

AGENDA

Algemeen bestuur

Datum	:	15 december 2021
Tijdstip	:	13.00 – 13.30 uur, aansluitend BAO van 13.30 tot 14.30
Locatie	:	Digitaal , via Teams

Onderwerp	Bijlage	Doel
1. Opening en mededelingen <ul style="list-style-type: none">Voorstellen kolonel Huub Klein Schaarsbergen (nieuwe Regionaal Militair Commandant)		Informereren
2. Ingekomen stukken	-	Kennisnemen
3. Besluitenlijst AB-vergadering 8 juli 2021	1	Vaststellen
Informerend		
4. Rechtmatigheid aanbestedingen	1	Ter informatie
Besluitvormend		
5. Tweede bestuursrapportage 2021	2	Vaststellen
6. Begroting 3.0	2	Vaststellen
7. Bestuurderstevredenheidonderzoek	3	Vaststellen
8. Regionaal Crisisplan Veiligheidsregio Fryslân 2022 – 2025	2	Vaststellen
9. Rondvraag en sluiting		

Om 14.30 vindt een themasessie Zorg en Veiligheid plaats.

Besluitenlijst algemeen bestuur Veiligheidsregio Fryslân

Datum : 8 juli 2021
Locatie : Stania State, Oentsjerk

Aanwezig:

S. Buma (voorzitter)	E. van Selm
J.A. de Vries (vice-voorzitter)	J. Rijpstra
J. Zoetendal (vz BC Gezondheid)	F. Veenstra
H. Zonderland (plv. vz. BC Gezondheid)	L.P. Stoel
L.J. Gebben (pfh Financiën & Organisatie)	P.H.S. van Rest - Openbaar Ministerie
C van de Pol (via Teams)	J. Schepper, politie Noord-Nederland
O. Brouwer	
J. Kramer	

W.K. Kleinhuis (algemeen directeur /commandant brandweer/secretaris)
M.I. de Graaf (directeur Publieke Gezondheid) T. Wester (plv. secretaris, verslag)
E. Knoll (directeur Bedrijfsvoering)

Afwezig:

I. Sjerps	N.I. Agricola
T.J. van der Zwan	H. Oosterman
W. van Gent	M.C.M. Waanders
N.A. van de Nadort	L.M.B.C Kroon – Wetterskip Fryslân
T. Schokker - Strampel	

1. Opening en mededelingen

De voorzitter opent de vergadering om 10.00 uur en heet de aanwezigen welkom.

Mededelingen:

De heer Knoll meldt dat er nieuwe wetgeving komt rondom de rechtmatigheidsverantwoording. De invoering hiervan wordt niet snel verwacht, maar het heeft onze aandacht.

De heer Kleinhuis meldt dat de presentatie van het Bestuurderstevredenheidsonderzoek is uitgesteld tot de volgende vergadering van het algemeen bestuur.

2. Ingekomen stukken

- Besluitenlijst bestuurscommissie Gezondheid d.d. 17 juni 2021
- Besluitenlijst bestuurscommissie Veiligheid d.d. 16 juni 2021

Het algemeen bestuur neemt de stukken voor kennisgeving aan.

3. Besluitenlijst AB vergadering 11 maart 2021

Het algemeen bestuur stelt de besluitenlijst ongewijzigd vast.

4. Oprichting Werkgeversvereniging Samenwerkende Veiligheidsregio's (WVSV)

De heer Kleinhuis licht toe:

- Er is een oprichtingsvergadering geweest met de 25 veiligheidsregio's
 - Veiligheidsregio Fryslân is nu formeel toegetreden tot de werkgeversvereniging.
 - De werkgeversvereniging is nu de onderhandelaar in de CAO-onderhandelingen
- Hoe de inspraak geregeld wordt van de besturen van de veiligheidsregio's is nog niet duidelijk.

Het Algemeen bestuur neemt de oprichting van de WVSV voor kennisgeving aan.

5. Ontwikkelingen verzekeren aansprakelijkheid en oprichten rechtspersoon

De heer Kleinhuis licht de notitie toe. Om het gestelde mogelijk te maken is het nodig dat elke gemeente toestemming geeft de rechtspersoon op te richten. Dit gaat in het najaar lopen via de colleges en de gemeenteraden. Waar mogelijk wordt dit gecombineerd met de kaderbrief.

Mevrouw Van Selm vraagt of het risico in elke regio gelijk is. De heer Kleinhuis reageert dat er goed nagedacht moet worden over een eerlijke verdeelsleutel omdat de risico's inderdaad per regio verschillen. Er wordt een langlopend project rondom dit onderwerp gestart.

Het algemeen bestuur neemt dit voor kennisgeving aan en laat zich t.z.t. graag verder informeren over de ontwikkelingen.

6. Eerste bestuursrapportage 2021

De heer Kleinhuis geeft nog een korte toelichting op de bestuursrapportage. Omdat deze inhoudelijk reeds aan de orde is geweest in de bestuurscommissies stelt de voorzitter voor de stukken ongewijzigd vast te stellen. De leden van het algemeen bestuur stemmen hiermee in.

Het Algemeen bestuur stelt de eerste bestuursrapportage 2021 vast.

7. Zienswijzen jaarrekening 2020, begroting 2022 en begrotingswijziging 2021

De heer Knoll geeft een korte toelichting op de stukken.

Er zijn 2 zienswijzen ingediend:

- *Voorstel niet te indexeren*
DB vindt het ongewenst om niet te indexeren omdat dit op termijn kan leiden tot tekorten en wij vervolgens extra in rekening moeten brengen bij de gemeenten.
- *Voorstel de egalisereserve vanaf 2022 niet verder aan te vullen*
DB is van mening dat juist het opbouwen van reserves, in combinatie met bovengenoemde indexering, leidt tot meer financiële ruimte.

Het algemeen bestuur kan met deze reacties op de zienswijzen instemmen, met als opmerking er rekening mee te houden dat de financiën van de gemeenten onder druk staan mede door de korting op het gemeentefonds door de rijksoverheid. De bekostiging van de eerder afgesproken noodzakelijke investering in toekomstbestendige bedrijfsvoering (in totaal € 1,2 miljoen structureel) kan met ingang van 2023 plaatsvinden zonder verhoging van de gemeentelijke bijdragen. De uitgave van het extra toegekende budget zal in de Berap worden verantwoord.

Het algemeen bestuur

- ***neemt kennis van de ingediende zienswijzen***
- ***stemt in de met de reactie van de veiligheidsregio***
- ***stelt de begroting 2022, eerste begrotingswijziging 2021, jaarrekening 2020 en de reactienota ongewijzigd vast.***

6. Rampbestrijdingsplan Vliegbasis Leeuwarden

Het algemeen bestuur stelt de het rampbestrijdingsplan vliegbasis Leeuwarden vast.

9. Rondvraag en sluiting

De voorzitter bedankt de aanwezigen voor hun inbreng en sluit de vergadering om 10.30 uur.

Vastgesteld in de vergadering van het Algemeen Bestuur van 15 december 2021

Voorzitter

Secretaris

S. van Haersma Buma

W.K. Kleinhuis

Oplegnotitie informierend

Onderwerp	Rechtmatigheid aanbestedingen
Ter behandeling in de vergadering van	het Algemeen Bestuur
Status	Niet Openbaar
Portefeuillehouder	Dhr. Gebben
Auteur	Erik Knoll
Bijlagen	Geen
Vergaderdatum	15-12-2021
Agendapunt	4
Betrokken afdeling/ medewerkers (functioneel)	
OR/GO	Kies een item.

Kennisnemen van	De wijze waarop VRF omgaat met de rechtmatigheid van inkopen van diensten en leveringen ten tijde van de bestrijding van Covid-19.
Inleiding	<p>In de afgelopen periode zijn veel diensten en leveringen door VRF ingekocht om Covid-19 te bestrijden. Deze inkoop vond plaats in opdracht van het ministerie van VWS en stond uiteraard onder tijdsdruk. Daarom is het proces van inkopen zoals opgesteld in ons inkoop- en aanbestedingsbeleid niet in alle gevallen gevolgd.</p> <p>Op dit moment gaat de bestrijding van de pandemie een nieuwe fase in met het opschalen van testen, bron- en contactonderzoek en het versnellen van de boostervaccinatie. Dit zal opnieuw onder grote tijdsdruk plaatsvinden en daarom ook invloed (kunnen) hebben op het proces van inkopen. Het Dagelijks Bestuur is hierin meegenomen en heeft de directie het vertrouwen en toestemming gegeven om hierin afwegingen en keuzes te maken.</p>
Kernboodschap	<p>Voor wat betreft opdrachten die Europees aanbesteed dienen te worden (groter dan € 214.000 excl. BTW) is geconcludeerd dat rechtmatig is gehandeld onder de voorwaarde dat per opdracht achteraf een aantal administratieve acties worden uitgevoerd. Deze conclusie geldt voor een tiental opdrachten die deze grens hebben overschreden. Voor één opdracht kan deze conclusie nog niet kan worden getrokken.</p> <p>Deze conclusie hebben we kunnen trekken door oa. gebruik te maken van een advies dat onze advocaat hierin heeft gegeven. Er is hierin per opdracht onderzocht of:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sprake is van een sociale- en specifieke dienst (waarvoor

	<p>een grens van € 750.000 van toepassing is)</p> <p>2. Een beroep kan worden gedaan op dwingende spoed. Omdat alles in het teken stond van spoed en het daadwerkelijk snel kunnen leveren is voor een aantal diensten en leveringen de procedure onderhandeling zonder vooraankondiging toegepast.</p> <p>Met het ingaan van de nieuwe fase in bestrijding van de pandemie dienen weer nieuwe diensten en leveringen te worden ingekocht. Er zal uiteraard opnieuw worden gepoogd zo rechtmatig mogelijk te handelen, echter ook nu staat alles in het teken van spoed. Daarom is het ook nu niet uit te sluiten dat er een beroep moet worden gedaan op dwingende spoed en zullen niet altijd de vereiste stappen kunnen worden gezet. Reden hiervoor is de doorlooptijd van een procedure, maar ook het niet beschikbaar zijn van degelijke partijen die de gevraagde diensten en leveringen kunnen aanbieden.</p> <p>Daarnaast is voor opdrachten onder de Europese drempel in vele gevallen afgeweken van het eigen inkoop-en aanbestedingsbeleid door het toepassen van de enkelvoudige procedure in plaats van de meervoudig onderhandse procedure.</p> <p>Overigens wordt geconcludeerd dat het reguliere proces van aanbestedingen goed werkt omdat in de geanalyseerde lijst van crediteuren geen reguliere crediteuren voorkomen.</p>
<p>Consequenties</p>	<p>VRF is van mening dat er in de meeste opdrachten rechtmatig is gehandeld, mits een aantal acties (achteraf) worden uitgevoerd. Overigens zal onze accountant bij de jaarrekeningcontrole een check op de aanbestedingen uitvoeren. De uitkomst hiervan zal een rol spelen in het oordeel over onze jaarrekening.</p>
<p>Communicatie</p>	

Oplegnotitie Besluitvormend

Onderwerp	Tweede bestuursrapportage 2021
Ter behandeling in de vergadering van	het Algemeen Bestuur
Status	Openbaar
Portefeuillehouder	Jeroen Gebben
Auteur	Erik Knoll
Bijlagen	1. Tweede bestuursrapportage 2021
Vergaderdatum	15-12-2021
Agendapunt	5
Betrokken afdeling/ medewerkers (functioneel)	De bestuursrapportage is een product van alle organisatiedelen samen.
OR/GO	Kies een item.

Conceptbesluit	1. De bestuursrapportage inclusief tweede begrotingswijziging vast te stellen.
Inleiding	<p>Via de tweede bestuursrapportage wordt het Algemeen bestuur geïnformeerd over de stand van zaken van de afgesproken resultaten in de lopende begroting. Het Dagelijks bestuur legt verantwoording af aan het Algemeen bestuur over de afwijkingen ten opzichte van de begroting, zowel inhoudelijk als financieel. Daarbij geven we antwoorden op de vragen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Worden de taken uitgevoerd zoals gepland? - Is er een bijstelling nodig van de afgesproken resultaten? - Geven we daarvoor meer of minder geld uit dan vooraf gepland? <p>De relevante programma's worden aan de respectievelijke bestuurscommissies voorgelegd voor een inhoudelijke toets. Op basis van de adviezen van de bestuurscommissies legt het Dagelijks bestuur de gehele bestuursrapportage uiteindelijk ter vaststelling voor aan het Algemeen bestuur.</p> <p>De Auditcommissie heeft de bestuursrapportage besproken en adviseert positief aan het AB.</p> <p>Bestuurscommissie Gezondheid Akkoord met inhoud programma Gezondheid.</p>

	<p>Maatschappelijke impact van corona wordt benoemd als onderwerp van het Bestuurlijk afstemmingsoverleg; portefeuillehouders Zorg en Welzijn (wethouders) zien hierin een rol voor zichzelf. Mogelijk kan dit vorm krijgen in de zgn. nafase.</p> <p>Bestuurscommissie Veiligheid Akkoord met inhoud programma's Brandweer en Veiligheid. Dhr Gebben meldt dat het Dagelijks bestuur met een gedachtenlijn komt voor het saldo dat overblijft, zodat het bestuur hierin bewuste keuzes kan maken.</p>
Beoogd effect	Het Algemeen bestuur in positie brengen om tussentijds bij te sturen.
Argumenten	<p><i>1.1 De bestuursrapportage biedt een tussentijds moment voor het Algemeen bestuur om haar controlerende rol uit te voeren.</i></p> <p>Om het Algemeen bestuur te helpen ook gedurende het jaar haar controlerende rol uit te kunnen oefenen, vertellen we formeel twee keer per jaar wat de stand van zaken is als het gaat om de in de begroting opgenomen doelen.</p>
Kanttekeningen/risico's	<p><i>1.1 De coronacrisis bemoeilijkt het afgeven van een prognose.</i></p> <p>Door de coronacrisis en ingestelde maatregelen blijft Veiligheidsregio Fryslân opereren in een dynamisch speelveld. De afgegeven prognose kan hierdoor onzekerheden bevatten. De onderdelen die onzekerheden bevatten zijn in beeld, en worden actief gemonitord. Bij het vaststellen van de jaarrekening worden de effecten van deze onzekerheden op de egalisatiereserve en bestemmingsreserves nader uiteengezet.</p>
Financiële consequenties	<p>Het totale resultaat inclusief corona-effect voor 2021 wordt geschat op een saldo van € 2,0 mln. De grootste afwijkingen ten opzichte van de begroting betreffen minder uitgaven bij de brandweer voor materieelbeheer, vakbekwaam en vrijwilligersvergoedingen.</p> <p>In het saldo van € 2,0 miljoen is rekening gehouden met het doorschuiven van een deel van de in 2020 gereserveerde middelen voor uitgestelde taken. Op deze wijze blijven de bestemde middelen beschikbaar zodat de nog te realiseren inhaalslag op deze onderdelen in de toekomst gefinancierd wordt.</p>
Vervolgaanpak/uitvoering	Geen
Communicatie	Voorlopig geen
Besluit	Kies een item.
Paraaf secretaris	
Kopie naar auteur	

Bestuursrapportage

Januari - augustus 2021

1. Inleiding

Programma overstijgende onderwerpen

Een aantal thema's speelt in meerdere programma's. In deze rapportage vindt u een overzicht van de stand van zaken.

Corona

De coronacrisis doet een beroep op ons aanpassings- en uithoudingsvermogen. Ruim anderhalf jaar anticiperen we op de golven van de pandemie, voeren we extra taken uit binnen de crisisorganisatie en proberen we zo goed mogelijk onze reguliere taken uit te voeren. Naast de (zorg)inhoudelijke taken die de GGD en crisisorganisatie uitvoeren, heeft de crisis ook invloed op ondersteunende en adviserende taken. De afdelingen Facilitair, Informatiemanagement & ICT, Financiën en Personeel & Organisatie leveren veel extra denk- en uitvoeringswerk.

De rol van de brandweer in de bestrijding van de coronacrisis is beperkt, maar de effecten van de crisis zelf zijn wel goed merkbaar. Vooral op het gebied van oefenen en opleiden hebben ploegen anderhalf jaar lang weinig kunnen doen. Daarnaast hebben wijzigende maatregelen invloed op de wijze waarop we ons werk organiseren en samenwerken met partners.

De omstandigheden zorgen voor de noodzaak van een continue afweging van prioriteiten en het maken van keuzes. Dit leidt ertoe dat projecten en taken vertragen. We verwachten op een aantal onderdelen dan ook een lagere besteding, terwijl wij op andere onderdelen juist extra uitgaven moeten plegen. Bij de programmaonderdelen wordt hier specifiek op in gegaan.

Voor het programma gezondheid worden de extra kosten en gemiste opbrengsten vergoed door het ministerie van VWS. Voor dit programma verwachten wij daarom een nihil saldo. Verder zien wij bij de brandweer dat wij door de beperkte oefenmogelijkheden de budgetten voor het vakbekwaam worden en blijven van onze vrijwilligers veel minder benutten. Daar komt bij dat vrijwilligers ook minder uren maken en minder vergoeding krijgen. Bij materieelbeheer constateren wij een schaarste op de markt, waardoor levertijden vele malen langer zijn dan gebruikelijk. Hierdoor is vertraging in de planning ontstaan, en zullen niet alle projecten dit jaar gerealiseerd worden. Deze uitdagingen zorgen ervoor dat de inhaalslagen zoals we in de plannen verwoorden, nog niet zijn gerealiseerd en dat onze uitvoeringsplanning van deze inhaalslagen dient te worden herzien.

Ook bij de ondersteunende taken van onze organisatie is er sprake van vertraging. Kernregistratieprojecten, het IM-plan en GEO lopen door, terwijl de verwachte bestedingen voor de Wnra (Wet normalisering rechtspositie ambtenaren) door de landelijke ontwikkelingen doorschuiven.

Omdat het niet uitvoeren van diverse taken de kwaliteit van de dienstverlening in de toekomst onder druk zet, moeten we een groot deel van de uitgestelde taken later inhalen. Wij hebben immers vakbekwame brandweerlieden nodig en het materieel moet op orde zijn. Wij zullen in de jaarstukken een voorstel doen voor een geactualiseerde uitvoeringsplanning voor vertraagde taken. Overigens is een deel van de benodigde middelen hiervoor reeds ter beschikking gesteld bij de vaststelling van de eerste begrotingswijziging. Deze beschikbaar gestelde middelen blijven gereserveerd in de bestemmingsreserve "In te halen werkzaamheden" tot het moment dat de taken zijn uitgevoerd óf het bestuur besluit tot een wijziging van de bestemming van deze middelen.

CAO

Onze huidige CAO heeft een looptijd tot en met 31 december 2020. Hoewel de onderhandelingen tussen de diverse belangenbehartigers geruime tijd duren, is er nog geen duidelijkheid over de mogelijke effecten van de CAO die met terugwerkende kracht per 1 januari jl. moet ingaan. Wij hebben op basis van de verschillende inzetbrieven van de belangenbehartigers een inschatting gemaakt van het mogelijke CAO-effect en dit verwerkt in onze prognose. Hierbij gaan wij uit van een effect van ca. 2%. Daarmee verwachten we de looneffecten en mogelijke incidentele vergoedingen op te kunnen vangen.

Omgevingswet

De nieuwe ingangsdatum van de Omgevingswet is bepaald op 1 juli 2022, een half jaar later dan gepland. Dit geeft ons extra ruimte om de voorbereidingen te treffen die nodig zijn om bestuurders te adviseren. We werken samen met de Friese gemeenten via De Friese Aanpak.

Welke impact de Omgevingswet gaat hebben op de dienstverlening van Veiligheidsregio Fryslân is nog onzeker. Uit informatie van onze gemeenten blijkt een grote kans op meer vragen aan GGD Fryslân. Dit vraagt om een uitbreiding van de huidige formatie. Wij leggen de bestuurscommissie Gezondheid in november een aantal opties voor hoe hiermee om te gaan. Indien van toepassing verwerken we dit besluit in de kaderbrief van 2023.

Voor Brandweer Fryslân en Crisisbeheersing geldt een grotere onzekerheidsmarge. Naar sommige diensten is meer vraag, naar andere minder. Insteek is om hier niet vooraf op te anticiperen, maar om de komende twee jaar met hetzelfde beschikbare budget te werken. Die tijd wordt benut om te registreren welke aanpassingen in de vraag er zijn, en wat de impact op de financiële bijdrage van de gemeenten is.

We maken nu voor bepaalde maatwerkpakketten meer kosten dan we in rekening brengen. Gelet op het uitgangspunt om de komende jaren met hetzelfde budget te blijven werken, stellen we voor om het tekort wat hierdoor ontstaat (€ 300.000 in totaal voor de jaren 2022, 2023, 2024) incidenteel te dekken. De bestuurscommissie Veiligheid heeft hier in juni akkoord op gegeven, waarmee alle kaders zijn gecreëerd om de komende twee jaar te benutten voor een zorgvuldige evaluatie.

Financiële afwijkingen

In deze tweede bestuursrapportage rapporteren wij over de begroting 2021 na eerste wijziging. Deze wijziging stelde het algemeen bestuur op 8 juli gelijktijdig met de jaarrekening 2020 en de begroting 2022 vast. De prognose van het operationele resultaat voor 2021 komt na acht maanden uit op € 2.057.000.

Programma	8-maands
Gezondheid	0
Organisatie	95.000
Crisisbeheersing	-125.000
Brandweer	2.087.000
Totaal	2.057.000

De achtergrond lichten we per programmaonderdeel toe.

2. Programma Gezondheid

Afwijkingen ten opzichte van de begroting

Op basis van de huidige realisatie verwachten we nagenoeg een nihil resultaat. Hierbij houden we rekening met de huidige regeling voor compensatie van coronakosten (inclusief meer/minder kosten op reguliere taken),

De uitvoering van de jeugdgezondheidszorg brengt extra kosten mee, zoals de huur van extra locaties. De extra ruimte hebben we onder andere nodig om te kunnen voldoen aan de eisen van de anderhalve metersamenleving. Dit heeft als resultaat dat er een negatief saldo is bij jeugdgezondheidszorg. Deze extra kosten vallen buiten de compensatieregeling; ze gelden voor alle bedrijven en GGD wil hierin geen uitzonderingspositie innemen.

In de vastgestelde jaarrekening 2020 zijn middelen gereserveerd voor het opvangen van de verwachte negatieve effecten van gewijzigde financiering van de JGZ binnen de Publieke Gezondheidszorg Asielzoekers. Als gevolg van de coronacrisis is op dit moment nog steeds niet duidelijk wat de impact van de gewijzigde financiering is. Het in 2020 gereserveerde bedrag zal hierdoor mogelijk worden doorgeschoven naar 2022.

Ontwikkelingen en risico's die kunnen leiden tot afwijkingen

Jeugdgezondheidszorg (JGZ)

De coronapandemie zorgt voor een achterstand in de werkzaamheden voor JGZ. Het bestuur heeft besloten om middelen door te schuiven. Daarmee kunnen we het werk voortzetten en inhalen. Opgedane kennis en kunde leggen we vast binnen het project JGZ 3.0. Inmiddels is er sprake van 300 meer geboortes dan oorspronkelijk begroot. Dit heeft met name effect op de planning van de werkzaamheden van de screeners van pasgeboren baby's. We onderzoeken momenteel of de extra geboortes effect hebben op onze overige diensten.

Rijksvaccinatieprogramma (RVP)

Met ingang van 2021 heeft het Ministerie van VWS de vaccinatie tegen meningokokken W toegevoegd aan het Rijksvaccinatieprogramma. In de meicirculaire van het Gemeentefonds zijn de middelen bekend gemaakt voor de uitvoering van de meningokokken W vaccinatie. Voor Fryslân gaat het in totaal om een bedrag van € 142.582. Voor het Rijksvaccinatieprogramma heeft de bestuurscommissie Gezondheid besloten om de middelen die worden overgeheveld naar het gemeentefonds beschikbaar te stellen aan GGD Fryslân. In oktober worden de vaccinatiecijfers gedeeld met het bestuur.

VVE monitor

De VVE monitor die we dit jaar toepassen met gemeenten en Kinderopvang is nu enige tijd in gebruik. Komend najaar staat de evaluatie gepland van deze monitor op de planning. De inzichten en eventuele verbetermogelijkheden die deze evaluatie oplevert zullen we delen met het bestuur.

Corona organisatieonderdeel

Ons coronaorganisatieonderdeel is nog steeds actief en gezien de huidige situatie m.b.t. het coronavirus is er ook nog geen sprake van afschalen. In het corona organisatieonderdeel streven we ernaar de werkzaamheden zoveel mogelijk te laten uitvoeren door specifiek daarvoor ingehuurde krachten. Dit doen we zodat onze reguliere taken ook zoveel mogelijk doorgang kunnen vinden, al dan niet in een aangepaste vorm.

Om toch snel te kunnen opschalen wanneer de situatie dit vraagt, gaan we meer van onze eigen mensen opleiden om tijdelijk (maximaal 2 weken) te kunnen inspringen.

Reizigersvaccinatie

De afgelopen maanden hebben een instabiel beeld laten zien en voor 2022 is het nog onzeker of het volume van de cliëntenstroom met betrekking tot reizigersvaccinaties, en daarmee de inkomsten, zich herstellen. Pas tegen het eind van dit jaar verwachten we daar meer duidelijkheid over te hebben. Er zal worden gewerkt aan een alternatief scenario om extra in te zetten op beroepsvaccinaties. Dit kan mogelijk een meer stabiele stroom van inkomen opleveren in bijvoorbeeld corona gerelateerde tijden. Het vraagt echter wel andere competenties van de medewerkers. Het benaderen en overtuigend adviseren van bedrijven is iets anders dan individueel advies geven over vaccinaties bij reizen en het product dat je daarvoor aanbiedt. Er is binnen het team voorbereiding nodig om daarop te anticiperen.

AVG

We hebben in de afgelopen 4 maanden de nodige stappen gemaakt om aan de AVG te voldoen, maar we zijn er nog niet. In onze organisatie maken we veel gebruik van gegevens, waardoor dit veel inspanning vraagt. We verwachten 2022 nog nodig te hebben om alles goed te borgen. Dit heeft de komende tijd daarom nog prioriteit en onze aandacht.

Inspecties kinderopvang

Door de coronamaatregelen en ziekte bij het personeel verwachten wij dit jaar niet alle inspecties van de kinderopvang te kunnen uitvoeren. We proberen achterstanden zoveel mogelijk in te halen en daarmee de 100% norm zo dicht mogelijk te benaderen.

Antibiotica resistentie (ABR) en Bijzondere Resistente Micro Organismen (BRMO)

In de drukte van de coronapandemie is ABR geen centraal aandachtspunt geweest van de GGD. De grote aandacht voor hygiëne en infectiepreventie heeft wel ook bijgedragen aan een vermindering van de overdracht van resistente micro-organismen.

Een centraal punt in de ABR-bestrijding in Noord-Nederland is het BRMO-informatiepunt van de deskundigen infectiepreventie van de drie noordelijke GGD'en. De coördinatie hiervan ligt bij GGD Fryslân. Hier kunnen burgers en zorgverleners terecht met al hun vragen over ABR. Tijdens de coronapandemie waren er nauwelijks vragen op dit terrein, ook niet bij andere instellingen en vraagbaken.

ABR-bestrijding binnen het ABR-zorgnetwerk Noord-Nederland is wel voortgezet, hoewel op het hoogtepunt van de pandemie op een lager niveau. In het zorgnetwerk werken de drie noordelijke GGD'en en in het coördinatieteam samen. Een arts IZB vertegenwoordigt hierin GGD Fryslân.

Stand van zaken overige resultaten

Resultaat van de inspectie van onze vaccinatielocaties

De Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd (IGJ) bezocht onze locaties op vrijdag 28 mei 2021 in Dokkum en op Ameland. Het bezoek vond plaats vanwege het toezichtonderzoek naar de uitvoering van het vaccineren. De beoordeling was positief. De inspectie gaf een aantal aandachtspunten, welke vervolgens zijn opgepakt. De conclusie van het inspectierapport was als volgt:

Uw organisatie heeft hard gewerkt aan de organisatie van het vaccinatieproces. Daar heeft de IGJ waardering voor. Bij de resultaten kunt u teruglezen welke aspecten als voldoende zijn beoordeeld, maar ook waar aandacht voor nodig is.

De inspectie wil de GGD een aantal extra complimenten uitdelen. De wijze waarop u in samenwerking met lokale (zorg)partijen de vaccinaties op de Friese Waddeneilanden heeft opgezet is een positief voorbeeld. Net als de wijze waarop u ambulancevoertuigen met extra ingebouwde medicijnkoelkasten inzet om het vervoer van vaccins tussen de locaties en de Waddeneilanden volgens de richtlijnen uit te kunnen voeren. Als laatste wil de inspectie uw kwaliteitsmedewerkers complimenteren met de structurele wijze waarop zij de kwaliteit van het vaccinatieproces monitoren en op een hoog/hoger plan proberen te krijgen.

3. Programma Crisisbeheersing

Afwijkingen ten opzichte van de begroting

Voor 2021 verwacht Crisisbeheersing een overschrijding van € 125.000,-. Reden: extra kosten vanwege de Coronacrisis. Voor het veiligheidsdeel van de VRF is besloten om geen declaratie in te dienen bij het ministerie van VWS.

Ontwikkelingen en risico's die kunnen leiden tot afwijkingen

De afdeling Crisisbeheersing heeft vijf collega's op tijdelijke basis aangenomen om de coronawerkzaamheden uit te voeren. Daarbij is het ook voor een deel vervanging van drie langdurig zieke collega's. Dit laatste is de verklaring voor een in verhouding hoog verzuimpercentage van 12%, waarbij VRF-breed dit ruim 4% is.

Stand van zaken overige resultaten

In ons Jaarplan 2021 hebben wij aangegeven dat we balans willen aanbrengen tussen de coronawerkzaamheden en de reguliere werkzaamheden. Tot en met maart hebben we ons hoofdzakelijk gefocust op de ondersteuning van de crisisorganisatie; vanaf april is er meer ruimte gekomen voor de reguliere werkzaamheden.

Coronawerkzaamheden

Na het inwerkingtreden van de Twm (1 december 2020) zijn de bevoegdheden van de voorzitter VRF teruggedaan naar de burgemeesters. De coronapandemie is echter nog niet over en afstemming op bestuurlijk en ambtelijk niveau is gewenst om verbinding te houden tussen gemeenten, het rijk en de partners. Dit heeft geleid dat vanaf januari 2021 is besloten om een nieuwe coördinatiestructuur in te richten met o.a. een Bestuurlijk Afstemmingsoverleg (BAO) en een Operationeel afstemmingsoverleg (OAO).

Naast het delen en informeren over actuele situatie omtrent het coronavirus in Fryslân, is in het BAO afstemming geweest over:

- een regionaal handelingskader met een gezamenlijke lijn van alle Friese gemeenten voor toezicht op en handhaving van de maatregelen om het coronavirus te bestrijden;
- de maatschappelijke impact van de coronacrisis op de inwoners van Fryslân. Het Fries Sociaal Planbureau en VRF gaven antwoord op de vraag op welke wijze gemeenten de gegevens uit de onderzoeksrapporten van het FSP kunnen gebruiken voor hun herstelbeleid. Ook gingen zij in op de vraag hoe we de maatschappelijke impact kunnen blijven monitoren;
- de evaluatie van de jaarwisseling 2020-2021. In deze evaluatie is de aanbeveling opgenomen om te komen tot harmonisatie van de Friese 'Algemene Plaatselijke Verordeningen ten aanzien van het tijdsstip waarbinnen het afschieten van carbid is toegestaan. In het BAO is afgesproken harmonisering van de APV's op dit punt na te streven, met name op het gebied van de eindtijden en de grootte van de bussen (overige: couleur locale);
- de evenementenkalender en het mogelijk maken van een 'vliegende start' als evenementen weer mogelijk zijn. De afdeling Crisisbeheersing heeft afstemming georganiseerd tussen gemeenten, GGD, Politie en Brandweer. In gezamenlijkheid is er een handelingskader opgesteld.

Reguliere werkzaamheden

De ontwikkelingen in de coronacrisis geven ruimte om reguliere werkzaamheden op te pakken. Onderstaand een aantal bestuurlijke relevante werkzaamheden:

- Nieuw Rampbestrijdingsplan Vliegbasis Leeuwarden
Het Algemeen Bestuur heeft op 8 juli 2021 het nieuwe Rampbestrijdingsplan vastgesteld; dit plan, dat op 1 augustus 2021 in werking is getreden, vervangt het oude rampbestrijdingsplan dat dateerde van 1 december 2016.

Crisisorganisatie (24-7 paraat)

- Inzetten van de Crisisorganisatie

GRIP-inzetten (branden in Dronrijp, Drachten, Leeuwarden en Noardburgum, gaslekkage in Sneek, persoon met verward gedrag en vuurwapen in Oosterwolde en crash F-16 op vliegbasis Leeuwarden)

Geen GRIP (langdurige vorstperiode, vogelgriep, containers overboord geslagen op de Noordzee, stroomuitval Ameland, brand in machinekamer Koegelwieck

- Overdracht Meldkamer Noord-Nederland en RCC aan Politie
In het eerste kwartaal van 2021 is de Meldkamer Noord-Nederland formeel overgedragen aan de Landelijke Meldkamer Samenwerking (LMS) van de Politie. Daarnaast heeft VRF haar 2/3 aandeel in het eigendomsrecht van het RCC verkocht aan de Politie; sindsdien huurt VRF deze ruimte van de Politie.
- Omgang crisisorganisatie met spontane burgerinitiatieven
Uit het evaluatierapport van de containercalamiteit (IFV, juni 2019) kwam naar voren dat Veiligheidsregio's nog geen beleid voeren op de omgang met spontane burgerhulp tijdens rampen en crises én dat dit veiligheidsrisico's met zich mee kan brengen. De Bestuurscommissie Veiligheid heeft op 16 juni 2021 het "Visiedocument spontane burgerinitiatieven" vastgesteld. Momenteel wordt gewerkt aan een operationele Handreiking die in november wordt vastgesteld door het Bestuurlijk Waddenzeeoverleg van de CRW. De Handreiking beschrijft een stappenmodel voor de crisisfunctionarissen om op een passende wijze met burgerinitiatieven om te gaan.

4. Programma Brandweer

Afwijkingen ten opzichte van de begroting

Financiële effecten regulier

Nu de meeste mensen in Fryslân gevaccineerd zijn, en de impact van de coronacrisis kleiner wordt, is het tijd voor Brandweer Fryslân om de balans op te maken. Hieruit valt op te maken dat de coronacrisis financieel van grote invloed is geweest op de organisatie. Er is beperkt kunnen opleiden en oefenen. Dit leidt tot een positief financieel saldo, zowel op de organisatorische kosten, als ook op de uit te keren vrijwilligersvergoedingen.

Verder is er een positief resultaat ontstaan op het gebied van materieelbeheer. Belangrijkste oorzaak is de schaarste op de markt, waardoor levertijden vele malen langer zijn dan gebruikelijk. Hierdoor is vertraging in de planning ontstaan, en zullen niet alle projecten dit jaar gerealiseerd worden. De verwachting is dat deze ontwikkelingen leiden tot een incidenteel positief resultaat van circa € 2.000.000.

Ontwikkelingen en risico's die kunnen leiden tot afwijkingen

Vakbekwaamheid

De coronacrisis haalde een streep door het oefenprogramma (vakbekwaam blijven) van onze posten. Met digitale oefenvormen is geprobeerd kennis en kunde op peil te houden. Voor ons 'praktische' vak is fysiek oefenen gewoonweg noodzakelijk. We zijn dan ook blij dat vanaf de zomer het fysiek oefenen weer kon worden opgestart. Omdat de reguliere oefencyclus normaliter 1,5 jaar duurt, is het niet mogelijk om dit jaar nog een volledige inhaalslag in te plannen. Voor de periode tot en met december beoefenen posten die onderwerpen waar de hun oefenbehoefte ligt. Daarbij wordt vanuit de organisatie prioriteit gegeven aan een aantal specifieke en voor ons vak belangrijke onderwerpen, waaronder de realistische oefeningen brandbestrijding en de praktijkoefeningen omtrent levensreddend handelen. Door zowel ploegen als organisatie wordt extra inspanning geleverd om dit alles op een goede manier te organiseren. Vanaf januari 2022 zal het reguliere oefenprogramma (en de daaraan gekoppelde oefennorm) weer worden opgestart.

De periodiek preventief medische onderzoeken (PPMO) hebben ook de afgelopen periode doorgang kunnen vinden. Daarmee is het gelukt om de fysieke geschiktheid van onze mensen te blijven toetsen.

De tweede manschapopleiding van dit jaar is gepland (vakbekwaam worden) en gaat in september van start. Het is nog onzeker of het lukt de derde en vierde klas te laten starten. Enerzijds met de reden dat het niet zeker is of de BON voldoende capaciteit heeft om de opleiding aan te bieden. Anderzijds hebben we minder kandidaten doordat de werving en selectie van nieuwe vrijwilligers ook de afgelopen periode is achtergebleven. Zeker is dat het niet lukt alle zes geplande klassen te starten dit jaar. Wat bij opleidingen opvalt is dat er meer herexamens zijn geweest, dan normaal het geval is. De invloed van de avondklok op de lengte van de opleidingsavonden (die als gevolg daarvan korter waren) lijkt hieraan debet zijn geweest.

Brandweeropleidingen Noord (BON)

De BON verkeert inmiddels in rustiger vaarwater. De voorspelbaarheid is toegenomen en de BON heeft voldoende reserves om een negatief resultaat op te vangen. De verwachting is dat het financieel resultaat om en nabij de 0 zal eindigen. Daarmee lijkt dit weinig tot geen impact op ons en de andere twee noordelijke veiligheidsregio's te hebben. Bovendien heeft de BON de KAB (Kwaliteit Aanbieders Brandweeropleidingen) her-audit van het Instituut Fysieke Veiligheid in augustus gehaald.

Taakdifferentiatie

De huidige rechtspositie voor brandweervrijwilligers is in strijd met Europese wet- en regelgeving. Om fundamenteel onderscheid tussen vrijwilligers en beroepskrachten te maken heeft de Denktank Taakdifferentiatie een denkrichting met meerdere bouwstenen uitgewerkt. In juni heeft het

Veiligheidsberaad de denktank decharge verleend en een nieuwe stuurgroep 'toekomstbestendig brandweerstelsel' ingericht.

Deze stuurgroep heeft als opdracht om een implementatieplan van de eerste bouwsteen uit te werken. Bij deze bouwsteen gaat het over het differentiëren tussen vrijwilligers en beroepskrachten op basis van verplichte beschikbaarheid. Hierin zijn consignering en kazernering niet meer aan de orde. De stuurgroep legt dit implementatieplan eind 2021 voor aan het Veiligheidsberaad en de minister van Justitie en Veiligheid.

Daarnaast gaat de stuurgroep onderzoeken welke andere thema's relevant zijn voor een toekomstbestendig brandweerstelsel. De verwachting is dat de uitwerking van deze opdracht niet voor de zomer van 2022 gereed is. Dit brengt met zich mee dat de status quo op het gebied van taakdifferentiatie voorlopig gehandhaafd blijft.

Lange en onbetrouwbare levertijden

Nog steeds geldt dat we te maken hebben met lange en onbetrouwbare levertijden van onderdelen en voertuigen doordat leveranciers door het coronavirus onder druk staan. Een aantal geplande investeringen schuiven hierdoor door naar volgend jaar.

Prijsstijging materieel

De prijzen van onderhoud en aanschaf van materieel laten een duidelijke stijging zien. Naast stilliggende producties door corona dreef ook containertransport en een verschraving van de markt de prijzen omhoog. Zo zijn bij de aanschaf van voertuigen nog maar twee grote en drie kleinere spelers op de markt. Dit leidt tot prijsstijgingen van soms wel 30%.

Alle veiligheidsregio's hebben hiermee te maken. Vandaar dat er op landelijk niveau wordt onderzocht welke prijsstijgingen er de komende tijd verwacht worden en hoe hiermee om te gaan. Deze rapportage wordt in het najaar opgeleverd, waarna ook de impact op de begroting van Veiligheidsregio Fryslân zichtbaar gaat worden.

Stand van zaken overige resultaten

Herschikking organisatie-inrichting

Zeven jaar na de regionalisering hebben we de bestaande organisatiestructuur tegen het licht gehouden. Wat werkt goed, en waar zijn verbeteringen mogelijk? Dit heeft in de eerste helft van dit jaar geleid tot een andere organisatie-inrichting van Brandweer Fryslân. Grootste verandering: werken in twee geografische gebieden in plaats van vier en drie functionele gebieden in plaats van vier.

Hierdoor ontstaat een structuur die gebouwd is op de twee pijlers van Brandweer Fryslân (Risicobeheersing en Repressie), die leidt tot een betere samenwerking en zo een hoger niveau van dienstverlening.

Bijkomend voordeel: het aantal leidinggevende, adviserende en secretariële functies kan naar beneden worden bijgesteld. Hiermee wordt geld vrijgespeeld om het tekort van 4,5 ton voor onder andere het OMS (openbaar meldsysteem), de Wabo (Wet bepaling omgevingsrecht), licentiekosten en huisvesting op te vangen.

Bouwagenda

In afwachting van besluiten over taakdifferentiatie zijn grootschalige nieuwbouw- en verbouwplannen eerst uitgesteld. Nu duidelijkheid over taakdifferentiatie langer op zich laat wachten, is kunnen we niet anders doen dan de bouwagenda weer op te starten. Dit vanwege de verminderde staat van een aantal brandweerposten. Het dagelijks bestuur wordt na de zomer geïnformeerd over de nieuwe planning, en de praktische en financiële gevolgen hiervan.

Bluswatervoorziening

De Bestuurscommissie Veiligheid heeft in juni 2018 opdracht gegeven om een kader te ontwikkelen voor het bepalen, realiseren en borgen van adequate bluswatervoorziening binnen het verzorgingsgebied van Brandweer Fryslân. Een werkgroep van vertegenwoordigers van gemeenten, natuurbeheerders, LTO, Vitens, Wetterskip Fryslân en Brandweer Fryslân, boog zich over dit vraagstuk en leverde het rapport Fjoer en Wetter op. Het rapport beschrijft in drie sporen hoe we de bluswatervoorziening kunnen optimaliseren en risico's terug kunnen dringen. In de bestuurscommissie van juni is de "Handreiking generieke maatregelen" vastgesteld. Nu dit er ligt, kunnen we starten met het plan voor de implementatie en borging.

