het behoud van de couleur locale en het betrekken van hoofdwerkgever en thuisfront. De repressieve brandweerzorg in Fryslân wordt 24 uur per dag, 365 dagen per jaar voor het overgrote deel door vrijwilligers uitgevoerd. Dit vraagt ook om beschikbaarheid op die schaal. Deze beschikbaarheid heeft overdag vaak een directe relatie met de hoofdwerkgever en 's avonds, 's nachts, in het weekend en in vakanties met het thuisfront. Om draagvlak te houden voor de inzet van vrijwilligers is het van belang om zowel het thuisfront als de hoofdwerkgever betrokken te houden bij het werk van de brandweer. Ook blijven we inzetten op de onderlinge sociale binding binnen en het behoud van de couleur locale van de brandweerposten.

4.4 Interne & externe verbinding

De matrixorganisatie brengt met zich mee dat de vakinhoud verspreid is over de geografische gebieden. Deze manier van werken vraagt om interne verbinding en afstemming. Enerzijds is het essentieel om medewerkers actief te betrekken, te verbinden en te informeren. Anderzijds is het ook van belang om helder te zijn over de actieve rol van de medewerker zelf die we hierin verwachten (zie ook paragraaf 4.3). Naast interne verbinding is externe verbinding net zo belangrijk. Wij bevinden ons in een netwerk van partners waarmee we in meer en mindere mate samenwerken om onze visie te verwezenlijken.

4.4.1 Interne verbinding

Om informatie uit te kunnen wisselen over ontwikkelingen en besluitvorming worden de reguliere werkoverleggen binnen de geografische - en de functionele gebieden benut. Ook verschijnt er na elk MT Brandweer een nieuwsbrief. We betrekken onze medewerkers actief door het organiseren van lente- en herfsttours. Wanneer een ontwikkeling zich hiervoor leent wordt een klankbordgroep of werkgroep van medewerkers ingesteld. Ook wordt tweemaandelijks het personeelsmagazine 02 uitgegeven. Met dit magazine willen we binding creëren en vergroten en iedereen goed blijven informeren. We streven met het inzetten van al deze middelen na, dat medewerkers weten waar ze informatie kunnen halen, maar ook dat ze weten waar ze moeten zijn om hun kennis en kunde te delen. In de komende beleidsperiode blijven we actief nieuwe communicatiemogelijkheden zoeken en ontwikkelen en is er aandacht voor de eigen rol die de medewerker heeft en kan vervullen in de communicatie. Ook betrekken we medewerkers in projectgroepen, want een stevig fundament en draagvlak is noodzakelijk om tot de gewenste ontwikkeling te komen.

Een goede ondersteuning op het gebied van bedrijfsvoering is van essentieel belang voor het functioneren van de brandweer. Medewerkers en leidinggevenden moeten kunnen rekenen op en hebben behoefte aan vakkundige ondersteuning op het brede palet van bedrijfsvoeringstaken. Deze taken zijn binnen de VRF centraal belegd bij de afdeling Bedrijfsvoering. Dit vraagt van de brandweer inzet op samenwerking met en een duidelijke vraagstelling aan de afdeling Bedrijfsvoering op bijvoorbeeld ICT en huisvestingsvraagstukken.

Brandweer Fryslân maakt deel uit van een groot netwerk van (keten)partners die werken aan de veiligheid in onze provincie en daarbuiten. Zo zijn wij één van de partners in het netwerk waarin de afdeling Crisisbeheersing van de VRF als verbindende schakel optreedt en waaraan zij haar bestaansrecht ontleent. Brandweer Fryslân wil bijdragen aan het verstevigen, borgen en verder uitbouwen van bestaande netwerken.

4.4.2 Externe verbinding

Eén van de pijlers van onze brandweerorganisatie is ‘verbonden met de gemeenten’. De VRF als overkoepelende organisatie geeft dit vormt door actief gemeenteraden op te zoeken en te informeren over het doen en laten van de VRF en haar onderdelen. Ook Brandweer Fryslân geeft hier op verschillende niveaus invulling aan. Regelmatig is er contact met de burgemeester om te spreken over de brandweerposten in zijn/haar gemeente, verwachtingen en ontwikkelingen. Er is afstemming met gemeentesecretarissen en ambtenaren openbare orde en veiligheid. Ook in het kader van de uitvoering van Wabo-taken is er direct contact tussen brandweer en de afdeling van de gemeente waar de Wabo-taken zijn belegd.

