

**Informatienotitie Veiligheidsregio Hollands Midden****1. Algemeen**

|                                      |   |                        |                  |
|--------------------------------------|---|------------------------|------------------|
| <b>Onderwerp:</b>                    | Korpswerkplan 2014<br>Brandweer Hollands Midden | <b>Opgesteld door:</b> | H. Zuidijk (BHM) |
| <b>Voorstel t.b.v. vergadering:</b>  | Algemeen Bestuur                                | <b>Datum:</b>          | 27 maart 2014    |
| <b>Agendapunt:</b>                   | B.6   | <b>Bijlage(n):</b>     | 1                |
| <b>Portefeuille:</b>                 | G-J. Kats (DB)<br>H. Meijer (VD)                | <b>Status:</b>         | Informatief      |
| <b>Vervoltraject besluitvorming:</b> | N.v.t.  | <b>Datum:</b>          | N.v.t.           |

**2. Toelichting**

De Brandweer Hollands Midden is op 1 januari 2011 formeel gestart als nieuwe brandweerorganisatie. Zij is gevormd uit de 25 gemeentelijke brandweerkorpsen en het regiobureau van de toenmalige regionale brandweer. Daarnaast behoort per 1 januari 2014 de brandweezorg in de gemeente Katwijk eveneens tot Brandweer Hollands Midden. Hiermee is binnen de Veiligheidsregio Hollands Midden sprake van een volledig geregionaliseerde brandweerorganisatie.

Mensen die de brandweer nodig hadden, hebben in de achterliggende jaren weinig of niets gemerkt van deze grote organisatieverandering. De hulpverlening en dienstverlening aan de inwoners en de gemeentebesturen is onverstoord gecontinueerd. Vanuit die invalshoek lijkt de opvatting gerechtvaardigd dat de nieuwe organisatie al volledig is ingeregeld. Toch is daarvan nog geen sprake. In de eerste drie jaar van de organisatie is veel werk verzet om de nieuwe organisatie in te richten en in te regelen. Daarmee zijn al veel zaken ingeregeld die tot de basis van een brandweerorganisatie behoren.

2014 is het jaar waarin de basis op orde moet komen. Eveneens is 2014 het jaar waarin de resultaten van het Programma Meer-Anders-Minder (MAM) uitgewerkt en vastgesteld moeten worden, die input vormen voor het in 2015 op te stellen beleidsplan voor de periode 2016 – 2019. Het programma MAM behelst een opdracht voor zowel een organisatieversterking als een financiële bezuinigingsopgave (Besluit Dagelijks Bestuur, 19 oktober 2013).

Het werkplan 2014 beschrijft met name de voornemens die verband houden met de verdere organisatie-inrichting. Het accent zal daarbij liggen op het verder en beter op elkaar afstemmen van de activiteiten binnen en tussen de sectoren risicobeheersing, operationele voorbereiding, incidentbestrijding, middelen en concernstaf. Daarnaast komen activiteiten aan de orde die gericht zijn op het verder verkrijgen van overzicht en inzicht. Dit met als doel om dit jaar voorstellen te presenteren voor de inrichting van de brandweezorg op Cebeon-niveau conform de vastgestelde Routekaart Cebeon (onderdeel van programma MAM).

De activiteiten en ontwikkelingen die tot het programma MAM behoren worden in separate MAM documenten uitgewerkt.

Dit werkplan draagt de titel 'Op het spoor naar de toekomst'. Nadat in 2011 het fundament is gelegd, is in 2012 het organisatiebouwwerk verder opgetrokken en is in 2013 de nieuwbouw uit de steigers gekomen. De volledige organisatie-inrichting neemt naar verwachting vier jaar in beslag. Het bouwproces ligt op schema; de oplevering is aanstaande en de organisatie richt zich op het spoor naar de toekomst.

*Aandachtspunten:*

Terugkijkend op de eerste drie jaren als nieuwe brandweerorganisatie, kan geconcludeerd worden dat de externe prestaties (incidentbestrijding, risicobeheersing, bestuurlijke advisering/ondersteuning) naar behoren zijn. De interne organisatiekracht dient echter verder versterkt te worden, om zowel de externe prestaties te kunnen blijven leveren c.q. te kunnen verbeteren, als ook te kunnen voldoen aan de bestuurlijke opdracht om te komen tot het Cebeon-kostenniveau.

*Kader voor het Korpswerkplan 2014:*

Brandweer Hollands Midden: samen sterker dan alleen!, Inrichtingsplan op hoofdlijnen, d.d. 18 december 2009;  
Organisatieplan Brandweer Hollands Midden, d.d. 1 september 2010;  
VRHM Regionaal Beleidsplan 2012 – 2015;  
Mutidisciplinaire werkplannen 2014;  
Routekaart Cebeon d.d. 29 maart 2012;  
Programma begroting 2014 en meerjarenramingen 2015 – 2017 Veiligheidsregio Hollands Midden, d.d. 27 juni 2013;  
Programmaplan Meer-Anders-Minder, d.d. 19 oktober 2013.

### **3. Implementatie en communicatie**

Onder regie van het Directieteam van Brandweer Hollands Midden zal uitvoering worden gegeven aan de in het jaarplan opgenomen voornemens. De inhoud van het jaarplan wordt gepubliceerd via het intranet en wordt nader toegelicht in het interne nieuwsblad 'ROOD'.

### **4. Bijlagen**

1. Korpswerkplan 2014 Brandweer Hollands Midden.

### **5. Historie besluitvorming**

Dagelijks Bestuur: 30 januari 2014 vastgesteld.