Natuurbrandbeheersing – gebiedsgerichte aanpak

De uitvoering van de gebiedsgerichte aanpak natuurbrandbeheersing heeft ook in 2021 door de coronacrisis verder vertraging opgelopen. Dit geldt tevens voor de uitvoering van de Risico Index Natuurbrand (RIN). Dit onderdeel van de gebiedsgerichte aanpak wordt gebruikt om bij de ontwikkeling van nieuwe natuurgebieden de risico's in kaart te brengen.

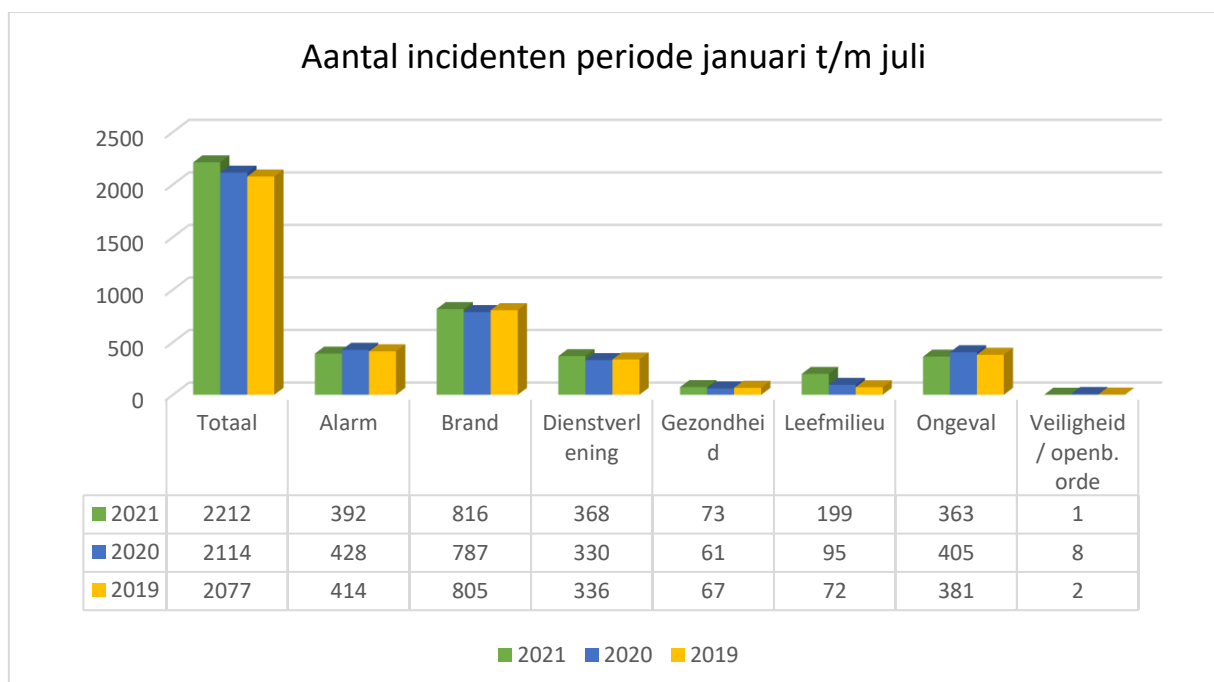
Hiermee is het gehele proces van de praktische uitvoer van schouwen binnen de GBA-NB stil komen te vallen. Alleen de werkzaamheden in de doorloofase voor reeds afgeronde gebieden met een maatregelenmatrix hebben wel plaatsgevonden, omdat dit digitaal kon. Vanaf september 2021 wordt de planning ter hand genomen waarbij Vlieland GBA-NB als eerst zal worden opgepakt.

Evaluatie Dekkingsplan 2.0

Het huidige Dekkingsplan 2.0 is geëvalueerd. Deze evaluatie heeft uitgewezen of het dekkingsplan verlengd kan worden, of dat er nog aanpassingen nodig zijn. We presenteren de resultaten in het najaar in de Bestuurscommissie Veiligheid.

Repressieve cijfers

In de periode van januari tot en met juli is in totaal 2212 een Friese brandweereenheid gealarmeerd. Dit is een lichte stijging ten opzichte van voorgaande jaren in dezelfde periode. De meest opvallende stijging is te zien in de classificatie leefmilieu, waarbij het aantal alarmeringen meer dan het dubbele is ten opzichte van 2020 en 2019. Primaire oorzaak hiervan is de vele wateroverlast afgelopen zomer op verschillende plekken in de regio.



Bron: kerncijfers incidenten IFV

5. Programma Organisatie

Afwijkingen ten opzichte van de begroting

Voor het programma organisatie verwachten wij een positief saldo van € 95.000. Dit saldo wordt verklaard door lagere kosten op de formatie vanwege lagere inschaling en latere invulling van vacatures, en juist extra kosten om het thuiswerken mogelijk te maken. Door de thuiswerkplekken is er sprake van extra kosten van dataverkeer en licenties. Daarnaast hebben wij kantoo materiaal zoals bureaus gehuurd om het thuiswerken voor onze medewerkers te faciliteren.

Ontwikkelingen en risico's die kunnen leiden tot afwijkingen

Algemeen

2021 is het eerste volledige jaar waar middelen beschikbaar zijn in het kader van Toekomstbestendige Bedrijfsvoering. Deze middelen zetten we in om de kwaliteit van de ondersteunende diensten en vooral het informatiemanagement op orde te brengen.

Naast de structurele middelen van € 1,3 miljoen zijn er incidentele middelen beschikbaar. Ook is er een bedrag overgeheveld van vorig jaar. Al met al hebben we dit jaar bijna € 2,3 miljoen te besteden. Een aanzienlijk bedrag. Hiermee kunnen we grote en noodzakelijke stappen zetten om de bedrijfsvoering te verbeteren.

Vanwege dit grote belang doen we er alles aan om de middelen snel en effectief in te zetten. Ondanks de inzet die de ondersteuning van (corona)crisisorganisatie van ons vraagt, verwachten we dat we een groot deel van de beschikbare middelen kunnen omzetten in kennis, nieuwe systemen of extra formatie. Met als doel: de basis op orde krijgen.

Begroting 3.0

2022 is het laatste jaar van de beleidsplannen die opgesteld zijn. Dat houdt in dat er voor 2023 een nieuw beleidsplan opgesteld moet worden. We werken nu met drie beleidsplannen: Veiligheid, Gezondheid en Organisatie. Het is de vraag of deze opzet nog steeds voldoet aan de wensen van het bestuur.

Daarom zijn we dit jaar het traject 'Begroting 3.0' gestart. We onderzoeken hoe wij het bestuur in de toekomst het beste kunnen informeren en welke inrichting van de begroting daarbij past. De auditcommissie speelt hierin een belangrijke rol. De uitkomsten vormen de basis voor de opzet van de beleidsplannen en passen we daarna toe in de toekomstige kaderbrieven, begrotingen en jaarverslagen.

Hybride werken

De coronacrisis heeft groot effect op onze manier van werken. Het thuiswerken en de anderhalve metersamenleving heeft ons soms beperkt, maar tegelijkertijd geïnspireerd om anders naar onze manier van werken en het gebruik van onze werklocaties te kijken. Het gedeeltelijk thuis- en op kantoor werken zal blijven, ook na de crisis. Dit hybride werken kan van invloed zijn op onze huisvesting. Dit wordt momenteel onderzocht. Wij zullen het bestuur hierover informeren zodra we meer duidelijkheid hebben.

Stand van zaken overige resultaten

Digitale dienstverlening

In de begroting is vermeld dat opleveren van de eerste resultaten mogelijk is wanneer het Informatiemanagementplan (IM-plan) concreet is. Dit proces heeft door de coronacrisis vertraging opgelopen. De eerste beleidsvoorstellen stonden als gevolg hiervan niet in de kaderbrief 2022, maar in de begroting 2022. Inmiddels is concept informatiebeleid opgesteld dat binnen afzienbare termijn kan worden vastgesteld. Ook de doelen voor het Informatiemanagementplan zijn in beeld gebracht. We

maken nu de eerste projectkaarten en gaan het projectportfoliomanagement inrichten om projecten te prioriteren. De oorspronkelijke planning beoogde een complete inventarisatie van projecten en verbetervoorstellen in de kaderbrief 2023. We verwachten nu dat de kaderbrief eerste voorstellen kan bevatten en dat de verdere invulling meegenomen wordt bij de begroting van 2023.

Duurzaamheid

Door de coronacrisis hebben we minder aandacht gehad voor de duurzame ambities van de veiligheidsregio. Toen er weer wat ruimte ontstond, is het thema opgepakt. In december heeft het dagelijks bestuur de ambities vastgesteld die Veiligheidsregio Fryslân wil bereiken om haar bijdrage te leveren aan de Sustainable Development Goals. Deze ambities bestaan uit: mobiliteit, energie en anders organiseren.

Uitstekend werkgeverschap

In 2019 kreeg Veiligheidsregio Fryslân het certificaat Great Place to Work. In 2020 is besloten geen uitvoering te geven aan de certificering, maar goed werkgeverschap betekenis te geven. We faciliteerden thuiswerkplekken voor onze medewerkers en daarnaast is er veel aandacht geweest voor het mentaal welbevinden. De Sharepoint Corona en je Werk konden medewerkers informatie vinden over (mentaal) fit blijven, konden ze (anoniem) hulp inschakelen. Ook deelden we op het interne platform verhalen over hoe collega's hun werk op totaal nieuwe werklocaties of thuis aan de keukentafel ervaren. Ook het laatste nieuws naar aanleiding van persconferenties en nieuwe maatregelen konden mensen hier lezen. De directie heeft diverse live-chats georganiseerd, waar medewerkers rechtstreeks vragen konden stellen over de crisis, de ervaringen maar ook over wat een werkgever voor hen kon betekenen. De directie stuurde daarnaast met regelmaat berichten rond die zowel informierend als een hart onder de riem waren.

Tevredenheid bestuur

In de periode van november 2020 tot februari 2021 hielden we een bestuurderstevredenheidsonderzoek. De uitkomsten hiervan waren positief. Bestuurders zijn positief gestemd over zaken als de bestuurlijke inrichting, de wijze van overleggen, de behandeling én de voorbereiding van de onderwerpen. Uiteraard zijn er ook een aantal verbeterwensen, zoals het verzoek om meer voorbereidingstijd voor de ambtelijke ondersteuning van gemeentes en meer digitaal vergaderen. De bestuurlijke begeleidingscommissie legt in december een voorstel over de aanbevelingen incl. plan van aanpak voor aan het Algemeen Bestuur.

Betaaltermijn

Veiligheidsregio Fryslân streeft er al jaren naar om facturen snel te betalen. In de beginjaren van de organisatie was de betaaltermijn ongewenst lang. Omdat wij veel gebruik maken van kleine, lokale ondernemers en zij ons aanspraken op het te lang uitblijven van betaling van hun facturen, is het sneller betalen een belangrijke doelstelling geweest van de organisatie. Deze doelstelling is vertaald in de ambitie om 95% van de facturen binnen 14 dagen te betalen. Dit percentage is de afgelopen jaren behaald. Voor 2021 constateren wij dat door de toename van de administratieve lasten als gevolg van de corona-activiteiten de betaaltermijn logischerwijs iets oploopt, maar nog steeds voorbeeldig is. Uiteraard blijft onze organisatie zich inspannen om de betaaltermijn kort te houden.

6. Investeringskredieten

Investeringskredieten	1 ^e begrotings-wijziging	2 ^e bestuurs-rapportage	Verklaring mutatie
Kantoormeubilair	348.840	206.820	In 2021 investeren we beperkt in kantoormeubilair. Er wordt nog nagedacht over de hybride werksituatie voor de toekomst en het effect daarvan op de kantoren.
Installaties	74.216	48.000	De brand- en beveiligingsinstallatie wordt vervangen.
Smartphones	123.120	123.120	Prognose conform krediet.
Gebruikerssoftware	225.333	113.285	Het systeem voor zaakgericht werken is overgezet naar de Cloud. De geplande investering in 2021 is daarom niet nodig. De kapitaallasten worden vanaf 2022 overgezet naar de licentiekosten.
Telefooncentrale	102.600	102.600	Prognose conform krediet.
Systeem soft- en hardware	132.600	77.024	Doorontwikkeling sharepoint niet haalbaar voor 2021.
Werkplekautomatisering	333.450	333.450	Prognose conform krediet.
Overig kantoorinventaris	24.624	68.498	Extra audiovisuele middelen t.b.v. het videobellen vanaf kantoor plus inrichting van een Webinar ruimte.
Organisatie	1.364.783	1.072.797	
Systeem soft- en hardware	114.000	-	Betreft een krediet voor investeringen in ICT van de MCU. Wordt in 2021 niet gerealiseerd omdat hiervoor de samenwerking met Groningen wordt gezocht.
Kantoormeubilair	56.430	-	Betreft een krediet voor meubilair bij het RCC. In 2021 geen noodzaak om dit te vervangen.
Crisis	170.430	-	
Werkplekautomatisering	14.162	14.162	Prognose conform krediet.
Gebruikerssoftware	28.320	-	SOA/SENSE in landelijk discussie, derhalve geen investering in 2021.
Kantoormeubilair	100.000	250.000	In verband met de noodzaak om een tweetal locaties te verhuizen hebben we extra investeringen moeten plegen. De investering is daarom in 2020 niet afgesloten, maar loopt door naar 2022.
GGD	142.482	264.162	
Ademlucht	397.000	297.591	Door het afstoffen van de bouwagenda kan een deel van dit krediet komen te vervallen gezien dit onderdeel uitmaakt van de verbouwplannen.
Alarmeringsmiddelen	126.000	126.000	Prognose conform krediet.
Dienst voertuigen	146.145	0	Vertraging bij de leveranciers door Corona
Hulpverleningsvoertuigen	716.512	701.825	Kosten voor bepakking zijn goedkoper uitgevallen dan vooraf geraamd.
Installaties	208.000	208.018	Prognose conform krediet.
Mobiele telefonie, tablets en iPad	52.000	52.000	Prognose conform krediet.
Overige brandweerinventaris	224.718	184.500	Motorspuitaanhangers schuiven door naar 2022. Deze maken deel uit van een groter project en worden indien nodig pas aangeschaft wanneer het project afgerond is.
Overige brandweervoertuigen	438.485	310.641	Logistiek voertuig schuift door, door vertraging bij de leveranciers. Aanschaf OGS-voertuig wordt uitgesteld in afwachting van landelijke ontwikkelingen.
Persoonlijke beschermingsmiddelen	539.568	36.304	Hiervoor is een voorstel voor verlenging van afschrijftermijnen. Een deel van de investeringen voor 2021 komen te vervallen. Er wordt een nieuw plan opgesteld betreffende vervangingsinvesteringen.
PM voer- en vaartuigen	663.560	506.095	Vertraging bij de leveranciers door Corona
Renovatie en verbouwing	1.078.852	956.603	Renovatiewerkzaamheden voor één van de daken viel duurder uit. Daarnaast zijn er aanvullende eisen aan het boothuis in Echten gesteld waardoor de geplande investering een keer zo duur is uitgevallen. Een deel van de geplande investeringen worden herzien nu de bouwagenda wordt afgestoft. Deze investeringen zullen op een later moment tezamen met de verbouwing worden meegenomen.

Tankautosputten	6.537.590	46.283	Vertraging bij de leveranciers door Corona. Overigens betreft dit een krediet wat doorloopt naar 2022. Deze systematiek is conform afspraak en noodzakelijk vanwege de lange doorlooptijd van de investering.
Brandweer	11.128.430	3.425.860	
Totaal investeringskredieten	12.806.125	4.762.819	

Voor een tweetal investeringskredieten is een verhoging van het vastgestelde investeringskrediet noodzakelijk. Het gaat om de volgende investeringskredieten:

- Programma Organisatie: Overige kantoorinventaris verhogen naar € 68.500
- Programma Gezondheid: Kantoormeubilair verhogen naar € 250.000

De aanpassing van deze investeringskredieten verloopt budgettair neutraal

Bijlage 1.

Tweede begrotingswijziging 2021

	primitieve begroting 2021			1e bestuurlijke wijziging 2021			2e bestuurlijke wijziging 2021			saldo na 2e wijziging 2021		
	Lasten	Baten	Saldo	Lasten	Baten	Saldo	Lasten	Baten	Saldo	Lasten	Baten	Saldo
Programma Gezondheid												
Pijler 1	14.363.619	241.496	14.122.123	234.656	-191.206	425.862			-	14.598.275	50.290	14.547.985
Pijler 2	9.527.232	2.999.471	6.527.761	114.628	-36.636	151.264	142.582		142.582	9.784.442	2.962.835	6.821.607
Pijler 3	1.539.149	948.695	590.454	40.178	17.513	22.665			-	1.579.327	966.208	613.119
Pijler 4	1.680.412	1.680.412	-	-2.586	-2.586	-			-	1.677.826	1.677.826	-
Bijdrage programma Gezondheid		20.892.338	-20.892.338			-		142.582	-142.582	-	21.034.920	-21.034.920
Reservemutaties Gezondheid	102.000	450.000	-348.000		599.791	-599.791			-	102.000	1.049.791	-947.791
Totaal programma GGD	27.212.412	27.212.412	-	386.876	386.876	-	142.582	142.582	-	27.741.870	27.741.870	-
Programma Crisisbeheersing												
Producten Crisisbeheersing	4.637.353	200.614	4.436.739	40.572		40.572			-	4.677.925	200.614	4.477.311
BDUR		2.778.928	-2.778.928		37.474	-37.474			-	-	2.816.402	-2.816.402
Bijdrage programma Crisis		1.657.811	-1.657.811			-			-	-	1.657.811	-1.657.811
Reservemutaties Crisis			-	96.902	100.000	-3.098			-	96.902	100.000	-3.098
Totaal programma Crisis	4.637.353	4.637.353	-	137.474	137.474	-	-	-	-	4.774.827	4.774.827	-
Programma Brandweer												
Producten Brandweer	36.716.694	1.454.285	35.262.409	832.555		832.555			-	37.549.249	1.454.285	36.094.964
BDUR		4.519.123	-4.519.123		60.941	-60.941			-	-	4.580.064	-4.580.064
Bijdrage programma Brandweer		30.743.286	-30.743.286			-			-	-	30.743.286	-30.743.286
Reservemutaties Brandweer			-	553.386	1.325.000	-771.614			-	553.386	1.325.000	-771.614
Totaal programma Brandweer	36.716.694	36.716.694	-	1.385.941	1.385.941	-	-	-	-	38.102.635	38.102.635	-
Programma Organisatie												
Producten Organisatie	15.292.798	188.374	15.104.424	479.262		479.262			-	15.772.060	188.374	15.583.686
Bijdrage programma Organisatie		15.104.424	-15.104.424			-			-	-	15.104.424	-15.104.424
Reservemutaties Organisatie			-	157.738	637.000	-479.262			-	157.738	637.000	-479.262
Totaal programma Organisatie	15.292.798	15.292.798	-	637.000	637.000	-	-	-	-	15.929.798	15.929.798	-
Eindtotaal	83.859.257	83.859.257	-	2.547.291	2.547.291	-	142.582	142.582	-	86.549.130	86.549.130	-

Reserves en voorzieningen

Het geraamde verloop van de reserves en voorzieningen is na de begrotingswijziging als volgt:

Voorzieningen				
	1-1-2021	Stortingen	Onttrekkingen	31-12-2021
Verplichtingen, verliezen, risico's				
Voorziening opgebouwde spaaruren	128.736			128.736
FLO	7.648.409	191.210	927.402	6.912.217
	7.777.145	191.210	927.402	7.040.953
Egalisatie van lasten				
Groot onderhoud Harlingertrekweg	181.600	43.221	22.626	202.195
Groot onderhoud brandweerkazernes	1.040.295	446.385	395.344	1.091.336
	1.221.895	489.606	417.970	1.293.531
Totaal voorzieningen	8.999.040	680.816	1.345.372	8.334.484
Reserves				
	1-1-2021	Stortingen	Onttrekkingen	31-12-2021
Algemene reserve				
Egalisatiereserve	1.366.792	726.234		2.093.026
	1.366.792	726.234	-	2.093.026
Bestemmingsreserves				
Gezondheidsmonitor	188.618	102.000	50.000	240.618
FLO	361.838			361.838
Uitwerkingskader Meldkamer	500.000		0	500.000
Jeugdgezondheidszorg 3.0	806.514		348.000	458.514
In te halen werkzaamheden	2.313.000		627.000	1.686.000
Bestemmingsreserve 2e loopbaanbeleid	538.939		0	538.939
	4.708.909	102.000	1.025.000	3.785.909
Totaal eigen vermogen	6.075.701	828.234	1.025.000	5.878.935

Oplegnotitie Besluitvormend

Onderwerp	Resultaat Begroting 3.0
Ter behandeling in de vergadering van	het Algemeen Bestuur
Status	Openbaar
Portefeuillehouder	Dhr. Gebben
Auteur	Erik Knoll
Bijlagen	Geen
Vergaderdatum	15-12-2021
Agendapunt	6
Betrokken afdeling/ medewerkers (functioneel)	
OR/GO	Kies een item.

Conceptbesluit	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kennis te nemen van de bevindingen van de evaluatie van de bestuurlijke informatievoorziening. 2. Het aantal meerjarenbeleidsplannen voor VRF vast te stellen op twee (Gezondheid en Veiligheid), waarbij de organisatiebrede doelen zullen worden opgenomen in deze beleidsplannen. 3. Het aantal programma's van VRF vast te stellen op drie (Gezondheid, Brandweer en Crisisbeheersing), waarbij de organisatiebrede doelen zullen worden opgenomen in deze programma's.
Inleiding	<p>Het is zes jaar geleden dat de bestuurlijke informatievoorziening van VRF richting bestuur voor het laatst nader is bekeken. Tegelijkertijd start dit najaar het proces dat uiteindelijk zal leiden tot de meerjarenbeleidsplannen, waarmee ook een vierjarige planning&control-cyclus wordt gestart. Beide gebeurtenissen zijn dit voorjaar aanleiding geweest om een project te starten waarin de bestuurlijke informatievoorziening wordt geëvalueerd en eventuele wijzigingsvoorstellen gedaan kunnen worden. Bestuurlijke informatievoorziening gaat hier over de formele documenten die worden gedeeld met het bestuur (meerjarenbeleidsplannen, kaderbrief, programmabegroting, jaarverslag en de bestuursrapportages).</p> <p>Hierbij is het onderwerp opgebracht hoe om te gaan met het huidige programma Organisatie. Dit programma is nauw verweven</p>

	<p>met de overige programma's Brandweer, Crisisbeheersing en Gezondheid en het is daarom de vraag in welke behoefte een separaat programma voorziet. Er zijn nu twee bestuurscommissies (Veiligheid en Gezondheid) verantwoordelijk voor drie bestuurlijke programma's. Daarnaast is het dagelijks bestuur eigenaar van het programma Organisatie, waardoor de onderwerpen vanuit dit programma in mindere mate aan de orde komen van de twee bestuurscommissies. Het dagelijks bestuur heeft hierover gediscussieerd en verzocht te onderzoeken op welke wijze dit kan worden verbeterd.</p> <p>De auditcommissie is hiervoor gevraagd om samen met de concerncontroller een advies over uit te brengen. In drie bijeenkomsten hebben zij samen met een interne projectgroep deze evaluatie uitgevoerd. Hieruit zijn een aantal bevindingen, conclusies en aanbevelingen geformuleerd. Belangrijkste daarvan zijn dat de bestuurlijke informatievoorziening grotendeels op orde is en in de juiste behoefte voorziet, en dat het passender lijkt om voortaan met twee beleidsplannen en drie inhoudelijke programma's te gaan werken.</p> <p>Via deze oplegnotitie wordt het resultaat ter kennisgeving opgeleverd.</p>
<p>Beoogd effect</p>	<p>Kennis te nemen van de bevindingen van de evaluatie van de bestuurlijke informatievoorziening en goedkeuring te verlenen aan het voorgestelde aantal meerjarenbeleidsplannen en het aantal programma's dat VRF zal hanteren.</p>
<p>Argumenten</p>	<p><i>1.1 De bestuurlijke informatievoorziening zoals zes jaar geleden opgesteld voldoet in grote mate</i></p> <p>Uit de evaluatie van de bestuurlijke informatievoorziening komt naar voren dat de geest van Begroting 2.0 (uit 2015) nog steeds terug te vinden is in de bestuurlijke documenten. Te denken valt hier bijvoorbeeld aan het opstellen van een compacte programmabegroting, het duidelijk aangeven van de activiteiten per programma en het presenteren van praktijkvoorbeelden. De wijze van presenteren van deze onderwerpen wordt voortgezet.</p> <p><i>1.2 Er zal niet actief gestuurd worden op het verminderen van het aantal doelen per programma</i></p> <p>Voor wat betreft het aantal doelen dat per programma wordt onderscheiden, valt op dat het niet in alle gevallen lukt om een handvol doelen te onderscheiden. Dit werd in 2015 voorgesteld. Overigens bestaat wel de wens en de verplichting om te presenteren wat wordt gedaan. Daarom zal niet actief worden gestuurd op het verminderen van het aantal vast te leggen doelen.</p> <p><i>1.3 Het is niet wenselijk dat elk programma een eigen indeling hanteert.</i></p> <p>Uit bestudering van documenten van andere veiligheidsregio's blijkt dat vaak eenzelfde indeling consequent voor alle programma's wordt doorgevoerd (bijvoorbeeld: wat zijn de doelen, prestaties, activiteiten en maatschappelijk effect per programma). Bij VRF is er sprake voor elk programma sprake van een eigen indeling. Er zal</p>

worden onderzocht in hoeverre eenzelfde indeling voor alle programma's kan worden toegepast.

1.4 De volgende conclusies en aanbevelingen vallen in de categorie 'laaghangend fruit,' maar zijn wel vermeldenswaardig.

- a. De bestuursrapportages hoeven niet 'overvolledig' te zijn en alle activiteiten te benoemen.
Voeg een onderwerp en thema alleen toe na afweging van de toegevoegde waarde. Dit kan bijvoorbeeld zijn een afwijking op de begroting, een bestuurlijke vooraankondiging of een nieuw risico dat wordt onderkend.
- b. Zet de huidige werkwijze voort waarin thema's in bestuurlijke commissies worden behandeld en gemeenteraden/ambtenaren worden geïnformeerd.
- c. Voeg aan de begroting een tabel toe waarin de financiële mutaties tussen de kaderbrief en de begroting nader worden toegelicht.
- d. Gebruik de aanbiedingsbrief waarin formele documenten worden aangeboden als leeswijzer bij de achterliggende stukken. Daarnaast zal ook worden ingegaan op de financiële ontwikkelingen voor de jaren volgend op een aangeboden begroting.

2.1 Er zullen twee meerjarenbeleidsplannen worden opgesteld.

Voor de periode van 2023-2026 zal een meerjarenbeleidsplan Gezondheid en Veiligheid worden opgesteld. Het meerjarenbeleidsplan Organisatie komt te vervallen. Er is intern een iteratief proces opgesteld waarin de doelen die voorheen in het meerjarenbeleidsplan Organisatie werden vastgesteld, zullen worden vertaald naar doelen die opgenomen worden in het meerjarenbeleidsplan Veiligheid en Gezondheid. Te denken valt hier bijvoorbeeld aan onderwerpen op het gebied van duurzaamheid en goed werkgeverschap.

3.1 Er zal worden gewerkt met drie programma's.

Het programma Organisatie komt te vervallen. Om ervoor te zorgen dat de organisatiebrede doelstellingen worden opgenomen in het programma Gezondheid, Brandweer en Crisisbeheersing wordt intern een iteratief proces ingericht. Op deze wijze worden de organisatiebrede doelstellingen voor het betreffende inhoudelijke programma vertaald en vastgelegd. Hierdoor is de verwachting dat in de betreffende bestuurscommissie hierover een weloverwogen besluit kan worden genomen.

3.2 De indeling in een programma Brandweer en een programma Crisisbeheersing blijft gehandhaafd

De huidige werkwijze waarin het meerjarenbeleidsplan Veiligheid wordt verdeeld in twee programma's wordt in stand gehouden omdat uit de evaluatie van de Wet Veiligheidsregio's blijkt dat er sprake is van twee eigenstandige vakgebieden, waarbij de samenhang en de samenwerking niet uit het oog moet worden verloren. Daarnaast behandelt de Bestuurscommissie Veiligheid nu

	<p>ook twee programma's behandelt en is de interne organisatie op deze wijze ingericht.</p> <p><i>3.3 Het budget van het programma Organisatie zal worden verdeeld over de resterende programma's</i></p> <p>Door gebruik te maken van de reeds bestaande verdeelsleutels zal het budget van het programma Organisatie worden verdeeld over de drie resterende programma's. In elk programma zal een kopje organisatiekosten worden toegevoegd. Overigens wordt deze verdeelsleutel op dit moment al toegepast in het bepalen van de gemeentelijke bijdrage, waardoor hierin geen wijzigingen optreden.</p>
Kanttelingen/risico's	De werkwijze om de organisatiebrede doelstellingen in de inhoudelijke programma's op te nemen is nieuw. Hier is een intern iteratief proces voor ontworpen, maar hier is nog niet eerder door VRF mee gewerkt.
Financiële consequenties	Geen.
Vervolgaanpak/uitvoering	Deze nieuwe werkwijze worden toegepast in de Kaderbrief 2023-2026 en in de meerjarenbeleidsplannen.
Communicatie	Voorlopig alleen schriftelijk.
Besluit	Kies een item.
Paraaf secretaris	
Kopie naar auteur	

Oplegnotitie Besluitvormend

Onderwerp	Bestuurderstevredenheidsonderzoek
Ter behandeling in de vergadering van	het Algemeen Bestuur
Status	Openbaar
Portefeuillehouder	Begeleidingscommissie bestaande uit dhr. J. Rijpstra (Smallingerland), mw. E. de Ruijter (Vlieland) en dhr. W. Kleinhuis (VRF)
Auteur	Barbara Huis in 't Veld
Bijlagen	<ol style="list-style-type: none"> 1. Definitieve eindrapportage BTO VRF (eindrapport onderzoekers) 2. Advies begeleidingscommissie aanbevelingen
Vergaderdatum	15-12-2021
Agendapunt	7
Betrokken afdeling/ medewerkers (functioneel)	
OR/GO	Kies een item.

Conceptbesluit	<ol style="list-style-type: none"> 1. Het definitieve eindrapport van de onderzoekers vast te stellen. 2. In te stemmen met de door de begeleidingscommissie uitgewerkte aanbevelingen en hiermee de opdracht geven de aanbevelingen op te nemen in de werkwijzen. 3. De begeleidingscommissie te ontbinden.
Inleiding	<p>De aanleiding en opdracht</p> <p>In 2020 is de opdracht door het AB verstrekt aan de begeleidingscommissie om een bestuurderstevredenheidsonderzoek uit te laten voeren, omdat we op basis van een tevredenheidsmeting een bijdrage kunnen geven aan een goede ontwikkeling van de VRF richting de toekomst. Na een zorgvuldig inkoop- en aanbestedingsproces onder regionale partijen, is gekozen om de opdracht te laten uitvoeren door Miranda Domenie van Φ doelgericht onderzoek, die hiervoor een samenwerking is aangegaan met Avelien Haan.</p> <p>De opdracht was om te onderzoeken hoe bestuurders denken over bepaalde thema's: inrichting en organisatie VRF; vergaderwerk; inhoudelijke voorbereiding; zichtbaarheid en bestuurlijke dilemma's. Hoewel COVID-19 veel (bestuurlijke) aandacht krijgt, gaat dit onderzoek over reguliere taken en rollen van VRF en het bestuur.</p> <p>Budget door het AB was gemaximaliseerd op € 50.000,-. De feitelijke kosten waren € 36.475,-</p> <p>De aanpak</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gesprekken met de begeleidingscommissie

- Enquête bestuurders (36 x)
- Diepte-interviews met bestuurders (17)
- Aangevuld met: Enquête raadsleden en griffiers, groepsinterview met bestuurssecretarissen VRF en klankbordgroep met secretarissen gemeenten
- Presentatie eindrapportage aan het AB (maart 2021)

De looptijd van het onderzoek was december 2020 – februari 2021.

Conclusies

De tevredenheid van bestuurders is onderzocht aan de hand van vijf thema's: inrichting en organisatie van de VRF, het vergaderwerk, de inhoudelijke voorbereiding, de zichtbaarheid van de VRF en de bestuurlijke dilemma's waar bestuurders mee worstelen.

Bestuurders zijn tevreden over de bestuurlijke inrichting en de klantgerichtheid van de directie VRF is één van de sterke punten van deze gemeenschappelijke regeling. De bestuurders zijn tevreden over het verloop van de vergaderingen en de behandeling van de onderwerpen. Er is met name bij de BCG voldoende ruimte voor couleur locale en er is in alle overleggen voldoende aandacht voor de bijzondere kenmerken van individuele gemeenten. Bestuurders zijn tevreden over de kwaliteit van de oplegnotities en stukken, waarmee ze vanuit de VRF worden voorbereid op de vergaderingen. Daarnaast hechten ze veel waarde aan de voorbereiding vanuit de eigen organisatie, maar toch is dit een knelpunt. Dat heeft vooral te maken met de omvang van de gemeente, de eigen expertise van de bestuurder en de wijze waarop de lokale gemeente is georganiseerd. Daarbij geeft een meerderheid van de bestuurders aan dat meer voorbereidingstijd voor de ambtelijke ondersteuning prettig zou zijn. Bestuurders hebben voldoende zicht op de prijs/kwaliteitverhouding van dienstverlening door de VRF, en zijn tevreden over de inspanningen van de VRF om ook raden daarover te informeren, maar zouden hier graag meer aandacht voor zien. Een belangrijk dilemma voor bestuurders is de financiële druk op de lokale begroting, die steeds meer druk legt op de bijdrage aan de VRF. Er is weinig draagvlak voor het versterken van de positie van de raad, nu deze feitelijk maar beperkte ruimte voor kaderstelling heeft.

Aanbevelingen

Er zijn met de conclusies een aantal aandachtspunten geformuleerd en op basis hiervan hebben de onderzoekers 6 aanbevelingen gegeven:

1. Overleggen meer digitaal
2. Complexe dossiers door werkgroepen laten voorbereiden
3. Alternatieven en afwegingen opnemen in opiniërende notities
4. Voorspelbaar vergaderritme en tijdige aanlevering stukken
5. Inzicht in waar sturen op prijs en waar op kwaliteit
6. Raden informeren en maatschappelijke effecten en kwaliteit dienstverlening in beeld brengen

Advies over de aanbevelingen van de begeleidingscommissie

De conclusie uit het onderzoek is dat we het goed doen. Bij het advies voor de aanbevelingen is door de begeleidingscommissie een bewuste afweging gemaakt naar het gewenste extra effect en de (tijds)investering:

1. Overleggen meer digitaal

	<p>De agendacommissie en het dagelijks bestuur vergaderen door corona de afgelopen periode alleen nog maar digitaal. We zien dat dit goed werkt en willen dit vasthouden. Het is aan de agendacommissie om te bepalen of een bestuurscommissie fysiek of digitaal gehouden kan worden.</p> <p>2. Complexe dossiers door werkgroepen laten voorbereiden Bij complexe dossiers wordt voorgesteld om een pilot te starten om vooraf afstemming toe zoeken met lokale ambtenaren door ze goed mee te nemen en te informeren. Het bestuur zal nog wel criteria moeten benoemen om te bepalen of dit werkt of niet.</p> <p>3. Alternatieven en afwegingen opnemen in opiniërende notities &</p> <p>5. Inzicht in waar sturen op prijs en waar op kwaliteit Daar waar het mogelijk is, is het goed om alternatieven en afwegingen op te nemen, met hierin wel duidelijk opgenomen het advies van de VRF op basis van hun deskundigheid. Er wordt al steeds meer gewerkt met business cases en deze ontwikkeling wordt doorgezet. Hiermee zorg je in ieder geval voor inzicht in de kosten. Hier staat tegenover dat als je met bestuurders start met strategie- en visievorming, uitgangspunten en doelstellingen benoemen, je beter kunt werken met scenario's en van daaruit laten kiezen. Dan helpen alternatieven en afwegingen niet. Door vooraf goed te formuleren wat je wilt bereiken, kan er ook gericht gestuurd worden op prijs en kwaliteit.</p> <p>4. Voorspelbaar vergaderritme en tijdige aanlevering stukken We houden vast aan het huidige ritme en moment van aanlevering. Het is en blijft wel een krap tijdpad. We doen alles nu binnen de wettelijke termijnen, zodat het voor bestuurders ook mogelijk is om hun eigen cyclus binnen hun gemeente hierop in te richten. De cyclus aanpassen is geen optie, omdat dit zal leiden tot meer p.m. posten en begrotingswijzigingen. Dit helpt een bestuurder ook niet. Daarbij wordt het vergaderritme tijdig vastgelegd in de agenda's vanuit de VRF.</p> <p>6. Raden informeren en maatschappelijke effecten en kwaliteit dienstverlening in beeld brengen Daar waar het kan zal er nog meer aandacht komen om onderwerpen meer levendiger te presenteren. Hierbij gaat het om het meer illustratief presenteren en door bijvoorbeeld meer gebruik te maken van info graphics. Daarbij kunnen de reeds bekende instrumenten, zoals een webinar en/ of een (fysieke) presentatie aan de raad, in afstemming met de griffie, ook nog worden ingezet.</p>
Beoogd effect	Met het ophalen van de mate van tevredenheid en aanbevelingen kan de VRF een goede ontwikkeling richting de toekomst maken.
Argumenten	<p>1.1 <i>Het rapport is opgeleverd en in maart 2021 gepresenteerd aan het AB.</i></p> <p>2.1 <i>Na de presentatie heeft het AB de begeleidingscommissie gevraagd om de aanbevelingen uit te werken en hiermee terug te komen in het AB.</i></p> <p>2.2 <i>De begeleidingscommissie heeft de aanbevelingen goed doorgesproken en komt hiermee met een advies.</i></p>

	<p>3.1 De begeleidingscommissie heeft het onderzoek begeleid, zorggedragen voor oplevering eindrapport en adviezen gegeven hoe om te gaan met de aanbevelingen. Daarmee is de opdracht voor de begeleidingscommissie klaar en afgerond.</p>
Kanttelingen/risico's	De uitwerking van de aanbevelingen vraagt tijd. Deze tijd is op voorhand niet begroot. De opvolging van de aanbevelingen (conform advies) passen vooralsnog binnen de begroting.
Financiële consequenties	Geen
Vervolgaanpak/uitvoering	Wanneer het Algemeen Bestuur de aanbevelingen overneemt, zal de VRF-organisatie dit in de manier van werken gaan implementeren.
Communicatie	N.v.t.
Besluit	Kies een item.
Paraaf secretaris	
Kopie naar auteur	

Veiligheidsregio Fryslân

Bestuurderstevredenheidsonderzoek

VEILIGHEIDSREGIO FRYSLÂN

BESTUURDERSTEVREDENHEIDSONDERZOEK

Colofon

Dit bestuurderstevredenheidsonderzoek is uitgevoerd in opdracht van de Veiligheidsregio Fryslân door een coöperatie van twee onderzoeksbureaus:

Miranda Domenie
Domenie Φ Doelgericht onderzoek
info@domenieonderzoek.nl
06 2390 6680
www.domenieonderzoek.nl

Avelien Haan-Kamminga
Haan onderzoek en Advies
haanonderzoekadvies@gmail.com
06 4212 8499

Het onderzoek is begeleid door dhr. W. Kleinhuis (directeur veiligheidsregio Fryslân), mevr. E. De Ruijter (wethouder gezondheid Vlieland) en dhr. J. Rijpstra (burgemeester Smallingerland).

9 maart 2021

INHOUDSOPGAVE

SAMENVATTING	4
CONCLUSIES EN AANBEVELINGEN	8
1. BESTUURDERSTEVREDENHEID BIJ DE VRF	10
1.1 Inleiding.....	10
1.2 De bestuurlijke inrichting van de VRF.....	10
1.3 Onderwerp van onderzoek: bestuurderstevredenheid	11
1.4 Doel- en vraagstelling	12
1.5 Leeswijzer	13
2. ONDERZOEKSVERANTWOORDING	14
2.1 Onderzoeksmethoden.....	14
2.2 Methodische verantwoording.....	15
2.3 Analysebeslissingen	19
3 BESTUURDERSTEVREDENHEID IN BEELD.....	21
3.1 Overzicht bestuurderstevredenheid.....	21
3.2 De directie VRF is professioneel en zeer klantgericht.....	24
3.3 Bij de VRF is het prettig vergaderen.....	26
3.4 De inhoudelijke voorbereiding & bespreking is naar tevredenheid	28
3.5 De zichtbaarheid voor de raad is voldoende	31
3.6 Bestuurders hanteren dilemma's prima, al ligt er steeds meer druk op de lokale begroting.....	34
3.7 Afsluiting	36
4 BESCHOUWING BESTUURDERSTEVREDENHEID	37
4.1 Introductie	37
4.2 Wat goed werkt moet je niet aanpassen.....	37
4.3 Veiligheid en gezondheid - verschil mag er zijn	38
4.4 Bestuurder in positie	39
4.5 Routes voor het betrekken van de raad.....	41
BIJLAGEN	46

SAMENVATTING

Bestuurderstevredenheid in 1A4

In de periode november 2020 tot februari 2021 is een onderzoek uitgevoerd naar de vraag: *Hoe tevreden zijn de bestuurders van de VRF over de werkwijze en hun gezamenlijk functioneren als bestuurders van de VRF en welke verwachtingen hebben zij voor de toekomst van de VRF?* De tevredenheid van bestuurders is onderzocht door een enquête onder de bestuurders en verdiepende interviews met 17 bestuurders (12 burgemeester en 5 wethouders). Daarnaast is ook het perspectief van de ambtelijke ondersteuning en de raden meegenomen in het onderzoek.