Brandweerspecifiek zijn wij verbonden met de veiligheidsregio’s Groningen en Drenthe. We werken steeds meer samen. Ook landelijk zijn wij actief door zitting te nemen in vakgroepen en programmaraden. Deze landelijke aansluiting versterken we door expertise te sturen en aan de voorkant mee te denken in ontwikkelingen en relevante informatie te halen.

4.5 Harmonisatie & kwaliteitsverbetering

Zoals in de inleiding al geschetst betekent de noodzaak tot harmonisatie en kwaliteitsverbetering, die op 1 oktober 2014 door de Bestuurscommissie Veiligheid is vastgesteld, niet dat voor 1 januari 2014 zaken onvoldoende geregeld waren. Wel heeft Brandweer Fryslân te maken met verschillende processen, procedures en kwaliteit in Fryslân. Dit is evident bij de vorming van één korps vanuit de verschillende gemeentelijke brandweerorganisaties. Deze verschillen komen niet uit de lucht vallen. In de kwaliteitsmetingen in 2009 en 2012 zijn deze al naar voren gekomen. Het bestuur heeft destijds ingestemd met het voorstel om de geconstateerde omissies en verschillen op te pakken na de regionalisering (AB d.d. 28 november 2012). Deze aanpak is in vergadering van de Bestuurscommissie Veiligheid op 1 oktober 2014 nogmaals onderkend. In deze vergadering is met name de urgentie onderkend om op korte termijn de paraatheid, de operationele informatievoorziening en de lerende organisatie te harmoniseren en kwalitatief te verbeteren. De primaire focus ligt op deze drie onderwerpen, die als eerste in hoofdstuk 5 worden beschreven. Voor de zomer 2015 worden voorstellen aan het bestuur voorgelegd. Naast deze onderwerpen richten we ons op de harmonisatie en kwaliteitsverbetering van de overige processen en producten die tevens in het volgende hoofdstuk aan de orde komen.

5. Doorontwikkeling naar toekomstbestendige brandweerzorg

5.1 Inleiding

Naast het spoor ‘verder bouwen aan de staande organisatie’ loopt het spoor ‘doorontwikkeling naar toekomstbestendige brandweerzorg’. Deze twee sporen staan niet los van elkaar, sterker nog deze sporen zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden. Doorontwikkeling van ons vak kan alleen met onze beroepsmedewerkers en vrijwilligers, die zich bewegen en ontwikkelen in een organisatie waar het prettig en veilig werken is, waar open gecommuniceerd wordt en waar aandacht is voor verbinding. Naast dat we in de staande organisatie bezig zijn met het harmoniseren en borgen van onze reguliere ‘dagelijkse’ taken vraagt onze brandweerzorg om doorontwikkeling passend bij onze hoofddoelstelling om deze toekomstbestendig te maken en passend bij de landelijke ontwikkelingen. Deze doorontwikkeling staat in dit hoofdstuk centraal. Alle onderwerpen, die in dit hoofdstuk aan de orde komen, dienen binnen de planperiode opgepakt te worden. Waarbij de volgorde in dit hoofdstuk de mate van urgentie aangeeft en daarmee ook de volgorde van de realisatie. Zoals in het vorige hoofdstuk al naar voren is gebracht vragen paraatheid, de lerende organisatie en de operationele informatievoorziening als eerste aandacht.

