



We zijn onderweg (*status 2*)

Korpswerkplan 2016

Datum Januari 2016
Kenmerk BHM-2016-
Auteurs Concernstaf / Beleid en strategie
Versie 1.0 (versie DB VRHM 4 februari 2016)

Inhoudsopgave

1	Inleiding	3
2	Hoe kijken we terug op 2015	4
3	Waar staan we voor als Brandweer Hollands Midden.....	6
3.1	Onze missie, visie en kernwaarden.....	6
3.2	Onze besturingsfilosofie	7
4	Wat gaan we doen in 2016.....	8
4.1	Inleiding	8
4.2	Relatie Korpsbeleidsplan en Korpswerkplan	8
5	Wat gaat dat kosten in 2016.....	17
6	Hoe laten we zien wat we realiseren	18

1 Inleiding

Voor u ligt het Korpswerkplan 2016 van de Brandweer Hollands Midden. Inmiddels is ons brandweerkorps vijf jaar jong. In deze achterliggende jaren hebben we, samen met ons bestuur, hard gewerkt aan het opbouwen van onze nieuwe brandweerorganisatie. Dat was geen gemakkelijke opgave, maar we kunnen trots zijn op het resultaat dat we met elkaar hebben bereikt. De Brandweer Hollands Midden staat! Ook de grote bezuinigingsopgave realiseren we volgens de gemaakte bestuurlijke afspraken en zonder aan verantwoorde brandweezorg in te boeten.

Inmiddels is een nieuwe fase in de ontwikkeling van ons brandweerkorps aangebroken. Eind 2015 heeft ons bestuur ingestemd met het eerste Korpsbeleidsplan 2016-2018. Op basis van 10 doelstellingen en 26 plannen zijn we *onderweg* naar een modern brandweerkorps. De realisatie van deze doelstelling en plannen werken we jaarlijks uit in een Korpswerkplan. Het nu voorliggende Korpswerkplan 2016 is dus het eerste van drie jaarlijkse werkplannen binnen de periode van het huidige Korpsbeleidsplan.

Het Korpswerkplan 2016 is in opzet gelijk aan het Korpsbeleidsplan 2016-2018. Dit vergemakkelijkt de herkenbaarheid en (zelfstandige) leesbaarheid van de realisatie van onze doelen en plannen.

Het Korpswerkplan 2016 heeft de titel *We zijn onderweg (status 2)* meegekregen. *We zijn onderweg* is de titel van het Korpsbeleidsplan 2016-2018. De toevoeging (*status 2*) verwijst naar de status *uitgerukt* van een brandweervoertuig op weg naar het incident. Deze status geeft de bevelvoerder door aan de meldkamer zodra het brandweervoertuig, na alarmering, vertrekt uit de kazerne. Zo zien wij ook de uitvoering van dit Korpswerkplan, als zijnde de eerste van drie jaarschijven binnen de huidige beleidsplanperiode.

Degene die bekend zijn met onze uitrukprocedures kunnen nu ook weten wat de toevoegingen zullen zijn voor de Korpswerkplannen 2017 en 2018. Volgend jaar kunt u zien of u in dit opzicht voldoende vakbekwaam bent.

Leeswijzer

Dit Korpswerkplan begint met een terugblik op onze inspanningen en resultaten in (hoofdstuk 2). Onze missie, visie, kernwaarden en besturingsfilosofie zijn leidend in ons werk. Daarom blijven we ze continue uitdragen, ook in dit werkplan (hoofdstuk 3).

Wat we willen bereiken in 2016, beschrijven we op basis van de doelen en plannen uit het Korpsbeleidsplan 2016-2018 (hoofdstuk 4).

Tot slot gaan we in op het financiële kader voor het uitvoeren van dit Korpswerkplan (hoofdstuk 5) en hoe we uitvoering en verantwoording geven aan de realisatie dit Korpswerkplan (hoofdstuk 6).

2 Hoe kijken we terug op 2015

Het jaar 2015 is betiteld als 'tussenjaar'. We hadden deze titel gekozen omdat in dit jaar de organisatie-inrichting van de nieuwe Brandweer Hollands Midden moest worden afgerond en daarnaast een nieuwe beleidsplanperiode moest worden voorbereid. Aan beide doelstellingen hebben we uitvoering gegeven.

De basis op orde

Als belangrijkste restpunten die we scharen onder de noemer 'de basis op orde brengen' noemen we:

- de afronding van het Sociaal Statuut
- de implementatie van het beleid dienstkleeding
- de implementatie van de regeling Functioneren en Beoordelen
- de definitieve waardering van het functieboek
- de evaluatie van het dienstrooster van de 24-uursdienst

Daarnaast hebben we in dit kader de implementatie van de Digitale Bereikbaarheidskaart en het Routeinformatiesysteem (DBK/RIS) afgerond. Al onze eerstelijns tankautospuiten zijn nu uitgerust met deze informatiesystemen. Ook hebben we de projectfase van het project Facilitair 2.0 afgerond. Alle werkprocessen op het gebied van onderhoud en beheer van ons wagenpark en onze persoonlijke beschermingsmiddelen en huisvesting hebben we herontworpen en deze zullen in de komende tijd gefaseerd worden geïmplementeerd.

Korpsbeleidsplan 2016 – 2018

2015 was het jaar waarin een nieuw Korpsbeleidsplan is opgesteld. We hebben daarbij gekozen voor een beleidsplanperiode van drie jaar, wat overeenkomt met de laatste drie jaar van de financieringsafspraken met de gemeenten. Als basis onder het Korpsbeleidsplan hebben we met de leidinggevenden de missie en visie van de Brandweer Hollands Midden opnieuw geformuleerd (zie hoofdstuk 3). Het Korpsbeleidsplan kent tien doelstellingen, die verder geconcretiseerd zijn in 26 projecten. Het Korpsbeleidsplan is op 26 november 2015 vastgesteld door het Algemeen Bestuur en doorgezonden voor instemming naar de gemeenteraden.

Overige resultaten

Naast onze inzet om de basis op orde te brengen en het nieuwe korpsbeleidsplan te schrijven zijn tal van andere resultaten geboekt.