De tevredenheid van bestuurders is onderzocht aan de hand van vijf thema's: inrichting en organisatie van de VRF, het vergaderwerk, de inhoudelijke voorbereiding, de zichtbaarheid van de VRF en de bestuurlijke dilemma's waar bestuurders mee worstelen. Bestuurders zijn tevreden over de bestuurlijke inrichting en de klantgerichtheid van de directie VRF is één van de sterke punten van deze gemeenschappelijke regeling. De bestuurders zijn tevreden over het verloop van de vergaderingen en de behandeling van de onderwerpen. Er is met name bij de BCG voldoende ruimte voor couleur locale en er is in alle overleggen voldoende aandacht voor de bijzondere kenmerken van individuele gemeenten.

Bestuurders zijn tevreden over de kwaliteit van de oplegnotities en stukken, waarmee ze vanuit de VRF worden voorbereid op de vergaderingen. Daarnaast hechten ze veel waarde aan de voorbereiding vanuit de eigen organisatie, maar toch is dit een knelpunt. Dat heeft vooral te maken met de omvang van de gemeente, de eigen expertise van de bestuurder en de wijze waarop de lokale gemeente is georganiseerd. Daarbij geeft een meerderheid van de bestuurders aan dat meer voorbereidingstijd voor de ambtelijke ondersteuning prettig zou zijn. Bestuurders hebben voldoende zicht op de prijs/kwaliteitverhouding van dienstverlening door de VRF, en zijn tevreden over de inspanningen van de VRF om ook raden daarover te informeren, maar zouden hier graag meer aandacht voor zien. Een belangrijk dilemma voor bestuurders is de financiële druk op de lokale begroting, die steeds meer druk legt op de bijdrage aan de VRF. Er is weinig draagvlak voor het versterken van de positie van de raad, nu deze feitelijk maar beperkte ruimte voor kaderstelling heeft.

Ondanks de grote tevredenheid van bestuurders, is er toch nog ruimte voor verbetering. Zo is het wellicht mogelijk de vergaderdruk iets te beperken en bijvoorbeeld complexe dossiers in werkgroepen voor te bereiden. In de oplegnotities kan meer aandacht komen voor alternatieven en scenario's en het zou goed zijn om in de informatievoorziening meer nadruk te leggen op kwaliteit van diensten/producten en maatschappelijke effecten. Naar de raden toe zou er meer gewerkt kunnen worden met korte clips waarin stukken worden toegelicht. Er lijkt geen behoefte aan en draagvlak voor meer ingrijpende aanpassingen van de bestuurlijke inrichting. De VRF is een gemeenschappelijke regeling die vertrouwen wekt: de bestuurders komen elkaar in meerdere platforms tegen en uit de gesprekken komt de onderling sfeer en gerichtheid op samenwerking als sterk punt van de VRF naar voren.

Hieronder worden de bevindingen samengevat, met iets meer detail. De volledige weergave van bevindingen met tabellen, is te vinden in de rapportage.

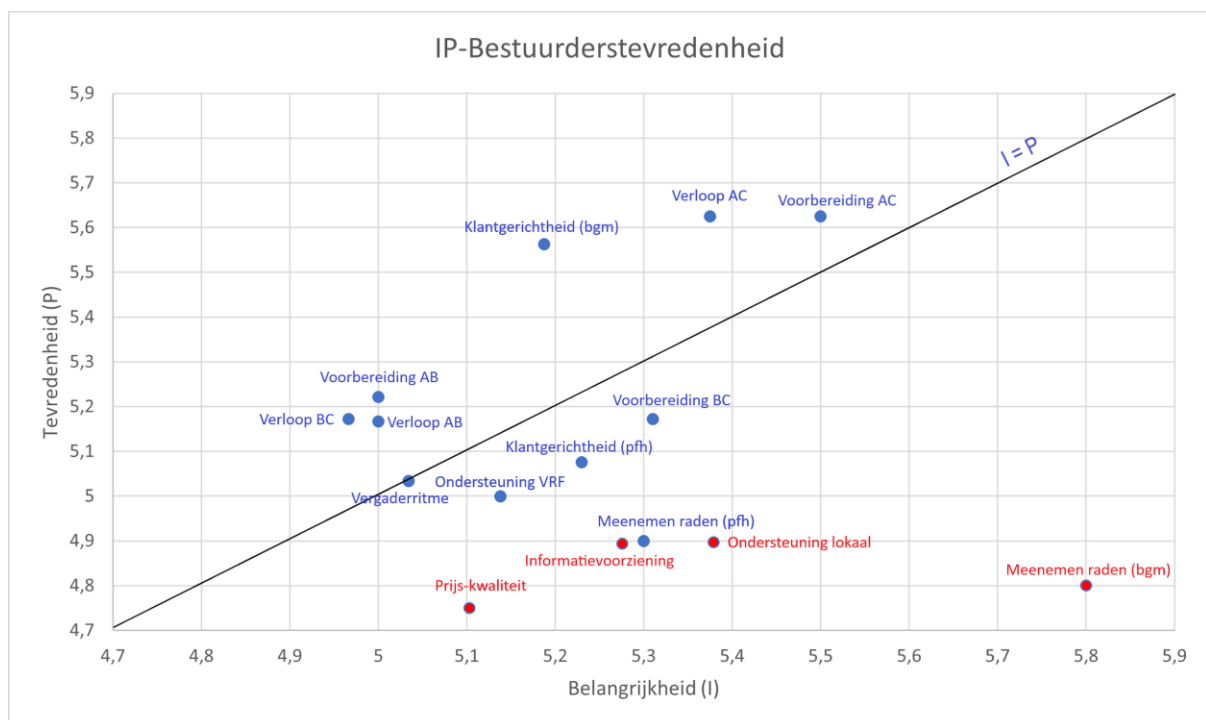
Bevindingen bestuurderstevredenheid

Uit de enquête leiden we af dat de bestuurders tevreden zijn over de VRF en hun rol als bestuurder daarin. Op een schaal van 1-6 is er geen score onder de 4.7. Wel komen uit de enquête 4 knelpunten naar voren - onderdelen die de bestuurders belangrijk vinden, maar waar ze relatief minder tevreden over zijn. Dit gaat om:

- Φ de prijs/kwaliteitverhouding;
- Φ de informatievoorziening over en zichtbaarheid van de VRF;
- Φ de ondersteuning vanuit de lokale organisatie en
- Φ alleen voor de BCV bestuurders, de wijze waarop de VRF de raden meeneemt in het proces van kaderstellen en controleren.

De punten zijn hieronder weergegeven in figuur 1, waarbij de rode punten kunnen worden aangemerkt als knelpunten.

Figuur 1: belangrijkheid versus tevredenheid op hoofdthema's (bevraagd op een 6-puntsschaal)



Bron: enquête onder 29 bestuurders, december 2020

In de interviews is op deze en op andere punten doorgevraagd bij de bestuurders, om erachter te komen wat hun tevredenheid bepaalt en op welke wijze de VRF daar invloed op zou kunnen uitoefenen. De bevindingen zijn geordend aan de hand van 5 thema's, waarvan de belangrijkste inzichten hieronder worden samengevat.

Inrichting & Organisatie VRF

Een eerste thema is de tevredenheid over de inrichting en organisatie van de VRF. Het werken met bestuurscommissies veiligheid en gezondheid en een AB levert een voor de bestuurders aanvaardbare vergaderdruk, die geen aanleiding geeft om daarin interventies te doen. Wel hebben bestuurders een aantal tips gegeven over de tijdige verzending van stukken, de uitwerking van themasessies en het beperken van de vergaderdruk. Een sterk punt van de VRF is de klantgerichtheid - daar zijn bestuurders zeer tevreden over.

Vergaderwerk

Een tweede thema is het vergaderwerk zelf. De bestuurders zijn tevreden over het verloop van de vergaderingen en de wijze waarop de bespreking van onderwerpen plaatsvindt. De VRF ondersteunt de vergaderingen door het mede vormgeven van de agenda en het voorbereiden van de voorzitters, maar de tevredenheid over dit onderwerp wordt vooral bepaald door het handelen van bestuurders zelf. Bestuurders zijn zich bewust van de verschillende rollen die ze hebben per vergadering en vanuit welk kader ze afwegingen maken. Hoewel er tussen individuele bestuurders een verschil is in de behoefte aan bestuurlijke reflectie, wordt hier in en rond de vergadering soepel mee omgegaan. Een belangrijk inzicht is het verschil tussen de BCG en BCV in de ruimte die er is om ook andere thema's te bespreken en eventueel binnen het verband van de VRF op te pakken, de BCG doet dat met enige regelmaat, de BCV niet. De tevredenheid van bestuurders wordt mede bepaald door de omvang van de gemeente (bestuurders van kleinere gemeenten zijn meer tevreden) en de hoeveelheid overleggen (wie meer vergadert is meer tevreden).

Inhoudelijke voorbereiding

Een derde thema is de tevredenheid van bestuurders over de inhoudelijke voorbereiding op de vergaderingen. Dit wordt deels gedaan vanuit de VRF en deels vanuit de eigen organisatie. Bestuurders zijn tevreden over de voorbereiding en afhandeling van de vergaderingen door de VRF. De oplegnotities worden goed gewaardeerd, het toevoegen van opties/alternatieven zou ze nog sterker maken. De bestuurders vinden de lokale voorbereiding belangrijk als kritisch perspectief naast de VRF voorbereiding, maar zijn daar iets minder tevreden over. Meerdere bestuurders geven aan dat iets meer tijd voor de lokale voorbereiding prettig zou zijn. De tevredenheid van bestuurders over de lokale voorbereiding hangt samen met de omvang van de gemeente (grotere gemeenten hebben meer eigen ondersteuning, maar willen daardoor ook meer afstemming), de expertise van bestuurders zelf en de interne organisatie.

Zichtbaarheid

Rond het vierde thema: de zichtbaarheid van de VRF, zijn twee knelpunten geconstateerd: de informatievoorziening/zichtbaarheid van de VRF en het zicht op de prijs/kwaliteit van de dienstverlening door VRF. Een goed zicht op de prijs/kwaliteit verhouding is essentieel voor bestuurders en voor hun raden. Ook al zijn ze in de basis tevreden, ze geven wel tips voor de informatie waar ze behoefte aan hebben om meer zicht te krijgen (benchmarks, liefst op product/dienstriveau). Informatievoorziening en zichtbaarheid worden belangrijk gevonden en bestuurders zijn tevreden over de inspanningen van de VRF om raden te informeren en mee te nemen in het proces van kaderstellen en verantwoorden. Tegelijk geven ze aan dat in de informatievoorziening meer aandacht mag zijn voor de maatschappelijke effecten van de dienstverlening van de VRF.

Bestuurlijke dilemma's

Ook in het laatste thema: de bestuurlijke dilemma's zijn knelpunten geconstateerd. De knelpunten gaan over hoe de voorbereiding de bestuurder helpt bij het afwegen en over hoe de VRF ondersteunt in het proces van kaderstellen en controleren. De invloed van de VRF op dit thema is beperkt: het gaat dan om het verwoorden van de te maken afwegingen en de wijze waarop de verwerking van zienswijzen de bestuurders ondersteunt in het afleggen van verantwoording aan raden. Voor bestuurders is het belangrijkste dilemma waar ze mee te maken krijgen de toenemende lokale financiële druk, waarvoor bestuurders terugvallen op de lokale voorbereiding. Wat de VRF hierin al doet, doet ze goed, maar dit dilemma kan de VRF niet voor bestuurders oplossen, ook niet door een andere voorbereiding. Als het gaat om de rol van de raad, geven bestuurders aan dat er maar weinig ruimte is voor kaderstelling door de raad en dat de informatie vanuit de VRF altijd duidelijk is, zodat de controle door de raad voor hen geen grote issues oplevert. Dat dit onderdeel een knelpunt is, lijkt vooral te komen door de rol die een bestuurder nu eenmaal heeft in een gemeenschappelijke regeling - de dilemma's kan de bestuurder alleen zelf hanteren.

CONCLUSIES EN AANBEVELINGEN

De bestuurders zijn tevreden

In dit onderzoek is gezocht naar het antwoord op de vraag: *Hoe tevreden zijn de bestuurders van de VRF over de werkwijze en hun gezamenlijk functioneren als bestuurders van de VRF en welke verwachtingen hebben zij voor de toekomst van de VRF?*

Het antwoord daarop kan kort zijn: de bestuurders zijn tevreden tot zeer tevreden over de werkwijze van de VRF en hun gezamenlijk functioneren als bestuurders van de VRF. Een deel van de inzichten geeft aanleiding tot een nadere verkenning. Terugkerende aandachtspunten zijn de tijdigheid van stukken in relatie tot de kwaliteit van de voorbereiding, de verschillen tussen BCG en BCV en grote en kleinere gemeenten en de ruimte die er is voor de raad. In het beschouwende hoofdstuk in het rapport is op deze thema's nader ingegaan. Op basis daarvan zijn de conclusies en aanbevelingen geformuleerd.

Een aantal succesfactoren is bepalend voor de hoge mate van tevredenheid:

- Φ Allereerst de hoge mate van klantgerichtheid van de VRF, zowel naar bestuurders als naar raden. De inspanningen van de VRF op dit onderdeel worden door de bestuurders zeer gewaardeerd.
- Φ Het prettig verloop van de vergaderingen: door een goede voorbereiding (zowel op inhoud als proces) en een goede leiding verlopen de vergaderingen prettig. Er is voldoende ruimte om alle onderwerpen te bespreken, de sfeer is goed en om de agenda en vergaderingen heen vinden de bestuurders elkaar voor wat meer bestuurlijke reflectie.
- Φ De kwaliteit van de stukken en de structuur in agenda's en oplegnotities maakt dat de bestuurders een goed zicht op de inhoud hebben.
- Φ De bestuurders zijn goed op elkaar zijn ingespeeld, kennen elkaar en weten elkaar te vinden en dit bevordert de onderlinge afstemming.

Natuurlijk zijn er ook onderwerpen waar de bestuurders iets minder tevreden over zijn of die potentieel een belemmering kunnen vormen:

- Φ Hoe hoger de financiële druk op de lokale begroting, hoe belangrijker het is dat bestuurders zelf zicht hebben op de prijs/kwaliteit verhouding van de dienstverlening door de VRF en dat ook aan hun raden kunnen uitleggen. Meer zicht op met name het deel kwaliteit/maatschappelijke effecten en de mogelijkheid tot sturen daarin zou daarbij kunnen helpen.
- Φ Een tijdige aanlevering van documenten helpt bestuurders bij de lokale voorbereiding op de vergaderingen. Hoe beter dat is georganiseerd, hoe integraler de afweging is die de bestuurder kan maken.
- Φ Uiteindelijk zijn het de bestuurders zelf die de dilemma's moeten oplossen en daarin hun raden moeten meenemen. Bestuurders ervaren nog geen grote dilemma's en hebben veel aan de informatie vanuit de VRF bij het proces van verantwoorden aan de raad. Daarin kunnen bestuurders een meer actieve rol innemen.

De bestuurders hebben geen behoefte aan grote ingrepen in de bestuurlijke inrichting of de werkwijze van de VRF. Wel staat de VRF nog een aantal grote uitdagingen te wachten:

- Φ De financiële druk op de lokale begroting kan op den duur de bereidheid om bij te dragen aan de VRF doen verminderen.
- Φ Een aantal dossiers gaat een grote impact hebben op de kosten en de huidige werkwijze van de VRF (denk bijvoorbeeld aan het dossier brandweervrijwilligers). In het licht van het voorgaande worden dit lastige en impactvolle beslissingen.
- Φ Ook wetgeving kan impact hebben op de bestuurlijke inrichting van de VRF (Wet versterking democratische legitimatie gemeenschappelijke regelingen, evaluatie wet op de veiligheidsregio's). De voorziene aanpassingen kunnen leiden tot een nog strakkere planning of meer vertraging in de besluitvormingsprocessen.
- Φ Nieuwe wetgeving als de omgevingswet, zal het steeds meer integraal benaderen van regionale opgaven stimuleren, wat impact kan hebben op het takenpakket van de VRF.

Er is echter een groot vertrouwen in de samenwerking binnen het verband van de VRF en de werkwijze van de directie. Bestuurders denken deze vragen samen te kunnen oplossen.

Enkele tips voor een nog beter resultaat

Op basis van de onderzochte tevredenheid van bestuurders en een beschouwing daarover vanuit het perspectief van raden en ondersteuning lijkt het mogelijk om nog een aantal verbeteringen door te voeren.

- Φ Overweeg om bijvoorbeeld de overleggen van de agendacommissies en eventueel het dagelijks bestuur digitaal te organiseren.
- Φ Overweeg om meer complexe dossiers binnen de bestuurscommissies door werkgroepen op basis van expertise en vrijwilligheid te laten voorbereiden.
- Φ Neem in opiniërende oplegnotities een onderdeel op waarin alternatieven en de afweging daarover worden meegenomen, maar hou aandacht voor een korte en bondige oplegnotitie en maak daarover bewuste afwegingen in het DB.
- Φ Blijf zorgen voor een voorspelbaar vergaderritme en tijdige aanlevering van stukken zodat bestuurders voldoende ruimte hebben om hun eigen advisering daarop in te richten. Blijf daarin het maatwerk leveren dat een samenwerkingsverband met grotere en kleinere gemeenten nodig heeft.
- Φ Maak voor bestuurders inzichtelijk waar er gestuurd kan worden op prijs, maar ook waar dat kan op kwaliteit. Gebruik daarvoor benchmarks/onderzoek op het niveau van de kwaliteit van diensten en producten, maar weeg daarbij ook af of de opbrengsten van een benchmark opwegen tegen de kosten.
- Φ Let in de informatievoorziening aan raden op het in beeld brengen van de maatschappelijke effecten/kwaliteit van de dienstverlening.

Kies in de informatievoorziening aan raden voor vormen waarbij persoonlijk contact mogelijk is en sluit aan op bestaande structuren. Kies waar dat kan voor korte clips om informatie toe te lichten. Maak vanuit het doel van de informatievoorziening steeds de keuze voor een vorm die het minst belastend is voor raadsleden en de directie/medewerkers VRF en heb daarbij ook aandacht voor de bestuurder als vertegenwoordiger van de VRF binnen de eigen gemeente die hierin ook een actieve rol kan vervullen.

1. BESTUURDERSTEVREDENHEID BIJ DE VRF

1.1 Inleiding

In dit onderzoek staat de tevredenheid van bestuurders van de Veiligheidsregio Fryslân (verder genoemd: VRF) centraal. De bestuurders vormen de schakel van de lokale overheden naar hun gezamenlijke uitvoeringsdienst voor veiligheid en gezondheid. De VRF wil terugkerend de bestuurderstevredenheid in kaart brengen om de bestuurlijke inrichting en ondersteuning indien nodig te optimaliseren. Het gaat daarbij om de tevredenheid van de bestuurders over hun onderlinge samenwerking, de rol die zij hebben naar de raad en de tevredenheid over hoe ze hierin gefaciliteerd worden vanuit de ambtelijke ondersteuning bij de VRF. Hoe gaan de bestuurders om met de mogelijke spanning tussen lokale en regionale belangen, tussen de integrale afweging lokaal en de belangen van de specialisten bij de VRF?

Een steeds terugkerend thema bij het functioneren van gemeentelijke samenwerking is informatie en controle door de deelnemende gemeenteraden. Deze spanning is het meest voelbaar in de rol van de bestuurders: zij bespreken aan de gezamenlijke tafel de gemeenschappelijke uitvoering van taken en de keuzes die daarvoor nodig zijn, maar moeten individueel verantwoording afleggen aan hun raden. De ambtelijke organisatie van de VRF ondersteunt nadrukkelijk ook bij dit proces. In het onderzoek is naast het perspectief van de bestuurders zelf dan ook het perspectief van de ondersteuning en de raadsleden betrokken.

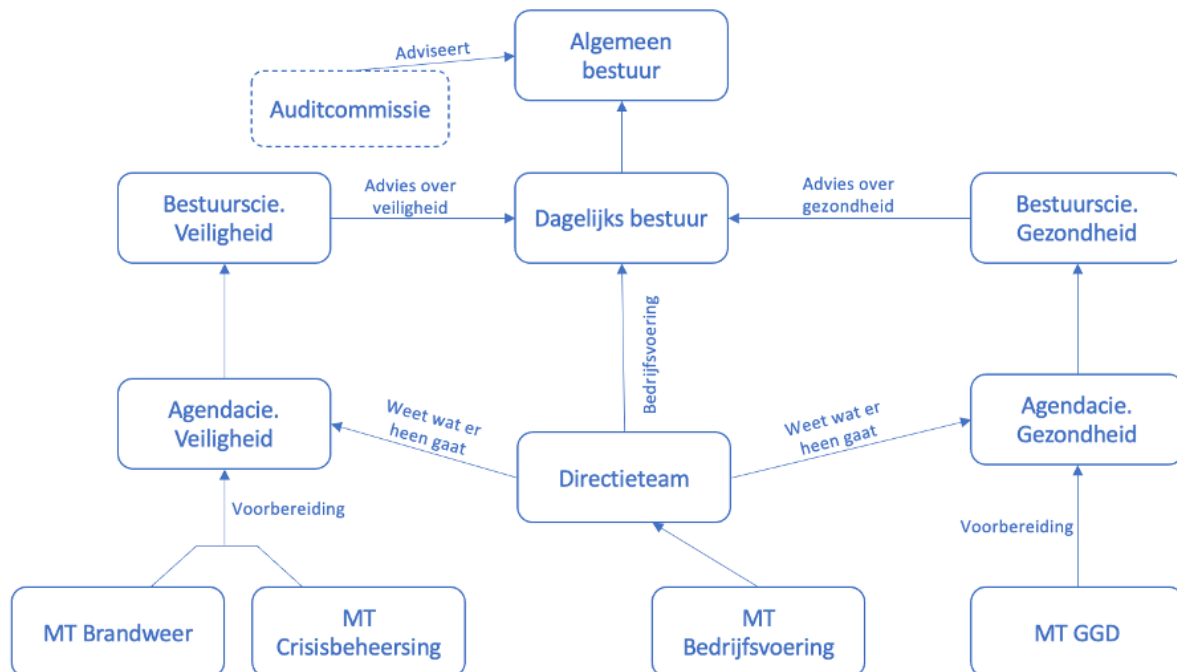
Tegen de achtergrond van dit onderzoek loopt een aantal andere processen dat samenhang met en relevantie heeft voor deze evaluatie van bestuurderstevredenheid. Halverwege dit onderzoek is het onderzoek naar de evaluatie van de wet op de veiligheidsregio afgerond en opgeleverd. Waar relevant zijn de inzichten uit dit onderzoek meegenomen in de gesprekken. Ook is op dit moment het wetsvoorstel versterking democratische legitimatie gemeenschappelijke regelingen in behandeling bij de Tweede Kamer. De voorgenomen wijzigingen zijn in de interviews kort besproken. Tenslotte is een relevante ontwikkeling dat dit onderzoek zich heeft afgespeeld ten tijde van een langdurige gezondheids crisis. Dit heeft de ervaring en beleving van de bestuurders in het afgelopen jaar ongetwijfeld gekleurd, naast dat ook de voor deze crisis ingerichte vergaderstructuur gelijktijdig aan dit onderzoek werd geëvalueerd. Het is daarom bijzonder om de mate van medewerking en ondersteuning vanuit de VRF en vanuit de bestuurders te mogen ervaren in deze voor hen drukke periode.

1.2 De bestuurlijke inrichting van de VRF

De VRF is een wettelijk opgelegde gemeenschappelijke regeling waarin ook de GGD is ondergebracht. Zowel voor het thema veiligheid als het thema gezondheid is een eigen bestuurlijke (en agenda)commissie ingericht. De bestuurscommissie veiligheid (verder: BCV) bestaat uit de burgemeesters van de gemeenten in Friesland, de bestuurscommissie gezondheid (verder: BCG) bestaat uit de portefeuillehouders van de gemeenten in Friesland. De beide bestuurscommissies handelen zaken deels zelf af (binnen hun

bevoegdheid) en adviseren aan het algemeen bestuur (verder: AB). Het AB bestaat uit de burgemeesters en een aantal portefeuillehouders (de leden van de agendacommissie gezondheid). Het algemeen bestuur wordt voorbereid door het dagelijks bestuur, dat zich vooral op de bedrijfsvoering richt. Het directieteam van de VRF ondersteunt het dagelijks bestuur. Het directieteam bestaat uit de directeuren van de verschillende kolommen.

Figuur 2: Organogram VRF



1.3 Onderwerp van onderzoek: bestuurderstevredenheid

In deze paragraaf gaan we in op het onderwerp van onderzoek: 'bestuurderstevredenheid'. Het gaat om de tevredenheid van bestuurders over het bestuurswerk in de Veiligheidsregio Fryslân.

Tevredenheid

Wanneer gevraagd wordt naar tevredenheid, is altijd een referentie nodig. Een uitspraak als 'de bestuurders geven gemiddeld een 7 voor klantvriendelijkheid' is nietszeggend zonder referentie. In de literatuur over tevredenheidsonderzoek worden doorgaans drie mogelijke referenties genoemd: de tevredenheid in vergelijking met een verwachting vooraf, de tevredenheid in vergelijking met een vooraf vastgestelde norm of de tevredenheid ten opzichte van het belang wat aan een aspect toegekend wordt. Omdat informatie over het belang dat bestuurders aan verschillende thema's toekennen ook relevant is, is in dit onderzoek gekozen

voor een model dat de tevredenheid vergelijkt met het belang: het Importance - Performance model (zie verder paragraaf 2.3).

Bestuurders

Met bestuurders bedoelen we de bestuurders van de VRF. Dat zijn alle 18 burgemeesters van Friesland en de 18 Friese wethouders die gezondheid in portefeuille hebben. Deze 36 bestuurders vormden de belangrijkste onderzoeksgroep voor dit onderzoek. Om de tevredenheid van bestuurders goed te kunnen duiden, zijn ook raadsleden, gemeentesecretarissen en de ambtelijke ondersteuning en directie van de VRF bij het onderzoek betrokken.

Het bestuurswerk

Met tevredenheid bedoelen we de tevredenheid over de dagelijkse bestuurstaken binnen de VRF. De dagelijkse bestuurstaken bestaan uit documenten en interacties tussen bestuurders onderling, bestuurders en de VRF, bestuurders en hun lokale ondersteuning en bestuurders en hun raden. Daarbij staan zowel de formele documenten en interacties (jaarcyclus) als de informele en niet geplande documenten en interacties centraal.

De invloed van corona op de bestuurderstevredenheid

Om de coronacrisis te besturen is een regionaal beleidsteam (RBT) ingesteld waar de bestuurders mee te maken hebben, direct of indirect. De burgemeesters vormen het RBT en komen al bijna een jaar lang wekelijks bij elkaar, inmiddels onder de noemer: bestuurlijk afstemmingsoverleg (BAO). De wethouders zien dat in het RBT/BAO zaken opgepakt worden, die heel nauw samenhangen met hun portefeuille gezondheid (vaccinaties, bijvoorbeeld). De bestuurders zijn digitaal gaan vergaderen. De coronacrisis heeft onvermijdelijk invloed gehad op de bestuurderstevredenheid over de dagelijkse bestuurstaken die met dit onderzoek in beeld is gebracht en zal daarom niet geheel onbesproken blijven. Toch zijn de onderzoekers van mening dat het goed gelukt is om in de resultaten de tevredenheid over de dagelijkse bestuurstaken in beeld te brengen.

1.4 Doel- en vraagstelling

De centrale vraag van het onderzoek luidt:

Hoe tevreden zijn de bestuurders van de VRF over de werkwijze en hun gezamenlijk functioneren als bestuurders van de VRF en welke verwachtingen hebben zij voor de toekomst van de VRF?

In de beginfase van het onderzoek zijn vijf thema's beschreven: inrichting VRF en rol directie, reikwijdte takenpakket, zichtbaarheid VRF, de rol van de raden en de rol van de bestuurders. Deze thema's zijn vertaald naar onderzoeksvragen die leidend zijn geweest in het onderzoek. In de analysefase is besloten om de bevindingen niet op het niveau van bovengenoemde vijf thema's te presenteren. In de dagelijkse praktijk

van de bestuurders bleken onderstaande vijf thema's zich beter te lenen om de bevindingen en conclusies en aanbevelingen te kunnen presenteren:

- Φ de inrichting & organisatie van de VRF, over de bestuurlijke inrichting, jaarcyclus en klantgerichtheid van de VRF;
- Φ het vergaderwerk, het verloop van de vergaderingen, de rol van bestuurders en de reikwijdte van het takenpakket;
- Φ de inhoudelijke voorbereiding op de vergaderingen, zowel door de VRF als door de lokale ondersteuning;
- Φ de zichtbaarheid van de VRF, met aandacht voor zicht op de prijs/kwaliteit van diensten, de informatievoorziening richting raden;
- Φ de bestuurlijke dilemma's, over de ervaren dilemma's en de verhouding bestuurders/raad.

1.5 Leeswijzer

Hoofdstuk 2 bevat de aanpak en verantwoording van het onderzoek. De bestuurderstevredenheid zoals bevraagd bij de bestuurders is te vinden in hoofdstuk 3. Hoofdstuk 4 bevat een beschouwing waarin ook het perspectief van de ambtelijke ondersteuning en de raden is verwerkt.

2. ONDERZOEKSVERANTWOORDING

In dit hoofdstuk beschrijven we hoe het onderzoek is uitgevoerd en verantwoorden we de analysebeslissingen. In paragraaf 2.1 schetsen we op hoofdlijnen hoe het onderzoek is uitgevoerd. In paragraaf 2.2 wordt per methode beschreven wat de respons was, waar we eventueel tegenaan gelopen zijn en wat dat betekent voor het onderzoek. In paragraaf 2.3 beschrijven we welke analysebeslissingen we hebben genomen om de ruwe data te verwerken tot een informatief en leesbaar rapport.

2.1 Onderzoeksmethoden

Om de bestuurderstevredenheid in kaart te brengen, te duiden en ook een doorkijkje naar de toekomst te kunnen bieden, is gekozen voor een combinatie van kwantitatief onderzoek en kwalitatief onderzoek. Het onderzoek startte met een analyse van de documenten over de VRF (beleidsplannen, verordeningen, agenda's en notulen). Vervolgens heeft een digitale bijeenkomst met het secretariaat van de VRF plaatsgevonden om ons de bestuurlijke inrichting, de routing van documenten en ook het jargon van de VRF eigen te maken.

Na deze opstartfase is begonnen met de vertaling van de centrale onderzoeksvraag en de vijf onderzoeksthema's naar onderzoeksvragen. Nadat de onderzoeksvragen zijn vastgesteld, zijn de volgende onderzoeksmethoden ingezet:

- Φ een enquête voor bestuurders;
- Φ verdiepende interviews met bestuurders;
- Φ een enquête voor raadsleden en griffiers;
- Φ een bijeenkomst met een klankbordgroep van gemeentesecretarissen;
- Φ een groepsinterview met medewerkers van de VRF.

Lopende het onderzoek is verder een literatuurstudie uitgevoerd, waarin de evaluatie van de Wet veiligheidsregio's (Evaluatiecommissie Wet veiligheidsregio's, 2020), het wetsvoorstel versterking democratische legitimatie gemeenschappelijke regelingen (Advies Raad van State, 2020) en de relevante publicaties van de ROB over regionale samenwerking in het algemeen zijn bestudeerd (ROB, 2015 en 2019, respectievelijk Wisselwerking en Regionale Samenwerking, wie betaalt en wie bepaalt?).

Begeleidingscommissie en klankbordgroep

Het onderzoek is begeleid door een begeleidingscommissie bestaande uit twee bestuurders en de directeur van de VRF. De begeleidingscommissie heeft de onderzoeksvragen en de enquête voor bestuurders vastgesteld. In het vervolg van het onderzoek hebben de leden de tussenrapportage, de eerste versie van het interviewprotocol voor de interviews met bestuurders, de eerste versie van de enquête voor raadsleden en de conceptrapportage van commentaar voorzien.

Alle gemeentesecretarissen zijn aangeschreven met een uitnodiging om zitting te nemen in een klankbordgroep van gemeentesecretarissen. Uit de aanmeldingen is een klankbordgroep van zeven gemeentesecretarissen samengesteld die de enquête voor bestuurders hebben getest en van commentaar hebben voorzien. Aan het einde van het onderzoek zijn de conceptbevindingen aan de klankbordgroep voorgelegd tijdens een digitaal groepsgesprek.

2.2 Methodische verantwoording

In deze paragraaf beschrijven we per onderzoeksinstrument hoe de dataverzameling heeft plaatsgevonden en wat de opbrengsten zijn voor het onderzoek.

De enquête voor bestuurders

De enquête is 20 november 2020 via de directie van de VRF aangekondigd bij de bestuurders. De enquête is gedigitaliseerd en gepersonaliseerd verzonden naar alle 36 bestuurders van de VRF op 3 december. Eén burgemeester heeft zich afgemeld voor het onderzoek, omdat deze nog geen reguliere vergaderingen had bijgewoond. Omdat op voorhand bekend was welke bestuurders in de AC, BCV, BCG en het AB vergaderen, werden alleen de relevante vragen zichtbaar voor elke bestuurder. Er zijn twee reminders gestuurd. De enquête is gesloten op 15 december. Aan het einde van de enquête konden bestuurders aangeven wel of niet te willen deelnemen aan een verdiepend interview.

Respons en representativiteit enquête bestuurders

In tabel 2.2.1 is de respons op de enquête en de interesse in deelname aan het interview opgenomen. Van de 35 beschikbare bestuurders hebben 29 bestuurders de enquête ingevuld: 16 burgemeesters (94%) en 13 wethouders (72%). Burgemeesters zijn daarmee iets oververtegenwoordigd in de respons. Van elke Friese gemeente heeft in ieder geval de burgemeester óf de wethouder de enquête ingevuld, van 11 gemeenten hebben beide bestuurders de enquête ingevuld. Alle regio's en zowel kleine als grote gemeenten zijn goed vertegenwoordigd.

Tabel 2.2.1 Respons enquête bestuurders - totaal

Bestuurder	aangeschreven	afgemeld	beschikbaar	respons	respons%	aanmelding interview
burgemeesters	18	1	17	16	94%	11
wethouders	18	0	18	13	72%	3
Totaal	36	1	35	29	83%	14

Alle bestuurders die aan de enquête begonnen zijn, hebben deze ook afgemaakt. Het invullen duurde gemiddeld 19 minuten. Geen enkele bestuurder heeft overal hetzelfde antwoord ingevuld of de enquête heel snel ingevuld. In de enquête is aangekondigd dat de antwoorden van de bestuurder gebruikt zouden worden ter voorbereiding op het interview.

De verdiepende interviews met bestuurders

In de enquête hebben 14 bestuurders zich aangemeld voor een verdiepend interview: 11 burgemeesters en 3 wethouders. De twee voorzitters van de bestuurscommissie hadden zich niet aangemeld, maar zijn later toegevoegd aan de lijst. Ook de wethouder uit de begeleidingscommissie is later toegevoegd. In totaal zijn 17 interviews afgenomen bij 12 burgemeesters en 5 wethouders. De eerste drie interviews zijn bij burgemeesters afgenomen in december, vlak na sluiting van de enquête. Op basis van deze drie interviews en de bespreking van de tussenrapportage met de begeleidingscommissie in januari 2021 is het definitieve interviewprotocol voor de overige 14 interviews vastgesteld. De interviews duurden gemiddeld ruim een uur en vonden plaats via Ms Teams. Er waren telkens twee onderzoekers en een bestuurder aanwezig. De interviews hadden het karakter van een gestructureerd gesprek, waarin wel ruimte was voor verdieping en om zaken buiten het protocol om te bespreken. Van elk interview is een verslag gemaakt dat is voorgelegd aan de geïnterviewde ter correctie.

Conclusie over respons en representativiteit dataverzameling bestuurders

De respons op de enquête is hoog en nagenoeg representatief op basis van de grootte van de gemeente, de drie regio's en het soort bestuurder: burgemeesters zijn licht oververtegenwoordigd in de respons. Op een enkele enquêtevraag was een significant verschil meetbaar tussen de tevredenheid van burgemeesters en wethouders. Wanneer dat het geval was, dan zijn de uitkomsten apart gerapporteerd. Deze lichte oververtegenwoordiging heeft daardoor geen invloed op de representativiteit van de resultaten. Er zijn geen aanwijzingen voor het onzorgvuldig invullen van de enquête. Wanneer antwoorden van bestuurders door de onderzoekers werden aangehaald in de interviews, werden deze herkend en nooit ontkracht, hoewel soms wel wat genuanceerd of toegelicht. Deze nuances hebben we meegenomen in de rapportage. Na ongeveer 13 interviews trad saturatie op, d.w.z. dat in de resterende interviews nagenoeg geen nieuwe informatie of inzichten meer gedeeld werden. Omdat ongeveer de helft van de bestuurders is geïnterviewd en omdat voor het einde van de serie interviews saturatie optrad, kunnen we concluderen dat er voldoende interviews afgenomen zijn om de enquêteresultaten te verrijken en de tevredenheid van de bestuurders betrouwbaar te kunnen beschrijven.

De enquête voor raadsleden en griffiers

Via de griffiers van de 18 gemeenten zijn de e-mailadressen opgevraagd van de woordvoerders op het dossier VRF. Griffiers hebben hier heel verschillend op gereageerd. Sommige gemeenten leverden de e-mailadressen van de woordvoerders, anderen van de fractievoorzitters en weer anderen van alle raadsleden. Eén griffier heeft de e-mail van de onderzoekers naar raadsleden gestuurd, waarop raadsleden zich konden aanmelden om de enquête te ontvangen. Eén griffier verwees de onderzoekers naar de website om daar zelf alle e-mailadressen te kopiëren en één griffier reageerde niet. Van die laatste gemeente zijn de e-mailadressen van alle raadsleden van de website gekopieerd. Dit leverde een scheef adresbestand op van raadsleden in Friesland (zie tabellen 2.2.3 t/m 2.2.4). Uit de regio zuidwest Friesland zijn slechts 11

adressen aangeleverd. Ook zijn bijna twee keer zoveel adressen uit kleine gemeenten dan uit grote gemeenten aangeleverd.

Tabel 2.2.3 beschikbare e-mailadressen van raadsleden per gemeente

Gemeente	aantal adressen	respons	respons%
Achtkarspelen	10	5	50%
Ameland	9	1	11%
Dantumadiel	18	1	6%
De Fryske Marren	3	1	33%
Harlingen	8	0	0%
Heerenveen	16	3	19%
Leeuwarden	10	2	20%
Noardeast-Fryslân	11	2	18%
Ooststellingwerf	19	3	16%
Opsterland	8	3	38%
Schiermonnikoog	4	2	50%
Smallingerland	11	1	9%
Súdwest-Fryslân	8	5	63%
Terschelling	11	1	9%
Tytsjerksteradiel	23	5	22%
Vlieland	4	1	25%
Waadhoeke	6	0	0%
Weststellingwerf	7	10	143%
Totaal	186	46	25%

Een link naar de enquête is door de directie van de VRF verstuurd naar 186 adressen. In de link is een gemeentecode opgenomen, waardoor inzichtelijk kan worden gemaakt van welke gemeente de respons afwezig is, maar niet welke raadsleden de enquête hebben ingevuld. Omdat met een link per gemeente gewerkt is en niet met een link per respondent, is het mogelijk geweest om de link verder te verspreiden en in Weststellingwerf is dat ook gebeurd. Via de link die is verstuurd naar de zeven raadsleden van Weststellingwerf zijn tien enquêtes ingevuld. Er is één reminder verstuurd.

De totale respons was 46, 25% van het adresbestand. In tabellen 2.2.4 en 2.2.5 is de respons naar regio en grootte van de gemeente opgenomen. Bijna tweederde van de enquêtes zijn ingevuld door raadsleden uit regio zuidoost. En ook ruim tweederde is ingevuld door raadsleden uit kleine gemeenten.

Tabel 2.2.4 Respons raadsleden naar regio

regio	aantal adressen	respons	respons%
noord	81	10	12%
zuidoost	94	30	32%
zuidwest	11	6	55%
Totaal	186	46	25%

Tabel 2.2.5 Respons raadsleden naar grootte gemeente

omvang	aantal adressen	respons	respons%
groot	65	14	22%
klein	121	32	26%
Totaal	186	46	25%

Twee raadsleden hebben zich aangemeld voor een klankbordgroep met raadsleden. Omdat twee raadsleden te weinig is om als klankbordgroep van zo'n grote, diverse groep op te treden, is besloten deze bijeenkomst te laten vervallen. Het is niet bekend waarom het aantal aanmeldingen zo laag was.

Dezelfde enquête is ook verstuurd naar de griffiers. Zes griffiers hebben de enquête ingevuld.

Conclusie over respons en representativiteit dataverzameling raadsleden

Het adresbestand waarnaar de enquête voor raadsleden is verzonden was niet representatief voor alle raadsleden in Friesland: raadsleden uit de regio zuidwest Friesland waren ondervertegenwoordigd en raadsleden uit kleine gemeenten waren oververtegenwoordigd. In de respons was de regio zuidoost Friesland sterk oververtegenwoordigd en waren de grote gemeente juist sterk ondervertegenwoordigd. Alle uitkomsten van 46 raadsleden zijn getoetst op verschillen tussen raadsleden van de verschillende regio's: hieruit bleek geen verschil tussen raadsleden. Ook is getoetst of er verschillend geantwoord is door raadsleden van kleine en grote gemeenten: ook hierin bleek geen verschil. Ondanks dat dit een aanwijzing is dat de gevonden scheefheid geen groot probleem hoeft te zijn, willen we toch een slag om de arm houden bij de interpretatie van de uitkomsten. De respons ten opzichte van alle raadsleden in Friesland is laag en niet alle gemeenten zijn vertegenwoordigd in de respons. Een verklaring hiervoor is het verschil in benaderwijze per griffie en de al gemiddeld hoge hoeveelheid verzoeken aan raadsleden. De uitkomsten die gepresenteerd worden in paragraaf 4.5 moeten dan ook met de nodige voorzichtigheid worden geïnterpreteerd. Er kan niet aangenomen worden dat de uitkomsten automatisch ook gelden voor alle raadsleden in Friesland. In de formulering van de uitkomsten is hiermee rekening gehouden.

