

## 4. PROGRAMMAPLAN BRANDWEER

### 4.1. Doel van het programma

Onze programmadoelen komen sterk overeen met die van Crisisbeheersing. Dit onderstreept de band tussen deze twee bedrijfskolommen. Brandweer Fryslân heeft samen met Crisisbeheersing een belangrijke taak om samen met burgers en organisaties Fryslân veiliger te maken. In lijn met het Beleidsplan Veiligheid (2019-2022) werken beide kolommen samen aan een netwerksamenleving. Met elkaar willen wij onze gezamenlijke data slim inzetten en verbinden om de veiligheid in Fryslân verder te vergroten. Brandweermensen en Crisisbeheersers zijn nieuwsgierig en zich steeds bewust van gebeurtenissen in hun omgeving. Zo kunnen zij goed inspelen op de veranderende wereld om hen heen.

### 4.2. Speerpunten Brandweer

Onderstaande speerpunten zijn specifiek voor Brandweer Fryslân en laten zien wat de ambitie voor 2022 is.

*Samen aantoonbaar paraat:* In 2022 zijn wij Samen aantoonbaar Paraat en voelen wij ons gezamenlijk verantwoordelijk voor de brandweezorg in Fryslân. Op basis van een betrouwbaar en actueel beeld van de repressieve slagkracht (mens en materieel) anticiperen wij adequaat op paraatheidsproblemen. Dit vraagt om openheid en de vanzelfsprekendheid om met elkaar gesprekken te voeren over paraatheid en de geleverde operationele prestaties, zoals: de daadwerkelijke bezetting-, uitruk- en opkomsttijden. We rapporteren hierover op basis van vastgestelde normen. Ook bereiden wij ons voor op de paraatheidsvraagstukken van de toekomst, bijvoorbeeld in het vraagstuk over de taakdifferentiatie brandweer.

*Samen aantoonbaar vakbekwaam:* In 2022 beschikken wij over een effectief en efficiënt trainingsprogramma dat aansluit op de behoefte van de medewerkers en de risico's in hun omgeving. Ons PPMO-programma zorgt ervoor dat al het personeel medisch geschikt is voor de taken die ze moeten kunnen uitvoeren. Het brandweerpersoneel heeft inzicht in de eigen mate van vakbekwaamheid en voelt zich daar zelfverantwoordelijk voor. Zowel de medewerker, de ploegleider als het clusterhoofd hebben inzicht in de stand van de vakbekwaamheid. Er kan mede hierdoor tijdig bijgestuurd worden op afwijkingen. Dankzij een flexibel vakbekwaamheidsprogramma kunnen wij inspelen op nieuwe inzichten en noodzakelijke aanpassingen voor onze repressieve organisatie.

*Risicobewust en Risicogericht samenwerken:* In 2022 werken wij Risicobewust en Risicogericht samen en richten wij ons op de risico's die ertoe doen. Juist hier kunnen wij vanuit onze integrale deskundigheid meerwaarde laten zien. Om deze deskundigheid te kunnen bieden, zijn wij risicobewust. Wij hebben voldoende besef van risico's in de omgeving. Intern zijn de verschillende disciplines met elkaar verbonden. Om goed risicogericht te kunnen werken hebben wij kennis van incidenten en het verloop van de bestrijding ervan. Maar ook van ons repressieve potentieel. Om repressief op te kunnen treden, hebben brandweermensen kennis van de preventieve voorzieningen, hulpmiddelen en de werking.