5.2 Paraatheid 2.0

De warme repressieve brandweerorganisatie binnen brandweer Fryslân moet zodanig ingevuld worden dat een incident met het juiste materiaal en materieel en met voldoende, goed opgeleid en geoefend brandweerpersoneel bestreden wordt. Dit dient op een efficiënte, effectieve maar vooral op een veilige manier plaats te vinden. Dit staat soms op gespannen voet met het uitruksysteem van ‘vrije instroom’. Dit alles afgestemd op de geldende en te verwachten risico’s binnen Fryslân. Het harmoniseren en verbinden van posten met elkaar met betrekking tot paraatheid én het borgen daarvan vraagt aanpassing van onze visie hierop en invulling daarvan. Het gaat om het regelen en afstemmen van voldoende bezetting voor de uitruk, goed functionerende piketten, kazernerings- en consignatieregelingen en het vastleggen en monitoren daarvan. Dit kan leiden tot hogere kosten voor vrijwilligersvergoedingen en beschikbaarheids- c.q. aanwezigheidsregelingen.

Tijdens het proces en in afwachting van de afronding van de geregionaliseerde brandweer is terughoudend omgegaan met het opleiden van brandweermensen. Hierin is in 2014 gestart met een inhaalslag en er wordt voor gezorgd dat personen, die nog niet aan het wettelijk opleidingsniveau voldoen, alsnog de benodigde diploma's halen. Binnen paraatheid is het ook zaak om medewerkers op te leiden en voor te bereiden op de risico’s die zich in hun lokale gebied voor kunnen doen.
Ook wordt oefenen op maat en omschakelen naar een andere manier van oefenen (voorbereiden op en leren omgaan met onverwachte omstandigheden) doorontwikkeld. Het doel is dat de medewerker minder 'oude fouten' maakt en het bepalen van harde en zachte normen. We streven naar een optimale opleiding- en oefensituatie om de belasting, voor met name brandweervrijwilligers, te beperken.

5.3 Lerende organisatie

Naast een netwerkorganisatie wil Brandweer Fryslân, passend bij de bestuurlijk vastgestelde ambitie, een lerende organisatie zijn. Wij moeten en willen continu op zoek zijn naar inzichten om ons eigen presteren te optimaliseren en aan bestuurders, burgers en maatschappij te laten zien wat we doen. Door deze inzichten kunnen wij ook gaan bijdragen in landelijke discussies en ontwikkelingen, zoals de onderlinge vergelijkbaarheid van Veiligheidsregio’s. In deze lerende organisatie ontwikkelen medewerkers inzichten en vaardigen en leren we zowel individueel als samen om nog beter, veiliger en effectiever/efficiënter toekomstige incidenten te bestrijden. We bieden medewerkers de mogelijkheid om steeds meer te doen van wat het beste werkt, te stoppen met datgene wat niet werkt en aan elkaar te leren wat het beste werkt.

Dit krijgt vorm op verschillende niveaus en schaalgrootte binnen onze organisatie. In het klein door te werken aan vertrouwen en openheid tussen medewerkers en de bereidheid om met elkaar in gesprek te gaan over het eigen functioneren en het functioneren van anderen met als doel het te verbeteren. Maar ook in het groot door kennis en leerpunten die naar voren komen uit incidentevaluaties, wijzigingen in materieel en onderzoeken naar nieuwe technieken en tactieken, te delen in de organisatie. Voorwaarden hiervoor zijn het beleggen van kennisregie in de organisatie, het inrichten

en in standhouden van voorwaarden voor een lerende organisatie voor zowel beroeps als vrijwilligers en de (door)ontwikkeling van een adequate registratie- en rapportagesystematiek.

Het onderzoeken van branden is voor de brandweer een belangrijk instrument om te kunnen leren. Onderzoek levert veel informatie op over oorzaken van branden, brandverloop, de effectiviteit van brandpreventieve voorzieningen, brandbestrijding en het gedrag van mensen bij brand. Deze informatie heeft de brandweer nodig om het repressief optreden beter efficiënter, effectiever en veiliger te maken, maar ook in de rol van de adviseur op het gebied van brandveiligheid. We gaan een brandonderzoeksteam realiseren, want kennis en kennisdeling betekent vooruitgang, ontwikkeling en innovatie.

