

1. Samenvatting voorstel

Op basis van het Korpsbeleidsplan 2016-2018 Brandweer Hollands Midden is de jaarschrijf 2016 uitgewerkt en vastgelegd in het Korpswerkplan 2016 Brandweer Hollands Midden.

2. Algemeen

Onderwerp:	Korpswerkplan 2017 Brandweer Hollands Midden	Opgesteld door:	Brandweer Hollands Midden, Peter Kessels
Voorstel t.b.v. vergadering:	Algemeen Bestuur	Datum	16 maart 2017
Agendapunt:	B.8	Bijlage(n):	1
Portefeuille:	K.J.G. Kats (DB) H. Meijer (VD)	Status:	Besluitvormend
Vervolgtraject besluitvorming:	-	Datum:	-

3. Toelichting

Het Korpswerkplan 2017 is gebaseerd op het 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 2017 is dus het tweede van drie jaarlijkse werkplannen binnen de periode van het huidige Korpsbeleidsplan.

Het Korpswerkplan 2017 is in opzet gelijk aan het Korpsbeleidsplan 2016-2018. Dit vergemakkelijkt de herkenbaarheid en (zelfstandige) leesbaarheid van de realisatie van onze doelen en plannen.

4. Kader

Het Korpsbeleidsplan 2016-2018 vormt het kader voor het nu voorliggende Korpswerkplan 2017. In het Korpsbeleidsplan is de kadernota Meer-Anders-Minder (MAM) verwerkt.

5. Consequenties

De uitvoering van het Korpswerkplan 2017 vindt plaats binnen de vastgestelde begroting 2017. Extra aandacht zal worden gegeven aan het inzichtelijk maken van de voortgang van de realisatie van de bezuinigingsopgave in de periode 2016-2018

6. Aandachtspunten / risico's

De realisatie van de bezuinigingsopgave 2016-2018 ligt op koers, maar we zullen ook in 2017 grote inspanningen moeten plegen om de vastgestelde bezuinigingsplannen te realiseren. De, naar het zich nu laat uitzien, vertraagde realisatie van de nieuwe kazerne Leiden-Noord zal mogelijk leiden tot een latere realisatie van de totale bezuinigingsopgave.

7. Implementatie en communicatie

De uitvoering van het Korpswerkplan 2017 wordt projectmatig opgemaakt. Hierdoor ontstaat inzicht in en overzicht van de benodigde middelen, planning, prioritering en werkdruk. Eventuele stagnaties in de realisatie worden hiermee vroegtijdig opgemerkt.

8. Bijlagen

1. Korpswerkplan 2017 Brandweer Hollands Midden *We zijn onderweg (status 2)*

9. Historie besluitvorming

Korpsbeleidsplan 2016-2018 Brandweer Hollands Midden *We zijn onderweg* (Algemeen Bestuur, 31 maart 2016)

We zijn onderweg (*status 2*)

Korpswerkplan 2017

Datum Januari 2017
Kenmerk BHM-2017-
Auteurs Concernstaf / Beleid en strategie
Versie 1.0 (DB VRHM d.d. 9 februari 2017)

Inhoudsopgave

1	Inleiding	3
2	Hoe kijken we terug op 2016	4
3	Waar staan we voor als Brandweer Hollands Midden.....	5
3.1	Onze missie, visie en kernwaarden.....	5
3.2	Onze besturingsfilosofie	6
4	Wat gaan we doen in 2017.....	7
4.1	Inleiding	7
4.2	Relatie Korpsbeleidsplan en Korpswerkplan	7
5	Wat gaat het kosten in 2017.....	18
6	Hoe laten we zien wat we realiseren	19

1 Inleiding

Voor u ligt het Korpswerkplan 2017 van de Brandweer Hollands Midden. 2017 is het middelste jaar in het Korpsbeleidsplan 2016-2018, waarin belangrijke piketpalen worden geslagen en uitgewerkt *onderweg* naar een modern brandweerkorps. Naast het bestrijden van incidenten en het geven van brandveiligheidsadviezen, gaan we in 2017 een belangrijke stap zetten met het doorontwikkelen van ons organisatiemodel. Op basis van o.a. de ervaringen in de eerste zes jaren van ons jonge brandweerkorps (o.a. het medewerkersonderzoek), de realisatie van de grote bezuinigingsopgave, nieuwe ontwikkelingen binnen het brandweervak en de doorontwikkeling van de veiligheidsregio (o.a. de visitatiecommissie) wordt een organisatiemodel geïntroduceerd dat past bij een modern brandweerkorps in een moderne veiligheidsregio.

