

2. PROGRAMMAPLAN GEZONDHEID

2.1 Algemeen

Met de nieuwe meerjarenkoers 2023-2026 van programma Gezondheid is gekozen voor een Agenda Publieke Gezondheid. Met deze agenda brengen wij in beeld waar de GGD de komende jaren mee aan de slag gaat. Deze agenda komt voort uit inzichten die wij verzamelen, knelpunten die wij zien, beleidsontwikkelingen en actuele maatschappelijke ontwikkelingen. De focus blijft liggen op preventie. Ieder jaar kan het bestuur de agenda bijstellen en concretiseren.

GGD, gemeenten en andere partners hebben elkaar nodig op het terrein van de publieke gezondheidszorg. De juiste combinatie van kennis over (publieke) gezondheid, de lokale gezondheidssituaties en de verbinding met andere domeinen, wordt steeds belangrijker om de zorg toegankelijk en betaalbaar te houden. Dit zien we terug in het Integraal Zorg Akkoord (IZA) en het Gezond en Actief Leven Akkoord (GALA) en het geldt dat hiervoor beschikbaar komt via de SPUK (Specifieke Uitkering). In 2023 krijgt GGD waarschijnlijk een regierol hierin, namens de gemeenten. Wat dit vraagt voor de komende jaren, wordt in 2023 in beeld worden gebracht.

2.2 Doel van het programma

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

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

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

2.2.1 Agenda Publieke Gezondheid

Leeswijzer

Het programmaplan is opgebouwd uit de levensfasen die GGD Fryslân hanteert: Lyts, Jong, Grut, Wiis en Elkenien. Onder iedere levensfase volgen we de opbouw van de 4 pijlers die ook in de financiële begroting worden gehanteerd: Monitoring, signalering en Advies, Uitvoerende taken gezondheidsbescherming, Bewaken van publieke gezondheid bij rampen en crisis, Toezicht houden. Hiermee doen we recht aan de meerjarenkoers 2023-2026 en aan de traditionele opbouw van de begroting in pijlers, zoals gehanteerd door het ministerie van VWS en bij de benchmarks van de GGD'n in Nederland (zie figuur "De taken van GGD Fryslân").



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

Tot 18 jaar

Monitoring, signalering en Advies

Provinciale Aanpak Kansrijke Start

Voor de provinciale aanpak Kansrijke Start in Friesland is voor de periode van 1 augustus 2022 tot 1 augustus 2024 € 70.000 per jaar beschikbaar gesteld door de Bestuurscommissie. Naast het faciliteren van de lokale coalities is de provinciale samenwerking een belangrijk onderwerp. Provinciaal wordt al samengewerkt binnen het lerend netwerk Kansrijke Start, welke wordt aangejaagd vanuit de GGD. Vanaf 2023 zijn er, zoals het nu lijkt, vanuit de landelijke SPUK voor Kansrijke Start middelen beschikbaar voor een structurele inbedding binnen de Friese Preventie Aanpak (FPA). Voor de periode 2023-2024 volgt dit voorjaar een contourenplan. Zodra er meer duidelijkheid is over de SPUK volgt een voorstel voor de structurele borging.

Nu Niet Zwanger: zie grut

Uitvoerende taken gezondheidsbescherming

Toekomst Jeugdgezondheidszorg

De afgelopen jaren zien we een toenemende zorgvraag rond kwetsbaarheid, armoede en mentale weerbaarheid. De samenwerking binnen de jeugdketen vraagt steeds meer aandacht. Ook heeft de JGZ te maken met krapte op de arbeidsmarkt. Het programma JGZ 3.0 is gestart met als doel om de JGZ toekomstbestendig te maken. We hebben daarmee ingezet op taakdifferentiatie, digitalisering en meer collectieve preventie. Inmiddels zijn er mooie stappen gezet met onder andere de invoering van het digitale Mijn Kinddossier (MKD) en de implementatie van een methodiek op behoeftegericht te werken. We hebben te maken met stijgende loonkosten en extra kosten voor digitalisering (zoals licentiekosten en invoering digitaal dossier Volwassenen JGZ). Dit leidt vanaf 2024 tot meer kosten voor personeel en digitalisering.

Nieuwe activiteiten

Voor nieuwe programma's, interventies en projecten die een aanvullende bijdrage kunnen leveren op dit domein zoeken we in samenwerking met gemeenten naar financiële mogelijkheden. Vanuit de Specifieke Uitkering preventie (SPUK), Gezond en Actief Leven Akkoord (GALA) en het Integraal Zorgakkoord (IZA) verwachten we (deels) additionele financiering te kunnen vinden. Op dit moment is dit echter nog niet duidelijk.

Mentale gezondheid en jongeren: preventieve aanpak STORM

Vanuit GGD Fryslân (penvoerder) zijn we in 2022 gestart met het voorbereidingsjaar van STORM (Strong Resilient Minds). STORM is een aanpak waarbij scholen, GGD, jeugdhulpverlening, GGZ en gemeenten samenwerken om signalen van somberheid bij jongeren snel aan te pakken. Afhankelijk van de behoefte van gemeenten en scholen wordt dit voorjaar meegedaan aan een aanbesteding voor subsidie van VWS voor het implementeren van deze aanpak in Fryslân.

2.2.3 Grut: Gezondheidspotentieel versterken

18 tot ongeveer 67 jaar

Uitvoerende taken gezondheidsbescherming

Nu Niet Zwanger

Het Algemeen Bestuur heeft begin 2022 besloten om het programma voor 2022 en 2023 te financieren uit het bestemmingsresultaat van 2021. Hierbij is de voorwaarde gesteld dat het programma onvoorwaardelijk wordt opgenomen in de kaderbrief 2024-2027. De structurele kosten bedragen vanaf 2024 € 165.000, -- per jaar. Hiermee is het geen project meer, maar geborgd voor heel Fryslân.