In het eerste kwartaal van 2015 is opnieuw de kazernevolgordetabel (KVT) geactualiseerd op basis van de operationele prestaties van de kazernes in het daaraan voorafgaande jaar.

Daarnaast hebben we in het eerste kwartaal drie nieuwe waterongevallenvoertuigen in gebruik genomen. Deze nieuwe auto's waren bestemd voor de duikteams in Alphen aan den Rijn, Gouda en Ter Aar.

Het project Structureel Terugdringen Ongewenste en Onechte Meldingen (STOOM) hebben we met goede resultaten gecontinueerd. Het aantal meldingen afkomstig van automatische brandmeldinstallaties is in 2015 opnieuw met ruim 200 afgenomen (-9%).

In de zomer is het gemoderniseerde regionaal oefencentrum in Waddinxveen heropend. Door middel van computergestuurde gasverbrandingsinstallaties zijn tal van binnenbrandsituaties na te bootsen. Alle repressief inzetbare manschappen en bevelvoerders oefenen ten minste twee keer per jaar op de oefenlocatie.

Na de afronding van de projectfase van Facilitair 2.0 hebben we in de zomer een begin gemaakt met het project Vakbekwaamheid 2.0. In dit project herontwerpen we alle werkprocessen op het gebied van opleiden en oefenen en willen we meer persoonsgerichte vakbekwaamheidsprogramma's introduceren.

In september hebben we een medewerkersonderzoek uitgevoerd. Hieraan hebben 948 medewerkers (75%) deelgenomen door middel van het invullen van een vragenlijst met tachtig vragen. In het eerste kwartaal van 2016 worden de deelrapporten binnen alle kazernes en afdelingen besproken.

In het najaar zijn we aan de slag gegaan met de uitbreiding van het aantal first responderteams. Op plaatsen waar de brandweer eerder dan de ambulancedienst ter plaatse kan zijn fungeren we als voorpost van de geneeskundige hulpverlening. Het aantal kazernes waar dit specialisme is belegd breiden we uit van 13 naar 27.

In december stelden we een nieuwe visie op interne communicatie vast. Op basis van deze visie zullen onze interne communicatiemiddelen (intranet, nieuwsbrieven en huisorgaan ROOD) worden verbeterd. Daarnaast zullen activiteiten volgen om onze organisatie communicatiever te maken. Tot slot mag niet onvermeld blijven dat we in 2015 te hulp geroepen zijn bij 7076 incidenten (+ 120 meldingen ten opzichte van 2014), waarvan 1476 branden, 3239 hulpverleningen en 2361 meldingen afkomstig van automatische brandmeldinstallaties. Incidenten die daarbij bijzondere vermelding behoeven zijn een grote brand op het dak van een bijgebouw van het LUMC in Leiden en het omvallen van twee grote hijskranen in Alphen aan den Rijn.

Maar zoals we in onze visie beschrijven, vinden we dat voorkomen beter is dan bestrijden. Daarom hebben we in 2015 de (brand)veiligheid bevordert met 1.788 Wabo-adviezen, 2.446 toezicht-activiteiten, 1.294 evenementenadviezen, 3.704 overige adviezen en 44 brandveiligheidseducaties.

3 Waar staan we voor als Brandweer Hollands Midden

3.1 Onze missie, visie en kernwaarden

De taken van de brandweer zijn vastgelegd in artikel 25 van de Wet veiligheidsregio's. Deze taken willen we zo goed mogelijk uitvoeren. Hoe we dat doen en wat we daarbij belangrijk vinden naar zowel burgers, bestuur als elkaar, staat beschreven in onze missie, visie en kernwaarden.

Onze missie geeft aan waar we voor staan en waar we voor gaan als Brandweer Hollands Midden.

Onze missie is:

Brandweer Hollands Midden bevordert (brand)veiligheid.

Onze visie geeft aan op welke wijze we invulling geven aan onze missie.

Onze visie is:

We kennen de (brand)risico's in ons gebied.

Voorkomen is beter dan bestrijden, maar als onze hulp nodig is, dan gaan we als de brandweer.

Daarvoor staan we 24 uur per dag paraat met moedige, vakbekwame mensen en bedrijfszeker materieel.

Ons werk doen we in nauwe samenwerking met onze hulpverleningspartners, inwoners en bedrijven.

Binnen ons brandweerkorps hebben we vijf kernwaarden. Deze kernwaarden, die zijn afgeleid van onze missie en visie, geven aan wat we belangrijk vinden bij onze taakuitvoering: zowel naar burgers en bestuur, als ook naar elkaar binnen ons brandweerkorps. Hierop zijn we aanspreekbaar en hierop spreken we elkaar aan. Onze vijf kernwaarden gelden voor het gehele brandweerkorps: primaire én ondersteunende processen, vrijwilligers, beroeps- én kantoor-medewerkers. En van regionaal commandant tot aspirant-manschap. Samen zijn we binnen Brandweer Hollands Midden:

Risicogericht

Ons werk begint bij risico's. We kennen daarom de risico's in onze regio en binnen ons korps. We duiden de risico's, zodat ze de basis vormen voor ons verdere handelen.

Moedig

Ons werk vergt moed. We stellen daarom hoge eisen aan onze mensen, zodat zij in elke situatie een goede afweging kunnen maken en daarvoor ook kunnen en durven staan. We zijn integer en daadkrachtig in ons handelen.

Vakbekwaam

Ons werk vraagt om vakmanschap. We zorgen er daarom voor dat we ons vak verstaan en dit onder alle omstandigheden kunnen uitoefenen. We zijn deskundig in ons handelen.

Bedrijfszeker

Ons werk is riskant. We vragen daarom veel van onze mensen en ons materieel. We moeten er staan en het moet het doen als het nodig is. We zijn betrouwbaar in onze afspraken.

Samenwerkend

Ons werk kunnen we niet alleen. We zoeken daarom partners binnen en buiten ons korps en gebruiken hun kennis en kunde om onze gezamenlijke doelen te realiseren. We zijn behulpzaam naar onze burgers en onze partners.

3.2 Onze besturingsfilosofie

Onze besturingsfilosofie geeft aan op welke wijze ons brandweerkorps wordt aangestuurd en wat we hierbij belangrijk vinden. Ons besturingsmodel is hiervan afgeleid.