### 4.3. Resultaten in 2022

Naast de basistaken incidentbestrijding en de advies- en controletaken vanuit risicobeheersing, zet Brandweer Fryslân in op de volgende resultaten:

Speerpunt	Doel	Resultaat 2022
<i>Brandweer breed</i>	<b>Taakdifferentiatie</b> De taakdifferentiatie tussen brandweervrijwilligers en beroepskrachten wordt na besluit in 2021 van het Veiligheidsberaad en Minister JenV gecommuniceerd en geïmplementeerd.	Geïmplementeerde taakdifferentiatie.
	<b>Tweede loopbaanbeleid</b> Deze regeling is ontwikkeld als opvolger van het Functioneel Leeftijdsontslag. In 2020 is voor het eerst aanspraak gemaakt op de regeling en voor de komende jaren verwachten we een stijgende lijn.	Het resultaat van 2022 is afhankelijk van het besluit in de bestuurscommissie Veiligheid in 2021.
	<b>Informatievoorziening en datakwaliteit</b> We verbeteren de informatievoorziening en kwaliteit van data met het informatieplan VRF 2021 als leidraad.	Afhankelijk van de besluiten van het bestuur t.a.v. het informatieplan VRF 2021, de bijbehorende beleidsvoorstellen en het totale projectenportfolio, worden in 2022 de adviezen al dan niet (verder) uitgevoerd en geïmplementeerd. De adviezen gaan in ieder geval over slimme paggers, beschikbaarheidssystemen, paraatheidsmonitoring, navigatie en automatisch statussen.
<i>Samen aantoonbaar paraat</i>	<b>Adequate huisvesting</b> Realisatie brandweerkazerne Oudega en uitvoering bouwagenda.	Eind 2022 is brandweerpost Oudega klaar om repressieve taken zelfstandig uit te voeren. Deze worden uitgevoerd vanuit een tijdelijke (gehuurde) uitruklocatie en met beschikbare reservematerialen. Huisvesting en vervangen van materieel is opgenomen in investeringsplannen voor de jaren na 2022. Afhankelijk van de besluiten in het kader van taakdifferentiatie herzien we in 2021 de bouwagenda. De uitvoering wordt in 2022 verder opgepakt.
	<b>Evaluatie dekkingsplan 2.0</b> In 2021 wordt aan het bestuur een procesvoorstel gedaan t.a.v. de evaluatie van het dekkingsplan 2.0.	In 2022 wordt het verbeterplan n.a.v. de evaluatie van het dekkingsplan 2.0 geïmplementeerd. Dit hangt ook samen met de besluiten in het kader van taakdifferentiatie.
<i>Samen aantoonbaar vakbekwaam</i>	<b>Groeien naar meetbare vakbekwaamheid</b>	Er zijn instrumenten voor dialoog en gewenste cultuur ontwikkeld en waar mogelijk geïmplementeerd. De inhoud en planning is mede afhankelijk van de uitkomsten van het vraagstuk rondom taakdifferentiatie.
	<b>Aanbieden van actuele vakbekwaamheids-informatie</b>	Er is via een dashboard inzichtelijk wat de gerealiseerde en nog te behalen resultaten zijn van het vakbekwaamheidsprogramma.
	<b>3D Virtueel oefenen voor leidinggevend kader</b>	De werkgroepen voor digitaal en virtueel oefenen zijn gerealiseerd en leveren een vaste inbreng in het oefenprogramma.