2.2.4 Wiis: Gezond en vitaal ouder worden

Vanaf 67 jaar

Monitoring, signalering en Advies

Vitaal ouder worden

In de meerjarenkoers is het bevorderen van vitaliteit en het beïnvloeden van de beeldvorming voor de derde levensfase (Grut vanaf 55 jaar en Wiis) als taak van de GGD Fryslân opgenomen. Om een stevigere rol als adviseur en verbinder te krijgen, is een begrotingswijziging voor 2023 voorgesteld. Voor deze rol komt daarmee structureel meer capaciteit beschikbaar. Met de extra formatie wordt kennis over ouderen binnen de GGD duurzaam geborgd, verder ontwikkeld en gedeeld met gemeenten en binnen de FPA. Daarbij wordt vanuit de regionale beleids- en adviesteams van de GGD op maat meegewerkt aan de realisatie van de gemeentelijke plannen (onder andere het meeschrijven, organiseren van het netwerk, delen gezondheidskennis).

2.2.5 Elkenien: voor alle inwoners van Fryslân

Monitoring, signalering en Advies

Beleidsadvisering

Gemeenten hebben de GGD gevraagd een stevigere rol te pakken als regisseur en adviseur in de preventieketen. Dit is opgenomen in de meerjarenkoers. De diverse landelijke regelingen zoals het IZA, GALA en SPUK vragen om meer coördinatie en afstemming. Ook de verschillende (zorg-)programma's binnen Fryslân vragen om zorgvuldige analyses en advies voor de gemeente.

Hiervoor is het noodzakelijk dat we onze capaciteit op strategische beleidsadvisering voor Fryslân vergroten. We gaan deze rol geleidelijk implementeren en vragen hiervoor per 2024 middelen. In de bestuurscommissie gezondheid zullen we hiervoor in 2023 een voorstel doen.

Friese Preventieaanpak

In 2020 zijn we gestart met de uitvoering van het programma de Friese Preventieaanpak (FPA). De programmaleiding en ondersteuning van dit programma wordt nu deels vanuit de subsidie preventiecoalities vanuit het ministerie van VWS gefinancierd. De looptijd van deze subsidie is tot en met 2023. Om de FPA daarna voort te zetten en de rollen in de coalities te blijven vervullen is aanvullende financiering nodig. Op dit moment is de GGD coalitietrekker van de coalities Ouderschap, Mentale gezondheid en Gezond leven. Op termijn komen daar mogelijk nog andere coalities bij. Vanuit IZA en GALA komen er financiële middelen om invulling te geven aan deze regionale preventie-infrastructuur. Medio 2023 zal dit in de Bestuurscommissie geagendeerd worden.

Gezonde leefomgeving, omgevingswet

Gemeenten bevorderen de gezondheid voor hun burgers meer en meer actief in hun omgevingsbeleid. Steeds vaker adviseert de GGD gemeenten aan de voorkant. Hierdoor is inzet achter af, bij onrust of specifieke vragen, minder noodzakelijk. De rol van de GGD is hierbij gericht op:

- advisering over gezondheid in omgevingsvisies, - plannen en – programma's;
- advisering over gezondheid bij omgevingsvergunningen en – ontwikkelingen;
- meedoen en -denken bij het inrichten van processen, kennisontwikkeling en -deling.

De bijdrage van de GGD aan gezonde leefomgeving in het kader van de omgevingswet, voor en binnen gemeenten, heeft vorm gekregen en wordt verder doorontwikkeld. Gemeenten maken gebruik van de expertise van de GGD om gezondheid in hun omgevingsbeleid en bij omgevingsprojecten uit te werken. Na 2024 zal de inzet van beleidsadviseurs publieke gezondheid en specialistische adviseurs hiervoor in de begroting geborgd moeten zijn.

Uitvoerende taken gezondheidsbescherming

Infectieziektebestrijding en pandemische paraatheid

Landelijke ontwikkelingen

VWS heeft voor beleidsagenda pandemische paraatheid vastgesteld. De komende jaren zullen diverse plannen worden opgesteld en extra (financiële) middelen beschikbaar gesteld worden om de infectieziektebestrijding in Nederland te versterken.

Het Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu (RIVM) is gestart met het inrichten van de Landelijke Functionaliteit Infectieziektebestrijding (LFI). Deze landelijke functionaliteit zal zich bezighouden met het versterken van de medisch operationele processen voor epidemieën die landelijke impact hebben. Zij houden zich zowel met planvorming in de koude fase (de voorbereiding, zoals het opleiden en trainen en oefenen) als uitvoering in de warme fase (wanneer de ziekte rondgaat) bezig. Dit betekent dat de context waarbinnen infectieziektebestrijding plaatsvindt aan het veranderen is.

Het landelijke traject versterking infectieziektebestrijding en pandemische paraatheid GGD'en is erop gericht om de GGD'en voldoende te voorzien om haar rol op het gebied van infectieziektebestrijding kwalitatief goed uit te voeren. Daarnaast is het gericht op de voorbereiding van een infectieziekte-uitbraak met (potentiële) landelijke impact. Dit traject is vertaald in een concreet programma voor 2023-2024. VWS heeft hiervoor financiële middelen beschikbaar gesteld zijn.