## **Op het spoor naar de toekomst**

### **Korpswerkplan 2014**

Datum Januari 2014  
Kenmerk BHM-2014-002452  
Auteurs Concernstaf / Beleid en strategie  
Versie 1.0, AB VRHM 27 maart 2014

# 1 Inleiding

De Brandweer Hollands Midden is op 1 januari 2011 formeel gestart als nieuwe brandweerorganisatie. Zij is gevormd uit de 25 gemeentelijke brandweerkorpsen en het regiobureau van de toenmalige regionale brandweer. Daarnaast behoort per 1 januari 2014 de brandweezorg in de gemeente Katwijk eveneens tot Brandweer Hollands Midden. Hiermee is binnen de Veiligheidsregio Hollands Midden sprake van een volledig geregionaliseerde brandweerorganisatie.

Mensen die de brandweer nodig hadden, hebben in de achterliggende jaren weinig of niets gemerkt van deze grote organisatieverandering. De hulpverlening en dienstverlening aan de inwoners en de gemeentebesturen is onverstoord gecontinueerd. Vanuit die invalshoek lijkt de opvatting gerechtvaardigd dat de nieuwe organisatie al volledig is ingeregeld. Toch is daarvan nog geen sprake. In de eerste drie jaar van de organisatie is veel werk verzet om de nieuwe organisatie in te richten en in te regelen. Daarmee zijn al veel zaken ingeregeld die tot de basis van een brandweerorganisatie behoren.

2014 is het jaar waarin de basis op orde moet komen. Eveneens is 2014 het jaar waarin de resultaten van het Programma Meer-Anders-Minder (MAM) uitgewerkt en vastgesteld moeten worden, die input vormen voor het in 2015 op te stellen beleidsplan voor de periode 2016 – 2019. Het programma MAM behelst een opdracht voor zowel een organisatieversterking als een financiële bezuinigingsopgave (Besluit Dagelijks Bestuur, 19 oktober 2013).

Het werkplan 2014 beschrijft met name de voornemens die verband houden met de verdere organisatie-inrichting. Het accent zal daarbij liggen op het verder en beter op elkaar afstemmen van de activiteiten binnen en tussen de sectoren risicobeheersing, operationele voorbereiding, incidentbestrijding, middelen en concernstaf. Daarnaast komen activiteiten aan de orde die gericht zijn op het verder verkrijgen van overzicht en inzicht. Dit met als doel om dit jaar voorstellen te presenteren voor de inrichting van de brandweezorg op Cebeon-niveau conform de vastgestelde Routekaart Cebeon (onderdeel van programma MAM).

De activiteiten en ontwikkelingen die tot het programma MAM behoren worden in separate MAM documenten uitgewerkt.

Dit werkplan draagt de titel 'Op het spoor naar de toekomst'. Nadat in 2011 het fundament is gelegd, is in 2012 het organisatiebouwwerk verder opgetrokken en is in 2013 de nieuwbouw uit de steigers gekomen. De volledige organisatie-inrichting neemt naar verwachting vier jaar in beslag. Het bouwproces ligt op schema; de oplevering is aanstaande en de organisatie richt zich op het spoor naar de toekomst.

Dit werkplan blikt in hoofdstuk 2 terug op 2013. Op de resultaten van dit jaar bouwen we in 2014 verder. Vervolgens wordt in hoofdstuk 3 stilgestaan bij de missie, visie en doelstellingen van de Brandweer Hollands Midden en de stappen van de komende jaren. Op basis van dit meerjarenbeeld zal in hoofdstuk 4 worden ingegaan op dat wat in 2014 gerealiseerd moet worden. Dit vormt de kern van dit werkplan. Tot slot beschrijven hoofdstuk 5 en 6 respectievelijk de financiën en de wijze van verantwoording over de realisatie van de voornemens in dit werkplan.

## 2 Terugblik op 2013

Voor dat wordt ingegaan op de voorgenomen activiteiten voor het jaar 2014 wordt in dit hoofdstuk een korte terugblik op 2013 gemaakt. Daarbij zal eerst ingegaan worden op activiteiten die zich kenmerken als anticipatie op externe ontwikkelingen en doorontwikkeling van de interne organisatie. Het hoofdstuk wordt afgesloten met vermeldenswaardige resultaten vanuit het *going concern*.

### Anticipatie op externe ontwikkelingen

#### *Organisatorische en financiële meerjaren strategie*

Het eerste jaar van de Brandweer Hollands Midden (2011) was een planloos jaar. Begin 2012 is daarom ingezet op een meerjarenplan en vaststelling van een financiële strategie om op termijn aan de Cebeon-norm te kunnen voldoen. Een en ander is vastgelegd in het bestuurlijk vastgestelde Korpswerkplan 2012, met daarin de werkvolgorde in meerjarenperspectief en 'de routekaart Cebeon'. Hiervoor is in 2013 een nadere uitwerking gemaakt in het reeds vastgestelde Programmaplan Meer-Anders-Minder (MAM).

#### *Vorbereiding samenvoeging meldkamers Hollands Midden en Haaglanden*

In 2012 is besloten tot samenvoeging van de meldkamers Hollands Midden en Haaglanden. De operationele gevolgen hiervan, voor wat betreft alarmeringsprocessen en -procedures, zijn in 2013 uitgewerkt en de voorbereidingen voor de fysieke samenvoeging van de meldkamers zijn op dit moment in uitvoering (planning samenvoeging: mei 2014).