5.4 Operationele informatievoorziening

Het is van belang om de incidentbestrijding informatie gestuurd te organiseren. Voor een veilige, efficiënte en effectieve repressieve inzet is het van groot belang dat de juiste informatie op de juiste plek op het juiste moment beschikbaar is voor de brandweermensen tijdens de inzet. Digitale ontsluiting van informatie vormt hiervoor één van de grootste uitdagingen. Voertuigautomatisering vervult hierin een belangrijke rol door het beschikbaar maken van gebiedsgerichte, objectgerelateerde en risicogerichte informatie en instructies. Het is noodzakelijk om ca. 100 eerstelijnsvoertuigen (TS'en, (H)OVDvoertuigen, HVvoertuigen) uit te rusten met mogelijkheden voor digitale informatievoorziening. Vervolgens moeten we ervoor zorgen dat de informatievoorziening en hardware actueel blijft en dat de medewerkers vertrouwd raken met het werken met de systemen tijdens de inzet.

5.5 Brandrisicoprofiel 2.0

Op grond van artikel 15 lid 2 van de Wet veiligheidsregio's is het Algemeen Bestuur van Veiligheidsregio Fryslân verplicht een regionaal brandrisicoprofiel vast te stellen. Brandweer Fryslân heeft een brandrisicoprofiel dat is vastgesteld op 19 september 2013. Het huidige brandrisicoprofiel bestaat uit een overzicht van de waarschijnlijkheid dat een brand in een bepaald type object voorkomt en het effect dat een dergelijke brand heeft. Dit is inzichtelijk gemaakt door middel van risicodiagrammen.

Er speelt een aantal zaken dat het noodzakelijk maakt om het huidige brandrisicoprofiel door te ontwikkelen naar het brandrisicoprofiel 2.0. De belangrijkste zijn de landelijke aandacht die er is voor de opkomsttijden van de brandweer (RemBrand Fase 2), nieuwe uitwerkingen van het risicoprofiel en het benadrukken van de eigen verantwoordelijkheid en zelfredzaamheid. Dit sluit aan bij de ontwikkeling van een regelgerichte naar een risicogerichte benadering. De nadruk komt veel meer te liggen op het voorkomen en beheersbaar maken van branden en incidenten dan op bestrijding. Er is dan ook behoefte aan een profiel gericht op feitelijke risico's, waarbij veel meer een gebiedsgerichte benadering wordt gekozen.

Het brandrisicoprofiel 2.0 vormt dé basis voor ons beleid en bepaalt welke inzet van de brandweer nodig is in risicobeheersing en incidentbestrijding. Daarnaast geeft het burgers en bestuurders inzicht in de risico's die ons dagelijks omringen. Op grond van het brandrisicoprofiel wordt - afgezet tegen de kosten en baten - bepaald welke inzet van de brandweer repressief en/of preventief nodig wordt geacht. Doorontwikkeling van het brandrisicoprofiel is een arbeidsintensief traject.

5.6 Dekkingsplan 2.0

Op basis van het brandrisicoprofiel 2.0, met aandacht voor de veiligheid van ons eigen personeel en door de inzet op risicobeheersing bepalen we de doeltreffende en slagvaardige situering van kazernes en brandweerauto's in Fryslân. Dit dient afgezet te worden tegen de huidige locatie van kazernes en de huidige verdeling van brandweerauto's, hoe we uitrukken (paraatheid 2.0) en hoe snel we ergens kunnen zijn. Hierdoor wordt de meest efficiënte en effectieve invulling bepaald. Het beheer, monitoring en onderhoud van het dekkingsplan, de KVT en de Melding- en Alarmeringsregeling (MAR) dient structureel ingebed te worden in de organisatie. Hiermee is altijd optimaal de snelste hulp en het juiste materieel, afgestemd op de risico's, gewaarborgd. Het Algemeen Bestuur heeft op 19 september 2013 besloten de landelijke onderzoeksresultaten van RemBrand fase 2 af te wachten voordat het dekkingsplan 2.0 wordt opgesteld. Naar verwachting worden deze onderzoeksresultaten in 2015 bekend gemaakt en zal het dekkingsplan 2.0 daarna ontwikkeld worden.