Het Korpswerkplan 2017 is gebaseerd op het 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 2017 is dus het tweede van drie jaarlijkse werkplannen binnen de periode van het huidige Korpsbeleidsplan.

Het Korpswerkplan 2017 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 2017 heeft de titel *We zijn onderweg (status 2)* meegekregen. *We zijn onderweg* is de titel van het Korpsbeleidsplan 2016-2018. De toevoeging (*status 2*)¹ verwijst naar de status *ter plaatste* van een brandweervoertuig op weg naar het incident. Deze status geeft de bevelvoerder door aan de meldkamer zodra het brandweervoertuig aankomt op de plaats incident. Zo zien wij ook de uitvoering van dit Korpswerkplan: we zijn ter plaatste, we weten wat ons te doen staat en we gaan aan de slag.

Degene die bekend zijn met onze uitrukprocedures kunnen nu ook weten wat de toevoeging zal zijn voor het Korpswerkplan 2018, het laatste werkplan van het Korpsbeleidsplan 2016-2018. Volgend jaar kunt u zien of u in dit opzicht voldoende vakbekwaam bent.

In juli 2017 nemen we afscheid van de eerste regionaal commandant van ons brandweerkorps na de regionalisering in 2011. Henk Meijer gaat dan met welverdiend pensioen. Zijn opvolg(st)er kan rekenen op de hulp van de toegewijde brandweermannen- en vrouwen van ons korps, om op basis van het korpsbeleidsplan verder te bouwen aan Brandweer Hollands Midden.

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 2017, 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).

¹ Het Korpswerkplan 2016 had ook de vermelding *Status 2*. Deze status verwees naar het uitgerukt zijn van een brandweervoertuig. In oktober 2016 zijn de statusmeldingen landelijk aangepast. *Uitgerukt* is nu *status 1* en *ter plaatse* is nu *status 2*. Dit betekent dat de Korpswerkplannen 2016 en 2017 wel dezelfde statusvermelding hebben.

2 Hoe kijken we terug op 2016

Het jaar 2016 was het eerste jaar van het nieuwe Korpsbeleidsplan 2016-2018. Sinds de regionalisering in 2011 hadden we veel tijd en energie gestoken in het op orde brengen van de basis c.q. bedrijfsvoering van ons nieuwe brandweerkorps. Met het nieuwe Korpsbeleidsplan 2016-2018 brak een nieuwe periode aan voor ons korps en zijn we hard aan de slag gegaan om ons meer inhoudelijk door te ontwikkelen tot een modern brandweerkorps.

Zo zijn we in 2016 gestart met de doorontwikkeling van risicobeheersing (project Risicobeheersing 2.0) en vakbekwaamheid (project Vakbekwaamheid 2.0). Beide projecten vormen een onmisbare pijler onder een modern brandweerkorps, omdat het nieuwe inzichten en ontwikkelingen (intern en extern) omzet naar taken en werkwijzen binnen ons korps en in de samenwerking met partners. Verder hebben we in 2016 het materieelplan geïmplementeerd, waarbij we, op basis van de risico's, goed gekeken hebben naar welke voertuigen op welke kazernes moeten staan.

Ook op het gebied van innovatie zetten we stappen. Zo zijn we begonnen met de voorbereidingen op een pilot coldcutter-systeem. Een innovatieve blusmethode, die letterlijk dwars door de muur heengaat, moet de risico's voor onze brandweermannen en -vrouwen beperken. Ook het onderzoek naar het gebruik van slangenbundels (o-bundels) is hier een voorbeeld van.