We zijn een professionele organisatie

Iedere medewerker, van regionaal commandant tot aspirant-manschap, is ervoor verantwoordelijk dat hij of zij bijdraagt aan een goede uitvoering van onze taken. Dit geldt ook voor de eigen ontwikkeling en vakbekwaamheid.

We staan altijd paraat

Onze hulp kan ieder moment gevraagd worden. Om de paraatheid van onze vrijwillige kazernes te kunnen waarborgen, is ondersteuning nodig door andere, vakbekwame medewerkers. Hiermee wordt rekening gehouden bij de huisvesting van korpsonderdelen en medewerkers. Het vraagt daarnaast ook flexibiliteit van zowel brandweerkorps als medewerker om in voorkomende gevallen de paraatheid te ondersteunen.

We bieden ruimte

Centraal wat moet, lokaal wat kan. Kazernes zijn goed in staat om met de beschikbare middelen en binnen de afgesproken kaders hun eigen zaken te regelen (de zelfstandige kazerne). Dit is ook goed voor de binding van vrijwilligers.

We zijn resultaatgericht

Onze leidinggevenden zijn binnen de vastgestelde kaders verantwoordelijk en aanspreekbaar op het realiseren van de vastgestelde doelen en resultaten. Zij geven het goede voorbeeld en dragen de waarden van ons brandweerkorps uit in woord en daad.

We werken procesmatig

De brandweerketen en de brandweerprocessen kennen veel onderlinge afhankelijkheden. Ons brandweerkorps is procesmatig ingericht met een onderscheid tussen primaire processen (risicobeheersing en incidentbestrijding) en ondersteunende processen (operationele voorbereiding en bedrijfsvoering).

We zijn transparant

We zijn transparant over onze resultaten en kosten en leggen hierover verantwoording af. Met onze planning- en controlcyclus zorgen we voor de jaarlijkse beleids- en begrotingsplanning en – verantwoording. Hierin is ook aandacht voor evaluaties en verbeterplannen met als doel het bevorderen van de (brand)veiligheid.

We zijn onderdeel van VRHM

Ons brandweerkorps is een onderdeel van de Veiligheidsregio Hollands Midden en fungeert in feite als werkorganisatie van deze gemeenschappelijke regeling. We zijn een betrouwbare samenwerkingspartner binnen de veiligheidsregio.

Deze besturingsfilosofie vertalen we in 2016 in een herzien besturingsmodel. Maar we realiseren ons dat een brandweerkorps veel meer is dan filosofieën en modellen. Brandweerkorps is mensenwerk! Met onze 1400 medewerkers geven we hier dagelijks uitvoering aan.

4 Wat gaan we doen in 2016

4.1 Inleiding

Wij staan dag en nacht paraat om mens en dier in nood te hulp te schieten. Ook het adviseren over en het toezicht houden op brandveiligheid vindt doorlopend plaats. Het uitvoeren van deze primaire taken, en de voorbereidingen en ondersteuning hierop, bepaalt een groot deel van onze werkzaamheden gedurende het jaar en zullen in continuïteit worden uitgevoerd.

Wij zijn verder een deskundige en betrouwbare partner in het samenspel met andere crisispartners binnen de Veiligheidsregio Hollands Midden. Dit betekent dat wij onze inzet binnen de veiligheidsregio continueren zoals afgesproken in het nieuwe Regionaal Beleidsplan 2016-2019 en de hiervan afgeleide multidisciplinaire werkplannen 2016.

Ook op landelijke niveau zetten wij onze deskundigheid in, bijvoorbeeld in het project *Water en evacuatie* uit de Strategische Agenda van het Veiligheidsberaad. Via onze betrokkenheid bij USAR.NL staat een aantal van onze medewerkers dag en nacht paraat om in binnen- en buitenland hulp te bieden.

Bovenstaande werkzaamheden zijn, gezien het *going concern* – karakter, niet opgenomen in ons Korpswerkplan 2016.

4.2 Relatie Korpsbeleidsplan en Korpswerkplan

In ons Korpsbeleidsplan 2016-2018, getiteld *We zijn onderweg* (vastgesteld 26 november 2015) hebben we op basis van tien doelen *onderweg* naar een modern brandweerkorps, concrete plannen (brandweervak-inhoudelijk en bedrijfsvoering) geformuleerd. Het Korpsbeleidsplan werken we jaarlijks uit in een Korpswerkplan. Het nu voorliggende Korpswerkplan 2016 is daarmee het eerste werkplan op basis van het nieuwe Korpsbeleidsplan.

In dit Korpswerkplan hebben we de tien doelen en 26 plannen uit ons Korpsbeleidsplan geclusterd. Vervolgens geven we aan welke activiteiten we in 2016 per doel en plan gaan uitvoeren (laatste kolom). Deze uitvoering wordt projectmatig aangestuurd.

Een aantal plannen uit het Korpswerkplan 2015 is weliswaar in 2015 opgepakt, maar nog niet definitief afgerond. Deze plannen zullen in 2016 alsnog worden afgerond en zijn als zodanig herkenbaar opgenomen in onderstaand overzicht.

In 2016 gaan we de volgende plannen uitvoeren:

1. We werken meer risicogericht

De afgelopen decennia is het beeld ontstaan dat de overheid verantwoordelijk is voor het organiseren of afdwingen van veiligheid en dat alle risico's beheerst kunnen worden. Inmiddels zien we het besef groeien dat volledige beheersing van risico's een onjuist beeld en een irreële verwachting is van de rol en het vermogen van de overheid. Daarom heeft het huidige systeem – met de nadruk op regels – een herijking nodig: van regelgericht naar risicogericht en risicobeïnvloeding. We gaan als brandweerkorps meer accent geven aan het bevorderen van veiligheid in plaats van aan het voorkomen van onveiligheid. Samen met onze partners spannen we ons in om meer veiligheidswinst te behalen door een optimale combinatie te vinden van heldere regels en handhaving, beïnvloeding van gedrag en het verhogen van het veiligheidsbewustzijn. Belangrijke voorwaarde daarbij is dat we de risico's in onze regio en binnen ons brandweerkorps goed kennen. Pas dan kunnen we gericht inzetten op de risico's die er echt toe doen.