De bijeenkomst met raadsleden is komen te vervallen. Het doel van deze bijeenkomst was het verdiepen van de uitkomsten van de enquête en het verkennen van de vorm en inhoud van de informatiebehoefte van raadsleden in het kader van kaderstelling en controle. De informatie daarover is nu gebaseerd op de

antwoorden die in de enquête zijn gegeven bij de open vragen en op basis van wat de bestuurders daarover hebben aangegeven.

De bijeenkomst met de klankbordgroep van gemeentesecretarissen

In de digitale bijeenkomst met vijf gemeentesecretarissen zijn enkele resultaten van het onderzoek gedeeld in de vorm van infographics en is gevraagd naar de visie van de gemeentesecretarissen op de uitkomsten. Het gesprek heeft meer perspectief geboden op de dubbele rol van de bestuurders en in relatie daarmee de context en totstandkoming van de voorbereiding vanuit de eigen organisatie.

Het groepsinterview met medewerkers van de VRF

Als laatste is een groepsinterview bij drie bestuursadviseurs/directiemedewerkers van de VRF afgenomen. In dit interview zijn enkele resultaten van het onderzoek gedeeld en is gevraagd naar de visie van de directie. Ook zijn nog enkele verdiepende vragen gesteld over de dagelijkse praktijk van vergaderen, het behandelen van stukken, het schrijven van oplegnotities en het voorbereiden van de bestuurder. Van het groepsinterview is een verslag gemaakt dat ter correctie is aangeboden aan de geïnterviewden. De inzichten uit dit interview zijn gebruikt voor de beschrijving van het proces van voorbereiden en het bespreken van de haalbaarheid van enkele aanbevelingen.

2.3 Analysebeslissingen

In deze paragraaf wordt beschreven hoe de ruwe data uit de enquêtes zijn bewerkt tot tabellen en grafieken en hoe de uitkomsten in hoofdstuk 3 gelezen en geïnterpreteerd kunnen worden.

Analyse enquête bestuurders

De enquête is opgebouwd aan de hand van 13 onderwerpen, die bijna allemaal weer waren onderverdeeld in meerdere deelaspecten. Voor de onderwerpen zijn de belangrijkheid en de tevredenheid op 6-puntsschalen gemeten. Voor deelaspecten is de tevredenheid op 4-puntsschalen gemeten. Dat betekent dat er geen 'neutraal' beschikbaar was. Ook was er in de meeste gevallen geen 'geen mening' beschikbaar. Vragen die niet van toepassing waren op een bestuurder (bijvoorbeeld vragen over het AB aan bestuurders die niet vergaderen in het AB) waren op voorhand gefilterd op basis van het e-mailadres van elke bestuurder. Bestuurders zijn daarom min of meer gedwongen om een standpunt links of rechts van neutraal in te nemen.

Aangezien geen enkele bestuurder de enquête halverwege heeft afgebroken, kunnen we concluderen dat bestuurders altijd een geschikt antwoord konden kiezen. Eén bestuurder heeft bij de open vragen aangegeven 'geen mening' te hebben gemist bij een aantal stellingen. De antwoorden van deze bestuurder zijn voor die stellingen achteraf handmatig verwijderd. De enquête is op te vragen via de directie VRF.

Van alle onderwerpen en alle deelaspecten is eerst de tevredenheid in kaart gebracht m.b.v. frequentietabellen om erachter te komen of er ontevreden bestuurders waren (scores 1 t/m 3 op

onderwerpen, score 1 of 2 op deelaspecten). Als er ontevreden bestuurders waren, dan is deze informatie opgenomen in het rapport.

Vervolgens is voor alle onderwerpen en aspecten getoetst of er verschil was naar het soort bestuurder (burgemeester of wethouder), de regio (de drie GGD-regio's) en de grootte van de gemeente (grens bij 40.000 inwoners). Zie voor de indeling naar regio en grootte bijlage 4. Hiervoor zijn de Mann-Whitney toets (voor 2 groepen) en de Kruskal-Wallis toets (voor meer dan twee groepen) gebruikt. Als er verschil was, dan is dit opgenomen in het rapport. Als er niets over opgenomen is in het rapport, dan was er geen verschil. M.b.v. een Spearman rangcorrelatietoets is onderzocht of er samenhang bestond tussen de tevredenheid van bestuurders en het aantal jaar dat een bestuurders bij de VRF betrokken is. Dat bleek niet het geval.

Als laatste is een knelpuntenanalyse uitgevoerd voor 13 onderwerpen. Omdat op twee onderwerpen een significant verschil in tevredenheid of belangrijkheid gemeten is tussen burgemeesters en wethouders, zijn deze onderwerpen tweemaal getoetst: eenmaal voor burgemeesters en eenmaal voor wethouders. Daarbij is statistisch getoetst of er een verschil bestaat tussen het belang dat de bestuurders aan een onderwerp hechten en de tevredenheid over dat onderwerp. Omdat de bestuurders op beide stellingen antwoord hebben gegeven op een 6-puntsschaal kon een toets voor gerelateerde steekproeven uitgevoerd worden: een Wilcoxon signed rank toets. De uitkomsten worden in figuur 1 met gebruikmaking van gemiddelden gepresenteerd, maar de toets heeft plaatsgevonden op rangscores.

Er is een significantieniveau van 5% gebruikt, dat wil zeggen dat de kans dat een gevonden verschil toevallig is kleiner is dan 5%. Aangezien bijna de gehele populatie is ondervraagd, is de kans dat een gevonden verschil toevallig is, in dit geval nog veel kleiner.

Alle uitkomsten van de gebruikte toetsen zijn opgenomen in een tabellenrapport die is op te vragen via de directie VRF. De uitkomsten van de enquête onder bestuurders zijn gebruikt in hoofdstuk 3.

Analyse enquête raadsleden

De enquête onder raadsleden is opgebouwd uit een aantal stellingen op 6-puntsschalen en 4-puntsschalen. Bij alle vragen kon het antwoord 'geen mening' gegeven worden. Van de data zijn frequentietabellen gemaakt. Omdat de respons laag was, zijn 4-puntsschalen teruggebracht tot twee categorieën: 'oneens' en 'eens'. 6-puntsschalen zijn teruggebracht tot 3 categorieën: 'onbelangrijk/ontevreden', 'enigszins (on)belangrijk/(on)tevreden' en 'belangrijk/tevreden'. Alle uitkomsten zijn getoetst op verschil tussen regio's en omvang van de gemeenten. Er waren geen significante verschillen. De uitkomsten van de enquête onder raadsleden zijn gebruikt in paragraaf 4.5. De enquête is op te vragen via de directie VRF. De tabellen en verschiltoetsen zijn opgenomen in het tabellenrapport dat is op te vragen via de directie VRF.

3 BESTUURDERSTEVREDENHEID IN BEELD

3.1 Overzicht bestuurderstevredenheid

In het onderzoek naar bestuurderstevredenheid zijn bestuurders, raadsleden en medewerkers van de VRF bevestigd op de volgende thema's: het vergaderritme, het verloop van de vergaderingen, de voorbereiding op de vergaderingen, de inhoudelijke bespreking/het takenpakket, de zichtbaarheid van de VRF, de wijze waarop de raden worden betrokken bij de VRF en de dilemma's die bestuurders tegenkomen en hoe ze daarmee omgaan. Na de enquête¹ en de eerste interviews zijn de bevindingen geordend in een aantal thema's die samen een goed beeld geven van de tevredenheid van bestuurders over het handelen van de VRF en hun eigen rol als bestuurder van de VRF. De thema's zijn achtereenvolgens:

- I. De inrichting & organisatie van de VRF - hierbij gaat het om de bestuurlijke inrichting, het daaruit voortvloeiende vergaderritme en de waardering van bestuurders voor de wijze waarop de directie dit geheel aanstuurt (paragraaf 3.2).
- II. Het vergaderwerk - hierbij gaat het om de waardering van bestuurders voor het doel en verloop van de verschillende vergaderingen en de rolopvatting en rolneming van bestuurders tijdens de vergaderingen (paragraaf 3.3).
- III. De inhoudelijke voorbereiding op de vergaderingen - hierbij gaat het om de tevredenheid van de bestuurders over de wijze waarop zij worden voorbereid op de vergaderingen door de VRF en hoe dat aansluit op hun voorbereiding in eigen huis (paragraaf 3.4).
- IV. De zichtbaarheid van de VRF - hierbij gaat het om de tevredenheid van bestuurders over de zichtbaarheid van het werk van de VRF en de VRF zelf voor raden en inwoners (paragraaf 3.5).
- V. De bestuurlijke dilemma's - hierbij gaat het om de tevredenheid van de bestuurders over de wijze waarop zij worden ondersteund in het proces van afwegen, besluiten en verantwoorden en de dilemma's die zij daarin tegenkomen (paragraaf 3.6).

Al deze thema's samen geven een beeld van de tevredenheid van de bestuurders over de VRF. Elk thema is opgedeeld in een aantal onderwerpen (zie tabel 3.1). Het onderwerp tevredenheid over 'hoe de VRF de raden meeneemt in de cyclus van kaderstellen en controleren' heeft raakvlakken met zowel thema IV als thema V. Elk onderwerp is opgedeeld in een aantal deelaspecten die in de paragrafen verder aan de orde komen. Ook voor deelaspecten geldt dat zij soms raakvlakken hebben met meerdere thema's.

In de tabel is een aantal rijen gearceerd. Op deze thema's is er een knelpunt: het belang is hoog, maar de tevredenheid is in verhouding lager. Dit wordt verder behandeld in de paragrafen 3.5 en 3.6.

¹ Om de leesbaarheid te vergroten zijn de enquêtevragen in de tabellen ingekort. De enquête zoals deze is afgenomen bij bestuurders is op te vragen via de directie VRF.

Tabel 3.1 Thema's en onderwerpen uit de enquête onder bestuurders van de VRF

Thema	Onderwerp
I	Een efficiënt jaarlijks vergaderritme.
I	Klantgerichtheid in de bestuurlijke contacten tussen de directie VRF en de bestuurder.
II	Een prettig verloop van de vergaderingen van de AC.
II	Een prettig verloop van de vergaderingen van de AB.
II	Een prettig verloop van de vergaderingen van de BC.
III	Een goede voorbereiding en afhandeling van de vergaderingen van de AC.
III	Een goede voorbereiding en afhandeling van de vergaderingen van het AB.
III	Een goede voorbereiding en afhandeling van de vergaderingen van de BC.
IV	Prijs / kwaliteitverhouding van de uitvoering van de taken door de VRF.
IV	Informatievoorziening over de VRF en zichtbaarheid van de VRF.
IV / V	Hoe de VRF raden meeneemt in de cyclus van kaderstellen en controleren.
V	De ondersteuning door de VRF bij het proces van afwegen en beslissen.
V	De ondersteuning door de lokale ambtelijke organisatie bij het proces van afwegen.

Over elk onderwerp als geheel zijn bestuurders bevroegd op het belang dat zij aan het onderwerp hechten en hoe tevreden zij er over zijn. Wanneer belang en tevredenheid tegen elkaar af worden gezet, ontstaat figuur 1.

Uit figuur 1 blijkt ten eerste dat de tevredenheid over de VRF gemiddeld² heel hoog is.³ Het meest tevreden zijn de bestuurders over de voorbereiding en het verloop van de vergaderingen van de agendacommissie: de gemiddelde tevredenheid is afgerond een 5,6 op een 6-puntsschaal. Het laagst scoort de tevredenheid over de prijs/kwaliteitverhouding, maar de gemiddelde score is afgerond nog altijd een 4,7 op een 6-puntsschaal en geen enkele bestuurder is hierover ontevreden. Verder valt direct op dat alle onderwerpen belangrijk gevonden worden. Alle onderwerpen scoren gemiddeld afgerond een 5,0 of hoger op belangrijkheid. Het meest belangrijk worden gevonden het meenemen van raden (door burgemeesters⁴), de voorbereiding en het verloop van de agendacommissie⁵ en de ondersteuning door de eigen ambtelijke organisatie.

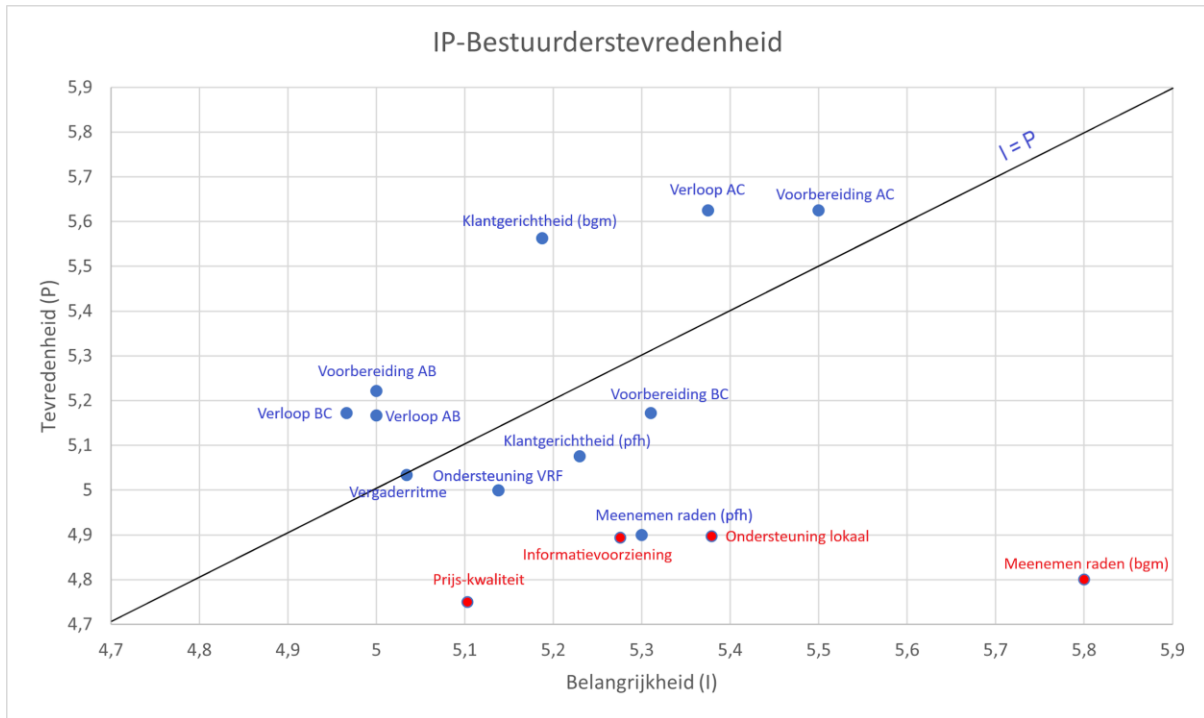
² In de rapportage worden gemiddelden van een 6-puntsschaal gepresenteerd omdat deze snel inzicht geven in de scores die bestuurders hebben gegeven. Hoe deze cijfers geïnterpreteerd moeten worden, is uitgelegd in paragraaf 2.3.

³ Twee bestuurders zijn ontevreden over hoe de VRF de raden betreft in de cyclus van kaderstellen en controleren en twee bestuurders zijn ontevreden over de ondersteuning door de lokale eigen organisatie. Over alle andere onderwerpen is geen enkele bestuurder ontevreden.

⁴ Bij het onderwerpen 'meenemen van raden' is een significant verschil gemeten tussen burgemeesters en wethouders op belangrijkheid. Bij 'klantgerichtheid' is een significant verschil gemeten op tevredenheid. Deze onderwerpen zijn daarom voor burgemeesters en wethouders apart opgenomen in de grafiek.

⁵ De vragen over de agendacommissie zijn uitsluitend voorgelegd aan bestuurders die deel uitmaken van de agendacommissie.

Figuur 1: belangrijkheid versus tevredenheid op hoofdthema's (bevraagd op een 6-puntsschaal)



Bron: enquête onder 29 bestuurders, december 2020

De zwarte lijn geeft de scores weer waarbij de tevredenheid gemiddeld even hoog wordt gewaardeerd als het belang. Als punten boven de lijn liggen, wordt de tevredenheid gemiddeld hoger gewaardeerd dan de belangrijkheid, als punten onder de lijn liggen, wordt het belang gemiddeld hoger gewaardeerd dan de tevredenheid. Wanneer het belang significant hoger scoort dan de tevredenheid, spreken we van een knelpunt. De knelpunten zijn rood gekleurd. Uit de analyse blijkt dat er, ondanks de hoge scores op tevredenheid, toch vier knelpunten te benoemen zijn waarbij de tevredenheid hoog is, maar toch voor een significant aantal bestuurders lager scoort dan het belang (roze gearceerd in tabel 3.1 en rode punten in figuur 1). Deze punten zijn: het meenemen van raden (alleen voor burgemeesters)⁶⁷, de informatievoorziening, de prijs/kwaliteitverhouding en de ondersteuning door de lokale organisatie. Dit zijn onderwerpen die horen bij de thema's zichtbaarheid (paragraaf 3.5) en bestuurlijke dilemma's (paragraaf 3.6) en worden daar verder behandeld.

De eerste vraag in de verdiepende interviews luidde telkens: 'kunt u het bestuurswerk voor de VRF typeren in drie steekwoorden?' Met een analyse van de steekwoorden die bestuurders noemen wordt de hoge mate van tevredenheid bevestigd. Nagenoeg alle steekwoorden die bestuurders noemen zijn positief te typeren, waarbij de meest genoemde woorden te maken hebben met:

⁶ Het meenemen van raden is alleen voor burgemeesters een knelpunt. Dit komt doordat de burgemeesters een hoger belang hechten aan dit punt dan de wethouders.
⁷ Dat het 'meenemen van raden' voor wethouder geen knelpunt is, ondanks dat dit punt vlakbij twee knelpunten ligt in de grafiek, komt omdat het aantal antwoorden en de spreiding ook meegenomen worden in de statistische toets. Het aantal wethouders is klein, dus een verschil is minder snel statistische significant.

- Φ professionaliteit: professioneel, goede voorbereiding, zorgvuldig, gestructureerd, transparant, etc (16 keer);
- Φ interesse: interessant: breed, belangrijk, etc (6 keer);
- Φ collegialiteit: collegiaal, eenheidsgevoel, verbinding, etc (6 keer) en
- Φ betrokkenheid: betrokken, draagvlak, signaleren etc (6 keer).

Verder werden nog 13 steekwoorden genoemd die te maken hebben met het proces, de kwaliteit en efficiëntie, waarvan het overgrote deel positief of neutraal valt te typeren.

In de paragrafen 3.2 tot en met 3.6 wordt per thema behandeld wat uit de enquête en interviews met bestuurders naar voren is gekomen.

3.2 De directie VRF is professioneel en zeer klantgericht

Thema I gaat over de tevredenheid van bestuurders over de inrichting & organisatie van de VRF. Voor dit thema is de bestuurders gevraagd naar het vergaderritme en de bijbehorende vergaderdruk en er is gevraagd naar de klantgerichtheid van de directie VRF. De uitkomsten van de enquête onder 29 bestuurders zijn opgenomen in tabel 3.2.1.⁸

Tabel 3.2.1 Bestuurderstevredenheid over het vergaderritme

Onderwerp: efficiënt vergaderritme	
Belangrijkheid	5,0
Tevredenheid	5,0
Deelaspecten	
Aanvaardbaarheid vergaderdruk	3,4
Logische volgorde vergaderingen	3,4
Voldoende tijd tussen stukken en vergadering	3,1
Aantal bestuurders ontevreden over één of meer deelaspecten	6

Bestuurders zijn in de basis tevreden over het vergaderritme met de agendacommissie, bestuurscommissie en het algemeen bestuur. De vergaderdruk is voor de meeste bestuurders hanteerbaar en de stukken worden meestal tijdig verspreid. Bestuurders van grote gemeenten zijn minder positief over de vergaderdruk dan bestuurders van kleine gemeenten: 6 van de 29 bestuurders zijn ontevreden over één van de onderdelen van dit thema. Hierbij valt wel op dat met name de bestuurders van de BCG minder positief zijn over de tijdigheid van vergaderstukken. In de toelichtingen en bij de interviews wordt ook een aantal keren

⁸ Voor alle tabellen in hoofdstuk 3 geldt dat de onderwerpen zijn gemeten op een 6-puntsschaal van zeer onbelangrijk/ontevreden tot zeer belangrijk/tevreden en alle deelaspecten op een 4-puntsschaal helemaal mee mee oneens tot helemaal mee eens. Alle tabellen zijn gebaseerd op de enquête onder 29 bestuurders die is afgenomen in december 2020.

aangegeven dat de tijd tussen stukken en vergadering als kort wordt ervaren en dat nagezonden stukken de voorbereiding in de weg zitten (ook bij de BCV bestuurders).

De themasessies die aansluitend aan het AB worden ingepland worden positief gewaardeerd en gezien als een moment voor vrije discussie over een thema. De sessies worden als vrijblijvend gezien en bestuurders laten de themasessies vallen als het niet in hun agenda past. Een aantal bestuurders geeft aan dat het goed zou zijn om de themasessies te richten op meer praktische/concrete uitkomsten.

Het AB wordt ervaren als een 'aftik'-overleg en niet altijd inhoudelijk interessant. Als opties om de vergaderdruk beheersbaar te houden wordt onder andere het digitaal vergaderen genoemd, waarbij de bestuurders dan denken aan de agendacommissie of het DB of de AB vergaderingen. Bestuurders accepteren de vergaderdruk als iets dat erbij hoort en de wens om bijvoorbeeld het jaarritme of de inrichting aan te passen leeft niet bij bestuurders.

Op de vraag naar een mogelijke vereenvoudiging van de bestuurlijke inrichting geven 11 van de 17 geïnterviewde bestuurders aan dat dat niet nodig is: de structuur is prima zoals die is. Bestuurders geven aan dat de schaal in Friesland optimaal is: daardoor zijn zowel de BCV als BCG logische verbanden die elkaar ook in andere contexten regelmatig treffen. Naast het eventueel deels digitaal blijven vergaderen zien bestuurder niet echt ruimte voor aanpassingen in de bestuurlijke inrichting.

Een tweede onderwerp binnen het thema inrichting en organisatie betreft de waardering van bestuurders voor de klantgerichtheid van de VRF. De klantgerichtheid wordt meer belangrijk gevonden dan de andere thema's en hoog gewaardeerd. Daarbij is een verschil in waardering zichtbaar tussen de burgemeesters en de wethouders, waarbij overigens alle wethouders tevreden zijn. Overigens lijkt dat vooral te komen door de soms wat late aanlevering van documenten voor de vergaderingen (nagekomen stukken).

Tabel 3.2.2 Bestuurderstevredenheid over klantgerichtheid

Onderwerp: klantgerichtheid	veiligheid	gezondheid
Belangrijkheid	5,2	5,2
Tevredenheid ⁹	5,6	5,1
Deelaspecten		
Opstelling - dienstverlenend en klantvriendelijk	3,9	3,4
Tijdigheid informatie	3,6	3,2
Doelgerichtheid communicatie	3,7	3,2
Aantal bestuurders ontevreden over één of meer deelaspecten	1	0

De bestuurders hebben in steekwoorden aangegeven wat de directie nu zo klantgericht maakt. Termen die dan veel genoemd worden, hebben te maken met bestuurlijke sensitiviteit, de mensen, de korte lijnen, de

⁹ Omdat het verschil in tevredenheid over klantgerichtheid statistisch significant is tussen burgemeesters en wethouders, zijn de uitkomsten afzonderlijk weergegeven in tabel 3.2.2.

benaderbaarheid, heldere informatie, betrouwbaarheid en professionaliteit (zie figuur 2). De klantgerichtheid wordt vooral ervaren in het laagdrempelige contact met de bestuurders, de bereidheid om altijd langs te komen bij raden en in het snel en adequaat antwoord geven op vragen.

Figuur 2: steekwoorden van bestuurders over klantgerichtheid



Een eerste conclusie is dat de bestuurders tevreden zijn over het vergaderritme en de vergaderdruk als onvermijdelijk hoog, maar niet belastend ervaren. Een aandachtspunt bij dit thema is de tijdige verzending van stukken.

Een tweede conclusie is dat de klantgerichtheid van de directie VRF als zeer hoog wordt ervaren, wat vooral ligt aan de wijze waarop de directie en adviseurs zich opstellen.

3.3 Bij de VRF is het prettig vergaderen

Het zijn van bestuurder van de VRF bestaat vooral uit het bijwonen van de vergaderingen (thema II). Zoals uit figuur 1 blijkt, vinden de meeste bestuurders een prettig verloop van de vergaderingen van de bestuurscommissies en het AB iets minder belangrijk dan de andere onderwerpen, maar zijn ze er wel tevreden over. De bestuurders in de AC vinden een prettig verloop zeer belangrijk en zijn ook zeer tevreden.

Tabel 3.3 Bestuurderstevredenheid over verloop vergaderingen

Onderwerp: verloop vergaderingen	AC	BC	AB
Belangrijkheid	5,4	5,0	5,0
Tevredenheid	5,6	5,2	5,2
Deelaspecten			
Duur	3,5	3,3	3,4
Sfeer	3,8	3,4	3,4
Ruimte inbreng agendapunten/vergaderpunten	3,8	3,4	3,4
Opbouw en omvang agenda	3,6	3,1	3,4
Inhoud agenda		3,3	3,3
Tijd en ruimte afhandeling agenda		3,4	3,4
Ruimte inbreng bespreekpunten binnen taakuitvoering VRF		3,3	3,4
Ruimte inbreng bespreekpunten buiten taakuitvoering VRF		3,3	3,3
Ruimte/aandacht voor context eigen gemeente		3,3	3,4
Aantal bestuurders ontevreden over één of meer deelaspecten	0	5	2

Op een aantal deelaspecten is gevraagd hoe de bestuurders de vergaderingen van de bestuurscommissies en het algemeen bestuur ervaren. Dat levert een aantal interessante inzichten op. Allereerst wordt de sfeer tijdens de vergaderingen gewaardeerd, is er voldoende tijd om ieder agendapunt te bespreken en voelen bestuurders voldoende ruimte om inbreng te leveren. Ook is er voldoende aandacht voor de context van de eigen gemeente. Opvallend is dat de bestuurders in de BCG positiever zijn over de ruimte om onderwerpen te bespreken die niet tot het takenpakket van de VRF behoren dan BCV bestuurders. In de interviews wordt duidelijk dat de BCV bestuurders dat ook niet nodig of passend vinden, terwijl de BCG bestuurders een breder keuzepakket aan onderwerpen hebben, waarbij per onderwerp wordt gekozen of een gemeente wel of niet aanhaakt. De BCG bestuurders staan ook meer open voor het agenderen van nieuwe onderwerpen en thema's binnen het BCG verband en de bestaande GGD organisatie.

In de interviews is met de bestuurders gesproken over hoe zij hun rol zien tijdens de verschillende vergaderingen. Een minderheid van de bestuurders vindt het lastig om een onderscheid te maken naar de rol die zij hebben per overleg. Het merendeel van de bestuurders geeft aan dat zij in de bestuurscommissie vooral vanuit het perspectief van hun gemeente kijken en in het algemeen bestuur meer vanuit het perspectief van de VRF. De inhoudelijke afweging vindt plaats in de bestuurscommissies, de (financiële) besluiten worden genomen in het algemeen bestuur. Daarbij geldt dat de opkomst bij de bestuurscommissies lager is dan bij het algemeen bestuur. Het overleg in de agendacommissie van het dagelijks bestuur heeft een ander karakter, dat is meer strategisch en ook informeler en vrijer dan de beide andere overleggen, waarbij het algemeen bestuur als het meest formele overleg wordt ervaren. De vergaderingen hebben daarmee ieder een eigen doel en bestuurders stemmen de rol die zijn hanteren daarop af.

In tabel 3.3 valt op dat bestuurders iets minder tevreden zijn over de opbouw en omvang van de agenda van de bestuurscommissie. In de interviews werd dat beeld weer wat genuanceerd. Wel komt in de interviews naar voren dat wat je verwacht van doel en agenda per bestuurder kan verschillen. Bestuurders verschillen in de mate waarin zij bestuurlijke reflectie als doel of bijvangst zien van de bestuursvergaderingen. Van de 17 geïnterviewde bestuurders geven 9 bestuurders aan dat het primaire doel is om samen de VRF te besturen en dat bestuurlijke reflectie op de gezamenlijke opgave een plek heeft in de wandelgangen of rond actualiteiten en de rondvraag. 5 bestuurders geven aan dat zowel de focus op de organisatie als de reflectie een plek hebben en 3 bestuurders zouden graag meer bestuurlijke reflectie zien. Daarbij valt op dat vooral bestuurders van de kleinere gemeenten de behoefte voelen om met de andere bestuurders in meer algemene zin over hun bestuurlijke taak van gedachten te wisselen. Overigens geven alle bestuurders aan dat door de coronacrisis er meer behoefte en gelegenheid is om bestuurlijk te reflecteren.

Opvallend is dat bestuurders van kleinere gemeenten gemiddeld iets positiever zijn over het verloop van de vergaderingen dan bestuurders van grotere gemeenten. Ook is een relevant inzicht dat de bestuurders die meer vergaderingen bijwonen (leden agendacommissie en DB) in het algemeen meer tevreden zijn dan de bestuurders die minder vergaderingen hebben. De bestuurders geven in de interviews daarover aan dat deze bestuurders meer geïnformeerd zijn en daardoor meer betrokken. Het zijn ook deze bestuurders die actief betrokken zijn bij de agendavorming, waar andere bestuurders zich nog wel eens afvragen hoe je onderwerpen kunt agenderen. Overigens vinden bestuurders daar wel een plek voor via de mededelingen, de rondvraag en door een verzoek aan de agendacommissie.

Een eerste conclusie op dit thema is dat het prettig vergaderen is bij de VRF. *‘Alleen een koekje erbij zou het nog leuker maken’*, bracht een bestuurder naar voren. Bestuurders vergaderen rolbewust en hoewel er een verschil is in de behoefte aan bestuurlijke reflectie, wordt hier in en rond de vergadering soepel mee omgegaan.

Een tweede conclusie is dat er een verschil is in de ruimte die bestuurders in de BCG en BCV ervaren in het bespreken van onderwerpen die niet direct tot het takenpakket van de VRF/GGD behoren.

Een derde conclusie is dat bestuurders van kleinere gemeenten en bestuurders die meer overleggen bijwonen, meer tevreden zijn dan de bestuurders van grotere gemeenten of bestuurders die wat minder vergaderen.

3.4 De inhoudelijke voorbereiding & bespreking is naar tevredenheid

Bij thema III - inhoudelijke voorbereiding - gaat het om de tevredenheid van bestuurders over de wijze waarop ze voorbereid worden op de vergaderingen bij de VRF. Die voorbereiding gebeurt langs twee routes: allereerst door de VRF zelf, door middel van oplegnotities bij de geagendeerde stukken en in de tweede plaats door de lokale ambtelijke ondersteuning door middel van annotaties en tenslotte ook door de afstemming tussen VRF en lokale ambtelijke ondersteuning.

Als het om de voorbereiding van de vergaderingen gaat, dan zijn de bestuurders voor alle vergaderingen tevreden over de voorbereiding - waarbij de bestuurders uit de agendacommissie het meest tevreden zijn, maar ook de meeste waarde hechten aan de goede voorbereiding.

Tabel 3.4.1 Bestuurderstevredenheid over voorbereiding en afhandeling vergaderingen

Onderwerp: voorbereiding en afhandeling vergaderingen	AC	BC	AB
Belangrijkheid	5,5	5,3	5,0
Tevredenheid	5,6	5,2	5,2
Deelaspecten			
Kwaliteit van de stukken voor vergadering	3,6		
Afhandeling van de conclusies	3,6		
Opzet en inhoud van de oplegnotities		3,3	3,4
Verwerking van de conclusies in de besluitenlijsten		3,3	3,5
Aantal bestuurders ontevreden over één of meer deelaspecten	0	1	0

In de basis zijn de bestuurders tevreden over de oplegnotities en het gebruik ervan wordt gewaardeerd. In de interviews met bestuurders is doorgevraagd naar wat een goede oplegnotitie is en wanneer deze ondersteunt bij het proces van afwegen en beslissen. Een goede oplegnotitie focust de bespreking, scheelt werk in de voorbereiding en maakt het besluiten makkelijker. Als het aankomt op de meer strategische informatie (opties, belangen en consequenties, zie tabel 3.4.2), dan is er toch nog wat ruimte voor verbetering. In de interviews wordt onder andere genoemd dat de opties die niet zijn gekozen, de afwegingen waarom die opties niet gekozen zijn en de wijzigingen naar aanleiding van zienswijzen er meer expliciet in zouden kunnen. Ook zijn de oplegnotities soms nog wat lang, het kan wellicht korter en bondiger.

Tabel 3.4.2 Bestuurderstevredenheid over ondersteuning bij afwegen en beslissen VRF

Onderwerp: ondersteuning bij afwegen en beslissen door VRF	
Belangrijkheid	5,1
Tevredenheid	5,0
Deelaspecten	
Opties, belangen en consequenties in de voorbereidende stukken (door VRF)	3,0
Afstemming directie VRF en de lokale ambtelijke organisatie	3,1
Aantal bestuurders ontevreden over één of meer deelaspecten	5

Van hun lokale voorbereiding verwachten de bestuurders een kritische blik op de voorbereiding door de VRF en het in beeld brengen van de impact op de lokale organisatie en de samenhang met overig lokaal beleid. Bestuurders vinden de voorbereiding vanuit de lokale ambtelijke ondersteuning belangrijker dan de voorbereiding vanuit de VRF. Dit onderdeel is één van de knelpunten zoals zichtbaar is in figuur 1 uit paragraaf 3.1. In de interviews is gevraagd naar een toelichting hierop. De bestuurders hebben hun lokale

voorbereiding verschillend georganiseerd (meer of minder integraal, mondeling of schriftelijk). Daarbij wordt duidelijk dat met name de grotere gemeenten een meer comfortabele positie hebben dan de kleinere gemeenten. Bestuurders van kleinere gemeenten hebben medewerkers bij wie het veiligheidsdomein of gezondheidsdomein slechts één van de portefeuilles is en die daarom hun tijd over meerdere onderwerpen/dossiers moeten verdelen en vaak ook nog met collega's van andere gemeenten afstemmen. Dit is overigens niet de enige relevante verklaring die in de interviews is genoemd: de opgebouwde ervaring in de lokale organisatie en de eigen expertise van de bestuurder bepalen ook in welke mate een bestuurder kan/moet terugvallen op de lokale ondersteuning. Vanuit de VRF zal er daarmee altijd een vorm van maatwerk zijn in de afstemming met de lokale ondersteuning. Door meerdere bestuurders wordt herkend dat de lokale voorbereiding beter wordt, naarmate er meer voorbereidingstijd is, zeker als er vanuit meerdere afdelingen advies moet komen. Bestuurders geven aan dat een termijn van drie weken voldoende voorbereidingstijd geeft.

Tabel 3.4.3 Bestuurderstevredenheid over afwegen en beslissen lokaal

Onderwerp: ondersteuning bij afwegen en beslissen door de lokale organisatie	
Belangrijkheid	5,4
Tevredenheid	4,9
Deelaspecten	
Tijdigheid lokale/regionale advisering (door eigen organisatie)	3,2
Omvang/kwaliteit ambtelijke advisering (door de eigen organisatie)	3,2
Aantal bestuurders ontevreden over één of meer deelaspecten	3

De bestuurders gebruiken de oplegnotities als voorbereiding naast hun eigen ambtelijke voorbereiding. Over de afstemming tussen VRF en de lokale ambtelijke ondersteuning zijn bestuurders wel tevreden, maar niet zeer tevreden (zie tabel 3.4.2). Dit kan te maken hebben met wat hiervoor naar voren is gekomen over het soms ervaren van beperkte voorbereidingstijd vanuit de lokale ambtelijke ondersteuning. In de interviews bleek echter op dit punt een verschil in behoefte aan afstemming tussen de grotere en de kleinere gemeenten. Bij de grotere gemeenten bleek meer behoefte aan onderlinge afstemming met de VRF voorafgaand aan het opstellen van de oplegnotities, terwijl bestuurders van de kleinere gemeenten deze behoefte niet herkennen.

In de interviews is gevraagd naar de mate waarin er regionaal wordt afgestemd in de voorbereiding op de vergadering van de VRF. Dat blijkt vooral in de regio's Noordoost en Zuidoost te gebeuren, vaak al binnen bestaande samenwerkingsstructuren. In sommige gevallen is er ook bestuurlijk vooroverleg, maar dat is minder regulier dan het ambtelijk regionaal overleg.

Een eerste conclusie als het gaat om de inhoudelijke voorbereiding op de vergadering is dat de bestuurders tevreden zijn over de voorbereiding en afhandeling van de vergaderingen door de VRF en tevreden zijn over de lokale voorbereiding.

Een tweede conclusie is dat de oplegnotities zeer gewaardeerd worden en deze het proces van afwegen en beslissing voldoende faciliteren. Voor bestuurders zouden het formuleren van opties/alternatieven een goede toevoeging zijn, waarbij wordt aangegeven waarom deze opties niet zijn gekozen.

Een derde conclusie is dat de voorbereiding door de VRF en die door de lokale ondersteuning verschillend van aard zijn: de VRF richt zich op de inhoud, de lokale voorbereiding richt zich op de samenhang met lokaal beleid en de lokale implicaties. Daarbij geven meerdere bestuurders aan dat iets meer tijd voor de lokale voorbereiding prettig zou zijn.

Een vierde conclusie is dat er verschillen zijn tussen de tevredenheid van bestuurders en dat die terug te voeren zijn op omvang van de gemeente, expertise van de bestuurder zelf, de interne werkwijze bij gemeenten en de bestuurlijk/ambtelijke verhoudingen bij gemeenten.

3.5 De zichtbaarheid voor de raad is voldoende

Zichtbaarheid (thema IV) gaat over de mate waarin de taakuitvoering door de VRF zichtbaar is voor bestuurders, raadsleden en inwoners. Zicht op de prijs/kwaliteit van de dienstverlening door de VRF is voor bestuurders nodig als basis voor het maken van keuzes. Voor raadsleden geldt dat zij een beperkte kaderstellende rol hebben en ook daarom moeten weten wat de VRF doet en wat dat kost, dat terwijl de organisatie voor hen op afstand staat. De VRF heeft een actieve rol in het informeren van raden over hun dienstverlening, bijvoorbeeld door middel van de raadsbezoeken. Voor inwoners staat de VRF nog meer op afstand - maar het is interessant om te weten of de VRF ook voor inwoners zichtbaar zou moeten zijn volgens de bestuurders. Rond dit thema zijn bestuurders gevraagd naar hun zicht op de prijs/kwaliteit verhouding, hun tevredenheid over de prijs/kwaliteitverhouding van dienstverlening door de VRF, de zichtbaarheid van de VRF en de tevredenheid over de wijze waarop de VRF de raden meeneemt in het proces van kaderstellen en controleren. Het zicht van bestuurders op de prijs/kwaliteitverhouding van de door de VRF geleverde diensten is verschillend. Uit tabel 3.5.1. blijkt dat wethouders naar eigen zeggen beter een inschatting kunnen maken van de prijs/kwaliteit verhouding dan burgemeesters.

Tabel 3.5.1 Zicht op de prijs/kwaliteitverhouding van de VRF

Ik heb voldoende informatie om een goede inschatting te kunnen maken van de prijs/kwaliteit verhouding van de uitvoering van taken door de VRF	veiligheid	gezondheid
Helemaal mee oneens		
Mee oneens	25%	
Mee eens	69%	82%
Helemaal mee eens	6%	18%
Aantal bestuurders oneens	4	0

Uit de enquête blijkt verder dat een goede prijs/kwaliteitverhouding belangrijk wordt gevonden (zie tabel 3.5.2). De bestuurders zijn er ook tevreden over, maar vanwege het verschil tussen belang en tevredenheid is het toch een knelpunt. In de interviews is er daarom op doorgevraagd bij de bestuurder. Daaruit ontstaat

het beeld dat een deel van de bestuurders voldoende zicht heeft op de prijs/kwaliteit en een ander deel wat minder, waarbij de ene bestuurder dat jammer vindt, maar de ander aangeeft het ook niet zo belangrijk te vinden dat tot in detail te weten. De bestuurders in de auditcommissie hebben het meeste zicht op dit onderdeel. Een analyse van de data laat zien dat kleinere gemeenten iets minder tevreden zijn over de prijs/kwaliteit verhouding dan de grotere gemeenten.

De bestuurders is ook gevraagd naar de informatie die hen helpt om zicht te krijgen op de prijs/kwaliteit van dienstverlening. Het merendeel van de geïnterviewde bestuurders geeft aan dat benchmarks of onafhankelijk onderzoek een goede manier zijn om bestuurders hierover te informeren. Omdat de veiligheidsregio's en GGD's niet allemaal onderling goed vergelijkbaar zijn, zou je dit niet alleen kwantitatief inzichtelijk moeten maken, maar bijvoorbeeld ook kwalitatief en wellicht ook aan de hand van de kosten voor concrete diensten. In de gesprekken komt ook naar voren dat prijs altijd veel aandacht krijgt, maar dat kwaliteit natuurlijk ook een knop is om aan te draaien.

Tabel 3.5.2 Bestuurderstevredenheid over prijs/kwaliteitverhouding

Onderwerp: prijs / kwaliteitverhouding van de uitvoering door de VRF	
Belangrijkheid	5,1
Tevredenheid	4,8

Een tweede onderdeel van het thema zichtbaarheid betreft de tevredenheid van bestuurders over de inspanningen van de VRF in de informatievoorziening en zichtbaarheid voor raden en inwoners. Ook op dit onderdeel is het belang dat bestuurders hieraan hechten hoger dan de tevredenheid van bestuurders over dit onderwerp (zie tabel 3.5.3) en daarom is het één van de knelpunten. Dat wil niet zeggen dat bestuurders niet tevreden zijn, ook op dit punt zijn de bestuurders gemiddeld tevreden, maar niet zeer tevreden. Daarbij zijn de bestuurders meer tevreden over de zichtbaarheid voor de raden/samenwerkingspartners, dan voor de inwoners. Bestuurders zijn tevreden over de inspanningen van de VRF om de raden te informeren (nieuwsbrieven en raadsbezoeken), waarbij wethouders iets minder tevreden zijn over de raadsbezoeken dan burgemeesters.