Vaccinatiestelsel

Naar aanleiding van de verkenning naar de toekomstbestendigheid van het vaccinatiestelsel door de raad voor volksgezondheid en samenleving is VWS voornemens om een vaccinatievoorziening voor volwassenen bij de GGD'en te beleggen. Het RIVM werkt momenteel aan een uitvoeringstoets hiervoor. Verwachting is dat verdere uitwerking en invulling van deze vaccinatievoorziening voor volwassenen in 2024 zal plaats vinden.

COVID-19

Op dit moment is nog onduidelijk wat de (mogelijke) effecten van coronapandemie voor 2024 zullen zijn.

Bewaken van publieke gezondheid bij rampen en crisis;

Forensische geneeskunde

Sinds 2010 vindt er landelijk een professionaliseringsslag binnen de forensische geneeskunde plaats. De forensisch artsen krijgen steeds meer te maken met complexe casuïstiek waarbij meer expertise van hen wordt gevraagd. Bij de ministeries van J&V en BZK zijn deze ontwikkeling aangekaart en zijn extra financiële middelen gevraagd. GGD GHOR Nederland heeft hierover gesprekken met het ministerie. Op dit moment heeft dit nog niet het gewenste resultaat opgeleverd. Deze ontwikkelingen kunnen voor wat betreft inhoud en kosten de gemeentelijke lijkschouw raken.

Maatschappelijke crisisondersteuning

Suïcidepreventie

Eerder waren er vanuit het Suïcide Preventie Actienetwerk (Supranet Community) financiële middelen beschikbaar voor suïcidepreventie. Na het aflopen van deze subsidie is GGD Fryslân gevraagd om, vooruitlopend op opname van suïcidepreventie in de Wet publieke gezondheid (Wpg), een plan van aanpak op te stellen. Door suïcidepreventie te borgen binnen de organisatie wordt vormgegeven aan de wens van de Rijksoverheid om lokaal en structureel uitvoering te geven aan suïcidepreventiebeleid.

(Openbare) Geestelijke Gezondheidszorg (OGGZ)

Het wetsvoorstel Wet aanpak meervoudige problematiek sociaal domein (Wams) gaat naar verwachting per 1 januari 2024 in. In voorbereiding daarop onderzoekt de GGD in 2023 voor de gemeenten de wijze waarop de WAMS geïmplementeerd kan worden. Afhankelijk van de uitkomsten van dit onderzoek is er mogelijk een rol voor de GGD bij de gecoördineerde aanpak van meervoudige problematiek.

Het meldpunt zorgwekkend gedrag wordt onderdeel van de WAMS en daarmee een gemeentelijk taak. Vanaf 2023 worden, conform landelijke afspraken, bepaalde politie meldingen aan dit meldpunt toegevoegd. Het is onduidelijk wat de impact hiervan op de organisatie en de bestaande formatie is. Uiterlijk eind 2023 zal de Bestuurscommissie Gezondheid hierover geïnformeerd worden. Afhankelijk van de evaluatie in 2023 volgt besluitvorming over het vervolg van het meldpunt. Dit geldt ook voor de dienstverleningsovereenkomst waarin de taken in het kader van de WvGGZ zijn vastgelegd.

Integraal GGD Crisisplan

Het functioneren van de eigen (crisis)organisatie en de interne samenwerking binnen de GGD gedurende de COVID pandemie is geëvalueerd. Doelstelling van deze evaluatie was het in kaart brengen van de wijze waarop de crisis is aangepakt en om inzicht te krijgen in verbeteringen en mogelijk aanpassing van afspraken en procedures. Het Netwerkcentrum heeft deze evaluatie uitgevoerd. Zij hebben geadviseerd om een integraal GGD-crisisplan op te stellen. Hiermee kan in de voorbereiding op rampen en crisis een professionaliseringsslag gemaakt worden. Het betreft een basiswerkwijze met daarin ook de rol van management en bestuur. In 2023 wordt hiervoor een plan opgesteld, welke mogelijk in 2024 zijn uitwerking zal krijgen.

3. Organisatie

Naast inhoudelijke opgaven, zijn er ook organisatorische speerpunten. In de meerjarenkoers zijn duurzaamheid, personeel, procesgericht werken en de doorontwikkeling van het concept zelforganisatie benoemd. Randvoorwaardelijk bij het realiseren van inhoudelijke doelen, zijn er ook andere organisatorische speerpunten:

Informatiemanagement

Datagedreven werken is een van de speerpunten in de VRF meerjarenkoers en past ook bij de landelijke lijn vanuit de GGD/ GHOR.

Deze data- en kennisgestuurde manier van werken vraagt meer digitalisering van de GGD. Niet alleen in het programma JGZ 3.0, maar ook in overige GGD-dienstverlening, zoals: data-uitwisseling met derden, gegevensverwerking en een ander applicatielandschap. Vanuit een toekomstbestendige bedrijfsvoering wordt de GGD hierin ondersteund. GGD zal in ieder geval moeten investeren in beleidsmatige IM-capaciteit om deze manier van werken te realiseren.

Overheidsorganisaties moeten voldoen aan de BIO norm (Baseline Informatieveiligheid Overheid. De GGD heeft daarnaast te maken met de NEN7510 norm (informatiebeveiliging in de zorg). Naast informatieveiligheid vraagt dit om kwaliteit in processen. In 2023 en 2024 zal hier extra aandacht voor moeten komen. Meer digitalisering vraagt om meer licenties van verschillende programma's.

Huisvestingskosten

Verwachting is dat de kosten voor huisvesting van de GGD de komende jaren zullen stijgen. Dit komt door zowel het regulier onderhoud, de verbouw of soms gedwongen keuze tot andere huisvesting en de stijgende energieprijzen. GGD stelt een strategisch huisvestingsplan op om voor de lange termijn en visie te hebben op onze huisvesting en behoeften. Een efficiënter gebruik, het verplaatsen van dienstverlening en een vermindering van het aantal GGD- locaties in Fryslân zijn hiervan mogelijke consequenties. Dit zal in 2023 ook voorgelegd worden aan de Bestuurscommissie Gezondheid.