Verstevigen van de brandveiligheidsketen (risicobeheersing – operationele voorbereiding – incidentbestrijding)	Risicobeheersing fungeert als poortwachter van het verzorgingsgebied. Nieuwe ontwikkelingen in ons gebied worden hier als eerste gesignaleerd en beoordeeld op restrisico's en de gevolgen voor de risico-opleverende partij en het optreden van de incidentbestrijdings-organisatie. Indien noodzakelijk worden binnen de brandveiligheidsketen specifieke bestrijdingsmaatregelen ontwikkeld en geïmplementeerd.	In 2016 stellen we een werkproces vast waarin de samenwerking en samenhang binnen de brandveiligheidsketen is uitgewerkt. Borging vindt plaats binnen ons kwaliteitszorgsysteem (2018). De in 2015 gestarte implementatie van de landelijke brandweerdoctrine ronden we in 2016 af.
Verbeteren arbeidsomstandigheden (waaronder arbeidshygiëne)	We gaan op basis van de uit te voeren RIE inzicht krijgen in de risico's en de toe te passen maatregelen. Sinds kort zijn we ons op basis van wetenschappelijke onderzoeken bewuster geworden van de mogelijke gezondheidsgevaaren als gevolg van blootstelling aan rookgasvervuiling na het verlaten van het brandadres. We zullen de risico's onderdeel maken van onze arbeidsrisicoweging. Verder zullen we meewerken aan de implementatie van maatregelen die hiervoor op landelijk niveau worden geformuleerd en zich enerzijds richten op gedragsaanpassing en anderzijds op aanpassing van brandweerkazernes.	In 2016 implementeren we best-practices, vooruitlopend op het gereedkomen van een landelijk plan van aanpak. Tegelijkertijd gaan we methodisch onze risico's inventariseren, prioriteren en aanpakken. Arbeidshygiëne maatregelen zijn daar onderdeel van.

2. We stimuleren (zelf)redzaamheid

De verzorgingsstaat heeft plaatsgemaakt voor de participatiesamenleving. Die participatiesamenleving: een samenleving waarin van de burgers verwacht wordt dat ze zelf verantwoordelijkheid nemen en een actieve bijdragen leveren aan maatschappelijke processen. Vanwege het feit dat gemeenten de

achterliggende jaren forse bezuinigingen moesten doorvoeren, is de ontwikkeling van de participatiesamenleving nadrukkelijk in gang gezet. Er wordt onder andere beoogd om zoveel mogelijk mensen (in het bijzonder mensen met beperkingen) zo lang mogelijk bij te laten dragen aan hun eigen zorg en welzijn. Deze ontwikkeling zorgt voor nieuwe risico's en nieuwe eisen aan de dienstverlening van de brandweer. We gaan aan de slag met een nieuw producten- en dienstenpakket, met name op het gebied van brandveilig leven, als antwoord op deze nieuwe risico's.

<p>Herijken producten en dienstenpakket risicobeheersing op basis van "visie op risicobeheersing Hollands Midden" (2014: meer accent op bevorderen van veiligheid ten opzichte van voorkomen van onveiligheid (besluit MAM))</p>	<p>We ontwikkelen een nieuw takenpakket waarbinnen twee sporen te onderscheiden zijn, te weten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • producten en diensten gericht op het nemen van de verantwoordelijkheid voor de eigen veiligheid en het stimuleren van brandveilig gedrag. (doelgroepen-benadering; brandveilig leven); • producten en diensten gericht op duiden van gevolgen en het aandragen van handelingsperspectieven op basis van geïnventariseerde risico's. 	<p>In 2016 werken we de "visie op risicobeheersing Hollands Midden" in samenspraak met gemeenten en omgevingsdiensten uit in een uitgangspuntendocument dat bestuurlijk wordt vastgesteld. Aansluitend vertalen we deze uitgangspunten door in een nieuw producten- en dienstenpakket en bijbehorende formatie (2017). Implementatie vindt plaats in 2018.</p> <p>De in 2015 gestarte samenwerking met zorginstellingen in het kader van het project Geen Nood bij Brand 16.0 (Risicobeheersing 16.0) bouwen we verder uit in 2016.</p>
---	--	---

3. We stemmen de materieel- en personeelssterkte af op de risico's

Risico's veranderen door de jaren heen. Sommige risico's verkleinen door betere beheersingsmethoden, maar er ontstaan ook nieuwe risico's. Ook incidentbestrijdingstechnieken veranderen. Daarom bewaken we voortdurend dat de materieel- en personeelssterkte in evenwicht blijft met de geïnventariseerde risico's (zie ook ons (brand)risicobeeld). Na de regionalisering is al het materieel en personeel van de gemeentelijke brandwerven als is overgegaan naar ons nieuwe brandweerkorps. Binnen het programma MAM (2014) is kritisch gekeken naar welke materieelsterkte passend is bij de huidige risico's binnen ons brandweerkorps. We gaan nu aan de slag met de uitvoering van de voorstellen voor uitfasering van materieel dat niet langer noodzakelijk is en met de aanschaf van ontbrekend materieel. Hierop passen we navenant onze personeelsformatie aan.

<p>Uitfaseren niet-noodzakelijk materieel (besluit MAM)</p>	<p>In het kader van het programma MAM (2014) heeft een herijking plaatsgevonden van de materieelsterkte. Op basis van dit besluit gaan we vijf tweede tankautospuiten, acht personeel-materiaalwagens en vijf hulpverleningsvoertuigen uitfaseren en zeven tankautospuiten centraliseren voor onderhoud en oefeningen. Om dit te bereiken zullen we eerst, indien noodzakelijk, vervangende voertuigen en materiaal aanschaffen en werkwijzen aanpassen.</p>	<p>In 2016 wordt het nieuwe materieelplan vastgesteld en uitgevoerd. Hierbij wordt ook het formatieanalyse model vrijwilligers betrokken.</p> <p>Het regionaal dekkingsplan actualiseren we in 2016.</p>
--	--	--

4. We introduceren innovatieve werkwijzen

De samenleving verandert en de brandweer moet mee veranderen. Maar traditionele werkwijzen passen niet altijd meer bij nieuwe problemen en uitdagingen. Ook zijn in bepaalde opzichten de organisatorische en financiële grenzen van wat de brandweer aan kan bereiken. Dit speelt onder meer op het gebied van bluswatervoorziening, waar de komende jaren veranderingen gaan plaatsvinden die van grote invloed zijn op ons werk. Daarom moeten we aan de slag met nieuwe technologieën, nieuwe diensten, nieuwe producten en nieuw materieel.