In de interviews is gevraagd naar dit thema, waarbij de bestuurders het erover eens zijn dat zichtbaarheid voor raad of inwoners verschilt. De raden moeten voldoende weten van de VRF om hun rol goed te kunnen vervullen: ze moeten weten wat de VRF doet en hoe het georganiseerd is en wat hun rol daarin is. Inwoners hoeven niet precies te weten wat de VRF is, maar wel wat de VRF doet: de consultatiebureaus, vaccinaties en de brandweer. Door de coronacrisis is de zichtbaarheid van de VRF veel groter geworden. Tegelijk spreekt een aantal bestuurders wel de wens uit om meer publiekscommunicatie te hebben - het mag duidelijk zijn dat ook dit een gemeentelijke taak is die de gemeenten gezamenlijk uitvoeren. Wanneer hierop wordt doorgevraagd geeft het merendeel van de bestuurders aan dat het belangrijk is de maatschappelijke waarde/impact op de samenleving van de dienstverlening van de VRF in beeld te brengen en dat dat ook voor raden de blik richting kwaliteit stuurt.

Tabel 3.5.3 Bestuurderstevredenheid over informatievoorziening en zichtbaarheid

Onderwerp: informatievoorziening en zichtbaarheid	
Belangrijkheid	5,3
Tevredenheid	4,9
Deelaspecten	
Zichtbaarheid voor raden/samenwerkingspartners	3,2
Zichtbaarheid voor burgers/geïnteresseerden	3,0
Inhoud van de nieuwsbrieven voor raden	3,3
Raadsbezoeken door VRF*	3,3
Aantal bestuurders ontevreden over één of meer deelaspecten	7

* Burgemeesters geven een 3,5 en wethouders een 2,9. Dat verschil is significant.

In aansluiting op dit thema is ook relevant hoe de VRF ondersteunt bij het ophalen en verwerken van de zienswijzen van de raadsleden (als onderdeel van het proces van kaderstellen en controleren). Alhoewel dit onderdeel ook bij het volgende thema (paragraaf 3.4.6) terugkomt, valt de inspanning die de VRF doet in het meenemen van raden, in dezelfde lijn als de inspanning die de VRF verricht in de informatievoorziening aan raden en komt het daarom ook hier aan de orde. Hoewel in algemene zin het meenemen van raden als knelpunt gezien kan worden, geldt dat juist niet voor deze twee onderdelen - bestuurders zijn tevreden over de inspanning van de VRF in het ophalen van de zienswijzen en het communiceren over de verwerking daarvan in de stukken (zie tabel 3.5.4). Een enkeling geeft over het verwerken van de zienswijzen aan dat het goed is om altijd expliciet te benoemen wat wel en niet is meegenomen en waarom. Overigens valt op deze onderdelen wel op dat kleinere gemeenten hier minder tevreden over zijn dan grotere gemeenten.

Tabel 3.5.4 Bestuurderstevredenheid over hoe de VRF de raden meeneemt

Onderwerp: hoe de VRF de raden meeneemt	veiligheid	gezondheid
Belangrijkheid	5,8	5,3
Tevredenheid	4,8	4,9
Deelaspecten**		
Ondersteuning ophalen zienswijzen	3,3	3,3
Communicatie over verwerking input van raden	3,3	3,1
Aantal bestuurders ontevreden over één of meer deelaspecten	2	1

Een eerste conclusie over dit thema is dat bestuurders voldoende zicht hebben of kunnen krijgen op de prijs/kwaliteit van dienstverlening door de VRF en dat benchmarks en onderzoek daarbij kunnen ondersteunen. Daarbij zou nadrukkelijk ook aandacht moeten zijn voor de kwaliteit van dienstverlening.

Een tweede conclusie is dat de bestuurders tevreden zijn over de inspanningen van de VRF om raden te informeren en mee te nemen in het proces van kaderstellen en verantwoorden. De VRF is niet alleen klantgericht naar bestuurders, maar ook naar raden. Bestuurders vinden dit een zeer belangrijk thema,

waarbij meer aandacht mag zijn voor informatie over de maatschappelijke effecten van de dienstverlening van de VRF.

3.6 Bestuurders hanteren dilemma's prima, al ligt er steeds meer druk op de lokale begroting

De taak van bestuurders binnen de VRF is afwegen, adviseren en uiteindelijk beslissen over de doelen, middelen en tijdskeuzes rond de taken van de VRF. Vanuit de VRF worden de bestuurders hierop voorbereid (zie paragraaf 3.4) en vanuit de raden krijgen bestuurders kaders mee en worden zij gecontroleerd op hun handelen als bestuurder van de VRF (zie ook 3.5). In deze paragraaf gaat het vooral over de rol van bestuurders zelf: welke dilemma's ervaren zij in het proces van afwegen en beslissen en op welke wijze gaan zij om de verantwoording over hun handelen binnen de raad (thema V)? Dit thema is dan ook voornamelijk in de interviews aan de orde geweest en maar in beperkte mate in de enquête.

Aan bestuurders is gevraagd in welke mate zij geconfronteerd worden met dilemma's waarin het lokale belang afwijkt van het belang van de VRF. De bestuurders zijn eensgezind over dat dit maar weinig voorkomt. Als er al concrete voorbeelden te benoemen zijn, gaat het vooral over het wel of niet sluiten van een brandweerpost of Centrum voor Jeugd en Gezin (CJG). Wel wordt hier aandacht gevraagd voor de positie van de eilanden, die met zulke specifieke omstandigheden te maken hebben, dat zij vaker een afwijkend belang hebben of een vorm van maatwerk nodig hebben. Het grote dilemma voor veel bestuurders is: de VRF is een kostbare gemeenschappelijke regeling en nu de meeste gemeenten oplopende tekorten hebben, kost het bestuurders steeds meer moeite om de begroting van de VRF en de mogelijke uitzettingen daarin te verantwoorden aan hun raad. Van de 17 geïnterviewde bestuurders geven er 5 aan dat hierdoor de loyaliteit aan de VRF onder druk is komen staan, 7 bestuurders geven aan dat daar nog geen sprake van is en 5 bestuurders geven aan dat het wel moeilijker wordt, maar nog geen probleem is.

In de enquête is gevraagd naar de mate waarin bestuurders zich ondersteund weten in het proces van afwegen en beslissing, zowel door de VRF als door de lokale ondersteuning. Daaruit blijkt dat bestuurders tevreden zijn over zowel de ondersteuning vanuit de VRF als de lokale ondersteuning. Bestuurders zijn tevreden over de mate waarin het lukt om tijdens de bestuursvergaderingen zicht te houden op het gezamenlijk belang en de wijze waarop besluiten en de argumentatie daaronder worden vastgelegd, ondersteunen hen in het afleggen van verantwoording daarover.

Tabel 3.6.1 Bestuurderstevredenheid over afwegen en beslissen VRF

Hoofdaspect: ondersteuning bij afwegen en beslissen door de VRF	
Belangrijkheid	5,1
Tevredenheid	5,0
Deelaspecten	
Focus op gezamenlijk belang	3,2
Afweging en vastlegging ondersteunt in het afleggen van verantwoording	3,2
Aantal bestuurders ontevreden over één of meer deelaspecten	1

Bestuurders hechten als het aankomt op het afwegen en beslissing veel waarde aan de lokale adviezen (meer dan aan de ondersteuning vanuit de VRF), en zijn er ongeveer even tevreden over, waardoor dit toch als een knelpunt naar voren komt (zie paragrafen 3.1 en 3.4). Hoewel het goed organiseren van de lokale voorbereiding en afstemming niet altijd eenvoudig is en ook per gemeente en bestuurders verschilt, geven bestuurders allemaal aan de lokale blik nodig te hebben om een 'extern' perspectief te hebben naast de inhoudelijke voorbereiding van de VRF zelf. De waarde van de annotatie door de eigen organisatie is de verbinding met de in eigen huis te maken keuzes rond veiligheid en gezondheid in samenhang met de andere beleidsterreinen.

Tabel 3.6.2 Bestuurderstevredenheid over afwegen en beslissen lokaal

Hoofdaspect: ondersteuning bij afwegen en beslissen door de lokale organisatie	
Belangrijkheid	5,4
Tevredenheid	4,9

Een tweede bron van mogelijke dilemma's voor bestuurders is te vinden in de verhouding tussen raad en bestuurder. Raden hebben een beperkte rol als kadersteller en controleren het handelen van de bestuurders binnen de VRF. Het meenemen van raden door de VRF komt als knelpunt uit de analyse (wat overigens vooral voor de bestuurders in de BCV geldt). Zoals in de vorige paragraaf (3.5) duidelijk is geworden, ligt dat niet aan de inspanningen van de VRF, maar blijkt dat wel uit een wat lagere tevredenheid over de ruimte die er voor raden is en de ruimte die er is voor couleur locale. Zowel vanuit de BCG als de BCV wordt aangegeven dat er maar beperkt ruimte is voor een couleur locale en dat er maar beperkt ruimte is voor input vanuit de raden.

Tabel 3.6.3 Bestuurderstevredenheid over hoe de VRF de raden meeneemt

Hoofdaspect: hoe de VRF de raden meeneemt	veiligheid	gezondheid
Belangrijkheid	5,8	5,3
Tevredenheid	4,8	4,9
Deelaspecten		
Ruimte voor raden voor input	3,1	3,2
Ruimte voor couleur locale	2,8	2,8
Aantal bestuurders ontevreden over één of meer deelaspecten	5	2

In de interviews geven de bestuurders daarover aan dat er simpelweg niet zoveel te kiezen valt, eigenlijk is de enige ruimte die er is in de operationele uitvoering en regionale cultuur. Voor de eilanden geldt dat in sterkere mate - door de bijzondere kenmerken van het eiland is er voor hen veel vaker een eigen aanpak of maatwerk vereist en daar is dan ook ruimte voor. Bij het beleidsveld gezondheid is iets meer ruimte voor couleur locale door de keuzeprojecten waar de ene gemeente wel en de andere niet aan meedoet. De

meeste bestuurders zien dan ook niet direct aanleiding om extra te investeren in een grotere rol van de raad in het stellen van kaders dan er nu al is: zoveel valt er niet te kiezen.

Een laatste onderdeel waar de bestuurders op bevroegd zijn is de wijze waarop ze verantwoording afleggen over hun handelen binnen de VRF. De bestuurders worden vooral bevroegd op het moment dat de stukken vanuit de VRF naar de raden gaan. Omdat het veelal financiële documenten betreft, komen met name daarover vragen. Een andere bron van vragen aan bestuurders zijn actualiteiten (naar aanleiding van een incident of landelijke ontwikkeling in de pers). Bestuurders kunnen de vragen vaak of zelf beantwoorden (in afstemming met de lokale ondersteuning) of kunnen deze voorleggen aan de VRF, waarna ze vlot reactie krijgen. Bestuurders informeren raden veelal niet proactief. De mate waarin raden zelf proactief zijn volgens bestuurders, verschilt. Daarbij valt op dat met name binnen de grotere gemeenten de VRF wat proactiever wordt gevolgd door de raadsleden.

Een eerste conclusie bij dit thema is dat het belangrijkste dilemma voor bestuurders de toenemende lokale financiële druk is in relatie tot de voor de VRF benodigde bijdrage. Bestuurders hechten veel waarde aan de lokale ondersteuning om in dit dilemma ook een extern perspectief te hebben naast dat van de VRF zelf.

Een tweede conclusie is dat bestuurders beperkt tevreden zijn over de ruimte die er is voor de raad om kaders te stellen, maar zich tegelijk realiseren dat er ook niet zoveel te kiezen valt. Bestuurders zijn iets minder tevreden over de ruimte voor een eigen invulling, wat gezien kan worden als het verlies van eigenheid bij specialistische uitvoering op afstand.

Een laatste conclusie is dat bestuurders tevreden zijn over de wijze waarop zij nu verantwoording afleggen, waarbij de bestuurders zelf niet direct een proactieve houding aannemen en de ervaring van bestuurders is dat alleen bij de raden van grotere gemeenten een proactieve houding is ten aanzien van de VRF.

3.7 Afsluiting

Een deel van de inzichten geeft aanleiding tot een nadere verkenning. Terugkerende aandachtspunten zijn de tijdigheid van stukken in relatie tot de kwaliteit van de voorbereiding, de verschillen tussen BCG en BCV en grote en kleinere gemeenten en de ruimte die er is voor de raad. In het volgende hoofdstuk wordt vanuit een meer beschouwend perspectief naar de bestuurderstevredenheid gekeken, waarbij op deze onderdelen nader wordt ingegaan om zo ook de haalbaarheid en wenselijkheid van mogelijke aanbevelingen op deze onderdelen te verkennen.

4 BESCHOUWING BESTUURDERSTEVREDENHEID

4.1 Introductie

In het vorige hoofdstuk is de tevredenheid van bestuurders, vanuit het perspectief van de bestuurders in beeld gebracht. In dit hoofdstuk beschouwen we de uitkomsten met iets meer afstand en op basis van informatie niet van de bestuurders zelf, maar van medewerkers VRF, de raadsleden en een klankbordgroep van gemeentesecretarissen. Deze informatie helpt bij het verklaren van de bevindingen en het verkennen van de context en haalbaarheid van mogelijke aanbevelingen.

De tweede paragraaf verkent de wenselijkheid en haalbaarheid van mogelijke aanpassingen in de bestuurlijke inrichting van de VRF, mede in de context van de evaluatie van de Wet op de Veiligheidsregio. De derde paragraaf bespreekt de gevonden verschillen tussen de bestuurscommissie gezondheid en veiligheid en probeert deze te duiden. De vierde paragraaf gaat in op hoe bestuurders in positie worden gebracht op basis van de inhoudelijke voorbereiding. Daarover hebben de bestuurders een aantal aanbevelingen gedaan, waarvan de haalbaarheid op basis van de ervaring van de ambtelijke ondersteuning wordt verkend. De vijfde paragraaf gaat in op de positie van de raad en de informatievoorziening aan de raad.

4.2 Wat goed werkt moet je niet aanpassen

Uit het vorige hoofdstuk is gebleken dat de bestuurders tevreden zijn over de structuur met bestuurscommissies die advies geven aan het algemeen bestuur. Het zijn wellicht wat veel vergaderingen en vooral een grote overlap in documenten tussen de BCV en het AB, waar met name de burgemeesters wat meer druk door ondervinden. De vergaderdruk is echter aanvaardbaar en voor maar weinig bestuurders een reden om de bestuurlijke inrichting of het vergaderritme te willen aanpassen.

In het rapport van de evaluatiecommissie WVR wordt een aantal aanbevelingen gedaan om de bestuurlijke inrichting te vereenvoudigen. Daarbij gaat het onder andere om het onderbrengen van de taken rond gezondheid (GHOR-organisatie) binnen de structuur van de VRF en het mogelijk maken van het samenvoegen van verschillende gemeenschappelijke regelingen. Deze conclusies worden door de bestuurders en door de ambtelijke ondersteuning van de VRF als niet direct relevant gezien. Doordat op het terrein van gezondheid al wordt samengewerkt, er goede afstemming is met de GHOR-organisatie en het bestuurlijke netwerk al hecht is, lijken veel van de complexiteitsproblemen bij andere veiligheidsregio's zich hier niet voor te doen. Sterker nog: de VRF zou hierin een voorbeeld kunnen zijn voor andere veiligheidsregio's.

Het bestuurlijke netwerk in Friesland is hecht: de bestuurders komen elkaar in meerdere platforms tegen en uit de gesprekken komt de onderling sfeer en gerichtheid op samenwerking als sterk punt van de VRF naar voren. De Friese bestuurders kennen elkaars interesses en expertise en de onderlinge sfeer is goed en respectvol. De problemen van een mismatch in schaal en bevoegdheden of afweer tegen samenwerken herkennen de bestuurders in Friesland niet. De bestuurders hechten zeer aan de goede samenwerking, dat

blijkt ook uit de souplesse waarmee ze ook meer bestuurlijke reflectie hanteren in de wandelgangen om de vergaderingen heen. De situatie rond de langdurige coronacrisis heeft dit alleen maar meer versterkt en onder de nieuwe bestuurlijke aanpak van de crisis blijven ze elkaar meer opzoeken dan wettelijk noodzakelijk.

Gevraagd naar mogelijkheden voor vereenvoudiging, komen de bestuurders vooral met kleinere aanpassingen als het deels digitaal blijven vergaderen of het samenvoegen van de agendacommissies met het dagelijks bestuur en ook het scheiden van DB en AB wordt genoemd, naast het voorbereiden van stukken in werkgroepen/subgroepen. Daarbij is relevant dat de bestuurscommissie wordt gezien als de plek voor het inhoudelijke gesprek en het algemeen bestuur als de plek voor de financiële beslissingen. Deze beide organen staan stevig en daarin zien de bestuurders liever geen aanpassingen. Vanuit de hiervoor geconstateerde soepele samenwerking, wordt een eventueel digitaal vergaderen van de bestuurscommissie in ieder geval als niet wenselijk ervaren. Nu het AB meer een aftikoverleg is, zou dat eventueel digitaal kunnen, maar de meer open en algemene themasessies zijn juist aan het AB gekoppeld en bieden een gelegenheid voor bestuurlijke reflectie en open discussie over inhoudelijke thema's. Een groot deel van de bestuurders heeft aangegeven juist ook daaraan waarde te hechten. Vanuit de bestuursondersteuning van de VRF wordt daarom aangegeven juist ook deze sessies niet digitaal te willen doen. Nu de agendacommissie en het dagelijks bestuur de meer strategische overleggen zijn, zou het digitaal vormgeven van deze vergaderingen wellicht wel afdoen aan het karakter van dit overleg. Omdat het hier echter een beperkte groep deelnemers gaat, zou digitaal vergaderen hier nog wel het overwegen waard zijn, in een kleinere groep kun je digitaal goed overleggen. Ook het voorbereiden in werkgroepen/subgroepen zou goed passen bij de bestuurscultuur waarin de bestuurders vertrouwen op elkaars expertise. Het eventueel samenvoegen van de vergaderingen van de agendacommissie en het DB en het positioneren van de DB leden buiten het AB zou een aanpassing van de verordeningen vergen. Nu deze wens niet breed gedeeld wordt, lijkt dit geen discussie die op korte termijn gevoerd zou hoeven worden.

4.3 Veiligheid en gezondheid - verschil mag er zijn

Op een aantal thema's binnen de bestuurderstevredenheid wordt een verschil zichtbaar tussen de bestuurscommissie veiligheid en de bestuurscommissie gezondheid. Voorzover deze verschillen te maken hebben met een iets andere werkwijze en ambtelijke ondersteuning vanuit de VRF komt dit aan de orde in de volgende paragraaf. Deze paragraaf gaat in op het verschil in inhoud en takenpakket van de beide commissies. De bestuurders uit de bestuurscommissie veiligheid staan niet direct open voor het agenderen van onderwerpen die niet tot het takenpakket van de VRF behoren. Dat blijkt al uit de enquêteresultaten en is bevestigd in de open antwoorden en interviews. Voorzover er al andere onderwerpen besproken worden, is dat naar aanleiding van een actualiteit of binnen de context van de coronabijeenkomsten. De huidige ruimte voor mededelingen en rondvragen en de wandelgangen rond vergaderingen bieden hier voldoende gelegenheid voor.

Voor de bestuurders in de bestuurscommissie gezondheid ligt dit anders. Zij waarderen de ruimte om nieuwe onderwerpen in te brengen juist als positief en zien meer ruimte dan burgemeesters voor couleur

locale. Dat heeft er ook mee te maken dat binnen het thema gezondheid op meerdere manieren wordt samengewerkt. De gemeenten nemen allemaal deel aan de gemeenschappelijke regeling voor de GGD, waarin maar weinig keuzeruimte is. Daarnaast is er een aanvullend pakket waarbij de gemeenten individueel kiezen om mee te kunnen doen voor specifieke taken. Tenslotte is het nog mogelijk om door middel van een dienstverleningsovereenkomst de GGD te vragen bepaalde taken voor een gemeente uit te voeren. Deze werkwijze biedt ruimte aan gemeenten om dat te vragen wat voor hen specifiek nodig is. Het leidt er wel toe dat in de vergaderingen soms wat gebrek aan overzicht is over wat nu een kerntaak is en wat het aanvullend pakket is. Maar, zoals de verschillende bestuurders en de bestuursadviseur aangeven, is dat iets wat herkend is en wat in de komende tijd op de agenda van de bestuurscommissie komt te staan. Dit meer openstaan voor andere taken wordt in de BCG gezien als positief en ruimte voor maatwerk.

In de interviews met bestuurders is een aantal verklaringen voor de verschillen tussen de beide commissies naar voren gekomen. Allereerst is de groep bestuurders in de BCG een meer diverse groep dan in de BCV. De portefeuillehouders in de BCG wisselen sneller van positie dan de burgemeesters binnen de BCV en hebben bovendien niet allemaal dezelfde portefeuille. Dat maakt dat het thema gezondheid en de plek van de GGD/VRF door de bestuurders vanuit een ander perspectief en met verschillende input benaderd wordt. Ook de aard van het beleidsveld heeft hier invloed op - rond gezondheid is veel beleidsruimte en zijn door gemeenten allerlei prioriteiten geformuleerd die soms direct raken aan het werk van de GGD (bijvoorbeeld de afstemming van taken tussen gebiedsteams en de GGD). De meer open houding ten aanzien van andere onderwerpen en het open gesprek daarover is voor de BCG daarmee een prettige situatie. Dit vraagt van de directeur, bestuursadviseur en voorzitter een helder overzicht over de bestaande en mogelijk te maken afspraken en strategische keuzes, maar dit lijkt niet als probleem te worden ervaren.

Kortom: het verschil tussen de beide commissie op dit terrein mag er zijn en is niet problematisch. Wel is het het voor alle bestuurders relevant om een open blik te houden, zeker met de omgevingswet op komst, is de verwachting dat een meer integrale benadering van vraagstukken standaard wordt. Daarom is het belangrijk om een geaccepteerde werkwijze te hebben voor het bespreekbaar maken van eventuele taaktoevoegingen. Zoals het nu lijkt hebben de beide bestuurscommissie daar ieder een andere, maar geaccepteerde, werkwijze voor.

4.4 Bestuurder in positie

De inhoudelijke voorbereiding door de VRF en de lokale ondersteuning hebben tot doel de bestuurder in positie te brengen in de bestuursvergaderingen. Deze paragraaf verkent eerst wat de rol is die bestuurders hanteren binnen het kader van de gemeenschappelijke regeling en de relatie met de lokale voorbereiding. Vervolgens gaat de paragraaf in op de praktische vormgeving van de voorbereiding door de VRF en de tijdigheid en kwaliteit van de stukken die de bestuurders krijgen.

Een deel van de bestuurders kiest bewust een rol in ieder overlegorgaan, waar dit voor anderen meer in elkaar overloopt. Bestuurders geven in meerderheid aan: bij de bestuurscommissie zit ik er namens mijn gemeente, bij het algemeen bestuur zit ik er voor de VRF. Tegelijk geven de bestuurders ook aan - ik kies

mijn rol op basis van de opdracht die ik vanuit de raad mee krijg, de informatie vanuit VRF en lokaal en mijn eigen afweging en overtuiging over wat goed is voor mijn gemeente en de VRF. Met de klankbordgroep van secretarissen en de bestuursadviseurs is gesproken over de rol die bestuurders hebben en aannemen. In de aard van de gemeenschappelijke regeling zit dat je altijd voor de belangen van je eigen gemeente opkomt en voor de belangen van de organisatie die de gemeenschappelijke taak voor je uitvoert. Die spanning is niet terug te brengen op een andere rol in een concrete vergadering. Het onderscheid tussen de beide vergaderingen moet eerder gezocht worden in het onderwerp en de aard van de beslissing. In het algemeen bestuur gaat het over de bedrijfsvoering van de gezamenlijke afdeling, terwijl het in de bestuurscommissie meer gaat over de inhoudelijke afweging rond de diensten en producten op het specifieke beleidsterrein. Dit is ook de wijze waarop de agenda is ingericht vanuit de bestuursondersteuning bij de VRF. In beide gevallen weegt de bestuurder het belang van de gezamenlijke uitvoering tegen het belang van de gemeente af, alleen op een ander onderwerp (inhoud vs bedrijfsvoering, die overigens niet altijd los kunnen worden gezien). De spanning die daarbij niet opgelost kan worden is dat de afweging binnen de VRF een afweging is over een afgebakend belang (gespecialiseerd) terwijl het belang van de lokale organisatie een integrale blik vereist, waarbij met name de samenhang met andere beleidsterreinen en de financiële situatie van de eigen organisatie relevant zijn. Het is verleidelijk om voor het overzichtelijke afgebakende belang te kiezen, waarbij het meer integrale lokale belang complexer is en meer oplossingsrichtingen lijkt te kennen.

In dat licht is de hoge waarde die bestuurders toekennen aan de eigen lokale ondersteuning heel begrijpelijk en noodzakelijk als tegenwicht tegen de kracht van specialistische informatie en belangen vanuit de VRF. Het is dan ook belangrijk dat bestuurders dit proces goed inrichten. Als knelpunt daarvoor wordt de tijdige aanlevering van stukken genoemd door bestuurders. Meer tijd voor lokale voorbereiding zou de bestuurder meer in positie kunnen brengen. Uit de analyse van de gegevens is al gebleken dat de wijze waarop dit per gemeente is ingericht behoorlijk kan verschillen en afhangt van meerdere factoren. De mate waarin bestuurders terugvallen op de lokale voorbereiding hangt mede af van hun eigen expertise en die van hun ambtenaren, waarbij wel duidelijk is dat met name in kleinere gemeenten minder ondersteuning voorhanden is. De vraag is of meer tijd mogelijk is en altijd een oplossing biedt. Hoe de bestuurder de lokale voorbereiding gebruikt hangt af van hoe de bestuurlijke-ambtelijke verhoudingen en de lokale organisatie zijn ingericht, daar heeft de VRF geen invloed op. De VRF kan wel zorgen voor voorspelbaarheid en tijdigheid en dat is ook het streven van de bestuursadviseurs. Die geven tegelijk aan - veel eerder is niet mogelijk, vanwege het krappe vergaderritme, waarbij het nu al regelmatig voorkomt dat op de dag van de agendacommissie de stukken voor de bestuurscommissie verstuurd moeten worden. Dat maakt een inhoudelijke aanpassing of kwaliteitscheck (zoals die met name bij de BCG gebruikelijk is) al bijna onmogelijk. Een termijn van drie weken voor een bestuurscommissie lijkt in de praktijk niet haalbaar. Wel zorgt de VRF voor een heldere jaarplanning, zodat aan de start van een cyclus voor iedereen voorspelbaar is wanneer de stukken komen.

Tenslotte geven de bestuurders nog een aantal tips voor de oplegnotities. Deze worden al zeer gewaardeerd, maar meer aandacht voor opties, scenario's of alternatieven zou de bestuurders nog meer in

positie kunnen brengen. De oplegnotities worden aan de hand van een format opgesteld, waarbij afhankelijk van het soort punt (besluitvormend, opiniërend etc) een indeling is gemaakt. De beleidsadviseurs worden in het gebruik van dit format getraind. In dit format is de mogelijkheid van alternatieven en aandacht voor het niet kiezen van alternatieven nog niet meegenomen. Een eenvoudige aanpassing van het format voor de oplegnotities en het trainen van de beleidsadviseurs zou een werkbare manier zijn om bestuurders nog meer in positie te brengen en de afweging die zij te maken hebben vergemakkelijken. Daarbij dient ook oog te zijn voor korte en bondige notities. Er is daarmee een duidelijke spanning tussen meer strategische informatie en de wens tot korte en bondige notities.

4.5 Routes voor het betrekken van de raad

Bij iedere gemeenschappelijke regeling is de rol van de raad een thema dat veel aandacht krijgt. Daarbij speelt zowel de principiële vraag naar democratische legitimatie als de praktische werkwijze van de gemeenschappelijke regeling in het meenemen van de raden (informatievoorziening). Het betrekken van de raad is voor een deel van de bestuurders een knelpunt in de bestuurderstevredenheid, waarbij speelt dat dit zowel een verantwoordelijkheid van de VRF is als van de bestuurder zelf. Zowel bestuurders als raadsleden is gevraagd naar de wijze waarop de raad betrokken kan worden en welke mogelijkheden tot verbetering daarin zijn aan te brengen. Hieronder worden eerst de ervaringen van raadsleden in beeld gebracht, waarna een korte beschouwing volgt over de positie van de raad en de informatievoorziening aan de raad.

Raden over de rol van de raad

Het perspectief van de raad is in beeld gebracht door middel van een enquête onder raadsleden. Deze enquête kent een veel minder sterke representativiteit dan de enquête onder bestuurders, maar biedt wel indicatie van hoe raden de informatievoorziening vanuit de VRF en hun betrokkenheid bij de VRF ervaren.¹⁰ De uitkomsten moeten voorzichtig worden geïnterpreteerd.

Aan de raadsleden is gevraagd om drie steekwoorden te noemen waarmee zij de VRF typeren. Dat levert het volgende woordbeeld op (figuur 3). Hoe groter de letters zijn, hoe vaker een woord genoemd is.

¹⁰ Omdat de enquête uitsluitend een indicatie van het perspectief van raadsleden biedt, zijn de uitkomsten globaal gepresenteerd.

Figuur 3: steekwoorden van raadsleden over hun betrokkenheid bij de VRF



De VRF zet actief in op informatievoorziening aan de raad, door voorspelbaar en tijdig te communiceren wat wanneer van de raden wordt verwacht. Daarnaast is er een nieuwsbrief, wordt de website bijgehouden en nu in corona extra ingezet (ook met webinars) en is de VRF altijd bereid om langs te komen bij raden.

Tabel 4.5.1 belangrijkheid en tevredenheid zichtbaarheid VRF voor ondervraagde raadsleden¹¹

Belangrijkheid	(zeer) onbelangrijk	enigszins onbelangrijk/belangrijk	(zeer) belangrijk
Zichtbaarheid raad	0%	20%	80%
Zichtbaarheid inwoners	7%	28%	65%
Tevredenheid	(zeer) ontevreden	enigszins (on)tevreden/tevreden	(zeer) tevreden
Zichtbaarheid raad	5%	20%	76%
Zichtbaarheid inwoners	2%	52%	45%

Bron: enquête 46 raadsleden

De ondervraagde raadsleden vinden het belangrijk dat de VRF zichtbaar is voor raden zelf en zijn daar ook tevreden over. Voor inwoners vinden zij de zichtbaarheid minder belangrijk (zie tabel 4.5.1). De VRF hoeft niet noodzakelijk meer zichtbaar te zijn, het mag in ieder geval geen eigen doelstelling zijn, volgens de ondervraagde raadsleden. Heldere communicatie is een basisvoorwaarde, maar behoeft geen extra investering. Verder zijn ze over het algemeen tevreden over de informatievoorziening vanuit de VRF en houden ze zich vooral op de hoogte door middel van de nieuwsbrieven (Tabellen 4.5.2 en 4.5.3).

¹¹ Het verschil tussen belangrijkheid en tevredenheid is niet significant.

Tabel 4.5.2 bekendheid en gebruik website en nieuwsbrieven door ondervraagde raadsleden

Medium	ken ik niet	nooit	soms	regelmatig
Website	7%	22%	65%	7%
Nieuwsbrieven	15%	13%	46%	26%

Tabel 4.5.3 tevredenheid website en nieuwsbrieven door ondervraagde raadsleden

Medium	ontevreden	tevreden
Vormgeving van de website	11%	89%
Informatiegehalte van de website	10%	90%
Vormgeving van de nieuwsbrieven	10%	90%
Inhoud van de nieuwsbrieven	7%	93%
Frequentie van de nieuwsbrieven	10%	90%

Van de raadsleden die de enquête hebben ingevuld, heeft 85% in de afgelopen raadsperiode minstens één raadsbezoek bijgewoond. Deze worden volgens de raadsleden zelf veelal ingepland op verzoek van de griffie of van de VRF. De raadsleden zijn tevreden over de raadsbezoeken, waarbij de directie VRF op een thema of rond de geagendeerde stukken een toelichting komt geven.

Op de vraag of raden meer betrokken moeten worden, wordt wisselend geantwoord. Ongeveer de helft van de respondenten vindt het prima zo, de andere helft vindt principieel van wel, maar ziet ook praktische bezwaren. Raadsleden vinden het belangrijk om input te kunnen leveren door middel van de zienswijzen, maar toch geeft een behoorlijk deel aan weinig zicht te hebben op de kwaliteit van dienstverlening en de kosten van taakuitvoering (zie tabel 4.5.4).

Tabel 4.5.4 informatievoorziening aan de raad (4-puntsschaal)

Medium	(helemaal) mee oneens	(helemaal) mee eens
Raadsleden hebben voldoende zicht op de kwaliteit van de door de VRF geleverde diensten	35%	65%
Raadsleden hebben voldoende zicht op de kosten die de VRF maakt voor de taakuitvoering	42%	58%
Het is belangrijk dat mijn raad m.b.v. zienswijzen input kan leveren op de begroting en jaarstukken, het risicoprofiel en de meerjarenbeleidsplannen van de VRF.	2%	98%

Raad in positie

Rond het betrekken van raden speelt ook de discussie over de democratische legitimatie van gemeenschappelijke regelingen, onder andere in het licht van het wetsvoorstel versterking democratische legitimatie van gemeenschappelijke regelingen. De meer principiële vragen die dit oproept zijn interessant, maar voor dit onderzoek niet relevant. Wel relevant is dat dit zowel voor raden als bestuurders een herkenbaar dilemma is en voor de bestuurders ook een knelpunt: hoe is de raad het best in positie gebracht en hoe is de raad het best geïnformeerd? In de discussies over de rol van de raad worden twee instrumenten veel genoemd om raden meer in positie te brengen: regionaal raadsoverleg om gezamenlijke zienswijzen te kunnen indienen en meer tijd voor zienswijzen. Daar zijn zowel de bestuurders als raadsleden op bevestigd.

De bestuurders is gevraagd naar de wenselijkheid van een regionaal raadsoverleg voor de VRF. Daarbij komt naar voren dat deze oplossing niet direct als noodzakelijk wordt gezien, ook in verband met de overzichtelijke Friese schaal (13 van de 17 bestuurders geven dit aan). De bestuurders die hier wel positief over zijn, zien mogelijkheden voor een adviescommissie van gezamenlijke raden of het meer intensief regionaal overleggen. Dit lijkt met name in Zuidwest en Zuidoost goed te worden ontvangen. Een aantal griffiers ziet het als hun rol om de regionale afstemming te stimuleren en organiseren. De raadsleden geven aan al regelmatig regionaal af te stemmen, maar geven ook aan dat een structureel regionaal overleg lastig te organiseren zal zijn. Zowel de raadsleden als enkele bestuurders geven aan dat dit overleg vooral dient te verlopen langs de lijn van de fracties en dat voorkomen moet worden dat er een extra tussenlaag komt met bijbehorende positievragen. De verwachtingen van deze oplossing om raden in positie te brengen zijn niet hoog: het is een extra belasting op de al druk bezette raadsleden en het sluit niet aan bij de reguliere overlegstructuren.

Ook het bieden van meer tijd voor het formuleren van zienswijzen lijkt een in de praktijk niet haalbare oplossing. Vanuit de ondersteuning VRF wordt aangegeven dat het dan onmogelijk wordt om de hele cyclus in een jaar te doorlopen en dat dit ten koste zal gaan van heldere en voorspelbare informatie. Ook hiervan wordt weinig verwacht. Mochten deze instrumenten na nieuwe wetgeving dan ook voorgeschreven worden, dan zou dit een bedreiging kunnen zijn voor de bestaande als positief ervaren werkwijze.

Informatievoorziening: kan het beter?

Naast het binnen de structuur en regelingen in positie brengen van de raad, wordt de raad in de praktijk vooral in positie gebracht door de wijze waarop de raad informatie krijgt over de taakuitvoering door de VRF. In hoofdstuk 4 is naar voren gekomen dat de VRF zich al veel inspant om raden te betrekken: door bezoeken, met nieuwsbrieven en webinars. Dat leidt af en toe zelfs tot de kwalificatie van een aantal raadsleden en bestuurders dat de VRF er wel erg goed in is zichzelf aan de raden te verkopen. Het grootste knelpunt in het betrekken van de raad is de informatieoverload die er bij raden al is en de complexiteit van de informatie voor raadsleden. Tegelijk signaleren de bestuurders ook: de opkomst bij raadsbezoeken en

webinars is niet altijd even hoog. Dat roept de vraag op: wat is dan wel een voor raadsleden prettige werkwijze?

Wat de vorm betreft geven bestuurders aan dat werkbezoeken (van of aan de VRF of GGD) als geschikte instrumenten worden gezien om de raad te informeren (persoonlijk contact werkt) of dat informatievoorziening binnen bestaande structuren moet plaatsvinden. Dat geven de raadsleden zelf ook aan. Hoewel het persoonlijk contact zeer wordt gewaardeerd en ook als sterk punt van de VRF wordt gezien, is dit ook een behoorlijke tijdsinvestering voor de VRF. Een alternatief daarvoor zou het opnemen van korte videoclips kunnen zijn of het inzetten van webinars waarbij vragen worden gesteld. Het voordeel van de videoclips is dat er minder leeswerk is en dat er toch een vorm van contact is. Bovendien kan dit tijd/plaatsonafhankelijk worden ingezet, wat bij een webinar weer niet het geval is. Het nadeel is het verlies van persoonlijk contact en de gelegenheid om spontane vragen te kunnen beantwoorden. De afweging daarbij is steeds: welk doel dien je ermee, hoeveel tijd wil je er als VRF aan besteden en wat kun je verwachten van de al druk bezette raadsleden? Daarbij lijkt belangrijk om aan te blijven sluiten op bestaande structuren en te bekijken waar het mogelijk is om dit minder tijdsintensief vorm te geven.

Wat de inhoud van de informatie betreft: evenals bij de bestuurders zou de nadruk gelegd kunnen worden op de kwaliteit van dienstverlening, naast de kosten ervan. De informatie moet raden in staat stellen om niet alleen de impact op de kosten te kunnen overzien, maar ook zicht te krijgen op wat eventuele aanpassingen in de kwaliteit van dienstverlening zouden betekenen voor de gemeente. Het opleveren van deze informatie, bijvoorbeeld door het bieden van benchmarks, is echter een kostbare zaak. De afweging rond informatievoorziening lijkt daarmee te zijn: hoeveel wil je investeren in de informatievoorziening, wat is het je waard?

BIJLAGEN

1 Lijst van geïnterviewde personen

Bestuurders - burgemeesters

Dhr. Rijpstra, Smallingerland
Mevr. Waanders, Waadhoeke
Dhr. Sluiter, Harlingen
Dhr. Van Haersma Buma, Leeuwarden
Dhr. Van de Nadort, Weststellingwerf
Dhr. Gebben, Tytsjerksteradiel
Mevr. De Vries, Súdwest-Fryslân
Dhr. Brouwer, Achtkarspelen
Dhr. Veenstra, Fryske Marren
Dhr. Stoel, Ameland
Dhr. Agricola, Dantumadiel
Dhr. Oosterman, Ooststellingwerf

Bestuurders - wethouders

Mevr. Zonderland, Weststellingwerf
Dhr. De Vries, Noardeast-Fryslân
Dhr. IJnsen, Ameland
Dhr. Zoetendal, Heerenveen
Mevr. De Ruijter, Vlieland

VRF - directie

Mevr. Rozemeijer
Mevr. De Vries
Dhr. Visser

2 Klankbordgroep van gemeentesecretarissen

naam	gemeente
Dhr. Mutter	Ooststellingwerf
Dhr. Valk	Ameland
Dhr. Verbunt	Noardeast-Fryslân
Mevr. de Jong	Terschelling
Dhr. de Jong	Leeuwarden
Mevr. Doesburg	Waadhoeke
Dhr. Van Maurik	Weststellingwerf
Dhr. Zondervan (reserve)	Súdwest-Fryslân

3 Lijst van afkortingen

VRF - Veiligheidsregio Fryslân
BCV - Bestuurscommissie Veiligheid
BCG - Bestuurscommissie Gezondheid
AC - Agendacommissie
AB - Algemeen Bestuur
DB - Dagelijks Bestuur
RBT - Regionaal Beleidsteam
BAO - Bestuurlijk Afstemmingsoverleg
CJG - Centrum voor Jeugd en Gezin

4 Indeling gemeenten in grootte en regio

Indeling in grootte

klein (< 40.000)	groot (> 40.000)
Harlingen	Waadhoeke
Dantumadiel	Leeuwarden
Vlieland	Noardeast-Fryslân
Terschelling	Smallingerland
Ameland	Heerenveen
Schiermonnikoog	Súdwest-Fryslân
Tytsjerksteradiel	De Fryske Marren
Achtkarspelen	
Opsterland	
Ooststellingwerf	
Weststellingwerf	

Indeling in 3 regio's (regio-indeling GGD, zoals aangeleverd door VRF)

regio noord	regio zuidoost	regio zuidwest
Harlingen	Tytsjerksteradiel	Súdwest-Fryslân
Waadhoeke	Achtkarspelen	De Fryske Marren
Leeuwarden	Smallingerland	
Noardeast-Fryslân	Opsterland	
Dantumadiel	Heerenveen	
Vlieland	Ooststellingwerf	
Terschelling	Weststellingwerf	
Ameland		
Schiermonnikoog		

Bestuurderstevredenheidsonderzoek

Advies vanuit de begeleidingscommissie (Jan Rijpstra, Elsje de Ruijter, Wim Kleinhuis)

Inleiding

In februari 2021 is tijdens de themasessie van het algemeen bestuur van Veiligheidsregio Fryslân het onderzoeksrapport bestuurderstevredenheid door de onderzoekers gepresenteerd. Uit dit onderzoek, uitgevoerd door Miranda Domenie en Avelien Haan, blijkt dat bestuurders tevreden tot zeer tevreden zijn over de werkwijze van de Veiligheidsregio en hun gezamenlijk functioneren als bestuurders.

Er is een aantal aandachtspunten geformuleerd. Op basis hiervan hebben de onderzoekers 6 aanbevelingen gegeven:

1. Overleggen meer digitaal
2. Complexe dossiers door werkgroepen laten voorbereiden
3. Alternatieven en afwegingen opnemen in opiniërende notities
4. Voorspelbaar vergaderritme en tijdige aanlevering stukken
5. Inzicht in waar sturen op prijs en waar op kwaliteit
6. Raden informeren en maatschappelijke effecten en kwaliteit dienstverlening in beeld brengen

Tijdens de themasessie heeft de begeleidingscommissie van het bestuurderstevredenheidsonderzoek aangeboden met een advies te komen hoe om te gaan met deze aanbevelingen. Dit advies volgt hierna.