	<b>Lerende organisatie</b> Brandweer Fryslân is een lerende organisatie.	Brandweer Fryslân leert van regionale en landelijke inzichten en inzichten om de Friese brandweezorg te verbeteren.
<i>Risicobewust en Risicogericht samenwerken</i>	<b>Omgevingswet</b> Uitvoering geven aan de Omgevingswet die per 1-1-2022 in werking treedt.	Extra aandacht voor scholing van medewerkers en het bekend raken met werken onder de Omgevingswet in 2022.
	<b>Dienstverlening Risicobeheersing</b>	De in 2022 ingevoerde Omgevingswet in 2022 gaat gepaard met nieuwe producten, werkwijzen en anders samenwerken. Vooraf is onvoldoende in te schatten hoe de wet in de praktijk uitpakt voor Brandweer Fryslân en het bevoegd gezag. We onderzoeken dit in 2022 samen met het bevoegd gezag. Daarna werken we een aangepast dienstverleningsmodel met daarin nieuwe producten uit.
	<b>Uitvoering programma Brandveilig leven 2019-2022</b>	Samen met partners geven we uitvoering aan het uitvoeringsprogramma Brandveilig Leven 2019-2022. Daarnaast wordt in 2022 een nieuw meerjaren uitvoeringsprogramma Brandveilig Leven opgesteld.
	<b>Ontwikkeling Informatiebeheer incidentbestrijding</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Meer precieze registratie van opkomsttijden door automatisch statussen (voorwaarde is goedkeuring businesscase)</li> <li>- Verdere verfijning van de inhoudelijke incidentregistratie in het kader van wettelijke verplichtingen</li> <li>- GEO-gebaseerd werken biedt in toenemende mate mogelijkheden om meer inzicht in voorkomen en spreiding van risico's te krijgen.</li> </ul>
	<b>Operationele informatievoorziening</b> Gebruiken en inzetten van de VRF GEO-voorziening.	Werkprocessen in koude en warme fase op basis van kaders en mogelijkheden ingericht.
	<b>Bluswatervoorziening</b>	Als vervolg op het project en actieprogramma geven we uitvoering aan going-concern acties ten aanzien van bluswatervoorziening.
	<b>Natuurbrandbeheersing</b> Gebiedsgericht werken op basis van per gebied vastgestelde RIN (Risico Index Natuurbranden).	De relevante natuurgebieden uit de gebiedsgerichte aanpak werken (of zijn in werking getreden) op basis van de geactualiseerde RIN.
	<b>Natuurbrandbestrijding</b> Verder uitwerken en borgen van de repressieve aanpak voor natuurbrandbeheersing.	Uitvoering gegeven aan het materieel- en vakbekwaamheidsplan op basis van de onderzoeksresultaten.

#### 4.4. Investerings in 2022

<b>Programma Brandweer</b>	<b>Lasten</b>	<b>Baten</b>	<b>Saldo</b>
Producten Brandweer			
BDUR			
<i>Bijdrage programma Brandweer</i>			
Reservemutaties Brandweer			
<b><i>Totaal programma Brandweer</i></b>			

## **[kader, graag boven of hoog naast het artikel]**

### **Waarom taakdifferentiatie bij De Brandweer?**

In veel organisaties hebben betaalde krachten meer verantwoordelijkheden dan vrijwilligers. Dit onderscheid is een voorbeeld van taakdifferentiatie. Bij de brandweer is dit gestaag verdwenen; de vrijwilligers zijn inmiddels net zo bekwaam en hebben dezelfde verantwoordelijkheden als hun betaalde collega's. Hoewel het systeem goed werkt, blijkt uit de jurisprudentie dat het in strijd is met de Europese wetten over gelijke behandeling. Daarom moet Nederland de brandweezorg anders inrichten. Een Denktank heeft in opdracht van de Minister van Veiligheid en Justitie een mogelijke oplossing op papier gezet en presenteert de effecten in het voorjaar van 2021. De Brandweer in Friesland verwacht dat beleidswijzigingen + uitvoering in 2022 zijn beslag krijgen.

## **[kop] Over een sterke samenwerking die in strijd is met de wet**

### **De manier waarop vrijwillige en betaalde krachten samenwerken is in strijd met de Europese wetten over gelijke behandeling. Beleidsmedewerker Marko Fennema van Brandweer Fryslân legt uit wat de aanleiding is en wat ons mogelijk te wachten staat.**

De bal ging zeven jaar geleden rollen. Een Belgische brandweervrijwilliger spande een rechtszaak aan tegen zijn gemeente. Hij wilde betaald worden voor wachturen die veel verplichtingen met zich meebrachten. Na advies van het Europese Hof besliste de rechtbank in het voordeel van de vrijwilliger. Dit maakte Nederland erop attent dat de Brandweer formeel Europese wetten over gelijke behandeling overtreedt. Betaalde krachten en vrijwilligers doen hetzelfde werk, maar krijgen verschillende beloningen.