Realiseren van een toekomstbestendige en (kosten)efficiënte bluswatervoorziening, in samenspraak met gemeenten en drinkwaterleidingbedrijven	De levering van bluswater via brandkranen op het drinkwaterleidingnet staat onder druk. We brengen daarom systematisch onze bluswaterbehoefte op basis van de aanwezige risico's in kaart. Dit zetten we af tegen de beschikbare mogelijkheden (o.a. drinkwaternet, open water, tankwagens) en maken voorstellen op basis waarvan dit veilig, effectief en (kosten)efficiënt kan worden vormgegeven.	In 2016 stellen we onze bluswaterbehoefte (op basis van een brandbestrijdingsfilosofie) vast. Uiterlijk in 2017 hebben we een projectplan hoe we samen met gemeenten en betrokken partners gaan komen tot een (kosten)efficiënte invulling van de bluswaterlevering.
Werken met uitruk op maat (besluit MAM)	Op basis van nog te bepalen incidenttypen, de mate van paraatheid van kazernes en de kazerneconfiguratie in de desbetreffende omgeving (beschikbaarheid 'rugdekking') gaan we werken met uitruk op maat. Dit betekent dat in sommige gevallen met minimaal vier personen kan worden uitgerukt met het bestaande materieel. Deze afwijking van onze standaard werkwijze vraagt om zorgvuldige voorbereiding en draagvlak bij onze medewerkers.	In 2016 voeren we een onderzoek uit naar de (on)mogelijkheden van uitruk op maat. Afhankelijk van de resultaten hiervan starten we in 2017 met de implementatie.
Invoeren digitaal werken	Door middel van digitaal werken gaan we met elkaar digitaal samenwerken aan onze gezamenlijke taken. Daarvoor gaan we onze documentaire informatievoorziening integreren in onze informatiesystemen, werkprocessen en organisatie. Dit doen we door een stapsgewijze aanpak op basis van de inhoud van onze processen, de inrichting van onze organisatie en onze informatiebehoefte. Onze informatiesystemen worden daarbij ingericht op basis van afspraken over de benodigde werkwijze, eenduidige gegevensbronnen, vastgestelde gegevensverzamelingen, eenvoud, toegankelijkheid en bereikbaarheid.	In 2016 stellen we een visie op over digitaal werken. Aansluitend implementeren we deze visie (2017).

5. We optimaliseren de dekking en de specialismeverspreiding

We leveren basisbrandweezorg vanuit 47 kazernes op basis van operationele grenzen. De opkomsttijden gaan we meer risicogericht beschouwen. Het huidige regelgerichte systeem doet geen recht aan het feit dat kwaliteit van brandweezorg meer is dan snel ter plaatse komen. We gaan de risico's in ons

verzorgingsgebied systematisch inventariseren en afwegen welke opkomsttijden daarbij realistisch en aanvaardbaar zijn (uitvoering landelijk project RemBrand).

Samen met de buurregio's gaan we de dekking aan de randen van de regio verder optimaliseren. Daarnaast verrichten we vanuit een groot aantal kazernes specialistische taken. Door de aanpassing van de materieelsterkte, de introductie van nieuwe specialismen en de voorgenomen samenvoeging van kazernes (Leiden-Noord, Leiderdorp, Oegstgeest) wordt de specialismeverdeling bekeken en zo optimaal mogelijk gespreid.

<p>Invoeren specialistische teams ten behoeve van werken op hoogte, en rietkapbrandbestrijding (besluit MAM) en technische hulpverlening</p>	<p>We gaan, gezien ons risicoprofiel, specialistische teams voor rietkapbrand-bestrijding invoeren. Deze zullen om efficiency-redenen worden gecombineerd met nieuwe teams ten behoeve van werken op hoogte. Vanwege toegenomen regelgeving op het gebied van arbeidsveiligheid is ook hieraan in de praktijk behoefte ontstaan. Daarnaast nemen we de uitvoering en coördinatie op ons van het landelijk op te zetten specialistische team technische hulpverlening (STH). Eerst worden de bijbehorende werkwijzen ontwikkeld, waarna we het benodigde materiaal aanschaffen, het specialisme toewijzen aan kazernes en onze medewerkers opleiden.</p>	<p>In 2016 ontwikkelen we de werkwijzen van de specialistische teams ten behoeve van werken op hoogte en rietkapbrandbestrijding. De implementatie, inclusief een vakbekwaamheidstraject, is afgerond in 2017.</p> <p>Verder ronden we In 2016 de implementatie van het landelijke specialisme team technische hulpverlening (STH) af, zodat STH medio 2016 operationeel is.</p> <p>De in 2015 opgestarte onderzoeken naar verkenningseenheden en optreden op water ronden we in 2016 af.</p>
<p>Uitbreiding first responder-taak (besluit MAM)</p>	<p>Op verzoek van de Regionale Ambulancedienst breiden we het aantal kazernes van waaruit we first respondertaken vervullen uit van 13 naar 27. Hiermee leveren we als brandweer een belangrijke voorpostfunctie bij reanimaties. Onze medewerkers wordt aanvullend opgeleid door de RAV.</p>	<p>In 2016 implementeren we deze taakuitbreiding op 14 kazernes.</p>
<p>Nieuwbouw brandweerkazerne Leiden-Noord (besluit MAM)</p>	<p>We gaan een nieuwe brandweerkazerne bouwen aan de Schipholweg in Leiden, ter vervanging van de brandweerkazernes Leiden-Gooimeerlaan, Leiderdorp en Oegstgeest. Dit wordt een hybride kazerne met een beroeps- en vrijwilligersbezetting. Naast de begeleiding van de bouw zetten we in op een soepele overgang van onze medewerkers waarbij voorzien is in een effectieve participatie van vrijwilligers van de voormalige kazernes Leiderdorp en Oegstgeest.</p>	<p>In 2016 ronden we de voorbereidingen voor het nieuwbouw af. Tevens wordt het concept van een hybride kazerne nader uitgewerkt. In dit gehele traject is extra aandacht voor de paraatheid op de betreffende vrijwillige kazernes.</p> <p>We verwachten dat deze nieuwe kazerne uiterlijk in 2018 operationeel is.</p>

Naar aanleiding van het nieuwe dekkingsplan 2016-2019 en de reactie van de gemeenteraad van Nieuwkoop wordt de volgende actie nog toegevoegd aan het Korpswerkplan 2016: Op basis van het dekkingsplan 2016 – 2019 nemen we de gebieden met significante overschrijdingen van de normtijden (bijvoorbeeld oostkant gemeente Nieuwkoop) onder de loep en bezien we mogelijke verbetermaatregelen.