5.7 Risicobeheersing verbreed: Brandveilig Leven

Brandweer Fryslân levert vanuit verschillende invalshoeken kennis en expertise ten behoeve van een (brand)veilige leefomgeving. Denk hierbij aan de uitvoering van de wettelijke (advies)taken op het gebied van externe veiligheid, industriële veiligheid, brandveiligheid en vuurwerk, maar ook advisering richting gemeenten over evenementen en ruimtelijke ontwikkelingen. Bovendien treedt Brandweer Fryslân voor een groot aantal Friese gemeenten op als deskundige backoffice ten aanzien van brandveiligheidsaspecten binnen het gemeentelijke Wabo-proces.

Naast bovenstaande traditionele risicobeheersingstaken, werkt Brandweer Fryslân aan een verbreding van het taakveld risicobeheersing door gericht in te zetten op 'Brandveilig Leven'. De inzet op Brandveilig Leven is één van de door de Friese gemeenteraden geformuleerde ambities. Activiteiten op dit terrein hebben ten doel het brandveiligheidbewustzijn en de zelfredzaamheid van burgers, bedrijven en instellingen te vergroten door de eigen verantwoordelijkheid te stimuleren; dit alles onder het motto 'voorkomen is beter dan genezen'. Via een doelgroepgerichte aanpak wil Brandweer Fryslân de Friese samenleving van jong tot oud bewust maken van de gevaren van brand, hoe brand te voorkomen en hoe te handelen wanneer er onverhoopt toch brand uitbreekt. Via een dergelijke aanpak is nog veel veiligheidswinst te behalen. Samenwerking met de partners in ons netwerk (waaronder gemeenten, zorginstellingen, onderwijsinstellingen en woningcorporaties) is hierbij onmisbaar. Het bestaande Brandveilig Leven-programma wordt doorontwikkeld.

5.8 Programma Brandweerzorg 2.0

De koers naar toekomstbestendige brandweerzorg vraagt, zoals in de vorige paragrafen duidelijk is geworden, nogal wat van onze organisatie. Alle zaken grijpen in elkaar en vragen regie. Om dit op een zodanig goede wijze vorm te geven is het noodzakelijk dat we het programma 'Brandweerzorg 2.0' opstarten. Brandweerzorg 2.0 behelst het afstemmen van de paraatheid 2.0, de lerende organisatie, de operationele informatievoorziening, het brandrisicoprofiel 2.0, het dekkingsplan 2.0 en Brandveilig Leven. Ten behoeve van dit programma zijn voor externe ondersteuning en expertise, communicatie en het creëren van draagvlak middelen nodig waarmee een programmaorganisatie ingericht. De optelsom van het verder bouwen aan de staande organisatie en de doorontwikkeling van de brandweerzorg is de koers naar toekomstbestendige brandweerzorg in Fryslân. Visueel wordt dat als volgt weergegeven:

6. Maatschappelijk rendement & Bestuurlijke agenda

6.1 Inleiding

Dit hoofdstuk gaat in op het maatschappelijk rendement en de financiële uitwerking van de twee sporen uit dit beleidsplan. Tot slot worden de speerpunten die de komende beleidsperiode bestuurlijke besluitvorming vragen in een bestuurlijke agenda weergegeven.

6.2 Maatschappelijk rendement

De twee in te zetten sporen uit dit beleidsplan zetten de koers in naar een toekomstbestendige brandweerzorg waarbij we insteken op de uitkomst waarbij het maatschappelijk rendement het hoogst is en het bestuurlijk risico het laagst. Hiermee wordt een kosten-baten benadering voor (brand)veiligheid geïntroduceerd. Wij streven naar minder incidenten, minder slachtoffers en minder schade. De ingezette koers geeft invulling aan een grotere veiligheid van de burger, waarbij specifieke aandacht is voor de veiligheid van kwetsbare groepen en risicovolle objecten en het voorkomen en beperken van ontwrichting van de samenleving. De bestrijding van de brandweer gebeurd effectief, efficiënt maar vooral veilig! Om hierin de juiste keuzes te maken en transparant te zijn richting het bestuur gaan wij in deze beleidsperiode regelmatig in gesprek met het bestuur. Op deze wijze bepalen we gezamenlijk ons maatschappelijk rendement.