Personeel

In de kaderbrief is geschetst dat de GGD te maken heeft met krapte op de arbeidsmarkt, functiewaarderingsvraagstukken, steeds meer en langere durende crisisopgaven. Om toekomstbestendig te blijven, zijn er in 2023 wijzigingen in de organisatie aangebracht. De GGD moet blijven investeren in strategische personeelsplanning.

Noordelijke samenwerking (3 Noord)

De drie afzonderlijke GGD-organisaties (GGD Fryslân, GGD Groningen en GGD Drenthe) voeren voor hun eigen gemeenten grotendeels dezelfde taken (met vaak een wettelijke verankering) uit.

In 3 Noord werken we samen op het gebied van TBC, Forensische Geneeskunde (FG), Seksuele gezondheid, Milieu & Gezondheid (M&G), Infectieziektebestrijding (IZB) en infectiepreventie. Dit gaat vooral om efficiënte inzet van mensen en geld en is dat is noodzakelijk om de zorg beschikbaar te houden.

2.3. Resultaten in 2024

Over de diverse thema's, gezondheidsonderwerpen en ontwikkelingen wordt gerapporteerd, deels in kwalitatieve informatie en waar mogelijk met kwantitatieve indicatoren. Die laatste kunnen zowel gericht zijn op output (wat heeft de GGD gedaan) en waar mogelijk op outcome (welke gezondheidswinst is bereikt).

3. PROGRAMMAPLAN CRISISBEHEERSING

3.1. Doel van het programma

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

3.2. Speerpunten Veiligheid

Wij zijn 24/7 alert en paraat

Wij beschikken over een robuust crisis- en brandweerorganisatie, met passend en voldoende personeel, zodat we 24/7 alert zijn en samen paraat staan.

Wij dragen bij aan het voorkomen van crises

Wij adviseren en informeren burgers, gemeenten, instellingen en ketenpartners op zo'n manier dat de veiligheid en/of het veiligheidsbewustzijn toeneemt.

Wij werken duurzaam en omgevingsbewust

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

Wij zetten de netwerksamenleving centraal

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

Wij werken informatiegestuurd met betrouwbare data

Wij ontwikkelen ons tot informatieknooppunt en werken zoveel mogelijk met betrouwbare en kwalitatief hoogwaardige informatie en data.

3.3. Resultaten in 2024

Speerpunt	Activiteit Wat gaan we ervoor doen?	Resultaat
Wij zijn 24/7 alert en paraat	Proces werving en selectie voor de crisisorganisatie inrichten op de huidige arbeidsmarkt.	We hebben geschikt en passend personeel gevonden voor onze crisisorganisatie. De crisisorganisatie is op sterkte.
	Continuïteit van de crisisorganisatie borgen Het implementeren en actueel houden van het continuïteitsplan voor de crisisorganisatie	De crisisorganisatie is in staat om na een verstoring diensten te blijven leveren.
	Leertraject voor iedere crisisfunctionaris Iedere crisisfunctionaris volgt een leertraject gebaseerd op de risico's in Fryslân of maatschappelijke ontwikkelingen. We bieden moderne onderwijsvormen aan zoals Microlearning en blended learning.	Crisisfunctionarissen hebben geleerd en zich ontwikkeld, zijn zich bewust van de risico's uit ons risicoprofiel en actuele ontwikkelingen. Bij de leertrajecten zijn nieuwe onderwijsvormen toegepast. Deze sluiten aan bij de behoefte van de crisisfunctionaris.
	Doorontwikkeling Landelijke Meldkamer Samenwerking Drachten Gezamenlijk 3-noord wordt ingezet op de doorontwikkeling en het borgen van de meldkamerfunctie veiligheidsregio's	De meldkamerfunctie van veiligheidsregio's is adequaat ingevuld.
Wij dragen bij aan het voorkomen van crises en branden	Opstellen en actualiseren van bestrijdingsplannen en informatiekaarten	De crisisfunctionaris wordt bij een inzet ondersteund door actuele plannen. De toepassing van plannen sluit aan bij de behoefte van de crisisfunctionaris.
	Uitvoeren van het programma voor risicocommunicatie Wij communiceren effectief richting onze inwoners over risico's uit ons risicoprofiel, urgente onderwerpen en actualiteiten. Daarbij wordt	Risicocommunicatie wordt doeltreffend uitgevoerd.