#### *Start risicogestuurd (multidisciplinair) adviseren en toezicht houden*

In 2013 heeft Brandweer Hollands Midden een start gemaakt met het risicogestuurd werken. Dit kwam tot uiting in de brandveiligheidsadvisering en het risicogestuurd toezicht. Daarnaast is multidisciplinaire advisering omtrent risicobeheersing de praktijk geworden. Daarbij is eveneens de samenwerking en informatieuitwisseling met de uitvoeringsdiensten verder gegroeid. Tenslotte is een start gemaakt met de anticipatie op de private plantoetsing.

#### *Invlechting Brandweer Katwijk*

Samen met gemeente Katwijk en de voormalige Brandweer Katwijk is de invlechting voorbereid. De brandweezorg binnen de gemeente Katwijk is per 1 januari 2014 aan Brandweer Hollands Midden overgedragen. Negen medewerkers hebben een nieuwe functie binnen BHM gekregen en 96 vrijwilligers hebben een aanstelling bij Brandweer Hollands Midden gekregen.

### Doorontwikkeling van de interne organisatie BHM

Voor de ontwikkeling en versterking van de eigen organisatie zijn in 2013 onderstaande zaken gerealiseerd:

- De procesafspraken omtrent brandveiligheidsadvisering en – toezicht zijn geëvalueerd. Mede op basis hiervan is aandacht geschonken aan een korte doorlooptijd voor de adviezen van risicobeheersing. Hiervoor is het werkproces aangepast. Daarnaast is de elektronische handtekening ingevoerd.
- Binnen de beroepskazernes is een nieuw 24-uurs roosters geïmplementeerd. Hiermee is in veel zaken overeenstemming tussen de kazernes bereikt en kan onderling bezetting worden vervangen. Daarnaast is een efficiency van 7 FTE bereikt.
- Om als vrijwilligers en organisatie inzicht te krijgen in de beschikbare capaciteit voor de paraatheid bij de vrijwillige kazernes, is gestart met de implementatie van een informatiesysteem voor paraatheidsregistratie. In 2013 is dit voor 20 van de vrijwillige brandweerkazernes gebeurd, in 2014 volgen de overige kazernes.
- Per 1 januari 2014 dienen operationele functionarissen gekeurd te worden via de landelijke methodiek van de Aanstellingskeuring en het Periodiek Preventief Medisch Onderzoek. In 2013 zijn hiervoor de voorbereidingen getroffen.

- Er is een eerste verbetering in de logistieke organisatie omtrent het ademlucht gemaakt. Daarnaast is nieuw duikapparatuur voor alle duikteams aangekocht en wordt de implementatie uitgevoerd.
- Voor de jaarlijkse actualisatie van de Kazerne Volgorde Tabel is een integraal werkproces ingericht en geborgd.
- Vanwege het risico op duinbranden is specifiek aandacht geschonken aan voorbereidingen hierop en is eveneens een grote operationele oefening gehouden.
- Alle 43 personeelsverenigingen hebben een juridisch fundament gekregen (zover daar nog geen sprake van was). Daarnaast zijn met alle Personeelsverenigingen identieke financiële (werk)afspraken gemaakt.
- Er zijn weer stappen gemaakt naar een samenhangend informatiesysteemlandschap. De ontwikkelingen waren gericht op een visie hieromtrent, koppelingen tussen systemen, business intelligence (BI) en de inrichting van het documentmanagement.
- Er is een eerste stap gezet naar een functionerings- en beoordelingscyclus.

### **Going concern**

#### *Reguliere activiteiten en producten BHM*

In 2013 heeft Brandweer Hollands Midden 7.214 incidenten afgehandeld. Dit jaar zijn er 1541 Wabo adviezen en 1509 adviezen voor evenementen gegeven. En 3098 overige adviesaanvragen behandeld, bijvoorbeeld inzake doormeldingen van een brandmeldsysteem, gebruiksmeldingen, ontruimingsplannen, verkeersbelemmeringen, vuurwerk en horeca.

Er zijn 3224 bezoeken in het kader van brandveiligheidstoezicht gebracht. Door de vrijwilligers zijn 75.903 uren geoefend. Daarnaast is op teamniveau binnen de hoofdstructuur van de crisisbeheersing geoefend met als doel de (multidisciplinaire) samenwerking tussen teams en informatie-uitwisseling door te ontwikkelen.

Opvallende projecten in 2013 waren:

- Geen Nood bij Brand (brandveiligheid bij zorginstellingen)
- Terugdringen loze meldingen (project STOOM)
- Brandveiligheidscampagne: 'Wat doe jij bij brand'?
- Beleid bedrijfsbrandweer
- Oplevering brandweerkazerne Hazerswoude
- Aanbesteding en start implementatie Digitale Bereikbaarheids Kaart
- Invoering nieuwe portofoons en omnummer van voertuigen
- Ontwerp en aanbesteding nieuwe CoPI-bak en GSE- container
- Nieuwe werkwijze planvormingsproducten ((multi) informatiekaarten)
- Partner convenanten Spoor en Gas & Elektriciteit
- Invoering After Action Review methode (evaluatiemethode)
- Multidisciplinaire grootschalige oefening 'Samen Sterker'

### 3. Missie, visie, doelstellingen en werkvolgorde

In het Korpswerkplan 2012 is een gedeeld toekomstbeeld en de koers van Brandweer Hollands Midden voor de periode 2011 – 2014 gepresenteerd. Dit is verwoord in een missie, visie en meerjarendoelstellingen. In het Korpswerkplan 2013 zijn deze overgenomen. Dit toekomstbeeld en deze meerjarendoelstellingen beoogden dat de organisatie-inrichting van de Brandweer Hollands Midden na de regionalisering in 2014 volledig was afgerond. In belangrijke mate is hieraan voldaan, waarbij opgemerkt moet worden dat de inrichting van de organisatie nooit volledig afgerond is. Steeds vragen interne of externe ontwikkelingen om aanpassingen.