De conclusie uit het onderzoek is dat we het goed doen. Bij het advies voor de aanbevelingen is door de begeleidingscommissie een bewuste afweging gemaakt over het gewenste extra effect en de (tijds)investering. Veiligheidsregio Fryslân is qua organisatie erg efficiënt ingericht. Een uitwerking van een aantal aanbevelingen kosten tijd en mogelijk middelen. Op voorhand is dit niet begroot.

1: Overleggen meer digitaal

De onderzoekers geven aan dat het goed is te overwegen om de overleggen van de agendacommissies en eventueel het dagelijks bestuur digitaal te organiseren.

Advies begeleidingscommissie:

De agendacommissie en het dagelijks bestuur vergaderen door corona de afgelopen periode alleen nog maar digitaal. ***We zien dat dit goed werkt en willen dit vasthouden.***

Het is aan de agendacommissie om te bepalen of een bestuurscommissie fysiek of digitaal kan. Soms lenen onderwerpen van een bestuurscommissie zich beter voor een fysieke vergadering, maar wanneer het bijvoorbeeld alleen gaat om informeren, dan kan dit prima digitaal.

Dit scheelt reistijd. Daarbij is het voor bestuurders van de Waddeneilanden ook eenvoudiger aan te sluiten.

2: Complexe dossiers door werkgroepen laten voorbereiden

De onderzoekers geven in overweging de meer complexe dossiers binnen de bestuurscommissies door werkgroepen op basis van expertise en vrijwilligheid te laten voorbereiden.

Advies begeleidingscommissie:

Zoek bij complexe dossiers vooraf afstemming met de lokale ambtenaren door ambtenaren mee te nemen en te informeren.

Het gaat om afstemmen en informeren, omdat dat de rol is van de ambtenaren die werken bij de Veiligheidsregio. De inhoudelijke voorbereiding en advisering voor wethouder of burgemeester is voorbehouden aan de ambtenaren van de gemeenten. Zij kunnen bekijken wat de mogelijke lokale consequenties zijn.

Voorgesteld wordt dit in een pilot te gaan organiseren, waarbij er gekeken zal moeten worden welke indeling het beste aansluit (provinciaal of regionaal) waardoor de opkomst en de wederkerigheid het grootste wordt. Dit vraagt wel commitment en rolvastheid van de ambtenaren lokaal.

Veiligheidsregio Fryslân organiseert nu al bijeenkomsten rondom de financiële thema's. Deze kunnen dan ook onderdeel zijn van de pilot. Vooraf zullen duidelijke evaluatiecriteria benoemd moeten worden, zodat het bestuur kan bepalen of dit goed werkt en aanvullend is op wat de Veiligheidsregio zelf voorbereid. Door een aantal bijeenkomsten te evalueren, kan gekeken worden of de investering in tijd ook oplevert wat beoogd is.

3&5: Alternatieven en afwegingen opnemen in opiniërende notities & Inzicht in waar sturen op prijs en waar op kwaliteit

De onderzoekers geven aan dat het goed is in opiniërende oplegnotities een onderdeel op te nemen waarin alternatieven en de afweging daarover worden meegenomen. Hierbij moet wel aandacht blijven voor een korte en bondige oplegnotitie. Daarbij adviseren de onderzoekers voor bestuurders inzichtelijk te maken waar gestuurd kan worden op prijs en waar op kwaliteit. De onderzoekers stellen voor hierbij gebruik te maken van benchmarks/onderzoek op het niveau van de kwaliteit van diensten en producten. Hierbij moet ook altijd afgewogen worden of de opbrengsten van een benchmark opwegen tegen de kosten.

Advies begeleidingscommissie:

Daar waar het mogelijk is, is het goed alternatieven en afwegingen op te nemen, met hierin wel duidelijk opgenomen het advies van Veiligheidsregio Fryslân op basis van hun deskundigheid.

Er wordt al steeds meer gewerkt met business cases en deze ontwikkeling wordt doorgezet. Hiermee wordt in ieder geval gezorgd voor inzicht in de kosten.

Hier staat tegenover dat als je met bestuurders **start met strategie- en visievorming en het benoemen van uitgangspunten en doelstellingen, je beter kunt werken met scenario's en van daaruit keuzes te (laten) maken**. Dan helpen alternatieven en afwegingen niet. Door vooraf goed te formuleren wat je wilt bereiken, kan er ook gericht gestuurd worden op prijs en kwaliteit.

Een ontwikkeling die al loopt binnen Veiligheidsregio Fryslân is het project 'begroting 3.0', waarbij opnieuw wordt gekeken hoe we het beste kunnen verantwoorden in de jaarrekening. Ervaringen opgedaan met dashboards worden hierin meegenomen, maar ook de keuze van destijds alleen te rapporteren over afwijkingen en wat wil je als bestuurder wel weten.

Het inzetten op benchmark wordt niet omarmd. Bij de benchmarks die tot nu toe gedaan zijn, blijkt dat Veiligheidsregio Fryslân het zeer goed en vooral efficiënt doet. De kosten van een benchmark zijn hoog in relatie tot wat je wilt ophalen. Beter kan gekeken worden of er andere instrumenten beschikbaar zijn om in beeld te brengen hoe het komt dat we afwijken en hoe anderen dit doen.

4: Voorspelbaar vergaderritme en tijdige aanlevering stukken

De onderzoekers geven aan dat het belangrijk blijft te zorgen voor een voorspelbaar vergaderritme en tijdige aanlevering van stukken zodat bestuurders voldoende ruimte hebben om hun eigen advisering daarop in te richten. Blijf daarin het maatwerk leveren dat een samenwerkingsverband met grotere en kleinere gemeenten nodig heeft

Advies begeleidingscommissie:

We doen alles nu binnen de wettelijke termijnen, zodat het voor bestuurders ook mogelijk is hun eigen cyclus binnen hun gemeente hierop in te richten. Daarbij wordt het vergaderritme tijdig vastgelegd in de agenda's vanuit de Veiligheidsregio. **We houden vast aan het huidige ritme en moment van aanlevering.** Het is en blijft wel een krap tijdspad.

Als het eerder moet, is de consequentie dat er veel meer dan nu gewerkt moet gaan worden met p.m. posten en begrotingswijzigingen. Dit helpt een bestuurder niet.

Vanuit de Veiligheidsregio wordt jaarlijks een planning gemaakt van de bestuursvergaderingen voor het komende jaar. Bij het maken van deze planning wordt rekening gehouden met de agenda's van DB-leden en agendacommissieleden. De overige leden krijgen uiterlijk in september de planning via e-mail en vergaderverzoeken voor het volgende kalenderjaar. Het interne proces bij de gemeenten kan daarna door de bestuurssecretariaten zelf worden opgepakt. Dit is lokaal en dat kan ook niet anders omdat het verschillend is hoe gemeenten hun eigen advisering hebben ingericht.

Naast een overzichtelijke jaarplanning voor bestuurders, worden de griffies ook tijdig geïnformeerd over de jaarplanning ten behoeve van de jaarcyclus. Daarmee is bijvoorbeeld voor de raden inzichtelijk wanneer zij eventueel zienswijzen kunnen indienen.

6: Raden informeren en maatschappelijke effecten en kwaliteit dienstverlening in beeld brengen

De onderzoekers geven in overweging meer inzicht te geven in de maatschappelijke effecten en de kwaliteit van de dienstverlening.

Advies begeleidingscommissie:

Daar waar het kan zal er nog meer aandacht komen om onderwerpen meer levendiger te presenteren. Hierbij gaat het om het meer illustratief presenteren door bijvoorbeeld gebruik te maken van infographics. Daarbij kunnen de reeds bekende instrumenten, zoals een webinar en/ of een (fysieke) presentatie aan de raad, in afstemming met de griffie, ook nog worden ingezet.

Oplegnotitie Besluitvormend

Onderwerp	Regionaal Crisisplan veiligheidsregio Fryslân
Ter behandeling in de vergadering van	het Algemeen Bestuur
Status	Openbaar
Portefeuillehouder	Dhr. J. Rijpstra
Auteur	Dhr. W. Kleinhuis
Bijlagen	1. Regionaal Crisisplan veiligheidsregio Fryslân 2022 – 2025
Vergaderdatum	15-12-2021
Agendapunt	8
Betrokken afdeling/ medewerkers (functioneel)	Intern: Afdeling Crisisbeheersing Extern: Klankbord crisisfunctionarissen Directie Crisisbeheersing – vertegenwoordiging van directe crisispartners op directieniveau Overleg Crisisbeheersing - ambtelijke vertegenwoordiging van directe crisispartners Overleg Gemeentesecretarissen (POOK)
OR/GO	Kies een item.

Conceptbesluit	1. Kennis te nemen van het Regionaal Crisisplan Veiligheidsregio Fryslân 2022 – 2025; 2. Het Regionaal Crisisplan Veiligheidsregio Fryslân 2022 – 2025 vast te stellen.
Inleiding	Het nieuwe Regionaal Crisisplan voor Veiligheidsregio Fryslân (VRF) heeft de gelegenheid geboden tot een formalisering van een aantal ontwikkelingen in de Friese crisisorganisatie die de afgelopen jaren zijn toegepast. Op hoofdlijnen gaat het om: <ul style="list-style-type: none"> ➤ De wettelijk vastgelegde hoofdstructuur van de crisisorganisatie vormt de basis voor dit crisisplan. Dit is de GRIP-structuur. ➤ De mogelijkheid om flexibel – met onderdelen van de crisisorganisatie - in te spelen op het type incident of crisis. ➤ De crisisorganisatie wordt vaker ingezet bij een niet acute situatie (maar dreigend of ter voorbereiding op). Dat heeft een plek gekregen in het crisisplan. De inzet van delen crisisorganisatie, crisisfunctionarissen of medewerkers van de VRF hangt in deze situatie af van de ondersteuningsbehoefte

	<p>van het bevoegd gezag. Voor de inzet bij een niet acute situatie wordt dan ook altijd een bestuurlijke opdracht opgehaald.</p> <p>Het crisisplan vormt de basis in de voorbereiding en organisatie van de crisisbeheersing in VRF. Het plan bevat een beschrijving van een bij een ramp of crisis betrokken organisatie, hun verantwoordelijkheden, bevoegdheden en taken. En de afspraken die gemaakt zijn over de samenwerking met partners regionaal, bovenregionaal en nationaal.</p> <p>De afgelopen jaren hebben we ervaren dat de Friese crisisorganisatie er 24/7 staat wanneer het nodig is. Bij de meeste inzetten gaat het om een traditionele GRIP-opstapeling voor een flitsramp. Maar de samenleving wordt steeds complexer en wordt in toenemende mate geconfronteerd met nieuwe crisistypen. Voorbeelden in onze regio zijn de coronacrisis (2020 – 2021), Boerenprotesten (2019) en de containercalamiteit (2019). Maar in andere regio's hebben we ook de impact gezien van extreem weer (Limburg) of de maatschappelijke effecten van een hack (Hof van Twente).</p> <p>Voor het nieuwe crisisplan is gekeken naar o.a deze ontwikkelingen, maar ook de evaluatie van de Wet veiligheidsregio's en de relevantie ervan voor onze crisisorganisatie.</p> <p>Advies Bestuurscommissie Veiligheid De Bestuurscommissie Veiligheid adviseert u het Regionaal Crisisplan Veiligheidsregio Fryslân 2022 – 2025 vast te stellen.</p>
<p>Beoogd effect</p>	<p>Met het vaststellen van het Regionaal Crisisplan veiligheidsregio Fryslân 2022 – 2025 borgen we de basis voor de inrichting van onze crisisorganisatie met vier jaren.</p>
<p>Argumenten</p>	<p><i>1.1 Conform de Wet veiligheidsregio's (art. 16) stelt het bestuur ten minste eenmaal in de vier jaar een crisisplan vast.</i> In november 2019 heeft het bestuur van VRF besloten de looptijd van het plan uit 2016 te verlengen tot uiterlijk eind 2021. En daarom dient het Crisisplan VRF 2022 – 2025 te worden vastgesteld.</p> <p><i>2.1 De VRF beschikt over een actueel regionaal crisisplan</i> Na bestuurlijke vaststelling beschikt de VRF over een actueel document dat de basis vormt voor nadere uitwerking in deelplannen per kolom en specifieke planvorming per risicotype of risico object. De inhoud van het plan wordt toegepast tijdens de opleiding, training en oefenactiviteiten in de regio en vormt de leidraad voor het operationeel optreden van de crisisorganisatie.</p> <p><i>2.2 De wettelijk vastgelegde hoofdstructuur van de crisisorganisatie vormt de basis voor dit crisisplan</i> De wettelijk vastgelegde hoofdstructuur van de crisisorganisatie, met bijbehorende standaardbezetting en opkomsttijden vormt ook de basis voor het nieuwe crisisplan. Ontwikkelingen en tussentijdse aanpassingen in de crisisorganisatie zijn verzameld en verwerkt, maar deze passen in de bestaande inrichting van de crisisorganisatie.</p>

	<p><i>2.3 De mogelijkheden voor flexibele inzet van (delen van) de crisisorganisatie en crisisfunctionarissen zijn beschreven in het plan</i> De afgelopen jaren zijn onderdelen van de crisisorganisatie diverse keren flexibel ingezet. Er is behoefte om flexibel in te spelen op het type incident of crisis, de context en de ondersteuningsbehoefte van het bevoegd gezag of uitvoerende onderdelen. Met name bij sluimerende crisis of dreigende maar nog niet acute situaties. Deze werkwijze staat beschreven in het crisisplan.</p> <p><i>2.4. Het plan is tot stand gekomen in overleg met kolommen, partners en een vertegenwoordiging van crisisfunctionarissen</i> En kleine werkgroep heeft het regionaal crisisplan geactualiseerd. Gedurende het herzieningsproces is het document aangeboden aan collega's van directe crisispartners en enkele crisisfunctionarissen om te klankborden. Het plan is besproken en akkoord bevonden in de Directie Crisisbeheersing het Overleg Crisisbeheersing en overleg met gemeentesecretarissen.</p> <p>Het crisisplan is in ieder geval afgestemd met crisisplannen, vastgesteld voor het gebied van aangrenzende veiligheidsregio's</p>
Kanttekeningen/risico's	<p><i>1. Ontwikkelingen volgen elkaar in hoog tempo op</i> Naast de maatschappelijke ontwikkelingen is ook onze systeemwereld aan verandering onderhevig. Bijvoorbeeld door de eventuele effecten van de evaluatie Wet veiligheidsregio's of evaluaties naar aanleiding van de Coronacrisis. Dit crisisplan past nu in veel ontwikkelingen, maar niet alle uitkomsten zijn te overzien. Het crisisplan wordt eerder geactualiseerd en vastgesteld als er grote ontwikkelingen zijn die daar aanleiding toe geven.</p> <p><i>2. Het flexibele inzet van crisisfunctionarissen bij niet GRIP-opstapeling kan wringen met reguliere werkzaamheden</i> Het flexibel inzetten van (delen van) de crisisorganisatie en crisisfunctionarissen zonder dat er sprake is van een formele GRIP-opstapeling vraagt om commitment van de organisaties die deze functionarissen leveren. Maar deze inzet wringt soms met de reguliere werkzaamheden. Met name bij langdurige inzetten. Daarom wordt er altijd een opdracht opgehaald bij het bevoegd gezag. De praktisch invulling wordt vervolgens in afstemming op directieniveau (of plaatsvervangend) georganiseerd. Voor gemeenten wordt dit uitgewerkt in het deelplan Bevolkingszorg (2022).</p> <p><i>3. Vaststelling van het regionaal crisisplan loopt vooruit op de definitieve vaststelling van het regionaal risicoprofiel en het meerjarenbeleidsplan</i> Dit heeft als oorzaak dat het regionaal crisisplan later is herzien dan beoogd en de looptijd door het bestuur is verlengd. Het is echter goed mogelijk om het regionaal crisisplan eerder te herzien als het regionaal risicoprofiel en het meerjarenbeleidsplan hier aanleiding toe geven.</p>
Financiële consequenties	Niet van toepassing

Vervolgaanpak/uitvoering	<p>Inwerkingtreding van het Regionaal Crisisplan veiligheidsregio Fryslân 2022 – 2025 is op 1 januari 2022.</p> <p>Na vaststelling volgt een traject om de crisisfunctionarissen kennis te laten nemen van de inhoud van het crisisplan. Hierbij wordt o.a. gebruik gemaakt van de app Crisisbeheersing en e-learning.</p> <p>Na vaststelling wordt het vastgestelde crisisplan namens het bestuur van de veiligheidsregio aan de commissaris van de Koning verzonden.</p>
Communicatie	
Besluit	Kies een item.
Paraaf secretaris	
Kopie naar auteur	



Regionaal Crisisplan 2022-2025

Veiligheidsregio Fryslân

Inhoudsopgave

1. Inleiding	4
1.1 Leeswijzer	4
1.2 Wettelijke taak en definities	5
1.3 Relatie met andere planvorming	6
1.4 Besluitvorming en beheer	7
2. Crisisorganisatie Veiligheidsregio Fryslân	8
2.1 Meldkamer	11
2.2 Commando Plaats Incident	12
2.3 Regionaal Operationeel Team	13
2.4 Gemeentelijk Beleidsteam	14
2.5 Regionaal Beleidsteam	15
2.6 Coördinatieteam Waddeneilenaden	16
3. Opschalingsmodellen	17
3.1 Acute crisis	18
3.2 Niet-acute situaties of sluimerende crisis	20
3.3 Driehoeksoverleg	22
4. Processen en procesverantwoordelijkheid	23
4.1 Melding en alarmering	24
4.2 Op- en afschalen	24
4.3 Leiding en coördinatie	25
4.4 Informatiemanagement	25
4.4.1 Informatieknooppunt	25
4.5 Crisiscommunicatie	26
4.6 Personeelszorg en logistiek	26
5. Algemene en functionele keten	27
6. Bovenregionale samenwerking en de nationale crisisstructuur	29
6.1 Bovenregionale samenwerking	30
6.2 De Nationale crisisstructuur	31
7. Netwerkvorming	33
7.1 Netwerkpartners	34
7.2 Burgerinitiatieven	34
7.3 Bijstand en steun	35
8. Nafase en herstel	36
9. Bijlagen	38
9.1 Processen per discipline	39
9.1.1 Brandweezorg	39
9.1.2 Geneeskundige zorg	41
9.1.3 Politiezorg	42
9.1.4 Bevolkingszorg en Crisiscommunicatie	44
9.1.5 Waterbeheer en Scheepvaartzorg	46
9.2 Afkortingen	47

1. Inleiding



1. Inleiding

Samen met burgers, bedrijven, instellingen en andere partners werkt Veiligheidsregio Fryslân aan een veilig en gezond Fryslân. Of het nu gaat om een flitsramp of om een langdurige crisis zoals de containercalamiteit (2019) of de coronacrisis (2020-2021). Eigen verantwoordelijkheid, (zelf)redzaamheid en participatie van burgers, bedrijven en instellingen worden waar mogelijk benut.

De context waarbinnen de crisisorganisatie opereert verandert. We leven in een wereld waarin ontwikkelingen elkaar sneller opvolgen en in een samenleving die meer en meer digitaal verbonden is. Incidenten en crises worden steeds complexer, zijn vaker grensoverschrijdend en het aantal betrokken partijen groeit. Ook lokale incidenten vragen vaker om een duiding of bestuurlijke reactie. Dit brengt nieuwe veiligheidsvraagstukken met zich mee en daarom blijft onze crisisorganisatie zich voortdurend ontwikkelen. Professionaliteit, weerbaarheid en flexibiliteit staan daarbij centraal.

Het crisisplan vormt de basis in de voorbereiding en organisatie van de crisisbeheersing in Veiligheidsregio Fryslân. Ons uitgangspunt is één crisisorganisatie die inzetbaar is voor alle (dreigende) crisistypen in onze regio. De wettelijk vastgelegde hoofdstructuur van de crisisorganisatie, met bijbehorende standaardbezetting en opkomsttijden vormt de basis van dit crisisplan. Crisisbeheersing is gebaat bij heldere afspraken over wie wat doet, wie welke besluiten neemt en hoe verantwoording wordt afgelegd. Daarbinnen moet flexibel worden ingespeeld op het type incident of crisis, de context en de ondersteuningsbehoefte van het bevoegd gezag of uitvoerende onderdelen. De gecoördineerde regionale incidentbestrijdingsprocedure (GRIP) wordt dus niet rigide toegepast. De daadwerkelijke alarmering van de crisisorganisatie en de samenstelling van de teams kunnen worden aangepast. En waar nodig kan ook zonder de GRIP-opstapeling een beroep worden gedaan op de kennis en expertise van crisisfunctionarissen.

1.1 Leeswijzer

Dit crisisplan beschrijft hoe de Friese crisisorganisatie feitelijk functioneert ten tijde van een incident of crisis. Het geeft weer uit welke teams de crisisorganisatie is opgebouwd, wat de taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden zijn en hoe de crisisrespons is georganiseerd bij acute en niet acute of dreigende situaties. Eerst wordt beschreven wat de wettelijke basisvereisten zijn, daarna wordt uitgelegd hoe we dat flexibel kunnen toepassen.

Vervolgens worden de ondersteunende processen beschreven: op- en afschalen, melding en alarmering, leiding en coördinatie, informatiemanagement, crisiscommunicatie, personeelszorg en logistiek. Tenslotte beschrijft het crisisplan de afspraken met partners waarmee samen wordt gewerkt op regionaal, bovenregionaal en landelijk niveau. De monodisciplinaire processen van de brandweer, Geneeskundige Hulpverleningsorganisatie in de Regio (GHOR), politie, bevolkingszorg en waterbeheer en scheepvaartzorg zijn opgenomen in de bijlage en zijn in de eigen plannen van de afzonderlijke disciplines uitgewerkt.

1.2 Wettelijke taak en definities

De Wet veiligheidsregio's (Wvr) regelt de inhoudelijke aspecten van crisisbeheersing, maar ook de organisatiestructuur ervan. Het doel is doelmatige en slagvaardige hulpverlening te verzekeren. Sinds de invoering van deze wet in 2010 is het Nederlands grondgebied verdeeld in 25 veiligheidsregio's. De VRF is daar één van en is congruent aan de grens van de Provincie Fryslân.

Relevante wet- en regelgeving

- 2010 Wet veiligheidsregio's
- 2010 Besluit veiligheidsregio's
- 2010 Besluit personeel veiligheidsregio's
- 2008 Wet publieke gezondheid
- 2012 Politiewet
- 1992 Gemeentewet

Artikel 1 Wvr De definities van een ramp en een crisis

In het crisisplan worden de begrippen 'ramp' en 'crisis' veelvuldig gebruikt en als volgt gedefinieerd:

Ramp

Een zwaar ongeval of een andere gebeurtenis waarbij het leven en de gezondheid van veel personen, het milieu of grote materiële belangen in ernstige mate zijn geschaad of worden bedreigd en waarbij een gecoördineerde inzet van diensten of organisaties van verschillende disciplines is vereist om de dreiging weg te nemen of de schadelijke gevolgen te beperken.

Crisis

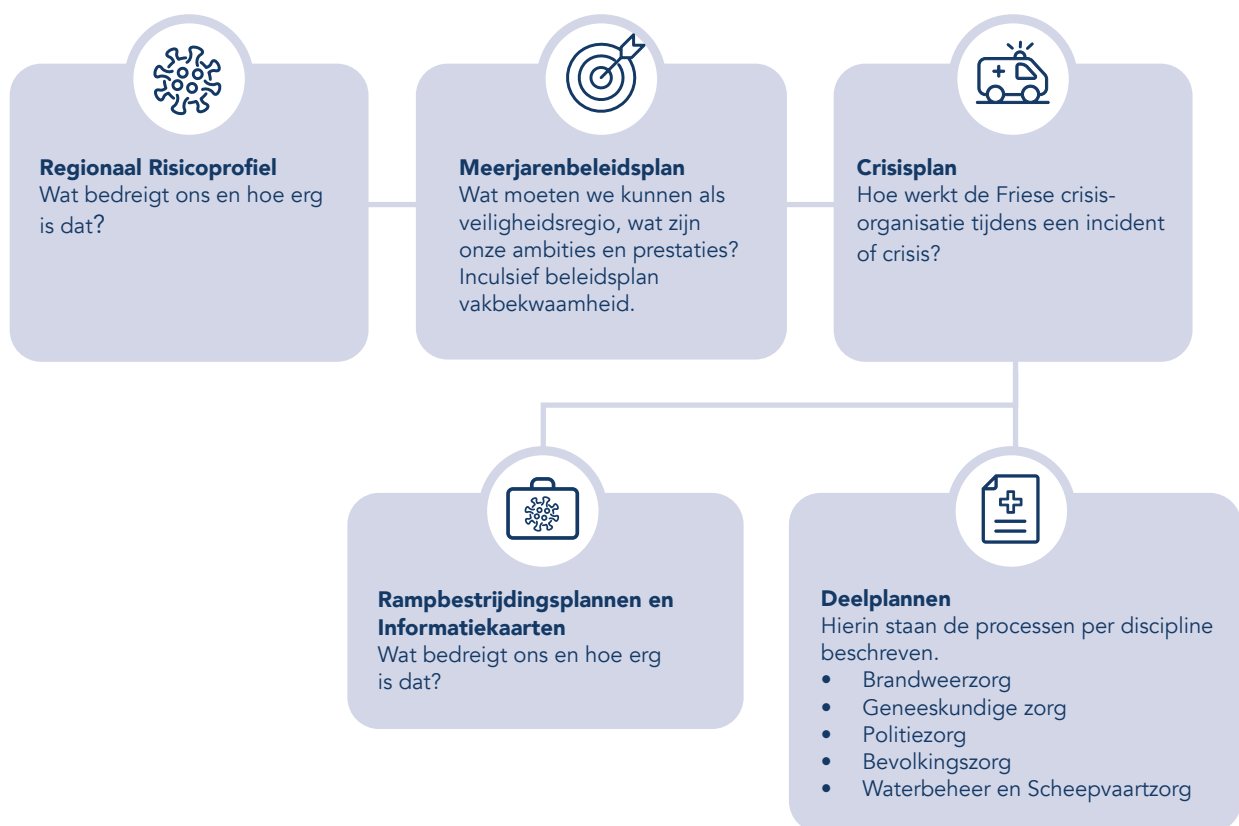
Een situatie waarin een vitaal belang van de samenleving is aangetast of dreigt te worden aangetast.

Naast 'ramp' en 'crisis' worden ook de begrippen incident, calamiteit, sluimerende crises en langdurige crises gebruikt. Naast een ramp of crisis kan de crisisorganisatie ook ondersteunen bij incidenten of gebeurtenissen waarbij een gecoördineerde inzet van diensten of organisaties nodig is, maar waarbij de operationele leiding niet belegd hoeft te worden. Dan kan een beroep worden gedaan op (delen van) de crisisorganisatie.

1.3 Relatie met andere planvorming

Regionaal Risicoprofiel Meerjarenbeleidsplan veiligheid en beleidsplan vakbekwaamheid

Naast het crisisplan moet het bestuur van VRF ook elke vier jaar een Regionaal Risicoprofiel en een Meerjarenbeleidsplan vaststellen. Het risicoprofiel beschrijft de risico's voor Fryslân en berekent de kans en impact. Het beleidsplan veiligheid laat zien welke koers de veiligheidsregio de komende jaren wil varen en hoe binnen het Friese risicoprofiel invulling wordt gegeven aan veiligheid in Fryslân. En specifiek aan een crisisorganisatie met bevolgen crisisfunctionarissen die er 24/7 staan wanneer het nodig is. Onderdeel van het meerjarenbeleidsplan is het beleidsplan vakbekwaamheid. Daarin is beschreven hoe de afdeling Crisisbeheersing ervoor zorgt dat iedere crisisfunctionaris zich goed kan voorbereiden en ontwikkelen. Het gaat over het aantonen van vakbekwaamheid, leertrajecten en het borgen van leerpunten. Dit plan moet leiden tot een hogere kwaliteit van vakbekwaamheid en daarmee de bekwaamheid van de crisisfunctionarissen.



Rampbestrijdingsplannen (RBP)

Voor de bedrijven met grote hoeveelheden gevaarlijke stoffen, de zogenaamde hoogdrempelige inrichtingen in de regio, heeft de VRF de verplichting een rampbestrijdingsplan op te stellen en actueel te houden. Een RBP geeft inzicht in de bedrijfsprocessen en rampbestrijdingsorganisatie die het bedrijf heeft en benoemt de specifieke afspraken aanvullend op de generieke planvorming. De VRF heeft een Generiek RBP Besluit risico's zware ongevallen (BRZO) bedrijven en een RBP Vliegbasis Leeuwarden.

Informatiekaarten

Voor een aantal typen incidenten (in combinatie met specifieke objecten) zijn informatiekaarten gemaakt. De informatiekaarten beschrijven de multidisciplinaire aanpak, daar waar deze afwijkt van de reguliere crisisbeheersing.

1.4 Besluitvorming en beheer

Het Algemeen Bestuur van de VRF stelt conform de Wvr ten minste eenmaal in de vier jaar een crisisplan vast. Het beheer wordt uitgevoerd door de afdeling Crisisbeheersing. Iedere discipline is zelf verantwoordelijk voor de actualisatie van de monodisciplinaire informatie.

Naast de maatschappelijke ontwikkelingen is ook onze systeemwereld aan verandering onderhevig. Bijvoorbeeld door de eventuele effecten van de evaluatie Wet veiligheidsregio's of evaluaties naar aanleiding van de Coronacrisis. Dit crisisplan past nu in veel ontwikkelingen, maar niet alle uitkomsten zijn te overzien. Het crisisplan wordt eerder geactualiseerd en vastgesteld als er grote ontwikkelingen zijn die daar aanleiding toe geven.

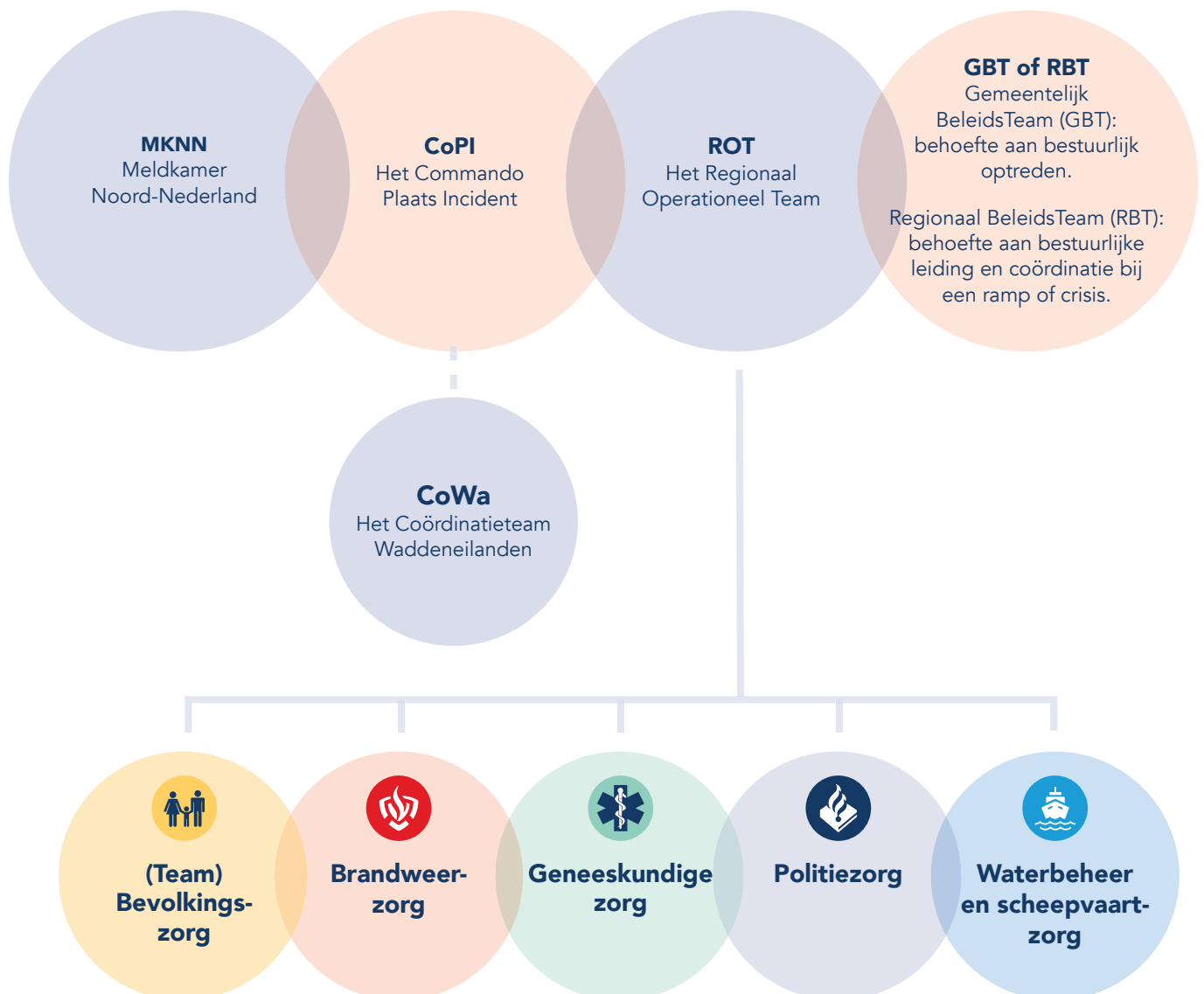


2. Crisisorganisatie Veiligheidsregio Fryslân

2. Crisisorganisatie Veiligheidsregio Fryslân

In dit hoofdstuk staan de teams binnen de crisisorganisatie beschreven. Voor elk onderdeel wordt de samenstelling, verantwoordelijkheden, taken, bevoegdheden en locatie beschreven. De tijden die in de tabel zijn opgenomen zijn gebaseerd op de wettelijke tijden. Uitgangspunt van VRF is dat functionarissen operationeel zijn vanaf het moment dat ze zijn gealarmeerd en beginnen met het uitvoeren van hun taken.

De hoofdstructuur bestaat uit de volgende onderdelen:



Hoofdprocessen

Afhankelijk van het incident worden verschillende activiteiten uitgevoerd. De crisisorganisatie kent de volgende hoofdprocessen: bevolkingszorg (belast met de regie en aansturing van de gemeentelijke crisisbeheersingsprocessen), brandweezorg, geneeskundige zorg, politiezorg, waterbeheer en scheepvaartzorg ([zie 9.1](#)). Hoe de crisispartners hun taken uitvoeren wordt beschreven in monodisciplinaire deelplannen, handboeken en procedures.

Coördinatieteam Waddeneilanden

Door de geïsoleerde ligging van de Friese Waddeneilanden Schiermonnikoog, Ameland, Terschelling en Vlieland moeten de hulpdiensten zichzelf tijdens de eerste uren van een incident redden. Veelal moeten zij dit doen met schaarste qua hulpverleningspotentieel en – middelen. En moet er, voor effectieve incidentbestrijding, multidisciplinair afgestemd worden. Daarom is in Fryslân het Coördinatieteam Waddeneilanden (CoWa) ingericht.

2.1 Meldkamer

Meldkamer Noord-Nederland

De meldkamer start binnen twee minuten met grootschalige alarmering. Dit is het direct en volledig alarmeren van de onderdelen van het CoPI t/m beleidsteam (BT).

Dit komt overeen met opschaling naar GRIP 1 of hoger. Zodra dit gebeurt, wordt het meldkamerproces aangestuurd door één leidinggevende: de calamiteitencoördinator (CaCo).

Taken	Kernverantwoordelijkheid CACO	Op- en afschalen	Kernbezetting	Operationeel	Locatie
<ul style="list-style-type: none"> • Uitgifte van een alarmering van de functionarissen van de multidisciplinaire crisisorganisatie. • Plannen, uitvoeren, monitoren en bijstellen van grootschalige alarmering en relevante meldkamerprocessen. • Coördineren van de ambulance-, brandweer- en politiecentralisten door het afstemmen van acties (bijvoorbeeld een veilige aanrijroute) en delen van informatie bij melding en opschaling. • Het verzenden van NL-Alert¹. Voor het waarschuwen of het informeren van burgers, in afstemming met de communicatieadviseur CoPI (bij GRIP 1) of de communicatieadviseur ROT (vanaf GRIP 2). 	<ul style="list-style-type: none"> • Controleert de start van de alarmering en monitort het verloop. • Is verantwoordelijk voor de informatievoorziening en de multidisciplinaire coördinatie, tot dit is overgenomen door het CoPI en/of het ROT. • Verzorgt via portofoonkanaal RMG02 het startbeeld voor het aanrijdende CoPI. • Creëert een zo volledig mogelijke beschrijving van het incident in het Landelijk Crisis Management Systeem (LCMS) ten behoeve van het (multidisciplinaire) informatieproces. • Heeft binnen vijf minuten een beschrijving van het incident gereed. • Fungeert als aanspreekpunt voor de crisisorganisatie. 	<p>CaCo Opschalen naar GRIP 1 en GRIP 2 indien mogelijk na overleg met een leidinggevende ter plaatse van het incident, de Leider CoPI of de Operationeel Leider.</p>	CaCo	Direct na alarmering	MKNN: Noorderend 4, Drachten

¹**NL-Alert** waarschuwt en informeert over noodsituaties. In een NL-Alert staat wat er aan de hand is, wat het handelingsperspectief is en waar men meer informatie kan vinden. NL-Alert verschijnt op mobiele telefoons en is steeds meer op digitale reclameschermen en reisinformatieschermen van trein, bus, tram en metro te zien.

2.2 Commando Plaats Incident

Commando Plaats Incident (CoPI)

Op plaats incident wordt uitvoering gegeven aan de bestrijding en multidisciplinaire coördinatie van de ramp of crisis door een CoPI.

Het CoPI richt zich op het incident en de operationele effecten.

Taken	Op- en afschalen	Kernbezetting	Operationeel	Uitbreiding	Locatie
<ul style="list-style-type: none"> Bron- en effectbestrijding ter plaatse: inzetten, coördineren en aansturen van eenheden op de plaats van en nabij het incident. Scenariodenken op de korte termijn (<4 uur) en signaleren van knelpunten. Verzamelen en verwerken van operationele informatie. Bepalen en monitoren van uitvoerende en ondersteunende taken op de plaats van het incident. Het adviseren van het ROT. 	<p>Leider CoPI</p> <ul style="list-style-type: none"> Opschalen tot en met GRIP 2; Afschalen van GRIP 1 naar einde GRIP. <p>Officieren van dienst (OVD)</p> <ul style="list-style-type: none"> Opschalen naar GRIP 1 	<ul style="list-style-type: none"> Leider CoPI OvD Brandweer OvD Politie OvD Geneeskundig OvD Bevolkingszorg Communicatieadviseur CoPI Informatiemanager Geoinformatiemanager 	30 minuten na alarmering	<p>Standaard uitbreiding:</p> <ul style="list-style-type: none"> OvD Waterschap <p>Op uitnodiging leider CoPI:</p> <ul style="list-style-type: none"> Adviseurs (functionele /algemene keten) Partners, experts 	Plaats incident
Kernverantwoordelijkheid functionarissen					
Leider CoPI	Officier van dienst	Communicatieadviseur	Informatiemanager	Geoinformatiemanager	
<ul style="list-style-type: none"> Het geven van leiding aan en het coördineren van de operationele inzet. Is eindverantwoordelijk voor het realiseren van de operationele inzet. Is eindverantwoordelijk voor het realiseren van de informatievoorziening. Is eindverantwoordelijk voor het realiseren van de crisiscommunicatie. Adviseert en deelt informatie mede aan het lokale bestuur bij GRIP 1 en in het geval van GRIP 2 (en hoger) naar de operationeel leider. 	<ul style="list-style-type: none"> Neemt deel aan het CoPI voor multidisciplinaire coördinatie en afstemming. Geeft operationeel leiding aan het monodisciplinaire optreden voor de operatie (bronbestrijding en operationele effecten). 	<ul style="list-style-type: none"> Adviseert en informeert het CoPI over het (sociale) mediabeeld en adviseert de leider CoPI over het af te geven handelingsperspectief. Verzorgt de woordvoering naar publiek en pers ter plaatse. 	<ul style="list-style-type: none"> Verantwoordelijk voor de (multidisciplinaire) coördinatie van het informatieproces in het CoPI. Voert regie op het (multidisciplinair) totaalbeeld bij GRIP 1. 	<ul style="list-style-type: none"> Zorgdragen dat uit alle beschikbare Geoinformatie de relevante Geoinformatie toegankelijk en helder wordt ontsloten. Regie voeren over de Geoinformatie voorziening. 	

Samenstelling en coördinatie bij meer CoPI's

De samenstelling van een tweede en/of meer CoPI's bij hetzelfde incident kan afwijken van de kernsamenstelling van het eerste CoPI.

Bepalend voor de samenstelling van aanvullende CoPI's is de opdracht of taak die het team krijgt. Als er meer CoPI's actief zijn bij hetzelfde incident worden deze gecoördineerd door het CoPI dat als eerste is geformeerd, tenzij de leider van dit CoPI anders besluit in samenspraak met de Operationeel Leider (OL).

2.3 Regionaal Operationeel Team

Regionaal Operationeel Team

Wanneer multidisciplinaire coördinatie van de ramp of crisis noodzakelijk is in het effectgebied wordt ROT ingericht. Het ROT kan het CoPI ondersteunen en adviseert de OL in relatie tot schaarste, scenariodenken, continuïteit en coördinatie van de operatie en adviseert de burgemeesters over bestuurlijke dilemma's. De OL is eindverantwoordelijk voor de inzet van de crisisorganisatie en is daarbij verantwoordelijk voor het informeren en adviseren van de burgemeester of de voorzitter veiligheidsregio. De OL wordt hierbij ondersteund door een Adviseur OL, Informatiemanager, communicatieadviseur en Algemeen Commandanten (AC's). Dit ten behoeve van operationele coördinatie, scenariodenken, inzet schaarse middelen en bestuurlijke advisering.