Het Ministerie van Justitie en Veiligheid gaf een Denktank de opdracht om met een voorstel te komen hoe het systeem aan de wet kan voldoen. Met als belangrijkste punt: behoud de vrijwilligheid. De Denktank maakte een denkrichting en toetste deze bij alle Veiligheidsregio's. Ook hielden zij een enquête onder al het brandweerpersoneel. De Denktank komt in februari 2021 met een analyse van de mogelijke gevolgen. Marko: "Het beeld wat de Denktank kreeg vanuit alle Veiligheidsregio's is diffuus, dus dat is een ingewikkelde klus."

### **Ervaart De Friese Brandweer een probleem?**

Marko Fennema zit 'wat dubbel' in de voorbereiding op de nieuwe aanpak-in- wording. "We bereiden ons voor op de oplossing van een probleem dat de Friese brandweermensen niet ervaren. Tijdens een Webinar en via een enquête gaven zij aan: we begrijpen de context, maar lopen er zelf niet tegenaan. Ik verwacht geen rechtszaken van vrijwillige brandweermensen, toch behandelen we hen volgens Europese wetten wel ongelijk."

De huidige samenwerking tussen de vrijwilligers en betaalde krachten is volgens Marko sterk en flexibel. "Ons dekkingsplan leunt op het spreiden van de mensen met specialistische kennis. We geven vrijwilligers ook ruimte om een alarmering aan zich voorbij te laten gaan. We piepen altijd meer dan genoeg mensen op."

### **Hoe wil de Denktank de rechtsongelijkheid veranderen?**

Marko: "Niemand wil af van de vrijwilligers en de samenwerking met beroepskrachten. De Denktank kijkt daarom hoe je een verschil kunt maken in verantwoordelijkheden. Zoals geen opkomstplicht als de pieper gaat en minder opleidingsverplichtingen voor een specialisatie. Een deel van de vrijwilligers parttime in dienst nemen is ook een optie."

### **Wat betekent dit in de praktijk voor Brandweer Fryslân?**

Marko soms een aantal aandachtspunten op die Veiligheidsregio Fryslân de Denktank heeft meegegeven: "Op een aantal posten zijn er vrijwilligers met meer dan één specialisme. Zoals het meten van gevaarlijke stoffen in de lucht of bestrijden van complexe natuurbranden. Volgens de huidige landelijke denkrichting 'mag' een vrijwilliger nog maar één specialisatie hebben. Een beroeps moet zich klaarstomen voor drie. Dat kan betekenen dat je een beroepskracht gericht moet opleiden voor twee specialisaties waar in de praktijk misschien wel geen behoefte aan is. Ook hebben we de Denktank gewezen op gevolgen voor de autonome Waddeneilanden, die vanwege hun geografische ligging veel specialisaties zelfstandig moeten uitvoeren. Als dat niet meer kan, moeten ze vrijwilligers in dienst nemen of een beroep doen op collega's aan de vaste wel. Dat laatste is niet reëel als je snel moet handelen."

### **Hoe staan vrijwilligers tegenover een carrière als beroeps?**

Marko: “Een aantal staat ervoor open, veel vrijwilligers willen dit niet. Zij zeggen: ‘We hebben al een baan.’ Ook is nog niet duidelijk hoe zo’n parttime dienstverband er uit gaat zien en wat de rechten en plichten zijn.”

**Heeft Europa een punt?**

Marko: “In veel Europese wetten beschermen we gelijke behandeling van iedereen. En dat is een groot goed. Als een man en vrouw beiden directeur zijn en de man verdient meer, dan is dat een heel concrete rechtsongelijkheid: verwacht je hetzelfde van mensen, dan moet je hen hetzelfde belonen. Bij de brandweer is de rechtsongelijkheid minder concreet en voelbaar, maar de juridische context dwingt ons tot omturnen. Hoe we dat precies gaan doen, moet blijken uit de Denktank-uitkomsten.