Mede op basis van de resultaten van het Programma MAM zal in 2015 een nieuw beleidsplan worden opgesteld voor de periode 2016 – 2019. Onderstaand worden de in 2012 opgestelde missie en visie herhaald en zal in op hoofdlijnen ingegaan worden op de meerjarendoelstellingen en werkvolgorde voor de periode na 2014.

#### **Missie**

*Brandweer Hollands Midden maakt leven in de 25 gemeenten van de Veiligheidsregio Hollands Midden (brand)veilig.*

#### **Visie**

*Inzicht in veiligheidsrisico's vormt de belangrijkste basis onder de aanpak van ons werk. Voorkomen vinden we beter dan blussen. Maar als onze hulp nodig is, dan gaan we als de brandweer. Daarom staan we altijd paraat met vakbekwame mensen en bedrijfszeker materieel. Dat kunnen we niet alleen, maar zoeken daarvoor de samenwerking met partners en inwoners.*

#### **Meerjaren doelstellingen**

Brandweer Hollands Midden heeft de volgende meerjaren doelstellingen voor ogen betreffende de periode 2012 - 2014. BHM kiest er bewust voor tijd te nemen de organisatie-inrichting planmatig af te ronden en inhoudelijke vakontwikkelingen goed te doorgronden. 2014 is het laatste jaar van deze planperiode waarbij ingezet wordt op het volgende resultaat:

- I. *In 2014 staat Brandweer Hollands Midden als een huis*
  - Het inrichtingsproces is volledig afgerond. Dit kenmerkt zich als volgt:
    - *De resultaatgestuurde organisatie is een praktisch feit;*
    - *Iedereen kent de taken, (resultaat)verantwoordelijkheden en bevoegdheden;*
    - *We anticiperen op veranderingen in de omgeving;*
    - *Onze medewerkers zijn toegerust voor hun (operationele) werkzaamheden.*
- II. *In 2014 zijn de kernwaarden herkenbaar in de werkwijze van Brandweer Hollands Midden*
  - Intern en extern: behulpzaam, deskundig en daadkrachtig.
  - Inhoudelijk: omgevingsbewust, risicogestuurd en eenduidig.
  - Bedrijfsmatig: niet toevallig presterend en transparant.
- III. *In 2014 komen de producten en diensten en bijbehorende resultaten van Brandweer Hollands Midden niet toevallig tot stand en zijn deze in overeenstemming met afgesproken prestatie- en kwaliteitsnormen*
  - De resultaten van de sectoren binnen BHM zijn afgeleid uit het risicoprofiel, zijn inzichtelijk en herkenbaar en tevens voorzien van kwaliteits- en prestatie-indicatoren.
  - De primaire sectoren voorzien in een bruikbare behoeftestelling welke minimaal bestaat uit gewenste resultaten en bijbehorende kwaliteit.
  - De ondersteunende sectoren werken vraaggestuurd en stellen de vakexpertise beschikbaar aan de behoeftesteller.

- De werkprocessen van alle producten en diensten en afhankelijkheden tussen de sectoren zijn inzichtelijk.
- Monitoring en uitvoering van de PDCA cyclus vormen de basis van doorontwikkeling en veranderingen.
- De kosten zijn volledig transparant.

*IV. In 2014 staat Brandweer Hollands Midden gereed op het gewenste spoor naar de toekomst*

- Het efficiencyvoordeel van de regionalisering is bekend.
- Mogelijkheden voor kwaliteitsverbeteringen en besparingskansen zijn bekend.
- Nieuwe verhoudingen tussen brandpreventie (Brandveilig leven) en brandbestrijding (kazerne- en materieelconfiguraties) zijn doorgerekend.
- Er is voldaan aan de bestuurlijke opdracht om met voorstellen te komen die kunnen leiden tot de financiële dekking van de brandweezorg op Cebeon-niveau.

### **Tussenjaar 2015**

In 2014 wordt ingezet op de definitieve realisatie van de meerjarendoelstellingen 2012 – 2014 zoals hierboven omschreven. Belangrijk onderdeel hiervan zijn de doelstellingen beschreven onder IV. Feitelijk zijn dit de resultaten van het eerste deel van het programma MAM.

In 2015 zullen de resultaten van het programma MAM benut worden als kaders voor het op te stellen beleidsplan 2016-2019. Daarom wordt 2015 een tussenjaar genoemd. De MAM-voornemens en – besluiten zullen vertaald worden in actiepunten voor de 10, 9,4,9, 8.5nen 2016, 2017 en 2018 en zullen als geheel invulling moeten geven aan het restant van de Cebeon-besparingsopgave.

### **Werkvolgorde in meerjarenperspectief**

Bovenstaande meerjarendoelstellingen zijn gericht op 2014 geformuleerd. In onderstaand schematisch overzicht is weergegeven welke tussenstappen hiervoor in respectievelijk 2012, 2013 en 2014 moe(s)ten worden gerealiseerd. De doelstellingen voor de periode 2016 – 2018 zullen te zijner tijd nader worden geconcretiseerd.