6. We introduceren persoonsgerichte vakbekwaamheidsprogramma's voor het repressieve personeel

Ons huidige oefenprogramma is activiteitengericht. Per oefenmoment moet iedereen dezelfde zaken oefenen. We gaan dit doorontwikkelen tot een systeem van meer resultaatgericht oefenen: die zaken oefenen die individueel en als team nog niet voldoende beheerst worden. Op basis van het (brand)risicobeeld zal er ook meer specifieke aandacht zijn voor de risico's in het eigen verzorgingsgebied. Deze ontwikkeling zet zich de komende jaren door en leidt tot een vermindering van de oefenbelasting.

<p>Realiseren van een effectief en efficiënt vakbekwaamheidsprogramma voor beroepsbrandweermedewerkers en vrijwilligers (besluit MAM)</p>	<p>Op basis van een vastgestelde visie (2015) herontwerpen we de werkprocessen rondom opleiden en oefenen. Kenmerkend elementen in deze visie is het ontwikkelen van een persoonlijk vakbekwaamheidsprogramma per medewerker, gebaseerd op de operationele functie, de aard van het verzorgingsgebied en de competenties van de medewerker.</p>	<p>In 2016 voeren we het het projectplan Vakbekwaamheid 2.0 uit. Met ingang van 2017 starten we met het nieuwe vakbekwaamheidsprogramma.</p> <p>De in 2015 gestarte voorbereiding voor de PPMO ronden we in 2016 af, zodat de PPMO medio 2016 wordt ingevoerd.</p>
<p>Versterken van het lerend vermogen</p>	<p>We verbeteren het evaluatieproces en zorgen dat lessen worden geborgd op de plaatsen waar het noodzakelijk is. Daarnaast brengen we meer verbinding aan tussen onderzoek en kennisontwikkeling en vertalen relevante ontwikkelingen naar adviezen voor onze brandweerorganisatie.</p>	<p>In 2016 implementeren we de verbeteringen van het evaluatieproces geïmplementeerd en maken we meer ruimte voor evalueren. In 2017 is er een basis voor kennis ontwikkeling en maken we een stap als lerende organisatie.</p> <p>Het project brandonderzoek evalueren we in 2016.</p>

7. We werken slim samen binnen Brandweer Nederland en de Landelijke Meldkamerorganisatie (LMO)

Inmiddels zijn alle gemeentelijke brandweren in ons land ondergebracht in totaal 25 regionale brandweerkorpsen. Gelijktijdig ontstond ook een nieuwe brancheorganisatie: Brandweer Nederland. Binnen deze brancheorganisatie wordt kennis gebundeld en worden nieuwe producten en diensten ontwikkelt voor de regionale brandweerkorpsen. Wij leveren hieraan onze bijdrage. Deze nieuwe basis geeft ons nieuwe mogelijkheden tot samenwerking. Ieder brandweerkorps moet zich voorbereiden op vaak voorkomende incidenten. Maar op de weinig voorkomende incidenten is dat vaak inefficiënt en ontbreekt de kennis en kunde om dat goed te doen. Op basis van risico-inventarisatie en –evaluatie wordt gekeken hoe expertise en bijzonder materieel in Nederland optimaal verspreid wordt (bijvoorbeeld landelijk specialisme technische hulpverlening, STH). We werken daaraan mee omdat we er van overtuigd zijn dat dat ons sterker en minder kwetsbaar maakt. Daarnaast komt in deze beleidsplanperiode de Landelijke Meldkamerorganisatie (LMO) uit de startblokken. We zullen in de voorbereiding hierop constructief samenwerken met deze nieuwe partner binnen het hulpverleningsdomein.

<p>Aanpassen inzetbehoefte als gevolg van de oprichting van de Landelijke Meldkamerorganisatie (LMO)</p>	<p>Naar verwachting start in 2020 de LMO. In verband hiermee moeten de uitrukvoorstellen van de brandweer in heel Nederland worden gestandaardiseerd. We zijn hier in belangrijke mate afhankelijk van de voortgang op landelijk niveau.</p>	<p>In 2016 werken we in landelijk verband aan de standaardisering van uitrukvoorstellen.</p> <p>In 2016 passen we alle C2000-communicatieapparatuur aan aan de nieuwe landelijke</p>
---	--	--

		standaard. De overgang van de GMK Hollands Midden naar de LMO staat gepland voor 2020.
--	--	---

8. We werken informatiegestuurd

Nieuwe mogelijkheden op het gebied van informatietechnologie veranderen de wereld. Informatiedeling gaat steeds sneller, apparatuur wordt kleiner en mobieler en de hoeveelheid beschikbare gegevens groeit exponentieel. Informatietechnologie is vandaag de dag een nutsvoorziening geworden. Van de verschillende overheidsorganisaties wordt ketensamenwerking verwacht, waarbij gebruik wordt gemaakt van betrouwbare en moderne informatiesystemen. We zetten deze ontwikkeling in om meer informatiegestuurd te gaan werken. Daarom werken we eraan om binnen onze brandweerorganisatie de juiste informatie op het juiste moment bij de juiste persoon te brengen.