Taken	Op- en afschalen	Kernbezetting	Operationeel	Uitbreiding	Locatie
<ul style="list-style-type: none"> Ondersteunen/faciliteren van het CoPI in relatie tot schaarste en scenario's. Coördineren van de operatie (op verzoek of bij meer CoPI's). Bewaken continuïteit multidisciplinaire operationele inzet. Beslissen over verdelen van schaarse (operationele) middelen. Scariodenken op de (middel)lange termijn (4 – 12 uur, > 12 uur). Bij dreigende of voorzienbare crises; inschatten potentiële impact risico, verduidelijken kans, voorbereiding en afstemming met betrokken partners. Het adviseren van de burgemeester of voorzitter veiligheidsregio over bestuurlijke en communicatieve dilemma's. 	<p>Operationeel leider</p> <ul style="list-style-type: none"> Opschalen tot en met GRIP 2; Afschalen van GRIP 2 tot einde GRIP. 	<ul style="list-style-type: none"> OL Adviseur OL Informatiemanager GeoInformatiemanager Communicatieadviseur ROT AC Brandweezorg AC Politiezorg AC Geneeskundige zorg AC Bevolkingszorg 	<ul style="list-style-type: none"> Leidinggevend: 45 minuten m.u.v. Informatiemanager: 30 minuten Sectie informatie-management: 40 minuten Communicatie-adviseur: 30 minuten Secties: 60 minuten 	<p>Standaard uitbreiding:</p> <ul style="list-style-type: none"> Liaison Waterschap Regionaal Militair Operationeel Adviseur <p>Naar behoefte/ op verzoek operationeel leider:</p> <ul style="list-style-type: none"> Adviseurs (functionele/ algemene keten) Partners, experts 	<p>Acute crisis: Regionaal Coördinatie Centrum (RCC) te Drachten.</p> <p>Niet acute crisis: locatie in overleg (kan ook via video-conferencing).</p>

Kernverantwoordelijkheid functionarissen

Operationeel leider	Adviseur OL	Informatiemanager	Geo-Informatiemanager	Communicatie-adviseur	Algemeen Commandant
<ul style="list-style-type: none"> Draagt de eindverantwoordelijkheid over het operationele optreden. Voorziet de burgemeester of de voorzitter veiligheidsregio namens alle operationele hulpdiensten van bestuurlijk advies. Zorgt na alarmering, of direct na het eerste ROT-overleg voor een multidisciplinair beeld op hoofdlijnen aan de burgemeester of de voorzitter veiligheidsregio. Stemt af met de betrokken AC's en partners. Stemt af met de betrokken Operationeel Leiders in een bovenregionale of nationale crisisstructuur. 	<ul style="list-style-type: none"> Informeren, adviseren en sparringpartner van de OL. 	<ul style="list-style-type: none"> Verantwoordelijk voor de (multidisciplinaire) coördinatie van het informatieproces in het ROT. Voert regie op het (multidisciplinair) totaalbeeld vanaf GRIP 2. 	<ul style="list-style-type: none"> Zorgdragen dat uit alle beschikbare Geo-Informatie de relevante Geo-Informatie toegankelijk en helder wordt ontsloten. Regie voeren over de Geo-Informatievoorziening. 	<ul style="list-style-type: none"> Informeert het ROT over het (sociale) media-beeld en adviseert de operationeel leider over de communicatiestrategie. 	<ul style="list-style-type: none"> Eindverantwoordelijk voor het operationeel functioneren van de (eigen) discipline. Adviseert de operationeel leider over operationele coördinatie, scenario's, inzet schaarse middelen en bestuurlijke dilemma's.

2.4 Gemeentelijk Beleidsteam

Gemeentelijk Beleidsteam (GBT)

Het GBT is gericht op het adviseren en ondersteunen van de burgemeester op strategisch niveau. Waaronder het inzetten van wettelijke (nood)bevoegdheden van de burgemeester, het afwegen van impact en het inperken van effecten in de nafase.

Taken	Op- en afschalen	Kernbezetting	Operationeel	Uitbreiding	Locatie
<ul style="list-style-type: none"> • Adviseren van het bevoegd gezag ten aanzien van: <ul style="list-style-type: none"> - Besluiten op strategisch niveau - De communicatiestrategie • Anticiperen op lange termijn effecten. • Benoemen en afwegen van bestuurlijke en maatschappelijke impact van het incident. • Ondersteunen en adviseren van de burgemeester ten aanzien van het nemen van besluiten en monitoren van besluiten. • Bestuurlijk afstemmen met de bij het incident betrokken partners • Ondersteunen burgemeester bij het uitvoeren van noodbevelen of noodverordeningen. • Inperken effecten in de nafase. 	Burgemeester <ul style="list-style-type: none"> • Opschalen tot en met GRIP 4 (in afstemming met voorzitter) • Afschalen van GRIP 3 naar GRIP 2 	<ul style="list-style-type: none"> • Burgemeester • Gemeentesecretaris • Leidinggevende Brandweezorg • Leidinggevende Geneeskundige zorg • Leidinggevende Politiezorg • Informatiecoördinator • Communicatieadviseur 	60 minuten	Naar behoefte/ op verzoek burgemeester: <ul style="list-style-type: none"> • Officier van justitie • Regionaal Militair Commandant • Bestuurder betrokken Waterschap(pen) • Adviseur Crisisbeheersing gemeente • Directeur veiligheidsregio² • Adviseurs (functionele/ algemene keten) • Notulist • Partners, experts 	Gemeentehuis
Kernverantwoordelijkheid functionarissen					
Burgemeester	Gemeentesecretaris	Leidinggevende Brandweezorg, Geneeskundige zorg en Politiezorg	Informatiecoördinator	Communicatieadviseur	
<ul style="list-style-type: none"> • Neemt besluiten gericht op zijn/haar rol als boegbeeld en burgervader/-moeder, zet noodbevoegdheden in en kan vanuit zijn systeemverantwoordelijkheid ingrijpen in de crisisorganisatie. • Bepaalt het moment waarop bestuurlijk wordt op- of afgeschaald. 	<ul style="list-style-type: none"> • Adviseert de burgemeester over bestuurlijke aspecten. • Neemt na einde GRIP de overdracht van de crisisorganisatie naar de gemeente aan en stemt met de hoogst leidinggevende binnen de kolom Bevolkingszorg af hoe de nafase uitgevoerd wordt en of de crisisorganisatie ook na afschalen betrokken moet blijven. 	<ul style="list-style-type: none"> • Schetst namens de dienst een beeld van de operationele inzet. • Voorziet de burgemeester van bestuurlijk advies en faciliteert de burgemeester maximaal in al zijn of haar rollen. • Adviseert de burgemeester over de samenstelling van het GBT en organiseert het contact met partners en/of experts. • Borgt continu de verbinding tussen operatie en bestuur. 	<ul style="list-style-type: none"> • Vertegenwoordigt het Informatiemanagement (IM) -proces binnen het GBT. • Zorgt voor het delen en ontsluiten van essentiële informatie in het GBT en draagt op deze wijze bij aan effectieve besluit- 	<ul style="list-style-type: none"> • Informeert het GBT over het (sociale) mediabeeld en adviseert de burgemeester over de communicatiestrategie. 	

²Als bestuurlijk adviseur.

2.5 Regionaal Beleidsteam

Regionaal Beleidsteam (RBT)

Op het moment dat de voorzitter van Veiligheidsregio Fryslân een RBT bijeenroept (opschaling naar GRIP 4), is daarmee op grond van artikel 39 Wvr formeel sprake van een ramp of crisis van meer dan plaatselijke betekenis, of van ernstige vrees voor het ontstaan daarvan. De wettelijke bevoegdheden voor het bestrijden ervan en in het kader van de openbare orde gaan dan over van de burgemeester naar de voorzitter van de Veiligheidsregio. De voorzitter neemt geen besluiten met toepassing van deze bevoegdheden dan nadat hij het RBT daarover heeft geraadpleegd, tenzij de vereiste spoed zich daartegen verzet.

Taken	Op- en afschalen	Kernbezetting	Operationeel
<ul style="list-style-type: none"> • Adviseren van de voorzitter veiligheidsregio ten aanzien van: <ul style="list-style-type: none"> - Besluiten op strategisch niveau. - De communicatiestrategie. • Anticiperen op lange termijn effecten. • Benoemen en afwegen van bestuurlijke en maatschappelijke impact van het incident. • Voorzitter veiligheidsregio ondersteunen en adviseren ten aanzien van het nemen van besluiten en monitoren van besluiten. • Bestuurlijk afstemmen met de bij het incident betrokken partijen. • Informeren van bestuurlijke autoriteiten. • Ondersteunen voorzitter veiligheidsregio bij het uitvaardigen van noodbevelen of noodverordeningen. • Ondersteunen voorzitter veiligheidsregio bij het nemen van een besluit over het aanvragen van bijstand. • Inperken effecten in de nafase. 	<p>Voorzitter veiligheidsregio:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Opschalen tot en met GRIP 5³ • Afschalen tot GRIP 2 • Overnemen van (crisis) bevoegdheden van de afzonderlijke burgemeesters in de regio volgens uit artikel 39 Wvr. 	<ul style="list-style-type: none"> • Voorzitter veiligheidsregio • Betrokken burgemeester(s) • Coördinerend functionaris gemeenten • OL • Hoofdofficier van justitie • Regionaal Militair Commandant • Voorzitter betrokken waterschap(pen) • Informatiecoördinator • Communicatieadviseur 	<p>90 minuten</p> <p>Uitbreiding</p> <p>Naar behoefte/op verzoek voorzitter veiligheidsregio:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Directeur veiligheidsregio⁴ • Adviseurs (functionele/algemene keten) • Partners, experts • Notulist <p>Locatie</p> <p>In overleg met RBT-leden (kan ook via videoconferencing)</p>

Kernverantwoordelijkheid functionarissen

Voorzitter veiligheidsregio	Betrokken burgemeesters	Coördinerend functionaris gemeenten	OL	Hoofd Officier van Justitie
<ul style="list-style-type: none"> • Op grond van artikel 39 Wvr is de voorzitter van de veiligheidsregio bij uitsluiting bevoegd toepassing te geven aan: <ul style="list-style-type: none"> - de artikelen 4 tot en met 7 van de Wet veiligheidsregio's; - de artikelen 172 tot en met 177 van de Gemeentewet, met uitzondering van artikel 176, derde tot en met zesde lid; - de artikelen 11, 14, eerste lid, 56, eerste en vierde lid, en 62 van de Politiewet 2012; - de artikelen 5 tot en met 9 van de Wet openbare manifestaties. • Het uitbrengen van een schriftelijk verslag na afloop aan de raden van de getroffen gemeenten over het verloop van de gebeurtenissen en de besluiten die hij heeft genomen. 	<ul style="list-style-type: none"> • Adviseert aan de voorzitter veiligheidsregio over besluiten op de coördinatie van een ramp/crisis. • Neemt besluiten gericht op zijn/haar overgebleven rollen en bevoegdheden in eigen gemeente, namelijk als boegbeeld en burger-vader/-moeder en het inzetten van noodbevoegdheden. 	<ul style="list-style-type: none"> • Adviseert de voorzitter over bestuurlijke aspecten. • Verantwoordelijk voor regionale afstemming binnen de kolom Bevolkingszorg over de maatregelen en voorzieningen van betrokken gemeenten. 	<ul style="list-style-type: none"> • Schetst namens alle diensten een beeld van de operationele inzet. • Voorziet de voorzitter veiligheidsregio namens alle operationele hulpdiensten van bestuurlijk advies. 	<p>Is binnen de crisisbeheersing verantwoordelijk voor de strafrechtelijke handhaving van de rechtsorde (Politiewet, art. 13).</p> <p>Informatiecoördinator</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vertegenwoordigt het IM-proces binnen het GBT. • Zorgt voor het delen en ontsluiten van essentiële informatie in het GBT en draagt op deze wijze bij aan effectieve besluitvorming. <p>Communicatieadviseur</p> <p>Informeert het RBT over het (sociale) mediabeeld en adviseert de burgemeester over de communicatiestrategie.</p>

³ Opschalen naar GRIP 5 gebeurt in afstemming met de voorzitter(s) veiligheidsregio van de betrokken regio('s).

⁴ Als bestuurlijk adviseur

2.6 Coördinatieteam Waddeneilanden

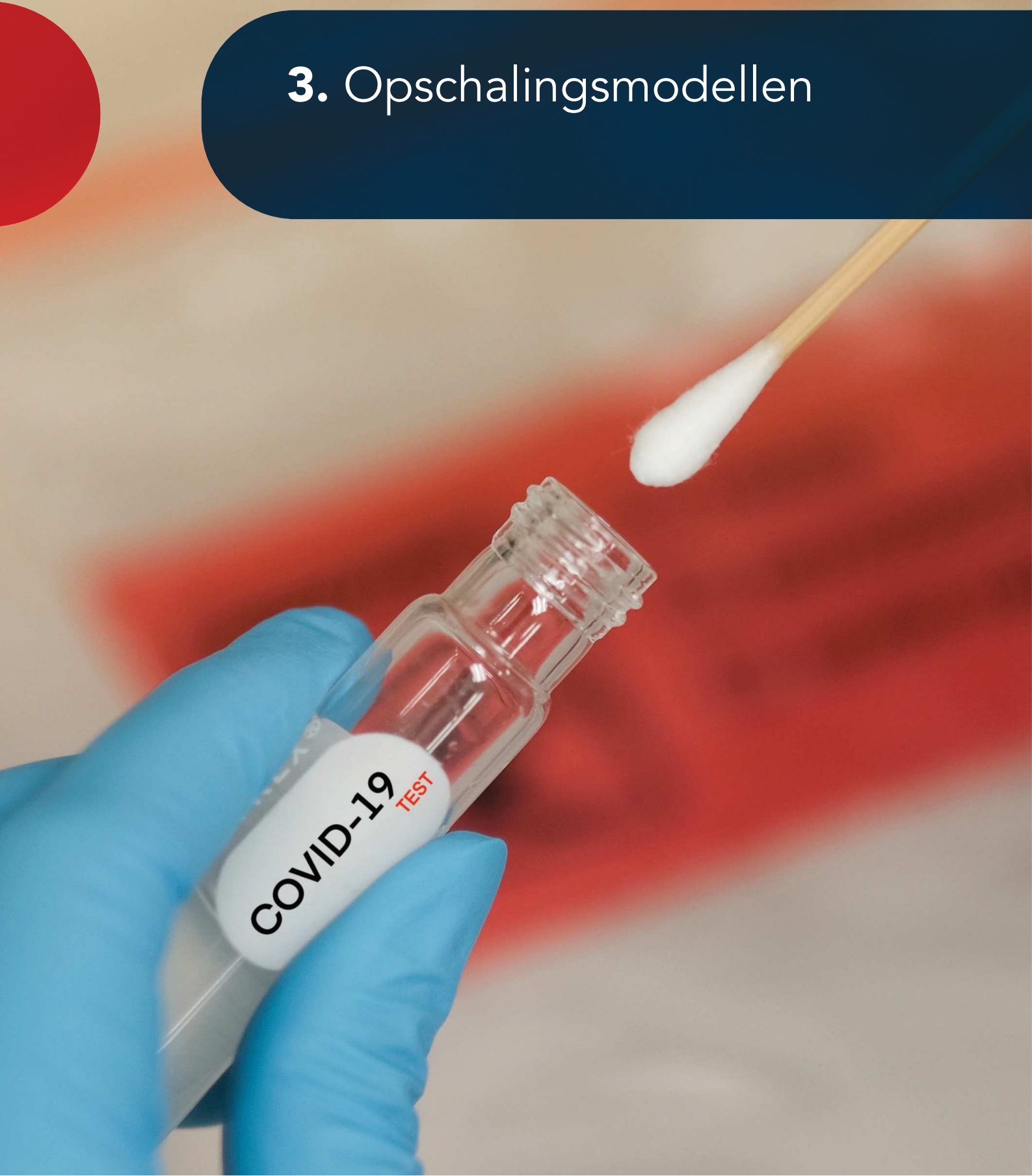
Coördinatieteam Waddeneilanden (CoWa)

Het CoWa is een multidisciplinair afstemmingsoverleg waarin vertegenwoordigers zitten van verschillende hulpdiensten van een Fries Waddeneiland. Het CoWa kan actief worden bij een (grootschalig) incident op een Waddeneiland en in ieder geval vanaf GRIP 1. En is belast met de operationele afstemming op het plaats incident en heeft speciale aandacht voor het logistieke proces eiland – vaste wal. De leider CoWa zit dit overleg voor.

Vanaf GRIP 1 valt het CoWa onder de verantwoordelijkheid van het CoPI.

Taken	Op- en afschalen	Kernbezetting	Operationeel
<ul style="list-style-type: none"> Bron- en effectbestrijding ter plaatse: inzetten, coördineren en aansturen van eenheden op de plaats van en nabij het incident. Scenariodenken op de korte termijn (<4 uur) en signaleren van knelpunten. Verzamelen en verwerken van operationele informatie. Beoordelen van de schaarste (mensen en middelen ten behoeve van de incidentbestrijding) op het eiland. Bepalen en monitoren van uitvoerende en ondersteunende taken op de plaats van het incident: <ul style="list-style-type: none"> Het treffen van maatregelen gericht op het voorkomen en beperken van slachtoffers op de plaats incident. Het coördineren en aansturen van de hulpverlening aan slachtoffers. Het regelen van vervoersmiddelen over water en land voor slachtoffers, bijstand of ondersteuning. Het adviseren en het informeren van de Leider CoPI vanaf GRIP 1. De advisering aan het CoPI over het afbakenen van het inzetgebied (brongebied). Het verstrekken van informatie, gevraagd of ongevraagd, over de incidentbestrijding aan de op het incidentterrein opererende eenheden en het CoPI Het informeren van de betrokken burgemeester. 	<p>Leider CoWa (eiland)</p> <ul style="list-style-type: none"> De leider CoWa kan de CaCo of leider CoPI adviseren over het opschalen en afschalen. <p>Officieren van dienst (wal)</p> <ul style="list-style-type: none"> Opschalen naar GRIP 1. <p>Leider CoPI (wal)</p> <ul style="list-style-type: none"> Opschalen tot en met GRIP 2; Afschalen van GRIP 1 naar einde GRIP. 	<ul style="list-style-type: none"> Leider CoWa Bevelvoerder Brandweer Politieagent Ambulancemedewerker OvD Bevolkingszorg Vertegenwoordiger Koninklijke Nederlandse Reddingsmaatschappij (KNRM) (evt. Search and rescue (SAR) liaison) Communicatieadviseur betrokken Waddengemeente 	<p>Streeftijd 30 minuten</p> <p>Uitbreiding</p> <p>Op uitnodiging leider CoWa:</p> <ul style="list-style-type: none"> Adviseurs (functionele/ algemene keten) Partners, experts <p>Locatie</p> <p>Plaats incident</p>
Kernverantwoordelijkheid functionarissen			
Leider CoWa	CoWa leden	Communicatieadviseur Waddengemeente	
<ul style="list-style-type: none"> De leider CoWa werkt onder de verantwoordelijkheid van een leider CoPI bij GRIP 1. De leider CoWa geeft leiding aan de multidisciplinaire samenwerking in het CoWa (Bij GRIP 0 en 1). Informeert en adviseert de leider CoPI over de situatie op het Waddeneiland. 	<ul style="list-style-type: none"> Nemen deel aan het CoWa voor multidisciplinaire coördinatie en afstemming. Zoeken te allen tijde afstemming met de 'eigen' officieren van dienst. 	<ul style="list-style-type: none"> Adviseert en informeert het CoWa over het (sociale) mediabeeld en adviseert over het af te geven handelingsperspectief. Verzorgt de woordvoering naar publiek en pers. 	

3. Opschalingsmodellen



3. Opschalingsmodellen

Voor crisisbeheersing geldt dat we steeds vaker zien dat de inzet van de crisisorganisatie zich niet beperkt tot (het beperken van) de escalatie van een fysieke crisis. De trend van de ongekende crisis en het managen van effecten op de samenleving zet zich voort. Dit vraagt om een flexibele crisisstructuur. In veiligheidsregio Fryslân is daarvoor één crisisorganisatie actief die inzetbaar is voor alle typen crises. Van klassieke flitsramp tot (voorzienbaar) incident of sluimerende crisis.

3.1 Acute crisis

Bij een acute situatie moet er onder tijdsdruk direct door de crisisorganisatie gehandeld worden. Hierbij valt te denken aan een grote brand met bijkomende effecten, grootschalige uitval van stroom of water zonder bronlocatie of incidenten met een grote maatschappelijke impact.

- Voor acute situaties is GRIP het uitgangspunt. GRIP wordt landelijk in de veiligheidsregio's toegepast en regelt de multidisciplinaire opschaling en coördinatie van de crisisbeheersingsprocessen.
- In de praktijk is echter niet altijd behoefte aan alle drie lagen van de GRIP-structuur. De teams uit de crisisorganisatie kunnen flexibel worden ingezet afhankelijk van het crisistype. De samenstelling van de crisisteams hangt af van de aard, de schaal, de ondersteuningsbehoefte van het bevoegd gezag en de fase waarin de crisis zich bevindt. Ook kan het incident zich zó snel ontwikkelen dat er één of meerdere fasen overgeslagen worden.
- Ondanks de flexibiliteit blijven de reguliere taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden het uitgangspunt.
- Indien wordt afgeweken van de wettelijke hoofdstructuur, dan vereist dit, ook met het oog op de verantwoording achteraf, een expliciet besluit. Dit besluit wordt door de OL genomen in het eerste overleg en vastgelegd.

	Situatie	Crisisteam	Operationele leiding	Bevoegd Gezag	Alarmering
GRIP 1 operationeel	Operationeel optreden bij brongebied Behoeftte aan multidisciplinaire coördinatie op de incidentlocatie.	Meldkamer CoPI ⁵	Leider CoPI	Burgemeester	CoPI: Pager
GRIP 2 tactisch	Ondersteuning en advies Behoeftte aan multidisciplinaire coördinatie ruimer dan alleen op de plaats van het incident.	Meldkamer CoPI ROT	OL	Burgemeester	ROT: Pager en Openbare orde & Veiligheid (OOV) Alert
GRIP 3 strategisch besluitvormend	Bestuurlijk optreden Behoeftte aan multidisciplinaire coördinatie in de omstandigheid dat Bestuurlijke opgaven voor de burgemeester vragen om ondersteuning door een (kern-)GBT.	Meldkamer CoPI ROT GBT	OL	Burgemeester	GBT: Pager en OOV Alert
GRIP 4 strategisch besluitvormend	Meer gemeenten betrokken Behoeftte aan multidisciplinaire en bestuurlijke coördinatie en leiding bij een ramp of crisis van meer dan plaatselijke betekenis of ernstige vrees voor het ontstaan ervan.	Meldkamer CoPI ROT RBT	OL	Voorzitter veiligheidsregio	RBT: Telefoon
GRIP 5⁶ tactisch / strategisch besluitvormend	Meer regio's betrokken Behoeftte aan multidisciplinaire en bestuurlijke coördinatie bij een ramp of crisis van meer dan plaatselijke betekenis in meer regio's of ernstige vrees voor het ontstaan daarvan ⁷ .	Meldkamers CoPI('s) ROT('s) RBT('s) In elke betrokken regio	OL(s)	Voorzitter(s) veiligheidsregio	Telefoon

⁵ Het is mogelijk dat in bepaalde situaties er geen of meerdere CoPI(s) actief zijn.

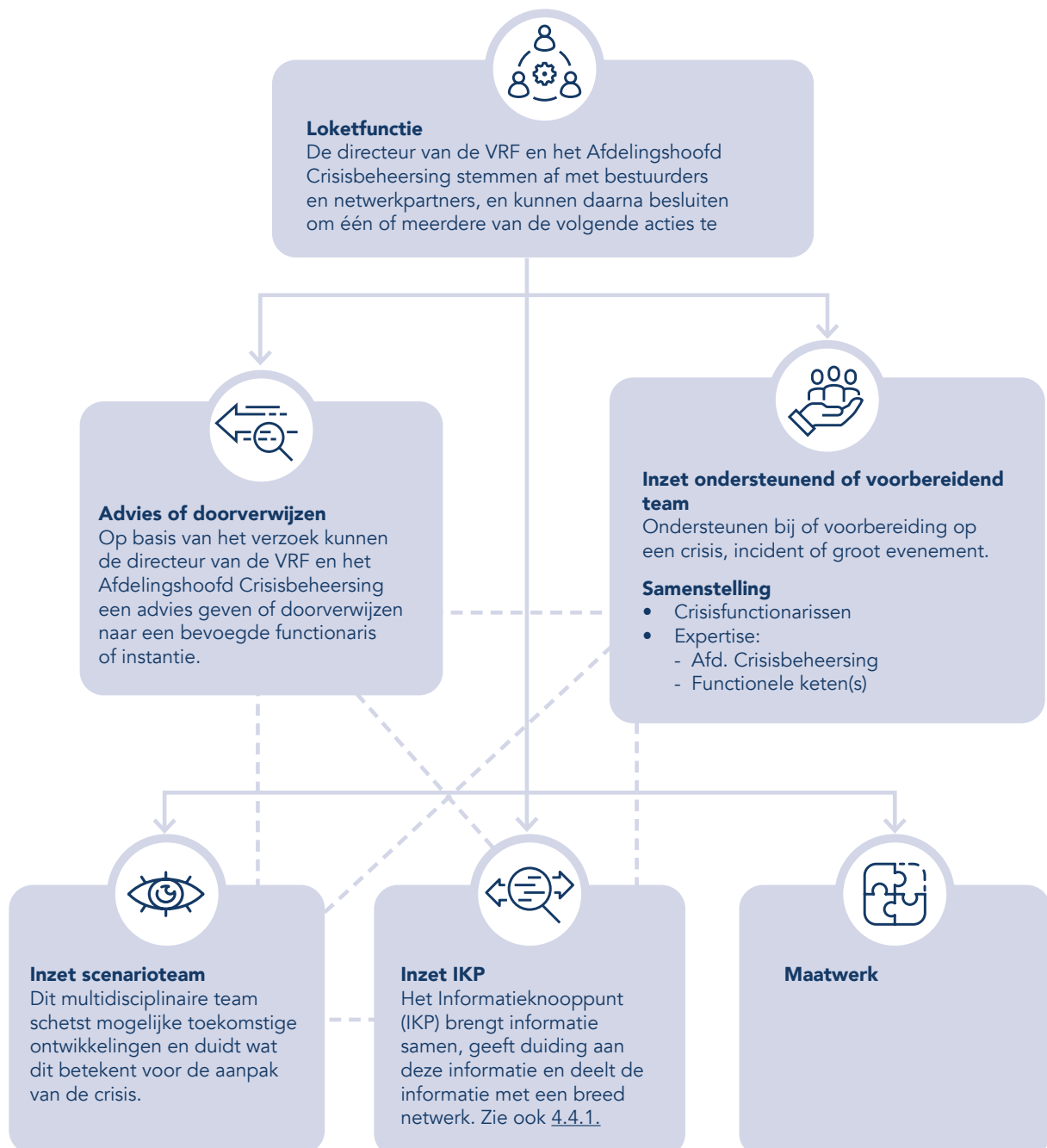
⁶ De voorzitters veiligheidsregio wijzen samen een coördinerend voorzitter en coördinerend ROT aan.
In principe die van de bronregio.

⁷ Waartoe de betrokken voorzitters veiligheidsregio's in gezamenlijkheid besluiten omdat het bestuurlijk noodzakelijk wordt gevonden.

3.2 Niet-acute situaties of sluimerende crisis

Bij een niet-acute situatie, een sluimerende of langdurende crisis is er meer tijd beschikbaar voor afstemming in de crisisorganisatie en met partners omdat de noodzaak om direct te handelen (nog) niet acuut is. Niet-acute situaties zijn bijvoorbeeld langdurige droogte, voorbereiding op ijspret in Fryslân, bedreiging van de volksgezondheid, dreigende maatschappelijke onrust. Of de voorbereiding op een groot evenement met regionale impact/uitstraling, en waarbij multidisciplinaire inzet noodzakelijk kan zijn.

Deze typen crises vragen om een andere aanpak en ondersteuningsbehoefte van het bevoegd gezag. Vaak is er in deze situaties meer behoefte aan specifieke ondersteuning. Al dan niet in de vorm van een team op maat. Dus leggen we minder focus op vaste teams en functionarissen, maar pakken we ruimte voor aanpassing passend bij de aard, context en behoefte.



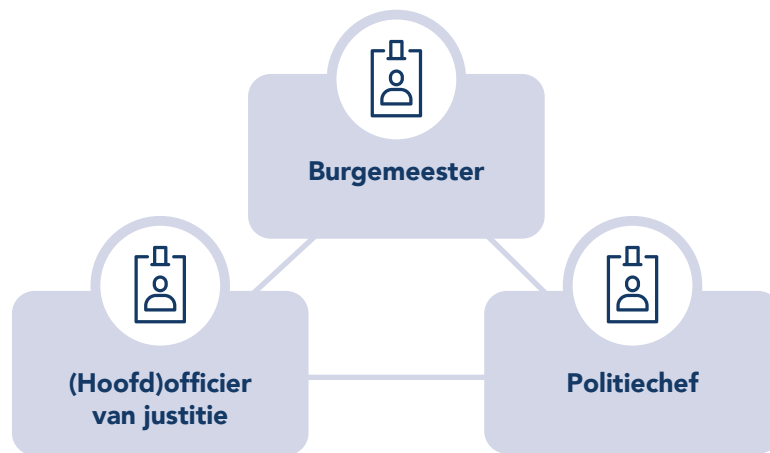
- De directeur van de VRF en het Afdelingshoofd Crisisbeheersing vervullen een loketfunctie voor de bestuurders en netwerkpartners.
- Op basis van het verzoek kunnen de directeur van de VRF en het Afdelingshoofd Crisisbeheersing adviseren of doorverwijzen naar netwerkpartners. Deze netwerkverbinding kan zijn naar een bevoegde functionaris (voorbeeld: Directeur publieke gezondheid (DPG) of instanties (functionele ketens). Of afhankelijk van het type incident of crisis en de behoefte van een bestuurder specifieke ondersteuning aanbieden.
- Ondersteuning bij of voorbereiding op een crisis of het incident, of de voorbereiding op een groot evenement met regionale impact / uitstraling gebeurt met een voorbereidend team. Dit team wordt samengesteld uit crisisfunctionarissen en eventueel aangevuld met expertise vanuit de afdeling Crisisbeheersing en/of de functionele ketens. Dit is geen eigenstandig besluit van de VRF, maar gaat in afstemming op directieniveau (of diens plaatsvervangers) van de kolommen en partners.
- De focus van het voorbereidend team ligt vaak op scenario-denken op operationeel, tactisch en strategisch niveau. En de multidisciplinaire afstemming van de te nemen voorzorgmaatregelen met betrekking tot de specifieke crisisdreiging. Voorbeelden van een niet acute situatie in onze regio waarbij wel een voorbereidend team actief is geweest: boerenprotesten, langdurige extreme droogte en vogelgriep.
- De inzet van een team bij een niet-acute situatie of sluimerende crisis hoeft niet gekoppeld te zijn aan een GRIP-opschaling. Is coördinatie en afstemming afdoende dan hoeft de operationele leiding niet belegd te worden.
- De afdeling Crisisbeheersing ondersteunt daar waar gevraagd wordt.

Scenarioteam

Er kan door de OL voor worden gekozen om een multidisciplinair scenarioteam in te richten. Het team bestaat uit groep scenariodenkers en kent afhankelijk van het type crisis vertegenwoordigers van de hulpdiensten en partners. Het team overlegt over de zogenaamde 'early warnings' en wat er op basis van de beschikbare gegevens (o.a van het Informatieknooppunt (IKP)) te zeggen valt over de toekomst. Op die manier probeert het scenarioteam zich een voorstelling te maken van hoe de toekomst eruit kan zien en wat dit betekent voor de aanpak van de crisis. Daarbij kan ook onderscheid worden gemaakt tussen best case, real case en worst case. De beelden en adviezen worden gepresenteerd aan het crisisteam ten behoeve van de oordeels- en besluitvorming.

- De werkzaamheden van het scenarioteam worden uitgevoerd onder verantwoordelijkheid van de OL. De adviseur OL is voorzitter van dit team.

3.3 Driehoeksoverleg



Het driehoeksoverleg is een overleg tussen twee gezagsdragers (de burgemeester en de (hoofd)officier van justitie) en een politiechef. De crisisorganisatie wordt namelijk niet bij alle crises automatisch geactiveerd. Er zijn crisistypen met een grote strafrechtelijk component. Dan kan afstemming wenselijk zijn tussen de burgemeester en de (hoofd)officier van justitie over de inzet van de politie ten behoeve van de handhaving van de openbare orde en de hulpverlening en de taken ten behoeve van de strafrechtelijke handhaving van de rechtsorde. Doel van het overleg is om de strafrechtelijke en bestuurlijke instrumenten zo goed mogelijk afgestemd toe te passen. De burgemeester en de (hoofd)officier van justitie staan niet in een hiërarchische verhouding tot elkaar.

Het driehoeksoverleg en een gemeentelijk of regionaal beleidsteam kunnen ten tijde van een incident, ramp of crisis beide noodzakelijk zijn. Bijvoorbeeld als het vraagstuk verder gaat dan alleen de handhaving van de openbare orde en de rechtsorde en wanneer multidisciplinaire afstemming noodzakelijk is. Een OL kan aansluiten bij het driehoeksoverleg om de informatielijn en afgesproken acties tussen het driehoeksoverleg en de multidisciplinaire inzet op elkaar afgestemd te houden. Er kan echter ook besloten worden om het driehoeksoverleg zonder OL plaats te laten vinden vanwege bijvoorbeeld privacygevoelige informatie.

4. Processen en procesverantwoordelijkheid



4. Processen en procesverantwoordelijkheid

Er staan zes voorwaardenscheppende processen voor de crisisorganisatie centraal bij de aanpak van (dreigende) rampen, crises en incidenten:

1. **Melding en alarmering**
2. **Op- en afschaling**
3. **Leiding en coördinatie**
4. **Informatiemanagement**
5. **Crisiscommunicatie**
6. **Personeelszorg en logistiek**

4.1 Melding en alarmering

Melding en alarmering omvat alle activiteiten die zijn gericht op het effectief en tijdig aannemen, verwerken en registreren van de gegevens over een incident of crisis en het alarmeren en/of informeren van de juiste eenheden, functionarissen, instanties en andere hulpbronnen. Dit proces is belegd bij de MkNN.

Randvoorwaarden melding en alarmering

- Het verkrijgen, verifiëren en combineren van de essentiële gegevens van een ramp, crisis of incident en deze gegevens vastleggen in het meldkamersysteem.
- De noodzakelijke gegevens over een incident of crisis tijdig beschikbaar stellen in het informatiesysteem van de VRF.
- De melding bevat gegevens op basis waarvan de MkNN de juiste hulp- en inzetbehoefte bepaalt.
- De initieel benodigde hulp is zo snel mogelijk gealarmeerd door de MkNN en zo effectief mogelijk beschikbaar. In de acute fase verloopt de alarmering van operationele teams (CoPI, ROT) via de pager en OOV Alert. Alarmering van de burgemeester, voorzitter veiligheidsregio, via OOV Alert of telefonisch.

4.2 Op- en afschalen

Opschalen is een combinatie van een intake (melding) en een inzet (alarmering en eventuele vervolgalarmeringen en aflossingen). Afschalen is een combinatie van afschalen (verlagen coördinatieniveau en overdragen incident aan mono-partner) en afronden (crisisfunctionarissen zijn weer inzetbaar en de nazorgfase is gestart). Op- en afschalen betekent het veranderen van het functioneren van de hulpdiensten en gemeentelijke organisatie vanuit de dagelijkse situatie (basiszorg) naar één (regionale) crisisorganisatie, en vice versa.

Randvoorwaarden op- en afschalen

- Binnen de meldkamer wordt geregeld dat de reguliere werkzaamheden - naast de opgeschaalde situatie - voortgang hebben.
- Het niveau van opschaling is continu op de specifieke kenmerken van de situatie afgestemd, zodat verandering van structuur, werkprocessen en procedures maximaal blijft aansluiten bij aard, omvang en niveau van de situatie.
- Op- en afschalen vindt plaats op basis van de GRIP-regeling.
- Elke discipline kan, naar eigen behoefte, monodisciplinair op- en afschalen (door bijvoorbeeld één of meer actiecentra operationeel te maken)
- Wanneer regionale opschaling tekort schiet, wordt zo snel mogelijk bijstand aangevraagd.

4.3 Leiding en coördinatie

Leiding en coördinatie is het aansturen en samenbrengen van alle hulpdiensten om te komen tot een effectieve besluitvorming rondom alle processen, teams en functionarissen.

Randvoorwaarden leiding en coördinatie

- Alle disciplines werken vanuit één gezamenlijk, actueel beeld.
- Op het niveau van de benodigde leiding en coördinatie, vindt continue monitoring van de bestrijdingsresultaten en -inzet plaats, wat mede de basis vormt voor het (her)beoordelen en zo nodig bijstellen van besluiten.

4.4 Informatiemanagement

Informatiemanagement is het totaal aan activiteiten om de juiste (operationele) informatie tijdig en in de juiste vorm, aan de juiste personen beschikbaar te stellen. Kortom, het verzamelen, analyseren, filteren en doorgeleiden van de informatie die relevant is voor de operationele crisisbeheersing.

Randvoorwaarden informatiemanagement

- Alle functionarissen in de crisisorganisatie zijn verantwoordelijk voor het snel en actief delen (brengen en halen) van informatie als basis voor een actuele beeldvorming.
- Elke (mono)discipline en partner is verantwoordelijk voor haar eigen monodisciplinaire informatieproces.
- Valideren van informatie (betrouwbaar en identiteit van de bron bepalen).
- Informatiemanagement is ingericht volgens de principes van het netcentrisch werken.
- Informatie-uitwisseling wordt geborgd in LCMS.
- Informatiemanagement kent de volgende producten:
 - Monodisciplinaire beelden: Brandweer, Politie, Bevolkingszorg, Geneeskundige Zorg en andere partners.
 - Multidisciplinaire beelden: meldkamer, CoPI, ROT, GBT/RBT.
 - Totaalbeeld: situatiebeeld + monodisciplinaire/multidisciplinaire beelden

4.4.1 Informatieknooppunt

Vrijwel alle veiligheidsregio's zijn bezig met het inrichten van veiligheidsinformatiecentra of -knooppunten om de ontwikkeling van informatiegestuurde veiligheid een impuls én duurzaam karakter te geven. Daarnaast wordt steeds meer invulling gegeven aan informatiemanagement tussen rijk en regio's en betrokken crisispartners. Knooppunt coördinatie Regio's - Rijk (KCR2) is een stap in de doorontwikkeling van crisismanagement in ons land. KCR2 ondersteunt en versterkt de samenwerking tussen veiligheidsregio's en Rijkspartners, met name op het vlak van informatiemanagement en coördinatie in bovenregionale crisisbeheersing. Daarmee is KCR2 het verbindende samenwerkingsplatform. KCR2 ontwikkelt het landelijke beeld, heeft het overzicht in en de kwaliteit om ketens in iedere fase van de crises met elkaar te verbinden. De VRF vormt samen met veiligheidsregio's Drenthe en Groningen en Meldkamer Noord-Nederland een knooppunt (VINN). En het IKP van de VRF sluit als regionaal knooppunt aan bij deze initiatieven. Er wordt gewerkt volgens de filosofie van het netcentrisch werken. Het brengt informatie samen, geeft duiding aan deze informatie en deelt de informatie met een breed netwerk⁸. Dit kan middels een actueel veiligheidsbeeld, dashboards en de rol van informatiemakelaar tussen ketenpartners.

- Het is een continu proces dat in de reguliere fase wordt uitgevoerd onder verantwoordelijkheid van het afdelingshoofd Crisisbeheersing van de VRF.
- Ook in een opgeschaalde situatie - niet acuut - kan inzet van onderdelen van het IKP gewenst zijn. Dan worden de werkzaamheden uitgevoerd onder verantwoordelijkheid van de operationeel leider en vallen onder het proces informatiemanagement en dus de informatiemanager.

⁸ De inrichting van informatieknooppunten is momenteel volop in ontwikkeling. Dit vindt op een innovatieve manier plaats o.a. met proeftuinen. Waarbij toegevoegde waarde leveren het uitgangspunt is. Maar dat betekent ook dat de governance nog niet volledig is uitgewerkt. Ook binnen de VRF moet dat in 2022 geconcretiseerd worden.

4.5 Crisiscommunicatie

Crisiscommunicatie wordt beschreven als het verzamelen, verwerken en verspreiden van informatie die van belang is om een crisissituatie aan te pakken.

Het doel van crisiscommunicatie is het voorzien in de maatschappelijke informatiebehoefte op basis van drie operationele doelen:

1. **Informatievoorziening (feiten): Wat is er gebeurd? Wat doet de overheid?**
2. **Schadebeperking (handelingsperspectief): Wat kunnen mensen zelf doen?**
3. **Betekenisgeving (duiding): Wat betekent dit voor de samenleving?**

Randvoorwaarden crisiscommunicatie

- Tijdens een crisis is er direct behoefte aan informatie. De taakorganisatie communicatie heeft het mandaat om zonder bestuurlijk overleg feitelijke informatie te delen met de buitenwereld en hiervoor de meest doeltreffende communicatiemiddelen in te zetten.
- Betrokken crisispartners delen in afstemming en conform hun eigen verantwoordelijkheden en lijnen benodigde informatie.
- Het proces crisiscommunicatie maakt deel uit van de discipline bevolkingszorg, maar de directe aansturing vindt niet plaats via de reguliere monodisciplinaire lijn⁹.
- Afhankelijk van het niveau van opschaling, is er aansturing van het communicatieproces door de leider CoPI, operationeel leider of burgemeester/ voorzitter veiligheidsregio.

De praktische uitvoering van het proces crisiscommunicatie is beschreven in het Friese Handboek Crisiscommunicatie¹⁰.