	gebruik gemaakt van middelen die aansluiten bij de doelgroep.	
	Veiligheid en gezondheid advies voor evenementen Rekening houdend met de Omgevingswet; bevorderen van regionale samenwerking en stimuleren uniformiteit t.a.v. evenementenveiligheid.	Gemeenten gebruiken ons advies bij de vergunningverlening voor een evenement.
	Adviseren en ondersteunen van zorginstellingen bij hun voorbereiding op rampen en crises	Wij faciliteren zorginstellingen bij het implementeren van de geleerde lessen tijdens de coronacrisis.
Wij werken duurzaam en omgevingsbewust	Implementatie van de evacuatiestrategie voor de Waddeneilanden en de 'vaste wal'.	Er is en wordt uitvoering gegeven aan de opdrachten in het kader van het Deltaprogramma
	Toekomstverkenning In 2023 is een toekomstverkenning uitgevoerd om te onderzoeken welke positie, organisatievorm en producten het beste passen bij de toekomstige uitdagingen van crisisbeheersing.	De uitkomsten zijn gebruikt voor toekomstige beleidsopties die van invloed kunnen zijn op de manier waarop we crisisbeheersing in Fryslân vormgeven.
We zetten de netwerksamenleving centraal	Uitvoeren van de netwerkstrategie van de afdeling We maken samenwerkingsafspraken met ketenpartners, zorgen voor kennisdeling en informatie-uitwisseling.	Er zijn netwerk- en themabijeenkomsten georganiseerd. De netwerkstrategie van de afdeling die in 2023 is opgesteld is geïmplementeerd en geborgd
	Inspelen op spontane burgerinitiatieven op het gebied van veiligheid	Veerkracht inwoners Fryslân benutten en aandacht voor mensen die minder zelfredzaam zijn. Borgen van de handreiking spontane burgerinitiatieven in onze werkwijze.
We werken informatie gestuurd met betrouwbare data	Informatieknooppunt (IKP) binnen de VRF	Binnen de VRF is een IKP 24/7 operationeel. Conform het plan van aanpak dat in 2023 is opgeleverd.

		<p>Het IKP is verbreed binnen de Veiligheidsregio naar Brandweer en GGD.</p> <p>De aansluiting op het knooppunt rijk-regio is gerealiseerd.</p>
	BIO NEN beheer op orde	<p>Wij werken conform de BIO NEN normen die binnen de VRF gelden.</p>

4. PROGRAMMAPLAN BRANDWEER

4.1 Doel van het programma

Het programma Brandweer levert een bijdrage aan de veiligheid van de inwoners van Fryslân. Wij richten ons op voorkomen en beheersen van risico's en bestrijden van brand en hulp bij ongevallen.

4.2 Speerpunten

In de meerjarenkoers 2023-2026 lichten we toe welke koers we de komende vier jaar varen. Onderstaande afbeelding vat deze samen:



Wij beschikken over een robuust crisis- en brandweerorganisatie, met passend en voldoende personeel, zodat we 24/7 alert zijn en samen paraat staan.



Wij adviseren en informeren burgers, gemeenten, instellingen en ketenpartners op zo'n manier dat de veiligheid en/of het veiligheidsbewustzijn toeneemt.



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



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



Wij ontwikkelen ons tot informatieknooppunt en werken zoveel mogelijk met betrouwbare en kwalitatief hoogwaardige informatie en data.

4.3. Resultaten Brandweer in 2024

Naast de basistaken incidentbestrijding en de advies- en controletaken vanuit risicobeheersing, wil Brandweer Fryslân in 2024 de volgende resultaten halen:

Speerpunt	Doel / activiteit	Resultaat 2024
Wij zijn 24/7 alert en paraat	Dekkingsplan	We hebben een start gemaakt om te komen tot een nieuw dekkingsplan (dat in 2025 vastgesteld moet worden).
	Aantoonbaar vakbekwaam	<ul style="list-style-type: none"> In het vakbekwaamheids-managementsysteem registreren we de voortgang. Per persoon en ploeg kunnen we laten zien welke oefeningen zij hebben uitgevoerd, en op welke onderdelen nog oefenbehoefte is. Voor operationele functies in de repressie hebben we normen vastgesteld. Er is inzichtelijk hoe geoefend deze medewerkers zijn.
	Verbreding oefenaanbod	<ul style="list-style-type: none"> Oefeningen spitsen we toe op het gebied waarin brandweermensen werken, en op de risico's die voor dat gebied bekend zijn. Ook kunnen brandweermensen digitaal kiezen voor oefeningen waar zij behoefte aan hebben. We gaan les- en leerstof op modernere wijze aanbieden. Zoals virtual reality met 3D-brillen.
	Huisvesting	<p>Deze onderdelen van de bouwagenda (die loopt tot en met 2026) hebben we uitgevoerd:</p> <ul style="list-style-type: none"> Grootschalige renovatie kazerne Drachten is afgerond. Nieuwbouw Langweer en Makkum is afgerond. Start nieuwbouw Damwoude Besluitvorming en voorbereiding Parrega, Terschelling-West en Oudega. <p>In 2022 is er een start gemaakt het een strategische doorkijk op de kantoorplekken voor ondersteunend beroepspersoneel. Dit wordt ontwikkeld en uitgerold in</p>

		2023/2024. De hybride vorm van werken wordt hier ook in toegepast.
	Taakdifferentiatie: bouwsteen verplichtend karakter	We hebben ontwikkelingen op de voet gevolgd. We zijn voorbereid op implementatie en volgen hierin het landelijke tempo. Het bestuur houden we op de hoogte.
	Ondersteunende middelen paraatheid	Alle posten werken in een paraatheidsmonitoringsysteem. Zo kunnen we verbetering en ontwikkeling van de paraatheid goed regisseren.
Wij dragen bij aan het voorkomen van crises en branden	Risicogericht werken	We voeren het plan uit (dat in 2023 wordt gemaakt) dat gaat over risicogericht werken. We volgen de landelijke pijlers.
Wij werken duurzaam en omgevingsbewust	Energietransitie	We voeren het plan uit dat in 2023 wordt ontwikkeld. Dit gaat over (nieuwe) risico's die horen bij het gebruik van duurzame energiebronnen. We integreren zoveel mogelijk nieuwe kennis in adviezen en incidentbestrijding. Nieuwe ontwikkelingen volgen we op de voet.
	Omgevingswet	Afhankelijk van het moment van inwerkingtreden: <ul style="list-style-type: none"> • hebben we samen met gemeenten de transitie naar werkprocessen conform de Omgevingswet gemaakt en zijn wij nog meer een netwerkpartner voor de gemeenten. • monitoren wij ons werk en uren om beeld te bij activiteiten en kosten die horen bij werken voor gemeenten. • hebben we een passende aansluiting op het digitaal stelsel gerealiseerd.
	Duurzaamheid	We gaan het duurzaamheidsbeleid dat in 2023 gemaakt wordt, uitvoeren. Duurzamer vastgoed is een belangrijk onderdeel.
We zetten de netwerksamenleving centraal	Friese Toekomstverkenning	De beleidsopties voortvloeiend uit de Toekomstverkenning 2023 zijn verder uitgewerkt.