Efficiënter beschikbaar stellen van operationele informatie op basis van nieuwe (informatie)technologische ontwikkelingen	We gaan werken met digitale, gebruiksvriendelijke planvormingsproducten en zorgen er voor dat beschikbare operationele informatie tijdig bij de juiste persoon op elke plek benut kan worden.	In 2016 stellen we een samenhangende visie en informatiearchitectuur op. Deze visie wordt vanaf 2017 geïmplementeerd.
--	---	--

9. We verbeteren ons planmatig werken

Ons brandweerkorps kent in deze beleidsplanperiode een grote veranderagenda. Dit vraagt om het zorgvuldig bewaken van volgorde en samenhang, op basis van plannen en planningen. We verbreden daarom onze planning- en controlcyclus, zodat naast de financiën inzicht en overzicht bestaat over de voortgang van de realisatie van onze plannen waaronder dit korpsbeleidsplan.

Verbreden planning- en controlcyclus	We verbreden de planning- en controlcyclus met sturing op de realisatie van onze plannen en planningen uit onder andere ons korpsbeleidsplan door middel van jaarlijkse werkplannen.	In 2016 starten we met het projectmatig uitvoeren van de plannen in het Korpsbeleidsplan.
Doorontwikkelen prestatie-indicatoren	Sinds 2011 verantwoorden we per kwartaal onze prestaties aan de gemeentebesturen. Op basis van een evaluatie (2015) zullen de prestatie-indicatoren worden bijgesteld en zal de duiding worden verbeterd om hiermee aan de behoefte van de besturen te voldoen.	In 2016 leggen we een nieuwe set prestatie-indicatoren voor aan het bestuur.
Invoeren kwaliteitszorgsysteem	Op basis van onze gedefinieerde producten en diensten (2015) geven we inzicht in onze kwaliteit, kostenopbouw en prestaties. Om toevallig presteren te voorkomen, zal dit worden geborgd in een kwaliteitszorgsysteem.	In 2016 stellen we een visie op kwaliteitszorg vast. Verder nemen we deel aan de landelijke visitatie. Op basis van deze visie ontwikkelen we een kwaliteitszorgsysteem (2017) en implementeren dit systeem (2018).
Vaststellen financieringssystematiek na	Tot en met 2018 is het financiële kader over de financiering van de brandweezorg vastgesteld. Voor de periode hierna dienen nieuwe	In 2016 leggen we de nieuwe financieringssystematiek voor de periode 2019 –

2018	afspraken gemaakt te worden op basis van een evaluatie van de huidige systematiek (Cebeon-norm).	2023 ter besluitvorming voor aan het bestuur. Het in 2015 gestarte project Kostentransparantie ronden we in 2016 af.
Implementeren versterken facilitaire dienstverlening (project Facilitair 2.0)	De facilitaire dienstverlening vormt een levensader binnen ons brandweerkorps. De versterking van deze dienstverlening is vormgeven via het project Facilitair 2.0. Dit project is weliswaar afgerond in 2015, maar de verdere implementatie en werking dient nog geborgd te worden.	In 2016 implementeren we de werkafspraken uit het project Facilitair 2.0. Het in 2015 gestarte project ademlucht (incl. werkplaatsen) ronden we in 2016 af.
Versterken projectmatig werken	De realisatie van onze voornemens zal in belangrijke mate projectmatig worden aangepakt. Hiermee kunnen we gericht en efficiënt capaciteit toewijzen aan de te realiseren plannen. De ontwikkeling van eigen projectmanagement-capaciteit is daarvoor een belangrijke voorwaarde.	In 2016 scouten we medewerkers met talent voor projectmanagement. Deze zullen worden toegerust voor deze taak.

10. We investeren in onze medewerkers

Alle bovengenoemde veranderingen vragen veel van onze medewerkers. Nieuwe werkwijzen, nieuwe samenwerkingsverbanden, nieuwe technologieën. De kennis en ervaring uit het verleden is niet altijd meer passend bij onze nieuwe opgaven. Daarom gaan we onze medewerkers beter toerusten op dit nieuwe tijdperk. Hierbij hoort ook dat we hen communicatiever maken en daarmee de interne en externe communicatie van ons brandweerkorps.

Heroriënteren jeugdbrandweer	Op basis van de landelijke visie jeugdbrandweer gaan we ons heroriënteren op de organisatie van onze jeugdbrandweer. Uitgangspunt voor ons is hierbij dat de jeugdbrandweer moet fungeren als kweekvijver voor toekomstig brandweerpersoneel.	In 2016 ronden we de heroriëntering af.
Uitvoeren visie op vrijwilligheid	In 2014 hebben we een visie op vrijwilligheid vastgesteld. Onze vrijwilligers zijn nu en in de toekomst belangrijke bouwstenen voor onze repressieve capaciteit. Daarom investeren we in hen en hun omgeving. Belangrijk uitgangspunt voor de komende jaren is dat we centraal doen wat moet, en lokaal doen wat kan.	In 2016 werken we de samenhangende actiepunten uit de visie op vrijwilligheid nader uit.
Implementeren verbetervoorstellen uit medewerkersonderzoek	In het najaar 2015 hebben we een eerste medewerkersonderzoek laten uitvoeren. De resultaten hiervan zijn op het moment van schrijven van dit beleidsplan nog niet bekend. Op basis van de resultaten gaan we verbetervoorstellen opstellen. De implementatie van deze voorstellen wordt gemonitord.	In 2016 pakken we de verbetervoorstellen op uit het medewerkersonderzoek. Halfjaarlijks wordt over de voortgang gerapporteerd. Begin 2018 herhalen we het medewerkersonderzoek.
Implementeren versterken	Het project Communicatie 2.0 heeft vier actiepunten	In 2016 gaan we aan de slag met de verbetervoorstellen