In onderstaande figuur worden de kerndoelstellingen voor de periode 2011 – 2018 gevisualiseerd.

| 2011  | 2012  | 2013   | 2014   | 2015  | 2016  | 2017  | 2018  |
|---|---|--|--|---|---|---|---|
| <i>Startjaar planloos</i>   | <i>Samen optrekken</i>  | <i>Uit de steigers</i>   | <i>Op het spoor naar de toekomst</i>   | <i>Tussenjaar</i>   |   |   |   |
|   |   |  | <b>ZICHT OP MOGELIJKHEDEN VOOR EFFICIENCYWINST EN KWALITEITS VERBETERINGEN (PROGRAMMA MAM, FASE 1)</b>   |   |   |   |   |
|   | <b>Planperiode beleidsplan VRHM 2012-2015</b>   |  |  |   | <b>Planperiode beleidsplan VRHM + BHM 2016-2019</b>                                   |   |   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ De winkel blijft open</li> <li>▪ Opstarten</li> <li>▪ Uitvoeren plaatsings-procedure</li> <li>▪ Invulling resterende vacatures</li> <li>▪ Persoonlijk Arbeids-voorwaarden-vergelijkings-proces per medewerker</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Uitvoeren jaarschijf 2012 beleidsplan VRHM</li> <li>▪ De basis op orde</li> <li>▪ Opstellen brandweer-ricoprofiel</li> <li>▪ Vaststellen produkten en diensten</li> <li>▪ Behoefte-stelling en samenwerking-afspraken tussen sectoren</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Uitvoeren jaarschijf 2013 beleidsplan VRHM</li> <li>▪ Afronden beschrijving werkprocessen</li> <li>▪ Onderzoeks-jaar ten behoeve van nieuwe brandweezorg concepten</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Uitvoeren jaarschijf 2014 beleidsplan VRHM</li> <li>▪ Mogelijkheden voor introductie nieuwe brandweezorg concepten, inclusief besparings-kansen, gereed voor bestuurlijke besluitvorming</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Uitvoeren jaarschijf 2015 beleidsplan VRHM</li> <li>▪ Opstellen beleidsplan VRHM + BHM 2016-2019</li> <li>▪ Start introductie nieuwe brandweezorg -concepten op basis van bestuurlijke besluitvorming</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realiseren beleidvoor-nemens 2016</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realiseren beleidvoor-nemens 2017</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realiseren beleidvoor-nemens 2016</li> <li>▪ Laatste jaar realisatie Cebeon-besparingsopg ave</li> </ul> |

## 4. Werkplan 2014 op hoofdlijnen

Voor alle organisatieonderdelen van Brandweer Hollands Midden geldt dat de reguliere taken, conform het organisatieplan, uitgevoerd worden. Verder worden de actiepunten uit de jaarschijf 2014 van het Regionaal Beleidsplan 2012-2015 Veiligheidsregio Hollands Midden, waarvoor de Brandweer Hollands Midden verantwoordelijk is, uitgevoerd. Daarnaast levert de Brandweer Hollands Midden een actieve deelname aan de multidisciplinaire werkgroepen in de veiligheidsregio en overige multidisciplinaire producten en diensten.

### **Extern presteren, intern versterken!**

Terugkijkend op de eerste drie jaren als nieuwe brandweerorganisatie, kan geconcludeerd worden dat de externe prestaties (incidentbestrijding, risicobeheersing, bestuurlijke advisering/ondersteuning) naar behoren zijn. De interne organisatiekracht dient echter verder versterkt te worden, om zowel de externe prestaties te kunnen blijven leveren c.q. te kunnen verbeteren, als ook te kunnen voldoen aan de bestuurlijke opdracht om te komen tot het Cebeon-kostenniveau. Naast de inspanningen hiervoor op sectoraal niveau binnen de brandweerorganisatie, wordt er in 2014 op concernniveau gestuurd op een aantal onderwerpen:

1. het verbeteren van de interne verbinding (o.a. definiëren producten, kwaliteitsafspraken en werkprocessen tussen alle sectoren);
2. het verbeteren van de besturing (o.a. doorontwikkeling van de P&C-cyclus, vergroting van het inzicht in de prestaties en kosten, de opzet van volledige en actuele administraties);
3. het verbeteren van de ondersteuning (o.a. versneld versterken facilitaire proces);
4. het opstellen van een bestuurlijk voorstel om te komen tot het Cebeon-kostenniveau (MAM-programma).

### **Versneld versterken**

De nog jonge brandweerorganisatie heeft een grote financiële taakstelling (zie ook hoofdstuk 5 Financiën), waarvoor in 2014 concrete voorstellen zullen worden gedaan aan het bestuur. Tegelijkertijd bevindt de organisatie zich nog in de opbouwfase en dient de organisatiekracht versterkt te worden. Het bestuur heeft deze uitdaging onderkend en additionele middelen beschikbaar gesteld via een bestemmingsreserve (Algemeen Bestuur d.d. 28 juni 2012). Hiermee kunnen projecten/ontwikkelingen worden gefinancierd die leiden tot 'versneld versterken': sneller de gewenste en noodzakelijke organisatiekracht behalen, zodat er sneller voldaan kan worden aan de financiële taakstelling c.q. er daadwerkelijk gekomen kan worden tot een structurele verlaging van de brandweerkosten tot het Cebeon-kostenniveau.

Een goed voorbeeld hiervan is het project Facilitaire 2.0. Voor de nieuwe brandweerorganisatie is het facilitaire proces, mede gelet op de omvang van de nieuwe organisatie, relatief onbekend. Toch levert een effectief en efficiënt ingericht facilitaire proces, naast een betrouwbare interne dienstverlening, belangrijke besparingskansen op. Dit is dan ook de reden dat via het project Facilitaire 2.0, geïnvesteerd wordt in het versneld versterken van dit proces.