	Natuurbrandbeheersing	Samen met partners hebben we uitvoering gegeven aan de planning voor de Gebiedsgerichte Aanpak en onderdelen uit het convenant. Dit kan per natuurgebied leiden tot specifieke voorlichting, preventie of uitvoering.
	Brandveilig Leven	Er is uitvoering gegeven aan het uitvoeringsprogramma BVL 2023-2026.
We werken informatiegestuurd met betrouwbare data	Verantwoorden en verbeteren	Zes kritische aandachtsgebieden hebben ervoor gezorgd dat de betrouwbaarheid van onze data verhoogd is. Dit gaat onder andere over opkomsttijden.
	Operationele informatievoorziening	Systemen voor operationele informatievoorziening (bij incidentbestrijding) zijn verbeterd en sluiten aan op actuele techniek.

7. PARAGRAFEN

7.2. Weerstandsvermogen en risicobeheersing

In het Besluit Begroting en Verantwoording (BBV) wordt het weerstandsvermogen omschreven als de relatie tussen de weerstandscapaciteit van de organisatie en de risico's waarvoor geen voorzieningen zijn getroffen. Het weerstandsvermogen kan ook worden omschreven als de mate waarin de organisatie in staat is om omvangrijke tegenvallers op te vangen, zonder dat het beleid hoeft te worden aangepast. De weerstandscapaciteit dient dus om de continuïteit van de organisatie te waarborgen.

Beleid

Het beleid rondom weerstandsvermogen en risicobeheersing is vastgelegd in de beleidsnota 'Weerstandsvermogen 2019-2022'. In 2023 zal deze beleidsnota worden geactualiseerd. Bij de begroting 2024 is de huidige beleidsnota nog als uitgangspunt gehanteerd. De hoofdlijnen van dit beleid zijn als volgt:

1. Binnen de gemeenschappelijke regeling wordt geen eigen weerstandscapaciteit aangehouden. In plaats daarvan worden de gemeenten geïnformeerd over de risico's die aanwezig zijn, zodat ze hier rekening mee kunnen houden in hun eigen paragraaf weerstandsvermogen;
2. In de paragraaf weerstandsvermogen worden naast de reguliere risico's ook de risico's opgenomen die mogelijk structurele impact kunnen hebben op de begroting van de VRF (zie kopje 'structurele risico's').
3. De gemeenschappelijke regeling maakt gebruik van een egalisereserve. Deze wordt gebruikt om incidentele schommelingen in het resultaat op te vangen. Het saldo van de egalisereserve heeft een omvang van tussen de 2% en 5% van het begrotingstotaal.
4. Er wordt geen post onvoorzien aangehouden in de begroting. Het eerder als 'onvoorzien' aangemerkte budget heeft geen relatie met het risicoprofiel, en is daarom omgevormd naar een budget voor bovenmatige personele fricties.

Risico's en weerstandscapaciteit

Sinds de vaststelling van de nota weerstandsvermogen zijn geen wijzigingen opgetreden in de risico's die meewegen voor de weerstandscapaciteit. De destijds vastgestelde risico's zijn nog steeds van toepassing:

- Wegvallen van maatwerk- en markttaken: Veiligheidsregio Fryslân voert diverse taken uit die nauw verbonden zijn met de basistaak, maar niet collectief worden uitgevoerd. Voorbeelden hiervan zijn maatwerk Jeugdgezondheidszorg (JGZ), dienstverlening Wet algemene bepalingen omgevingsrecht (Wabo) en reizigersvaccinaties. Op deze taken wordt deels vast personeel ingezet en er wordt een beroep gedaan op overhead. Daarnaast wordt een winstmarge op deze taken gecalculeerd. Deze zorgt ervoor dat de collectieve basistaak goedkoper wordt. Wegvallen van deze taken zorgt voor zowel incidentele fricties als het vervallen van structurele dekking;
- Fysieke en psychische schade door werkzaamheden: het optreden van personeel en vrijwilligers bij incidenten kan fysieke en psychische schade opleveren, die niet altijd goed te verzekeren is. De gevolgen hiervan kunnen verstrekkend zijn, bijvoorbeeld blijvende arbeidsongeschiktheid. Veiligheidsregio Fryslân is voornemens deel te nemen aan de 'stichting waarborgfonds veiligheidsregio's' zodat per 1 januari 2024 de risico's op dit vlak die niet verzekeraar zijn in gezamenlijkheid met alle veiligheidsregio's worden gedragen.
- Het niet kunnen werven van voldoende kwalitatief personeel, waardoor de taakuitvoering in gevaar komt: bij de huidige arbeidsmarkt is het lastig om voldoende kwalitatief personeel te werven. Dit probleem doet zich voor bij alle organisatieonderdelen. Het gevolg kan zijn dat de kwaliteit van de dienstverlening onder druk komt of alleen kan worden gerealiseerd tegen onevenredig hoge kosten.