6.3 Financiële uitwerking

De begroting van de Brandweer Fryslân heeft een omvang van € 35,3 miljoen. De begroting wordt gedekt uit bijdragen van de gemeenten à € 30,1 miljoen en uit de rijksbijdrage BDUR à € 5,2 miljoen. De Friese gemeenten ontvangen 33 miljoen via het gemeentefonds. De bijdrage van de gemeenten aan de Brandweer is daarmee 3 miljoen euro (10 procent) lager dan wat er via de algemene uitkering aan middelen voor brandweerzorg wordt ontvangen. Samengevat kunnen we concluderen dat we, als de op een na goedkoopste van Nederland met een gemiddeld risicobeeld en een gemiddeld aantal uitrukken per jaar, een sobere en doelmatige brandweerorganisatie zijn.

In het eerste jaar van ons bestaan zijn wij terughoudend omgegaan met onze uitgaven en is de taakstelling van € 1.036.000 gerealiseerd. Het moment is aangebroken om verder te bouwen aan de staande organisatie en de koers naar toekomstbestendige brandweerzorg in te zetten.
Hiervoor is geld nodig. Geld dat binnen de huidige begroting moet worden gevonden door het ombuigen van budgetten. Voorstellen hiervoor worden in 2015 aan het bestuur voorgelegd. Dit kan in 2015, omdat we dan anderhalf jaar onderweg zijn en meer inzicht hebben in onze financiële stromen. Incidenteel hebben we € 1.225.000,- nodig om direct aan de slag te kunnen met het verder bouwen en het inzetten van de koers. De sobere en doelmatige insteek van dit jaar heeft mede als resultaat dat de incidentele middelen uit het rekeningresultaat van 2014 kunnen worden gedekt.

6.4 Bestuurlijke agenda

Onderstaande onderwerpen staan voor de planperiode 2015-2018 op de agenda. Volledigheidshalve wordt hierbij opgemerkt dat dit onderwerpen zijn die een bestuurlijke opdracht of besluitvorming vragen. De uitwerking van het vastgestelde beleid en de reguliere taken, is terug te vinden in de jaarplannen van de afdelingen en wordt bestuurlijk vastgelegd in de vorm van de jaarlijkse programmabegroting. Verantwoording naar bestuur en opdrachtgevers gebeurt gedurende het jaar door middel van vier- en achtmaandsrapportages en na afloop van het jaar via de jaarrekening.

	Kostenraming incidentele middelen	2015	2016	2017	2018
Programma Brandweerzorg 2.0 • Regie op inhoudelijke verbinding • Organiseren medezeggenschap, betrokkenheid medewerkers • Informatiebeheersing	€ 240.000	x			
Paraatheid 2.0 • Borgen paraatheid afgestemd op dekkingsplan en brandrisicoprofiel • Doorontwikkeling vakbekwaam worden • Doorontwikkeling vakbekwaam blijven	€ 160.000	x		x	
Lerende organisatie ontwikkelen • Evalueren incidenten, borgen leerpunten • Innovatie en kenniscirculatie • Team (brand) onderzoek	€ 100.000	x			
Operationele informatievoorziening • Beschikbaar en raadpleegbaar relevante informatie tijdens uitruk.	€ 150.000	x			
Brandrisicoprofiel 2.0 • Doorontwikkelen brandrisicoprofiel • Verwerken nieuwe inzichten	€ 200.000	x			
Dekkingsplan 2.0 • Inrichting doeltreffende en slagvaardige spreiding kazernes en voertuigen	€ 200.000		x		
Risicobeheersing verbreed:Brandveilig Leven • Doorontwikkeling Brandveilig Leven	€ 175.000		x		
Totaal incidenteel	€ 1.225.000				

X Moment van bestuurlijke besluitvorming

Incidentele inzet van middelen

Structurele inzet van middelen noodzakelijk: voorstel financiële dekking volgt in 2015