interne communicatie (project communicatie 2.0)	opgeleverd: de organisatie communicatiever maken, overlegstructuren verbeteren, interne communicatiemiddelen verbeteren en duidelijkheid geven over wie welke rol heeft in de communicatie.	op basis van een plan van aanpak.
Investeren in de verdere ontwikkeling van onze medewerkers (besluit MAM)	Onze organisatie staat aan de vooravond van grote veranderingen (verwoord in de kadernota MAM en in dit beleidsplan). Dit vraagt veel van onze leidinggevenden en medewerkers. Met behulp van een veelzijdig personeelsinstrumentarium (competentie- en resultaatgericht functioneren, beoordelen en ontwikkelen, schouwen, werken aan brede inzetbaarheid, tweede loopbaanbeleid), zijn we met elkaar in gesprek over functioneren en persoonlijke ontwikkeling. We investeren in onze medewerkers zodat ze kunnen voldoen aan nieuwe eisen die aan hen worden gesteld.	<p>In 2016 verdiepen we onze functionerings- en beoordelingscyclus (F&B cyclus) met specifieke aandacht voor competentie- en resultaatgericht werken. Het 2^{de} loopbaanbeleid krijgt een volwaardige plaats in de F&B cyclus. We leveren nieuw opleidingsbeleid op, alsmede een nieuwe regeling werving & selectie en piketbeleid.</p> <p>In 2016 en 2017 investeren we in onze leidinggevenden zodat zij beter zijn toegerust zichzelf en hun team te leiden in het realiseren van de nieuwe eisen die aan hen worden gesteld.</p> <p>In 2017 en 2018 investeren we planmatig in de medewerkers die te maken krijgen met veranderende functie-eisen.</p>
Herzien organisatieplan Brandweer Hollands Midden (besluit MAM)	Op basis van de genoemde ontwikkelingen binnen de huidige organisatie wordt ons organisatie-, formatie- en locatieplan bijgesteld. Met name de reductie van het aantal leidinggevenden en de herziening van het takenpakket risicobeheersing vragen om een herziening van de hoofdstructuur en fijnstructuur van onze organisatie. Dit dient in samenhang met overige ontwikkelingen binnen onze organisatie uitgewerkt te worden.	<p>In 2016 nemen we een besluit over de nieuwe hoofdstructuur. Hiervoor evalueren we o.a. het huidige organisatieplan en functieboek.</p> <p>Dit vormt, samen met de herijking van de takenpakketten en de visie op leidinggeven, het uitgangspunt voor de fijnstructuur (2017). In 2018 treedt het nieuwe organisatie-, formatie- en locatieplan in werking.</p> <p>In relatie hiermee wordt ook een nieuwe visie op huisvesting en dienstvoertuigen opgesteld in 2016.</p>

5 Wat gaat dat kosten in 2016

Het financiële kader voor ons Korpsbeleidsplan 2016-2018, en daarmee ook van dit Korpswerkplan 2016, is vastgesteld in de kadernota Meer-Anders-Minder (MAM) en de achterliggende afspraak bij de start van ons brandweerkorps om in 2018 te voldoen aan de Cebeon-norm¹. Dit betekent dat we in totaal € 6,2 miljoen (16,6%) moeten bezuinigen, waarvan we in de periode van ons Korpsbeleidsplan 2016-2018 nog € 1,8 miljoen (6,6%) moeten realiseren. De overige bezuinigen hebben we al gerealiseerd in de periode 2011-2015.

Dit Korpswerkplan 2016 realiseren we binnen de afgesproken financiële kaders tot en met 2018 en de vastgestelde begroting Veiligheidsregio Hollands Midden 2016 (programma Brandweer Hollands Midden).

De financiële bijdrage per gemeente in de periode 2016-2018 (conform routekaart Cebeon) is als volgt:

Gemeente	de routekaart Cebeon				norm 2018
	2016	verschil	2017	verschil	
Alphen aan den Rijn	6.234.000	273.000	6.099.000	138.000	5.961.000
Krimpenerwaard	3.111.000	261.000	2.982.000	132.000	2.850.000
Bodegraven-Reeuwijk	1.797.000	147.000	1.724.000	74.000	1.650.000
Teylingen	1.844.000	111.000	1.789.000	56.000	1.733.000
Zuidplas	2.103.000	98.000	2.054.000	49.000	2.005.000
Lisse	1.214.000	97.000	1.166.000	49.000	1.117.000
Hillegom	1.114.000	70.000	1.079.000	35.000	1.044.000
Kaag en Braassem	1.344.000	49.000	1.320.000	25.000	1.295.000
Nieuwkoop	1.396.000	39.000	1.377.000	20.000	1.357.000
Noordwijkerhout	880.000	34.000	863.000	17.000	846.000
Leiden	9.479.000	31.000	9.464.000	16.000	9.448.000
Gouda	4.425.000	30.000	4.411.000	16.000	4.395.000
Noordwijk	1.513.000	20.000	1.503.000	10.000	1.493.000
Katwijk	3.132.000	0	3.132.000	0	3.132.000
Zoeterwoude	671.000	-8.000	675.000	-4.000	679.000
Voorschoten	1.198.000	-13.000	1.204.000	-7.000	1.211.000
Oegstgeest	1.155.000	-14.000	1.162.000	-7.000	1.169.000
Waddinxveen	1.281.000	-14.000	1.288.000	-7.000	1.295.000
Leiderdorp	1.443.000	-18.000	1.451.000	-10.000	1.461.000
Totaal Hollands Midden	45.334.000	1.193.000	44.743.000	602.000	44.141.000

(Overzicht uit Korpsbeleidsplan 2016-2018. Voor de begrotingsjaren 2017 en 2018 is nog geen rekening gehouden met een eventuele indexering, conform de afgesproken regionale indexeringssystematiek)

¹ Het fictief referentiebudget dat de gemeenten voor brandweezorg ontvangen uit het gemeentefonds (de zogeheten Cebeon-norm).

6 Hoe laten we zien wat we realiseren

De uitvoering van ons Korpswerkplan 2016 vindt plaats in goed overleg met de Ondernemingsraad en het Georganiseerd Overleg.

Via de reguliere planning en controlcyclus van de Veiligheidsregio Hollands Midden rapporteren we aan ons bestuur over de uitvoering van dit Korpswerkplan 2016, waarbij we inzicht zullen geven in de voortgang van de realisatie van de bezuinigingsopgave in de periode 2016-2018.

We realiseren ons dat de uitvoering van ons Korpswerkplan grote inspanningen vergt, maar deze inspanningen zijn nodig onderweg naar een modern brandweerkorps. Maar laat één ding duidelijk zijn: als onze hulp nodig is, dan gaan we als de brandweer. Hierop kunnen de burgers in Hollands Midden blijven rekenen.