Weerstandscapaciteit

Risico's met mogelijk structurele effecten op de begroting

De gemeenschappelijke regeling heeft geen eigen weerstandscapaciteit. De risico's die zich voordoen worden daarom in beginsel afgewenteld op de deelnemende gemeenten. Voor de komende jaren zijn enkele grote structurele risico's aangemerkt, dit betreft:

Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra)

Het Veiligheidsberaad heeft besloten om een werkgeversvereniging voor de veiligheidsregio's op te richten. De werkgeversvereniging samenwerkende veiligheidsregio's (WVSV) is per 1 januari 2022 operationeel. Aanleiding is dat de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra) voor de veiligheidsregio's nog niet is ingegaan. Daarom moeten we tijdelijk tot een eigen collectieve rechtspositieregeling komen. We weten nu nog niet welke gevolgen dit gaat hebben. De incidenteel beschikbare middelen van € 100.000 benodigd voor de invoering blijven wel staan.

Omgevingswet

De komst van de Omgevingswet bevordert de integrale afweging als het gaat om besluiten in de fysieke leefomgeving. Alle aspecten die van invloed zijn, moeten meegenomen worden. Dit geldt dus zeker ook voor veiligheid en gezondheid. De invoering van de Omgevingswet brengt de nodige onzekerheden met zich mee. Zo is het onduidelijk hoe groot de vraag vanuit de gemeenten echt gaat worden. Verder laten landelijke onderzoeken zien dat de komst van de Omgevingswet meer tijd en geld gaat kosten. De minister van Binnenlandse Zaken heeft dit - en ook de bijzondere positie voor veiligheidsregio's hierin - onderkend. De invoering van de wet is inmiddels wederom uitgesteld, ditmaal tot 1 juli 2023. De onzekerheid zal op korte termijn niet opgelost zijn. De invloed hiervan op de organisatieonderdelen, hebben we bij de individuele programma's uitgewerkt.

Taakdifferentiatie

Als gevolg van Europese wetgeving mag in de toekomst brandweezorg niet meer worden gedaan door vrijwilligers die verplicht moeten opkomen bij een melding of al op de kazerne verblijven, wachtend op een melding. Dit heet respectievelijk consignatie en kazernering.

Landelijk wordt een plan opgesteld om te komen tot brandweezorg waarin wordt voldaan aan deze regelgeving. In dit plan staan onder andere de benodigde financiering en een wetswijziging van de arbeidstijdenwet. Tot die tijd blijft de situatie zoals hij is. Het is onduidelijk wie de kosten hiervan gaat dragen.

Algemene prijsontwikkeling

De prijsstijgingen op bijvoorbeeld materieel- en materiaalgebied stijgen ver uit boven de reguliere indexatie op basis van de consumentenprijsindex (CPI) zoals vastgelegd in de financiële verordening. Oorzaken van de prijsstijgingen zijn onder meer: wereldwijde economische ontwikkelingen, schaarste aan grondstoffen en personeel, milieumaatregelen en uiteraard de oorlog in Oekraïne. We kunnen de financiële consequenties op dit moment niet concreet maken.

Langere en onbetrouwbare levertijden

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

Effecten crises op regulier werk

Een indirect gevolg van onze rol in de diverse crises, is dat veel reguliere werkzaamheden vertraging hebben opgelopen. Mede door de schaarste op de arbeidsmarkt en de problemen met betrekking tot de levering van goederen door onze leveranciers, zijn deze vertragingen (nog) niet volledig ingehaald. We houden het bestuur via de reguliere P&C-cyclus op de hoogte van hoe wij deze vertraging inhalen.

Verduurzaming gebouwen en materieel

Het verder verduurzamen van onze gebouwen en materieel heeft de aandacht. Veiligheidsregio Fryslân heeft hierin ook al slagen gemaakt en dit op eigen initiatief opgepakt. Op het moment dat er vanuit de Rijksoverheid meer verduurzaming verplicht wordt gesteld zou dit een verhoging van de kosten tot gevolg kunnen hebben. We kunnen de financiële consequenties op dit moment niet concreet maken.

Rente

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

Functioneel leeftijdsontslag (FLO)

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

7.3. Bedrijfsvoering

7.3.1 Inleiding

In dit onderdeel besteden we aandacht aan centrale onderwerpen, die bijdragen aan het inzicht van het bestuur.

7.3.2 Personeel

Voor VRF werken circa 2.000 medewerkers, waarvan er meer dan 1.100 brandweervrijwilliger zijn. Daarnaast zijn er 200 crisisfunctionarissen uit andere organisaties actief voor onze organisatie. Met trainingen en opleidingen bieden we zowel onze crisisfunctionarissen, brandweervrijwilligers als medewerkers de mogelijkheid zich te ontwikkelen en in te spelen op de veranderende samenleving.

Met strategisch personeelsmanagement, door medewerkers geregeld te vragen wat zij van ons als werkgever vinden en via heldere arbeidsmarktcommunicatie willen we mensen werven en lang(er) aan ons binden. We zijn ons bewust van de schaarste op de arbeidsmarkt. Deze versterkt doordat een deel van ons personeel ouder wordt of met pensioen gaat.

We anticiperen hierop door ons te verplaatsen in onze potentiële collega's: wat is voor hen aantrekkelijk om bij ons te komen, of te blijven, werken en op welke plekken kunnen wij met hen ons verhaal delen? Ook passen we functiedifferentiatie en taakherziening toe en werken samen met andere grote werkgevers en opleiders in het noorden.

7.3.3 Hybride werken

In 2024 weten we dankzij de ervaringen en onderzoek hoe hybride werken voor VRF het beste werkt. Hierop hebben we huisvesting en middelen aangepast.