Dat we meer doen dan branden blussen, blijkt uit het feit dat we in 2016 zijn gestart met het uitvoeren van first responder taken bij reanimaties vanuit 27 kazernes (een uitbreiding van 14). Een taak waarmee we, samen met ambulance en politie, vele levens redden. Verder hebben we in 2016 het Specialisme Technische Hulpverlening (STH) geïmplementeerd in het kader van de landelijke samenwerking binnen Brandweer Nederland. We beschikken nu over een STH-team dat landelijk wordt ingezet bij grote instortingen en waarvoor wij ook de landelijke coördinatie doen.

Ondertussen blijven we bestaande producten en projecten verbeteren. In 2016 is de kazernevolgordetabel (KVT) geactualiseerd op basis van de operationele prestaties. Ook is het regionaal dekkingsplan opnieuw vastgesteld. Het aantal OMS-meldingen is in 2016 verder afgenomen, dankzij onze inspanningen in het project Structureel Terugdringen Ongewenste en Onechte Meldingen (STOOM).

Ook op het gebied van bedrijfsvoering blijven we werken aan verbeteringen. Naast de implementatie van het project Facilitair 2.0, het versterken van de facilitaire dienstverlening, werken we o.a. aan Digitaal Werken, het verbeteren van ons verantwoordingsinstrumentarium en het uitleren van procesmatig werken. De aanbevelingen van de visitatiecommissie (gehouden in 2016) zijn voor ons belangrijke input bij de verdere doorontwikkeling van ons korps.

Brandweerwerk is mensenwerk! Onze 1400 medewerkers verdienen dan ook onze steun bij het uitvoeren van hun taken. In 2016 zijn we gestart met het aanbieden van Periodiek Preventief Medisch Onderzoek (PPMO), omdat deze keuring realistischer aansluit bij de praktijk van een brandweerman of -vrouw. Verder hebben we het 24-uursrooster geëvalueerd en hier is een nieuwe urenweging uit voortgekomen. In 2016 hebben we ook de risico- inventarisatie en evaluatie (RI&E) afgerond en zijn we begonnen met het verbeteren van de aangegeven punten. Dit geldt ook voor de verbeterpunten uit het medewerkersonderzoek, die naast de verbeterplannen per afdeling en sector, zo veel als mogelijk zijn gekoppeld aan de actiepunten in het Korpsbeleidsplan en dit Korpswerkplan. Eind 2016 hebben we de eerste stappen gezet naar een leiderschapsprogramma voor leidinggevenden.

We doen ons werk voor onze burgers in Hollands midden. In 2016 zijn we te hulp geroepen bij 6445 (unieke) incidenten, waarvan 1464 branden, 429 ongevallen, 2564 hulpverleningen en 1988 meldingen afkomstig van automatische brandmeldinstallaties. Maar zoals we in onze visie beschrijven, vinden we dat voorkomen beter is dan bestrijden. Daarom hebben we in 2016 de (brand)veiligheid bevordert met 1506 Wabo-adviezen, 2945 toezicht-activiteiten, 854 evenementenadviezen, 3593 overige adviezen en 31 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 besturende, primaire en ondersteunde processen.

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 2017 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 2017

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 2017.

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 2017.

4.2 Relatie Korpsbeleidsplan en Korpswerkplan

In ons Korpsbeleidsplan 2016-2018 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. In dit Korpswerkplan hebben we de tien doelen en 26 plannen uit ons Korpsbeleidsplan geclusterd. Vervolgens geven we aan welke activiteiten we in 2017 per doel en plan gaan uitvoeren (laatste kolom). Deze uitvoering wordt projectmatig aangestuurd.

In 2017 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.