4.6 Personeelszorg en logistiek

Personeelszorg is het tijdig zorgen voor herbezetting, restdekking en aflossing en nazorg van personeel. Logistiek is het zorgdragen van mensen en middelen, zoals systemen, eten en drinken, sanitaire voorzieningen, voertuigen en brandstof. Als de crisisorganisatie eenmaal is opgeschaald, moet zij zichzelf in stand kunnen houden zolang dit nodig is om de inzet tot een einde te brengen.

Randvoorwaarden personeelszorg en logistiek

- Personeelszorg en logistiek zijn in de basis een monodisciplinaire verantwoordelijkheid, maar kunnen wanneer nodig/in overleg met de operationeel leider ook multidisciplinair worden georganiseerd. In de praktijk worden logistieke taken op en nabij plaats incident vaak uitgevoerd door de brandweer of Defensie, zoals eten en drinken en sanitaire voorzieningen. Hierbij hebben we ook aandacht voor onze inwoners, bedrijven en instellingen die deelnemen aan initiatieven.
- De verantwoordelijkheid voor de voorzieningen en logistieke taken op locaties van de veiligheidsregio liggen bij de veiligheidsregio. In crisisruimtes van de gemeentehuizen ligt deze verantwoordelijkheid bij de gemeentesecretaris van de gemeente.
- Het uitgangspunt is dat de nazorg bij grootschalige multidisciplinaire incidenten dusdanig georganiseerd moet zijn dat iedere crisisfunctionaris van de VRF, die betrokken is bij een ingrijpend incident, toegang heeft tot goede nazorg.

⁹ In het najaar van 2021 wordt de inrichting en aansturing van het proces crisiscommunicatie besproken met gemeenten en crisisfunctionarissen. Dit kan leiden tot wijzigingen.

¹⁰ Dit handboek is te vinden in de Crisisbeheersing App.

5. Algemene en functionele keten



5. Algemene en functionele keten

De bestuurlijke aansturing van de crisisbeheersing is in ketens georganiseerd. Er is één algemene keten en er zijn meer functionele ketens. Zie de bestuurlijke netwerkkaarten crisisbeheersing [op de site van het IFV](#).

Elk crisistype valt onder een bepaald beleidsterrein en het overheidsgezag dat daarop bevoegd is. De algemene rampenbestrijding (ofwel openbare veiligheid) en het handhaven van de openbare orde vormen de algemene keten. De minister van Justitie en Veiligheid (JenV) en de burgemeester of voorzitter veiligheidsregio zijn vertegenwoordigd in de algemene keten. In de functionele keten gaat het om één specifiek beleidsterrein zoals elektriciteit, infectie-ziekten, voedselveiligheid of terrorisme. Zowel de algemene keten als de functionele keten kunnen bij een crisis betrokken zijn.

Samenwerking en afstemming tussen de ketens vindt op twee niveaus plaats: regionaal (vertegenwoordigers van ministeries kunnen deelnemen aan overleggen van de crisisorganisatie) en nationaal (tussen ministeries). Bij een crisis in een functionele keten vindt de besluitvorming binnen de functionele keten plaats. De gemeenten en de veiligheidsregio bewaken de gevolgen voor de openbare orde en veiligheid en treffen in dat kader hun eigen maatregelen.

6. Bovenregionale samenwerking en de nationale crisisstructuur



6. Bovenregionale samenwerking en de nationale crisisstructuur

Incidenten en crises kenmerken zich naar verwachting steeds meer door het overschrijden van fysieke en beleidsmatige grenzen. In de afgelopen jaren is een toenemende samenwerking zichtbaar tussen de veiligheidsregio's onderling en tussen de Rijkscrisisstructuur en de veiligheidsregio's. Enkele voorbeelden zijn de KPN-storing met als gevolg de uitval van 112 (2019), de boerenprotesten (2019) en de covid-19-pandemie (2020-2021).

6.1 Bovenregionale samenwerking

Bij (dreigende) regiogrensoverschrijdende incidenten, rampen, crises en grootschalige evenementen, wordt samengewerkt met de betrokken veiligheidsregio's. Dit kan gaan om operationele en/of bestuurlijke afstemming of coördinatie. De samenwerking beoogd een efficiënte en samenhangende inzet van mensen, middelen en expertise.

Bestuurlijke afstemming en coördinatie

Als er meer regio's betrokken zijn of een gezamenlijk probleem hebben en er is behoefte aan multidisciplinaire en bestuurlijke coördinatie, dan kan na bestuurlijk overleg tussen de betrokken regio's worden besloten tot samenwerking zonder GRIP-opschaling of opschaling naar GRIP 5.

- Opschaling naar GRIP 5 gebeurt uitsluitend als de noodzaak ontstaat tot eenduidig bestuurlijk optreden. De toepassing van GRIP 5 en met name het van toepassing verklaren van artikel 39 Wvr moet een bewuste keuze zijn (gelet op de bestuurlijke consequenties die dit heeft) die een expliciet gezamenlijk besluit van de betrokken voorzitter(s) vereist.

Als er sprake is van een duidelijk plaats incident, dan voert de bronregio de coördinatie over de bestuurlijke en operationele afhandeling van het incident. Als er geen duidelijk aanwijsbaar plaats incident is, coördineert de veiligheidsregio die daarvoor in onderling overleg wordt aangewezen. Alle betrokken voorzitters bekrachtigen dit gezamenlijk besluit.

Operationele afstemming en coördinatie

De OL-en van de betrokken regio's zijn verantwoordelijk voor de operationele afstemming en bereiden indien noodzakelijk gezamenlijk bestuurlijke besluitvorming voor. Als er een coördinerende veiligheidsregio is, treedt de OL van deze regio op als coördinerend OL.

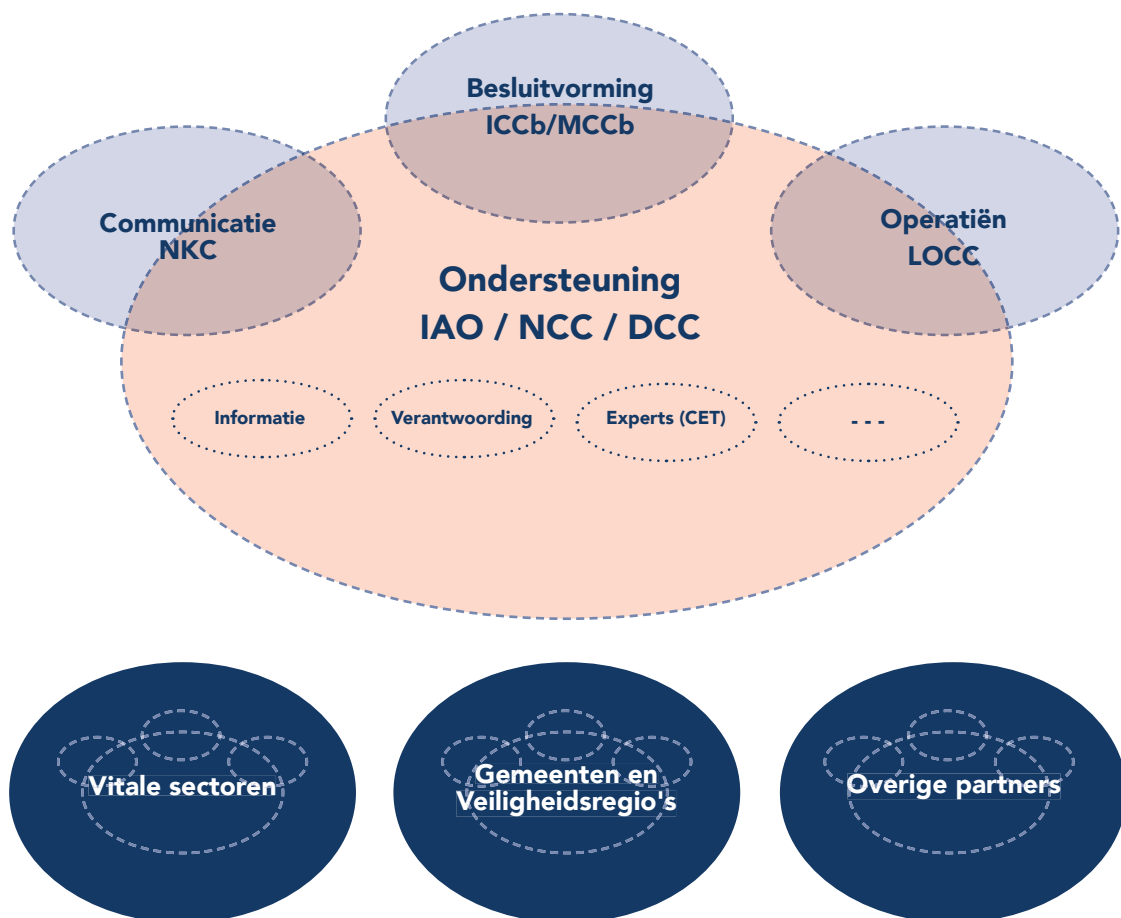
Informatiemanagement

De Informatiemanagers van de betrokken regio's zijn verantwoordelijk voor informatie-uitwisseling. Elke regio werkt in LCMS in een eigen regionaal incident en importeert eventueel TAB-bladen vanuit de buurregio.

De basis voor de informatie-uitwisseling tussen de regio's is de CaCo. Daar vindt de eerste afweging plaats of een incident in een andere regio extra aandacht vraagt in de eigen regio. De volgende stap is het informeren van de OL. De OL beslist over de verdere activering van de crisisorganisatie, verdere opschaling of bredere informatievoorziening.

6.2 De nationale crisisstructuur

De Rijksoverheid kan ook een crisisorganisatie activeren, dit is de Nationale crisisstructuur. De minister van Justitie en Veiligheid (J&V) is de coördinerend minister op het gebied van crisisbeheersing. Uitgangspunt van de Rijksstructuur is dat ieder ministerie, en dus iedere minister binnen de Ministeriële Commissie Crisisbeheersing (MCCb), verantwoordelijk blijft voor de crisisbeheersingsmaatregelen op het eigen beleidsterrein. Er is geen sprake van een overdracht van bevoegdheden, ook niet naar de MCCb.



Besluitvorming

- MCCb: Ministeriële Commissie Crisisbeheersing**
 Het MCCb, voorgezeten door de minister van Justitie en Veiligheid of de minister-president, besluit over het geheel van maatregelen en voorzieningen in een situatie waarbij de nationale veiligheid in het geding is of kan zijn, of in een andere situatie die een grote uitwerking op de maatschappij heeft of kan hebben. Op uitnodiging kunnen deskundigen het MCCb bijwonen.
- ICCb: Interdepartementale Commissie Crisisbeheersing**
 Deze Commissie op hoog ambtelijk niveau (DG) wordt voorgezeten door de NCTV, adviseert de MCCb en neemt zo nodig en mogelijk ook zelf besluiten. Op uitnodiging kunnen deskundigen het ICCb bijwonen.

Operatiën

- **LOCC: Landelijk Operationeel Coördinatiecentrum**
Het LOCC zorgt voor operationele informatievoorziening via het Multidisciplinair operationeel beeld (MLOB), planvorming & advisering en de coördinatie van bijstand.

Communicatie

- **NKC: Nationaal Kernteam Crisiscommunicatie**
Het NKC zorgt tijdens een nationale crisis of incident voor de pers- en publiekscommunicatie vanuit de Rijksoverheid. Het NKC stemt met relevante partijen, waaronder de regionale crisisorganisatie, de timing en inhoud van de communicatie af.

Ondersteuning

- **NCC: Nationaal Crisiscentrum**
Het NCC is binnen de nationale crisisstructuur het centrale aanspreekpunt binnen de Rijksoverheid voor informatievoorziening op nationaal niveau voor alle publieke en private partners. Het NCC is permanent bezet en bestaat uit twee eenheden: de eenheid crisiscoördinatie en de eenheid communicatie.
- **IAO: Interdepartementaal Afstemmingsoverleg**
Het IAO ondersteunt en adviseert het ICCb en MCCb, bijvoorbeeld over de informatievoorziening, beeld- en oordeelsvorming, advies over specifieke aspecten, crisiscommunicatie of parlementaire verantwoording. Het IAO besluit over het afvaardigen van liaisons vanuit de nationale crisisorganisatie naar andere overheden, overheidsdiensten of (vitale) sectoren.
- **DCC: Departementaal Coördinatiecentrum**
Elk ministerie neemt maatregelen op het eigen beleidsterrein om crises aan te pakken. Daarvoor heeft ieder ministerie een Departementaal Coördinatiecentrum.

De werkwijze van de nationale crisisorganisatie is vastgelegd in het [Nationaal Handboek Crisisbesluitvorming](#).

Informatiemanagement tussen veiligheidsregio's en het nationaal niveau

Informatiemanagement en coördinatie tussen veiligheidsregio's onderling en het nationaal niveau is in ontwikkeling. Het eerder beschreven [KCR2](#) is het beoogde centrale koppelvlak voor landelijke en nationale informatiestromen van onder andere vitale ketens naar regio's en andersom. Tot de definitieve inrichting van het KCR2 hebben het LOCC en NCC een rol in het maken van een gezamenlijk landelijk situatiebeeld als daar noodzaak voor is. Bijvoorbeeld als meerdere regio's bij een grootschalig incident betrokken zijn (interregionale behoefte) of een regionaal incident landelijke uitstraling heeft (bovenregionale behoefte). LOCC en NCC lezen de activiteiten mee die door de regio ingevoerd worden en kunnen deze informatie gebruiken voor het landelijke situatiebeeld.

7. Netwerkvorming



7. Netwerkvorming

Netwerkvorming is essentieel voor crisisbeheersing. Samen zijn de veiligheidsregio, de inwoners, bedrijven en instellingen verantwoordelijk voor de veiligheid in de regio. Dat vergt vele en ook wisselende samenwerkingsrelaties. En afhankelijk van de aard en omvang van crises moeten crisispartners flexibel reageren en acteren. Om netwerkvorming te bevorderen worden samenwerkingsafspraken gemaakt, in een aantal gevallen in de vorm van convenanten. Daarnaast worden themabijeenkomsten en oefeningen met inwoners en bedrijven georganiseerd. Omdat we te maken kunnen krijgen met nieuwe risico's in onze regio door bijvoorbeeld klimaatverandering, digitalisering en cyber is het versterken en vernieuwen van ons netwerk een continu proces.

7.1 Netwerkpartners

Naast de kernpartners zijn er verschillende andere partijen die een rol kunnen hebben tijdens een ramp of crisis. In de praktijk worden vaak de termen crisispartner en ketenpartner gebruikt. Netwerkpartners kunnen gevraagd en ongevraagd adviseren over het wel of niet op- en afschalen en afwijkingen. Sommige crisispartners hebben een eigenstandige wettelijke bevoegdheid ten aanzien van hun taakuitoefening in crisissituaties. In GRIP-situaties kunnen er meerdere partijen bevoegd gezag zijn. In hoofdstuk 5 staat uitgewerkt hoe bestuurlijke netwerkkaarten hierbij een hulpmiddel kunnen zijn.

Crisispartners van publieke organisaties buiten de veiligheidsregio-organisatie die een wettelijke taken of bevoegdheden hebben bij het waarborgen van vitale belangen zijn in de voorgaande delen genoemd:

- De (hoofd)officier van justitie, kan deelnemen aan het GBT of RBT.
- De voorzitter van het betrokken waterschap (Wetterskip Fryslân) kan deelnemen aan het RBT.
- Rijksheren, die als vertegenwoordigers van functionele ketens kunnen deelnemen aan een GBT of RBT.
- Defensie, voor het leveren van bijstand.

Andere crisispartners zijn o.a.: Rijkswaterstaat, Nederlandse Kustwacht, Nederlandse Voedsel en Waren Autoriteit, Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu. Er zijn ook private partijen die door hun functie in de samenleving, expertise en capaciteiten een rol kunnen spelen bij de crisisbeheersing. Ketenpartners zijn o.a: regionale ambulancevoorzieningen, Dokterswacht Friesland, Ziekenhuizen (Antonius, MCL, Nij Smellinghe, Sionsberg en Tsjongerschans), Rode Kruis, Drinkwaterbedrijven (Vitens), Electriciteitsbeheerders (Liander), ProRail, KNRM, Data Fryslân en Omrop Fryslân (calamiteitenzender).

7.2 Burgerinitiatieven

De rol van de burger in crisisbeheersing verandert. Samen met de inwoners streeft de VRF naar een veilig en gezonde samenleving en zet zich in voor een goede samenwerking. Burgers mobiliseren zich steeds beter en ontplooiën steeds vaker initiatieven die bijdragen aan crisisbeheersing en het inperken van maatschappelijke effecten. De overheid verwacht ook steeds meer van burgers: dat zij investeren in zelfredzaam zijn en medeverantwoordelijkheid nemen voor hun eigen veiligheid. Steeds meer aandacht gaat uit naar 'samenredzaamheid': de gedeelde verantwoordelijkheid en samenwerking in crisisbeheersing tussen professionals, georganiseerde vrijwilligers en burgers. Wanneer een burgerinitiatief zich aandient is het van belang om erachter te komen wat het doel is van het initiatief, hoe en of het passend en/of helpend is en welke rol vanuit de crisisorganisatie daarbij passend is. Dit staat in de [Operationele werkwijze spontane burgerinitiatieven](#) beschreven.

De omgang met de netwerksamenleving, en daarmee spontane burgerinitiatieven, is een vraagstuk waar een oplossing voor geboden zal moeten worden om in te spelen op een veranderende wereld. De VRF heeft hierover in haar meerjarenbeleidsplan 2019- 2022 de ambitie uitgesproken om zich hiervoor sterk te maken: 'Wij participeren in de netwerksamenleving en faciliteren haar bij het werken aan veiligheid'. De VRF neemt drie belangrijke uitgangpunten mee om invulling te geven, deze zijn:

- **Een constructieve houding**
- **Heldere en duidelijke keuzes**
- **Optreden als één overheid**

7.3 Bijstand en steun

Voor de vele vormen van bijstand (nationaal en internationaal) en steunverlening in het openbaar belang treedt het LOCC namens het ministerie JenV op als centraal loket. Op basis van art 51 Wvr richt de voorzitter van de veiligheidsregio een verzoek aan de minister van JenV.

Voor aanvraag van bijstand op basis van de Wet veiligheidsregio's, niet zijnde onderlinge steunverlening, wordt verwezen naar het [Handboek Bijstand van Ministerie Justitie en Veiligheid \(JenV\)](#).

Defensie

Defensie is een vaste partner bij het bestrijden van rampen, crises, rechtshandhaving en humanitaire hulp in Nederland. Defensie zet mensen, middelen en meedenkexpertise in voor de (derde) hoofdtaak van Defensie: Nationale Operaties.

De Militair Adviseur in de regio kan inzicht geven welke capaciteiten op de gewenste locatie binnen een gewenst tijdsbestek inzetbaar zijn. Hij is (mede-)verantwoordelijk voor het begeleiden van de aanvraag voor militaire bijstand of steunverlening. De [Catalogus Nationale Operaties van Defensie](#) beschrijft hoe Defensie de taken tijdens nationale operaties uitvoert en wat ze daarvoor beschikbaar heeft (militairen, middelen, materieel).

8. Nafase en herstel



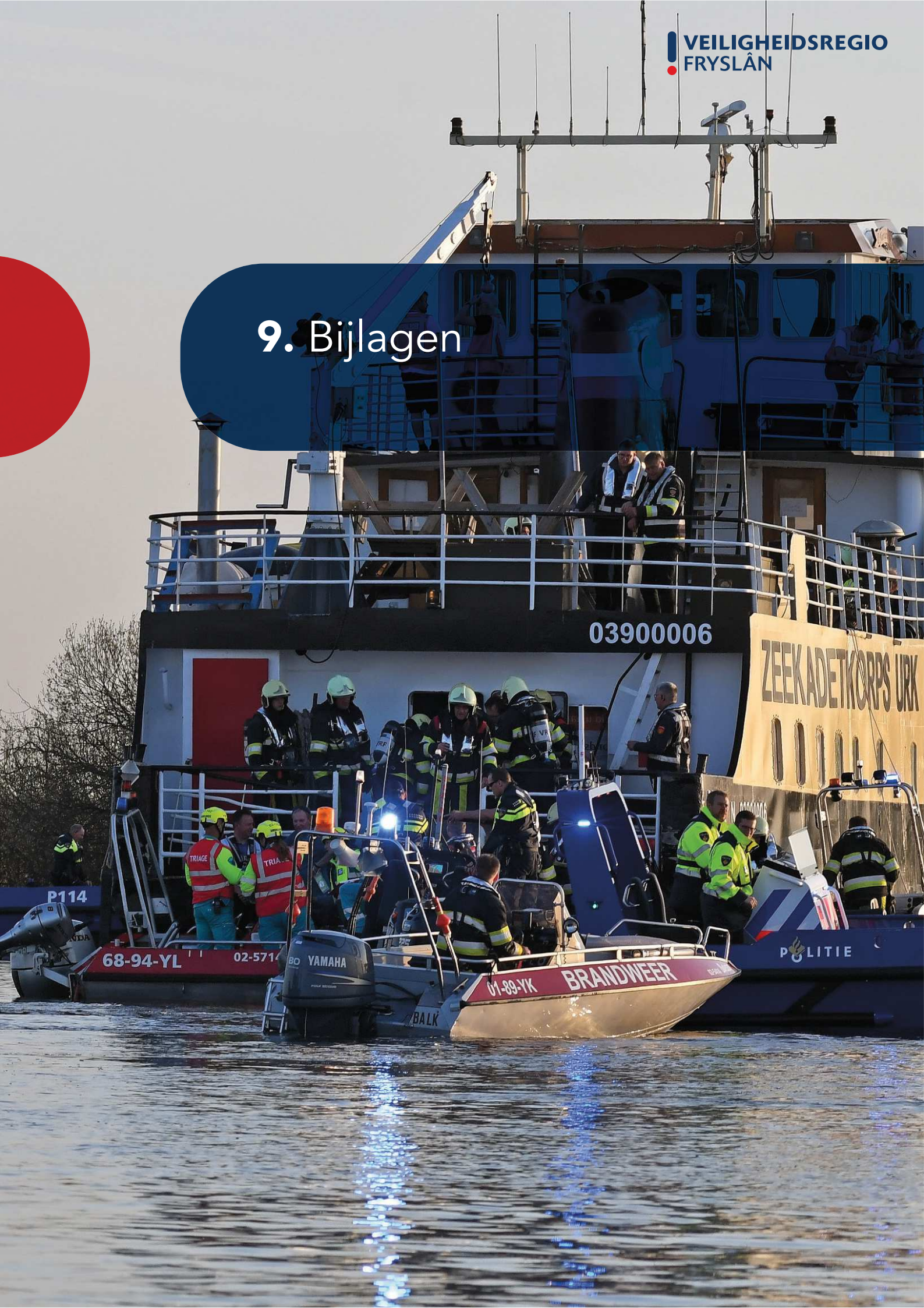
8. Nafase en herstel

Na elk incident, ramp of crisis volgt een nafase. De nafase is gericht op de afhandeling van activiteiten die in de acute fase zijn opgestart en om de gevolgen op de middellange en lange termijn te verminderen. Denk aan het voorkomen van nieuwe, vergelijkbare situaties; het leed voor slachtoffers en hun familie beperken; bedrijfscontinuïteit herstellen; het beperken van financiële schade; het terugverdienen van vertrouwen, herstel van installaties en gebouwen en meer. In deze fase is alles erop gericht om terug te keren naar het normale, In veel gevallen is dat overigens niet de situatie van voor de crisis. Er ontstaat een nieuwe werkelijkheid.

De verantwoordelijkheid voor de nafase ligt na een overdracht door de crisisorganisatie bij de gemeente. De gemeente stemt met de hoogst leidinggevende binnen de kolom Bevolkingszorg af hoe de nafase wordt aangepakt en uitgevoerd. Met de OL wordt afgestemd of de crisisorganisatie ook na afschalen betrokken moet blijven. Hoewel het uitgangspunt moet zijn het herstel zo veel mogelijk in de reguliere structuren en met reguliere bevoegdheden op te pakken, kan het nodig zijn om gedurende een langere tijd een beroep te doen op de continuïteit van een crisisteam om dat te begeleiden.

Daarnaast is de herstelfase ook de fase waarin het leren en evalueren plaatsvindt.

9. Bijlagen



9. Bijlagen

9.1 Processen per discipline

In dit hoofdstuk zijn de processen opgenomen voor disciplines:

- **Brandweezorg**
- **Geneeskundige zorg**
- **Politiezorg**
- **Bevolkingszorg**
- **Waterbeheer en Scheepvaartzorg**

Hoe de crisispartners hun taken uitvoeren wordt beschreven in monodisciplinaire draaiboeken, plannen, handboeken en procedures.

9.1.1 Brandweezorg

Hoofdproces	Deelproces	Doel
Bron- en emissiebestrijding	Brandbestrijding	Het redden van mens en dier bij brand, ondersteuning bij ontruiming en evacuatie, en het beperken en bestrijden van branden. Voor gedetailleerde informatie over beschikbare capaciteit en prestaties van de brandweerorganisatie wordt verwezen naar het Dekkingsplan 2.0 .
	Ongevalbestrijding gevaarlijke stoffen	Het redden en bevrijden van mensen bij incidenten met gevaarlijke stoffen en het stabiliseren en beperken van effecten voor de omgeving.
	Decontaminatie	Het ontsmetten van kleine aantallen slachtoffers, maximaal 10. Indien de taakstelling de capaciteit van het eigen peloton overstijgt kan het peloton CBR Ne (Chemisch, Biologisch, Radiologisch, Nucleair en explosie) uit Groningen worden gealarmeerd. Het CBRNe levert in aanvulling op de eigen eenheden een grootschalige ontsmetting tot maximaal 200 burgers en eventuele ondersteuning bij redding en bronbestrijding bij het vrijkomen van gevaarlijke stoffen.
Redding	Specialistische redding	Het bevrijden van mens of dier uit benarde of levensbedreigende omstandigheden.
	(urban) Search & Rescue	Het binnen 3 uur na alarmering binnen Nederland bieden van hulp in geval van aardbevingen, tunnelongevallen, instortingen en dergelijke.
	Technische hulpverlening	Het nemen van maatregelen in de repressieve fase om mens of dier te bevrijden uit benarde of levensbedreigende omstandigheden en het beperken van omgevingsgevaar.

Hoofdproces	Deelproces	Doel
Ontsmetting	Mens en dier	Zie hierboven bij Decontaminatie.
	Voertuigen	Ontsmetting van eigen voertuigen en andere voor zover dit een acuut gevaar oplevert. Voor grootschalige en langdurige ontsmetting moet er een beroep gedaan worden op derden.
	Infrastructuur	Het wegnemen van acuut gevaar. De ontsmetting gebeurt door derden.
Verkennen	Verkenning gevaarlijke stoffen	Het in kaart brengen van het verspreidingsgebied van gevaarlijke stoffen en in afstemming met GHOR/ Geneeskundig adviseur gevaarlijke stoffen (GAGS) een inschatting maken van de te verwachten gezondheidseffecten.
	Verkenning overige incidenten	Het in kaart brengen van slachtoffers en schade aan de omgeving en infrastructuur bij grootschalige incidenten als aardbevingen en natuurbranden.
Informatie	Informatievoorziening	Het verzamelen en delen van de binnen de brandweer beschikbare informatie ten behoeve van de overige hulpverleningsdiensten en het bestuur.

9.1.2 Geneeskundige zorg

Hoofdproces	Deelproces	Doel
Acute (opgeschaalde) zorg	Triage	<p>Op de incidentlocatie heeft de geneeskundige hulpverlening te maken met verschillende soorten slachtoffers van lichamelijk zwaargewonde slachtoffers tot lichtgewond. Er zijn richtlijnen voor het triëren, behandelen en vervoeren van slachtoffers.</p> <p>Triage: is een continu proces, de slachtoffers worden continu gemonitord.</p> <p>Behandelen: Slachtoffers worden op de incidentlocatie gestabiliseerd en zo snel mogelijk vervoerd met de ambulance richting ziekenhuis. Zelfredzame slachtoffers gaan vaak op eigen gelegenheid naar de huisarts of ziekenhuis.</p> <p>Vervoeren: op basis van het patiëntenspreidingsplan worden de slachtoffers vervoerd richting ziekenhuis</p>
	Behandelen	
	Vervoeren	
Publieke gezondheidszorg	Psychosociale hulpverlening (PSH)	Incident met (kans op) maatschappelijk onrust of een ramp met slachtoffers en naasten. Voorkomen/ beperken maatschappelijke onrust en psychosociale gezondheidsproblemen. Door bij te dragen aan herstel psychisch evenwicht en efficiënte hulpverlening.
	Infectieziektebestrijding	Uitvoering, coördinatie en afstemming van reguliere infectieziektebestrijding.
	Medisch milieukunde (MMK)	Uitvoering, bestrijdingsbeleid en inhoudelijke uitvoering van de reguliere MMK.
	Gezondheidsonderzoek na rampen	Via onderzoek verkrijgen van inzicht in de gezondheidstoestand van degenen die door een crisis/ramp zijn getroffen.
Continuïteit van zorg in de regio		Coördineren van de continuïteit van zorg in de regio. Primaire focus ligt op de zorgaanbieders van de acute zorg en aanbieders van de niet acute zorg die een grote invloed uitoefenen op de instroom, doorstroom en uitstroom in de zorgketen.

9.1.3 Politiezorg

Hoofdproces	Deelproces	Doel
Mobiliteit	Statische verkeergeleiding	In het kader van het ongestoord en veilig laten verlopen van een evenement en/of crisis is de Chef Mobiliteit verantwoordelijk voor een ongestoorde, veilige circulatie van het verkeer alsmede begeidsen en begeleiden. Onder verkeer wordt in dit verband verstaan: goederen- en mensenstromen.
	Dynamische verkeergeleiding	
	Technisch ongeval onderzoek	
Opsporing	Crowdmanagement	Het veilig, ongestoord en ordelijk laten verlopen van een evenement/crisis, het voorkomen van ordeverstoringen en het daadwerkelijk handhaven van de openbare en de rechtsorde.
	Crowd control	
	Riot control	
Opsporing	Tactische opsporing	Het verzorgen van een (grootschalig) opsporingsonderzoek naar aanleiding van een incident en/of strafbare feiten. Het onderzoeksdoel is: het opsporen van strafbare feiten alsmede het verrichten van opsporingshandelingen gericht op een voorspoedige afhandeling van een bepaald volume aanhoudingen binnen een Staf Grootschalig en Bijzonder politieoptreden (SGBO).
	Technische opsporing	
	Intelligence	
	Recherche maatregelen	
Opsporings-expertise	Politioneel onderhandelen	Het verzorgen van opsporingsexpertise ten behoeve van het opsporingsonderzoek naar aanleiding van een incident en/of strafbare feiten.
	Specialistische observatie	
	Specialistische recherche-toepassingen	
	Specialistische operaties	
	Explosieverkenning	
	Aanhouding en ondersteuning DSI	
Interventie	Politioneel onderhandelen	Het voorkomen of beëindigen van levensbedreigende situaties door specialistische interventie-eenheden of technische middelen alsmede de (specialistische) beveiliging van personen, objecten en/of geografische gebieden.
	Specialistische observatie	
	Specialistische recherche-toepassingen	
	Specialistische operaties	
	Explosieverkenning	
	Aanhouding en ondersteuning DSI	

Hoofdproces	Deelproces	Doel
Handhaven netwerken	Handhaven maatschappelijke netwerken	Het onderhouden van netwerken is een voortdurend proces. Het leggen van relaties en onderhouden van netwerken gebeurt uiteraard buiten een crisissituatie. De revenuen hiervan, worden benut tijdens periode van crisis en rampbestrijding.
	Handhaven overige netwerken	
Bewaken en beveiligen	Bew. & Bev. Personen	Doel van het proces bewaken en beveiligen is binnen de reikwijdte van het SGBO, van de politie (mono of multi als 'sectie Politie" toegevoegd aan AC Politie binnen het ROT) het bewaken en beveiligen van de daarvoor in aanmerking komende personen, objecten, infrastructuur en diensten, indien de aantasting van de veiligheid zulke vormen dreigt aan te nemen dat daar zelfstandig geen weerstand aan geboden kan worden.
	Bew. & Bev. Objecten	

9.1.4 Bevolkingszorg en Crisiscommunicatie

Hoofdproces	Deelproces	Doel
Publieke zorg	Opvang & primaire levensbehoefte	<p>Het opvangen en verzorgen van betrokkenen voor de periode dat zij (in geval van een crisis) nog niet naar hun (vaste) verblijfplaats kunnen terugkeren.</p> <p>Het treffen van maatregelen voor het verstrekken van voedsel, drinkwater, kleding, geld, medicijnen en tijdelijke huisvesting.</p> <p>Het opvangen en verzorgen van dieren met tussenkomst van verschillende organisaties.</p>
Omgevingszorg	Milieubeheer	Tijdens een bijzondere situatie zorgen voor het beheer van de weg, het water en de openbare ruimte van de gemeente.
	Ruimtebeheer	Het waarborgen van een veilige, gezonde (bebouwde) omgeving.
	Bouwbeheer	Zorg voor de handhaving van de kwaliteit dan wel het herstel van het milieu of de leefomgeving en het inzamelen van besmette of verdachte waren om (verdere) besmetting te voorkomen.
Informatie	Informatie-management	Genereren, verwerken, verstrekken, duiden en veredelen van informatie voor de aansturing en uitvoering van de processen bevolkingszorg.
	Verwantencontact	Verwanten die niet door de betrokkene zelf of door andere betrokkenen, behulpzame omstanders of hulpverleners ter plaatse (kunnen) worden geïnformeerd, worden door de overheid geïnformeerd.
Ondersteuning	Juridisch adviseur	Het verzorgen van ondersteuning en advisering van de crisisbeheersingsorganisatie.
	Financieel adviseur	Het verzorgen van ondersteuning en advisering van de crisisbeheersingsorganisatie.
	Adviseur verzekeringen	Het verkrijgen van inzicht in de totale omvang van de schade en de registratie en coördinatie van schademeldingen.
	Specialist nafase	Tijdens de acute fase wordt de nafase voorbereid op basis van het incident. Ook richt de nafase zich op de adequate overdracht van de crisisorganisatie naar de projectorganisatie nafase. Voordat de crisis is afgerond (normaliter binnen 24 uur) is een plan van aanpak voor de nafase opgesteld.
	Specialist GBA	Adviseren en ondersteunen. Ontsluiten van informatie uit de GBA.
	Facilitaire en ICT ondersteuning	Dit betreft beschikbaar en gereed maken van ruimten, verbindingen (ICT), bode en catering op de locatie(s) waar vanuit het team bevolkingszorg, de taakorganisaties en het GBT werken. En indien nodig organiseren van personele ondersteuning.

Hoofdproces	Deelproces	Doel
Crisis-communicatie	Algemene doelen	<p>Operationeel Informatievoorziening: feitelijk over situatie, het verloop van het incident, de genomen en de te treffen maatregelen, openbaarmaking, verklaring en toelichting van het beleid van de burgemeester over de bestrijding van de crisis.</p> <p>Schadebeperking: waarschuwen voor dreigende situaties en het voorkomen van materiële, milieu- en of gezondheidsschade of de gevolgen hiervan beperken door het geven van gedrags- en handelingsadviezen / - instructies aan burgers en het verstrekken van communicatie adviezen aan het beleidsteam.</p> <p>Strategisch Betekenisgeving: duiding, dat wil zeggen duidelijk maken wat de crisis betekent voor de samenleving. Dit is expliciet een taak voor de verantwoordelijk burgemeester: de burgemeester als boegbeeld en burgervader.</p>
	Publieksvoorlichting	<ul style="list-style-type: none"> - Het informeren van betrokkenen over feiten en omstandigheden, te voorziene ontwikkelingen en handelingsperspectieven. - Duiding geven aan de crisis.
	Persvoorlichting	Het informeren van de pers over feiten en omstandigheden, te voorziene ontwikkelingen en handelingsperspectieven.
	Omgevingsanalyses	<ul style="list-style-type: none"> - Het verzamelen van gegevens over wat er speelt en leeft bij publiek en pers over incident/crisis. - Het analyseren en verwerken van gegevens ten aanzien van beleving, informatiebehoefte en gedrag van publiek en pers tot een omgevingsanalyse. - Het meten van het effect van de communicatie-aanpak. - Het geven van voortgangs- of afwijkingsinformatie.
	Webredactie	<ul style="list-style-type: none"> - Het verwerken van de communicatieaanpak uit het adviesrapport omgevingsanalyse tot communicatie-uitingen voor web / social media. - Het plaatsen en actualiseren van de communicatieuitingen op relevante media. - Het geven van voortgangs- of afwijkingsinformatie.
Informatie	Informatievoorziening	Relevante partijen binnen de crisisorganisatie voorzien van de benodigde (communicatie) informatie.

9.1.5 Waterbeheer en Scheepvaartzorg

Hoofdproces	Deelproces	Doel
Search and Rescue		Opsporing en redding van in nood verkerende mensen en dieren op/onder water in de periode dat er nog overlevingskansen zijn.
Nautisch verkeersmanagement		Het proces vindt zowel plaats tijdens 'normale' omstandigheden als bij incidenten en kent twee doelen: 1) Verkeersopstoppingen of verkeersstremmingen te voorkomen en op te lossen, zowel binnen als buiten het rampterrein, om de hulpverlening en bestrijdingsactiviteiten zo min mogelijk te belemmeren en een vlotte verkeersafwikkeling te bevorderen; 2) Economische schade zoveel mogelijk beperken door het scheepvaartverkeer zo spoedig mogelijk weer doorgang te laten vinden, eventueel via een alternatieve route.
Beheer waterkwaliteit		De zorg voor de kwaliteit van het water en het behoud van het afgesproken kwaliteitsniveau of herstel naar dat niveau, inclusief het opruimen van (opdrijvende) stoffen of objecten op water of oevers die het waterbeheer en/of het nautisch beheer hinderen.
Beheer waterkwantiteit		De zorg voor het beheer en de instandhouding van waterkeringen en het reguleren van waterhoeveelheden in het landelijk hoofdsysteem en de regionale watersystemen.
Informatie-management		Relevante partijen binnen de regionale crisisorganisatie voorzien van de benodigde informatie.

Overzicht bevoegd gezag per type water

Hoofdproces	Fries binnenwater	IJsselmeer	Waddenzee	Noordzee
Search and Rescue (SAR)	Brandweer (link met brandweerproces redden mens en dier)	Kustwacht	Kustwacht	Kustwacht
Nautisch ent	Gemeente, Provincie of Rijkswaterstaat (hoofdvaarweg LD)	Gemeente (havens), Rijkswaterstaat	Gemeente (havens), Rijkswaterstaat	Kustwacht
Beheer waterkwaliteit	Wetterskip	Rijkswaterstaat	Rijkswaterstaat	Rijkswaterstaat
Beheer waterkwantiteit	Wetterskip	Rijkswaterstaat	Rijkswaterstaat	Rijkswaterstaat
Informatie-management	Wetterskip, Rijkswaterstaat en Kustwacht hebben een opschaalbare mono-crisisorganisatie, waarbij informatiemanagement naar de multi crisisorganisatie en vice versa geborgd is.			

9.2 Afkortingen

AC	Algemeen Commandant
AOL	Adviseur Operationeel Leider
BRZO	Besluit Risico's Zware Ongevallen
BT	Beleidsteam
CaCo	Calamiteiten Coördinator
CBRNe	Chemisch, Biologisch, Radiologisch, Nucleair en explosie
CoPI	Commando plaats incident
CoWa	Coördinatieteam Waddeneilanden
C2000	Landelijke communicatiesysteem voor hulpverleningsdiensten in Nederland
DCC	Departementaal Coördinatiecentrum
DPG	Directeur publieke gezondheid
DSI	Dienst Speciale Interventies
GAGS	Gezondheidskundig adviseur Gevaarlijke stoffen
GBA	Gemeentelijke basisadministratie persoonsgegevens
GBT	Gemeentelijk Beleidsteam
GHOR	Geneeskundige Hulpverleningsorganisatie in de Regio
GIM'er	Geo-Informatiemanager
GRIP	Gecoördineerde Regionale Incidentbestrijdingsprocedure
IAO	Interdepartementaal Afstemmingsoverleg
ICCb	Interdepartementale Commissie Crisisbeheersing
ICT	Informatie en Communicatie Technologie
IFV	Instituut Fysieke Veiligheid (Per 2022: NIPV - Nederlands Instituut Publieke Veiligheid)
IKP	Informatieknooppunt
IM'er	Informatiemanager
IM-proces	Informatiemanagementproces
KCR2	Knooppunt coördinatie Regio's – Rijk
KNRM	Koninklijke Nederlandse Reddingsmaatschappij
LCMS	Landelijk Crisis Management Systeem
LTFO	Landelijk Team Forensische Opsporing
LOCC	Landelijk Operationeel Coördinatiecentrum
MCCb	Ministeriële Commissie Crisisbeheersing
Min. JenV	Ministerie van Justitie en Veiligheid
MkNN	Meldkamer Noord Nederland
MLOB	Multidisciplinair operationeel beeld
MMK	Medische Milieukunde
NCC	Nationaal Crisiscentrum
NCTV	Nationaal Coördinator Terrorismebestrijding en Veiligheid
NKC	Nationaal Kernteam Crisiscommunicatie
OL	Operationeel Leider
OOV	Openbare Orde en Veiligheid
OVD	Officier van dienst
PSH	Psychosociale hulpverlening
RBP	Rampbestrijdingsplannen
RBT	Regionaal Beleidsteam
RCC	Regionaal Coördinatiecentrum
ROT	Regionaal Operationeel Team
SAR	Search and rescue
SGBO	Staf Grootchalig en Bijzonder Optreden
TBz	Team Bevolkingszorg
Vr	Veiligheidsregio
VRF	Veiligheidsregio Fryslân
Wvr	Wet veiligheidsregio's

Regionaal Crisisplan

2022-2025

Veiligheidsregio Fryslân

Colofon

Versie: 0.2
Status: Concept
Datum: 1 oktober 2021
Auteur(s): Projectgroep Crisisplan
Uitgevende instantie: Veiligheidsregio Fryslân
Plaats van uitgave: Leeuwarden

Copyright© Veiligheidsregio Fryslân

Niets uit deze uitgave mag worden veelevoudigd, door middel van druk, fotokopieën, geautomatiseerde gegevensbestanden of op welke andere wijze ook zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.