7.3.4 Informatie- en risicomanagement

In 2024 voeren wij diverse informatiemanagementprojecten uit. Binnen deze projecten wordt gewerkt aan het verbeteren van:

- informatieveiligheid & privacybescherming;
- data en datamanagement, gericht op stuurinformatie en datagestuurde veiligheid intern en extern;
- gegevensuitwisseling met burgers en ketenpartners;
- procesgericht werken en het digitaliseren van processen en dienstverlening;
- het verder verhogen van de digitale vaardigheden van onze medewerkers.

Deze projecten dragen ook bij aan het optimaliseren van ons risicomanagement. Binnen risicomanagement identificeren en kwantificeren we risico's binnen VRF en treffen we maatregelen om deze risico's weg te nemen.

Een voorbeeld hiervan is het Leverancier- en Contractmanagement wat bijdraagt aan het naleven van de afspraken. We zorgen dat we goed in gesprek blijven over indexaties en gaan vroegtijdig in gesprek met leveranciers over schaarste van materialen en levertijden. Door het naleven van de BIO-, NEN7510- en HKZ-normen kunnen we ook risico's inschatten en er op inspelen.

[kader invoegen, iemand die uitlegt wat normen inhouden. fullquote]

De BIO is de baseline informatieveiligheid overheid en NEN7510 de informatieveiligheidsnorm voor zorginstellingen. BIO en NEN7510 zijn afgeleid van de ISO27001 en ISO27002 en bevatten een hoeveelheid normen gericht op informatieveiligheid. Beide zijn verplicht om toe te passen. HKZ is de harmonisatie kwaliteitsbeoordelingen in de zorgsector.

7.3.5 Privacy

VRF treft verschillende maatregelen om de privacy van cliënten te beschermen. Ook in 2024 zien de functionaris gegevensbescherming en privacy-officer toe op de toepassing van de wetgeving. Zij rapporteren hierover aan de directie en het dagelijks bestuur. Ook maken we met interne campagnes medewerkers bewust van wat zij zelf kunnen doen om te voorkomen dat gevoelige informatie in verkeerde handen valt.

7.3.6 Integriteitsbeleid

VRF geeft haar integriteitsbeleid vorm door medewerkers bewust te maken van wat betrokken, betrouwbaar en professioneel inhoudt. In 2024 gaan we dit onderwerp nadrukkelijker onder de aandacht brengen. Je als ambtenaar bewust zijn van je integriteit en morele kompas is vast onderdeel van de introductiedag voor nieuwe medewerkers. De directeuren vertellen wat het betekent om ambtenaar te zijn. In deze bijeenkomst neemt directeur Wim Kleinhuis ook bij iedereen de eed of belofte af. Elke medewerker vraagt zelf een Verklaring Omtrent Gedrag (VOG) aan.

7.3.7 Gedragscode

Om integriteit concreter te maken voor de gebruiker, hebben we een gedragscode geschreven die we in 2024 verder voor het voetlicht gaan brengen. In het stuk vertalen we rechten, plichten, procedures en sancties naar gedragsregels. De gedragscode geldt voor alle medewerkers in dienst van VRF, inclusief vrijwilligers en ook voor andere personen die werkzaamheden verrichten voor VRF, zoals stagiaires, crisisfunctionarissen, uitzendkrachten en ZZP'ers.

7.4. Onderhoud kapitaalgoederen

In deze paragraaf leggen we het beheerbeleid uit van de gebouwen die Veiligheidsregio Fryslân bezit of huurt. Het gaat om de volgende gebouwen:

- Het hoofdkantoor aan de Harlingertrekweg in eigendom.
- 66 Brandweerkazernes, waarvan 48 in eigendom.
- 2 boothuizen waarvan 1 eigendom en 1 huur.
- Een opslagloods voor de tijdelijke opslag van afgeschreven materieel met daarbij in een distributiecentrum voor de bevoorrading van de vaccinatie, testlocaties en vluchtelingenlocaties.
- 45 huurlocaties voor JGZ.
- Het Regionaal Coördinatie Centrum (RCC), ondergebracht bij de meldkamer dat wordt gehuurd.

Ook huurt VRF ten behoeve van de crisis, bijvoorbeeld voor vluchtelingenopvang en om te vaccineren tijdens een pandemie, tijdelijk panden. Het is niet duidelijk wat hier in 2024 in nodig is.

Kwaliteitsniveau

Om onze gebouwen goed te beheren en onderhouden, hanteren we een NEN-norm. Met NEN-2767 heeft VRF een breed toegepaste wijze van conditiemeting. Hiermee kunnen we de technische kwaliteit van bouw- en installatiedelen op een objectieve manier vastleggen en behouden.

Er zijn zes niveaus, die verschillen in kwaliteit aangeven. Niveau 1 is 'uitstekend', niveau 6 is 'zeer slecht'. Met het bestuur hebben wij afgesproken om in onze onderhoudsplannen en bij afspraken met verhuurders uit te gaan van conditiescore 3; een 'redelijk conditie'. Zichtbare veroudering vinden wij acceptabel, zolang de functievervulling van bouw- en installatiedelen niet in gevaar komt. Periodiek vindt er een evaluatie plaats van de status van onze onderhoudsplannen.

Investerings

Ook de bouwagenda voor nieuw- en verbouw is bekend. De komende vijf jaar voeren we de plannen voor meerdere brandweerposten uit. De financiële lasten zijn, op basis van het prijspeil medio 2021, tot 2040 gedekt in de meerjaren investeringsplanning. Een gespecialiseerde stuurgroep bewaakt de planning, kwaliteit en kosten van de uitvoering van de bouwagenda.

7.5. Verbonden partijen

Definitie Verbonden Partij

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

Stichting BON

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