Wat gaan we doen?	Hoe pakken we dat aan?	Wanneer hebben we dat bereikt?
<p>Verstevigen van de brandveiligheidsketen (risicobeheersing – operationele voorbereiding – incidentbestrijding)</p>	<p>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 incidentbestrijdingsorganisatie. Indien noodzakelijk worden binnen de brandveiligheidsketen specifieke bestrijdings-maatregelen ontwikkeld en geïmplementeerd.</p>	<p>In 2017 stellen we werkprocessen vast waarin de samenwerking en samenhang binnen de brandveiligheidsketen is uitgewerkt. Dit maakt onderdeel uit van het verstreken van het procesmatig werken binnen ons korps. Borging vindt plaats binnen ons kwaliteitszorgsysteem (2018). De in 2015 gestarte implementatie van de landelijke brandweerdoctrine ronden we in 2017 af en maakt vanaf dan onderdeel uit van het vakbekwaamheidsprogramma. Het versterken van de afhankelijkheden binnen de brandveiligheidsketen is een uitgangspunt bij de ontwikkeling van ons nieuwe organisatiemodel in 2017 en komt tegemoet aan de verbeterpunten uit het medewerkersonderzoek.</p>
<p>Verbeteren arbeidsomstandigheden (waaronder arbeidshygiëne)</p>	<p>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.</p>	<p>In 2016 hebben we de best-practices m.b.t. arbeidshygiëne, vooruitlopend op het gereedkomen van een landelijk plan van aanpak, uitgerold. De (nadere) verbeterpunten uit de RIE en het medewerkersonderzoek op het gebied van arbeidsomstandigheden zijn beoordeeld en geprioriteerd en pakken we vanaf 2017 op.</p>

--	--	--

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 stelt 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.

Wat gaan we doen?	Hoe pakken we dat aan?	Wanneer hebben we dat bereikt?
<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>De doorontwikkeling van risicobeheersing vindt plaats binnen ons project Risicobeheersing 2.0. In 2017 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). Het is hiermee gekoppeld aan het project herziening organisatiemodel. Implementatie vindt plaats in 2018. 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 2017.</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 "as 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.

Wat gaan we doen?	Hoe pakken we dat aan?	Wanneer hebben we dat bereikt?
<p>Uitfaseren niet-noodzakelijk materieel</p>	<p>In het kader van het programma MAM (2014) heeft een herijking plaatsgevonden van de materieelsterkte. Op</p>	<p>In 2016 is het nieuwe materieelplan vastgesteld en uitgevoerd (o.a. uitfasering tankautospuiter). De</p>

(besluit MAM)	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.	personeel-materiaalwagens zijn vervangen door operationele ondersteunende voertuigen (type personenbusje). Basis hiervoor vormt het in 2016 vastgestelde dekkingsplan. De uitfasering van de hulpverleningsvoertuigen zullen we in 2017 afronden. Het formatieanalyse model vrijwilligers wordt in 2017 verder ontwikkeld en geïmplementeerd, waarbij we rekening houden met de specifieke factoren van een kazerne.
----------------------	--	--

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 bereikt. Dit speelt onder meer op het gebied van bluswatervoorziening, waar de komende jaren veranderingen gaan plaatsvinden die van grote invloed kunnen zijn op ons werk. Daarom moeten we aan de slag met nieuwe technologieën, nieuwe diensten, nieuwe producten en nieuw materieel.

Wat gaan we doen?	Hoe pakken we dat aan?	Wanneer hebben we dat bereikt?
Realiseren van een toekomst-bestendige 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 is de projectopdracht bluswatervoorziening door het bestuur vastgesteld. In 2017 leggen we een projectplan voor aan het bestuur, op basis waarvan we samen met gemeenten en drinkwaterleidingbedrijven gaan komen tot een (kosten)efficiënte invulling van de bluswaterlevering. Uitvoering van de resultaten van het project is voorzien voor 2018.
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 2017 voeren we een onderzoek uit naar de (on)mogelijkheden van uitruk op maat. Afhankelijk van de resultaten hiervan starten we in 2018 met de implementatie.
Invoeren digitaal werken	Door middel van digitaal werken gaan we met elkaar digitaal	In 2016 zijn we gestart met het project Digitaal Werken. De implementatie vindt procesgewijs plaats in

	<p>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.</p>	<p>2017. Hierbij zijn ook onze multi-samenwerkingspartners binnen de veiligheidsregio betrokken. Om onze digitale gegevens en onze informatiesystemen optimaal beschikbaar en betrouwbaar te krijgen en te houden, starten we in 2017 met het project Informatiebeveiliging.</p>
--	--	--

5. We optimaliseren de dekking en de specialisme-verdeling

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 specialisme-verdeling bekeken en zo optimaal mogelijk gespreid.