### **Cebeon-grenzen opzoeken**

Bij het besluit over de regionalisering van de brandweer heeft het bestuur bepaald dat de kosten voor de brandweezorg in Hollands Midden op termijn dienen te dalen tot Cebeon-niveau.

In de bestuurlijk vastgestelde routekaart Cebeon is vastgelegd in welke tijdsvolgorde en financiële omvang gekomen wordt tot het Cebeon-niveau (2017, uiterlijk in 2018).

In het programmaplan MAM (Meer, Anders, Minder) is door de brandweer aangegeven in welke stappen gekomen wordt tot een bestuurlijk voorstel (planning: vergadering Algemeen Bestuur d.d. 13 november 2014). In dit voorstel zal de brandweer aangeven op welke wijze een daling van de kosten voor brandweezorg tot het Cebeon-niveau mogelijk is en wat hiervan de (mogelijke) consequenties zijn voor de kwaliteit van de brandweezorg in de regio. Door het bestuur zijn op voorhand geen voorbehouden gemaakt over de reikwijdte van deze zoektocht. Dit betekent dat binnen alle facetten

van de organisatie onderzocht wordt welke besparingsmogelijkheden er zijn. Het bestuur wordt hierbij nadrukkelijk betrokken.

Belangrijk is te vermelden dat de Cebeon-taakstelling niet op zichzelf staat, maar bezien en afgewogen dient te worden in het kader van de noodzakelijke doorontwikkeling van de jonge brandweerorganisatie en brandweer gerelateerde maatschappelijke ontwikkelingen (uiteraard vertaald in financiële consequenties). Dit zal ook tot uiting komen in het bestuurlijke voorstel, zie hiervoor hoofdstuk 2, paragraaf '*Organisatorische en financiële meerjaren strategie*'.

Per organisatieonderdeel van Brandweer Hollands Midden zullen in 2014 een aantal specifieke zaken opgepakt worden, in aanvulling op de reguliere werkzaamheden. Deze worden hieronder op hoofdlijnen benoemd.

### **Risicobeheersing**

Om risico's te kunnen beheersen, moeten risico's bekend zijn. Brandweer Hollands Midden ontwikkelt zich tot een risicogestuurde organisatie. Eén van de basiselementen hiervoor is het brandweerrisicoprofiel. Dit profiel is een nadere uitwerking en verdieping van het regionaal risicoprofiel, op die punten die van belang zijn voor de brandweer. Het brandweerrisicoprofiel vormt de basis voor de toekomstige inrichting, producten en diensten van de brandweer. Daarmee vormt het een belangrijk fundament om invulling te kunnen geven aan de bestuurlijke opdracht over de financiering van de brandweezorg. Begin 2014 zal een risicoprofiel voor branden worden opgeleverd. Gedurende het jaar zal dit aangevuld worden met andere soorten risico's en de systematiek van het brandweerrisicoprofiel verder worden ontwikkeld.

In het verlengde hiervan wordt er deelgenomen aan het landelijke project *Geen nood bij brand, brandveiligheid in de zorg*. Deze inspanningen moeten leiden tot meer inzicht in de risico's en dienen als basis om te komen tot een verhoogde brandveiligheid bij zorginstellingen. Bijvoorbeeld door vergroting van risicobewustzijn, het verstevigen van de Bedrijfshulpverleningsorganisatie. In 2014 is hiervoor een pilot gestart met drie zorginstellingen.

Het aantal ongewenste en onechte meldingen via automatische brandmeldsystemen (OMS-meldingen) blijft, ondanks eerdere inspanningen om dit te verminderen, te hoog. Daarom wordt het beleid om te komen tot minder nodeloze meldingen, op basis van het landelijke project STOOM, voortgezet.

De kwaliteit en tijdigheid van de brandveiligheidsadviesing aan gemeenten en omgevingsdiensten blijft de aandacht houden als gevolg op de evaluatie in 2013 en het invoeren van de elektronische handtekening. De werkwijze en prioritering binnen de toezichtactiviteiten worden op één niveau gebracht, waarbij de focus van regelgedreven toezicht verschuift naar risicotoezicht. De aandacht gaat met name naar de aanwezige risico's en rol en mogelijkheden van de eigenaar. Dit is vertaald in een reeds verzonden Uitvoeringsprogramma Toezicht Brandveiligheid 2014 (d.d. 1 augustus 2013, UIT-2013-032921).

De inrichting en uitvoering van (multi) evenementenveiligheidsadviesing aan gemeenten wordt doorgezet. Tevens worden wettelijke adviestrajecten op het gebied van o.a. BRZO-bedrijven en bestemmingsplannen, gezamenlijk met partners binnen de VRHM en omgevingsdiensten verder ontwikkeld. Voor wat betreft BRZO-bedrijven wordt de uitvoering gezamenlijk met de andere veiligheidsregio's binnen Provincie Zuid-Holland uitgevoerd.

De ingezette samenwerking met de Regionale Uitvoeringsdiensten (RUD)/Omgevingsdiensten wordt voortgezet. In 2014 krijgt de onderlinge informatie-uitwisseling nadrukkelijk de aandacht.

Binnen de sector Risicobeheersing wordt capaciteit en kennis meer flexibel ingezet, op basis van de werkdruk en planning binnen alle districten. Eveneens bereidt Brandweer Hollands Midden zich voor op de ontwikkeling van plantoetsing door private partijen.

### **Incidentbestrijding**

Om het restrisico in de regio tijdens een incident te kunnen bestrijden is een parate incidentbestrijding organisatie ingericht die bestaat uit vakbekwame medewerkers en parate middelen. In 2014 zal het formatie- en materieelplan voor de sector Incidentbestrijding worden afgerond. Het waarborgen van de paraatheid is een belangrijk onderwerp binnen de Brandweer Hollands Midden. Het versterken van onze huidige paraatheid blijft aandacht behoeven. Hiervoor worden ondersteunende middelen

ingevoerd. Bijvoorbeeld de afronding van de implementatie van het paraatheidinformatiesysteem voor nog 22 vrijwillige kazernes en de inzet van opstappers (kantoormedewerkers). En het ingevoerde 24-uurs rooster voor de beroepskazernes wordt geëvalueerd en verbeterpunten in gang gezet.

Op basis van de daadwerkelijk gerealiseerde opkomsttijden zal conform het ingerichte KVT-systeem (Kazerne Volgorde Tabel), de KVT in 2014 geactualiseerd worden op basis van de gerealiseerde tijden uit 2013.

De verhuizing van de meldkamer naar de Yp en de invoer van het nieuwe keuringsstelsel van het personeel zal ook in 2014 aandacht vragen vanuit de incidentbestrijdingsorganisatie.

In 2014 zal een visie Vrijwilligheid binnen Brandweer Hollands Midden tot stand komen. De uitvoering van activiteiten voor de facilitering van vrijwilligers wordt voortgezet. Waar nodig worden vrijwilligers geworven op basis van het in 2013 opgestelde wervingsbeleid. De aandacht voor het relatiebeheer met de hoofdwerkgevers blijft. Eveneens blijft geïnvesteerd worden in de algemene vitaliteit van de vrijwillige kazernes.

De activiteiten van de jeugdbrandweer worden in 2014 voortgezet eveneens wordt helder op welke wijze dit onderdeel verder vormgegeven wordt binnen de brandweerorganisatie.

In 2014 zal het nieuwe materieel van de Gevaarlijke Stoffen Eenheden en de Technische Hulpverlening Unit paraat gezet worden. De betrokken medewerkers en vrijwilligers zullen zich hierop voorbereiden. Eveneens zal de uitwerking van Specialismen op Maat (landelijke samenwerking) verder worden uitgewerkt. Samen met de sectoren Risicobeheersing en Operationele Voorbereiding wordt de werkwijze omtrent de nieuwe brandweerdoctrine geanalyseerd.

Om diverse redenen dienen voor de huidige kazernes Leiden-Noord (verouderde huisbevestiging/ongunstige ligging), Stolwijk (verkoop locatie door gemeente), Bodegraven (ongunstige ligging) en Zwammerdam (onvoldoende functioneel) herhuisvestigingsonderzoeken uitgevoerd te worden.

Ook in 2014 participeert Brandweer Hollands Midden in de USAR – organisatie. Zij stelt zich hiervoor paraat en levert een bijdrage aan de organisatorische aspecten.

### **Operationele voorbereiding**

De Brandweer Hollands Midden is een lerende organisatie. Naast het verder ontwikkelen en implementeren van een sluitende (mono- en multi-) evaluatiesystematiek en analysemethodiek voor landelijke incidenten, wordt ook gestart met het uitvoeren van eigen brandonderzoek (in samenwerking met de Brandweer Haaglanden en de Politie Eenheid Den Haag). Daarnaast zal de aansluiting tussen evaluatie- en leerinstrumenten verder worden ontwikkeld.

De vakbekwaamheid van operationele en multidisciplinaire medewerkers wordt vastgelegd in zogeheten vakbekwaamheidsspaspoorten. De uitvoering van het opleiden en oefenen (met name basiszorg en specialismen) wordt doorontwikkeld. De aandacht gaat uit naar een integrale planning en een volledig ingericht werkproces, betreffende voorbereiding, begeleiding en evaluatie van alle vakbekwaamheidsactiviteiten. Dit wordt met name afgestemd met belanghebbenden binnen sector Incidentbestrijding en Middelen.

De fusie van de meldkamer zal verder voorbereid worden en na de verhuizing nazorg vergen. In het kader van de gezamenlijke meldkamer in de Yp wordt een analyse gemaakt van de impact voor wat betreft de multidisciplinaire crisisbeheersing.

In aanvulling op de gemaakte afspraken met de veiligheidsregio's Kennemerland en Haaglanden zullen met Utrecht, Amsterdam-Amstelland en Zuid-Holland Zuid afspraken worden gemaakt over interregionale operationele samenwerking. Hiermee kan de hulpverlening in sommige delen van de regio versneld worden (over-en-weer).

Hoogwater is één van de majeure risico's in het regionaal risicoprofiel. In samenwerking met o.a. de waterschappen en TNO wordt verder gewerkt aan een versterking van de informatiepreparatie bij hoogwater.

In maart 2014 wordt de Nuclear Security Summit in Nederland gehouden. Brandweer Hollands Midden zal samen met de multidisciplinaire partners hiervoor voorbereidingen treffen.

Na een zorgvuldige voorbereiding wordt in 2014 de Digitale Bereikbaarheidskaart (DBK) ingevoerd, waarbij het proces objectpreparatie is ingebed. Begin 2014 wordt de aanbesteding van de DBK afgerond en de implementatie gestart.

## **Middelen**

Belangrijke besparingskansen doen zich voor door een effectieve en efficiënte inrichting van de bedrijfsvoering. Er dient wel versneld versterkt te worden. Dit is op een groot aantal onderwerpen binnen het project Facilitair 2.0 in gang gezet.

De interne afhandeling van bestellingen (incl. betalingen) wordt gestroomlijnd. De facturenstroom wordt gedigitaliseerd.

Binnen het facilitaire proces wordt o.a. gekomen tot een verdere productstandaardisatie, logistieke optimalisatie en leveranciersmanagement. Hiervoor is o.a. een verbetering van het facilitair managementinformatiesysteem noodzakelijk. Tevens wordt gekeken naar de toekomstige organisatie van de ICT-taken.

De kazerne Sassenheim wordt verbouwd. Ook zullen bij veel kazernes vrijgekomen ruimten worden heringericht. Daarnaast wordt het onderhoud en beheer van de ademluchttoestellen verbeterd en nieuwe duiktoestellen worden geïmplementeerd.

De nieuwe CoPI-bak wordt in 2014 ingericht opgeleverd.

Binnen het personeelsinformatiesysteem wordt ESS-MSS verder geoperationaliseerd. Hiermee zijn medewerkers en leidinggevendenden zelf verantwoordelijk voor de juistheid en tijdigheid van bepaalde personeelsinformatie. Het personeelsinstrumentarium wordt verder ontwikkeld (o.a. functionerings- en beoordelingscyclus, opleidingsplan, tweede loopbaanbeleid).

Dit jaar wordt gestart met de nieuwe landelijke aanstellingskeuring en PPMO-keuring (Periodiek Preventief Medisch Onderzoek) voor alle repressieve medewerkers.

Tevens wordt het VGW-beleid (Veiligheid, Gezondheid en Welzijn) nader uitgewerkt en keuringsbeleid van duikers geformuleerd. Ook wordt een Risico Inventarisatie en Evaluatie voor de operationele functies gehouden. Daarnaast wordt beleidsontwikkeling omtrent Geweld tegen Hulpverleners en de samenwerking met justitie opgepakt.

De evaluatie van het functie- en formatieboek wordt opgestart.

Met de in 2012 gekozen Ondernemingsraad en ingesteld Georganiseerd Overleg wordt op een constructieve wijze vorm en inhoud gegeven aan de medezeggenschap.

## **Concernstaf**

Een groot aantal verbeteringslagen die eerder zijn genoemd onder het kopje “extern presteren, intern versterken” worden geïnitieerd vanuit de Concernstaf.

Bij de eerder gedefinieerde producten en diensten, worden de kwaliteitsafspraken afgemaakt.

Om meer kostentransparantie te verkrijgen wordt Business Intelligence (BI) vormgegeven. Hiermee wordt meer inzicht verkregen in de kosten, prestaties van de brandweer en personeelsinformatie.

Eveneens wordt het informatiemiddel Operationele Prestatie Indicatoren geëvalueerd en doorontwikkeld, met als doel voor gemeenten beter inzicht in de prestaties van de brandweer te genereren. Beide trajecten zijn van cruciaal belang om te komen tot de vastgestelde Cebeon-taakstelling.

Het documentmanagement (incl. besluitvormingsproces) wordt verder ontwikkeld en de integratie van de bedrijfsvoeringssystemen (geïntegreerd informatiesysteemlandschap) versterkt.

Veel projecten en beleidsontwikkelingen worden ondersteund met communicatie op maat. Team communicatie ondersteunt eveneens de Brandpreventieweken. De beleid-, planning- en controlcyclus wordt versterkt, in samenhang met die van de veiligheidsregio.

De invlechting van Brandweer Katwijk wordt begin 2014 afgerond en overgedragen aan de lijnorganisatie.

## 5. Financiën

Het financiële meerjarenperspectief van Brandweer Hollands Midden is vastgelegd in de Routekaart Cebeon (Algemeen Bestuur d.d. 29 maart 2012) en de programmabegroting 2014 (Algemeen Bestuur 27 juni 2013). Voor 2014 betekent dit de tweede van in totaal drie jaarlijkse tranches die moeten leiden tot een 5%-taakstelling in 2015. Deze financiële taakstelling voor 2014 wordt bereikt door, vooruitlopend op de evaluatie van het functie- en formatieboek in 2014 (onderdeel programma MAM), openstaande vacatureruimte structureel niet in te vullen en overige besparingsmogelijkheden binnen de bedrijfsvoering. Dit gaat niet ten koste van de wettelijke taakuitoefening van de brandweer.

Conform de Routekaart Cebeon dienen in 2017, uiterlijk in 2018, de kosten voor de brandweezorg te zijn gedaald tot het Cebeon-niveau. Dit betekent dat na 2014 nog een taakstelling resteert van 6,2% oftewel circa € 3,7 miljoen (inclusief risico's). In het bestuurlijk voorstel, dat in november 2014 aan het Algemeen Bestuur wordt voorgelegd (planning programma MAM), zal aangegeven worden op welke wijze een daling van de kosten voor brandweezorg tot dit Cebeon-niveau mogelijk is en wat hiervan de (mogelijke) consequenties zijn voor de kwaliteit van de brandweezorg in de regio.

## 6. Vervolg monitoring

Ten behoeve van het management zullen bovenstaande activiteiten uit het Korpswerkplan 2014 geconcretiseerd worden in een planning per organisatieonderdeel. Het Korpswerkplan dient zich te ontwikkelen tot een belangrijk stuurinstrument. Het management zal de inhoudelijke voortgang monitoren en verantwoorden.

Om de voortgang te monitoren ontvangt het bestuur de volgende rapportages:

Q1: Financiële rapportage over het eerste kwartaal

Q2: Financiële en beleidsmatige rapportage over het eerste half jaar

Q3: Financiële rapportage over de eerste negen maanden

Q4: Financiële en beleidsmatige verantwoording over het gehele kalenderjaar (via jaarstukken)

De rapportages worden ingepast binnen de P&C-cyclus van de veiligheidsregio.