Wat gaan we doen?	Hoe pakken we dat aan?	Wanneer hebben we dat bereikt?
<p><i>Invoeren specialistische teams ten behoeve van werken op hoogte, en rietkapbrandbestrijding (besluit MAM) en technische hulpverlening</i></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 2017 ontwikkelen we de werkwijzen van de specialistische teams ten behoeve van werken op hoogte en rietkapbrandbestrijding. De implementatie, inclusief een vakbekwaamheidsstraject, is afgerond in 2018. In 2016 is de implementatie van het STH-team afgerond en sinds juni 2016 is dit team landelijk inzetbaar.</p>

<i>Uitbreiding first responder-taak (besluit MAM)</i>	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.	In 2016 is deze taakuitbreiding geïmplementeerd. Dit actiepunt is hiermee afgerond. De werkafspraken met de RAV hebben we geborgd in een convenant.
<i>Nieuwbouw brandweerkazerne Leiden-Noord (besluit MAM)</i>	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.	In 2017 ronden we de voorbereidingen voor het nieuwbouw af. Deze voorbereidingen duren langer dan gedacht i.v.m. de onderhandelingen tussen de eigenaar en de projectontwikkelaar. Het concept van een hybride kazerne werken we nader uit. In dit gehele traject hebben we extra aandacht voor de paraatheid en gemotiveerdheid op de betreffende vrijwillige kazernes. We verwachten dat deze nieuwe kazerne in 2019 operationeel is.
<i>Verbetermaatregelen gebieden significante overschrijdingen normtijden dekkingsplan</i>	Naar aanleiding van het nieuwe dekkingsplan 2016-2019 en de reactie van de gemeenteraad van Nieuwkoop is de dit actiepunt nog toegevoegd: 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.	In 2017 maken we afspraken met de buurregio's over interregionale operationele grenzen, zodat het principe "de snelste brandweezorg telt" niet allen binnen onze eigen regio geldt, maar ook in de samenwerking met onze buurkorpsen in Amsterdam-Amstelland, Utrecht en Haaglanden. Met de collega's uit Kennemerland hebben we al enkele jaren, naar volle tevredenheid, dergelijke afspraken.

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.

Wat gaan we doen?	Hoe pakken we dat aan?	Wanneer hebben we dat bereikt?
<i>Realiseren van een effectief en efficiënt vakbekwaamheidsprogramma</i>	Op basis van een vastgestelde visie (2015) herontwerpen we de werkprocessen rondom opleiden en oefenen. Kenmerkend elementen in deze visie is het ontwikkelen	In 2017 voeren we het project Vakbekwaamheid 2.0 uit. In 2017 beginnen we ook met de uitrol van de eerste

<p>voor beroepsbrandweermedewerkers en vrijwilligers (besluit MAM)</p>	<p>van een persoonlijk vakbekwaamheidsprogramma per medewerker, gebaseerd op de operationele functie, de aard van het verzorgingsgebied en de competenties van de medewerker.</p>	<p>onderdelen van het nieuwe vakbekwaamheidsprogramma. De aanbevelingen uit het medewerkersonderzoek betrekken we bij de verdere uitwerking van het project Vakbekwaamheid 2.0. De aanbesteding en implementatie van het nieuwe vakbekwaamheidsinformatiemanagementsysteem (VIMS) ronden we in 2017 af. Hierbij zijn ook onze multi-samenwerkingspartners binnen de veiligheidsregio betrokken.</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 2017 implementeren we de verbeteringen van het evaluatieproces en maken we meer ruimte voor evalueren. In 2017 is er een basis voor kennis ontwikkeling en maken we een stap als lerende organisatie. Het project brandonderzoek is in 2016 geëvalueerd en zal op basis hiervan in 2017 een structureel karakter krijgen.</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 ontwikkeld 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.

Wat gaan we doen?	Hoe pakken we dat aan?	Wanneer hebben we dat bereikt?
<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 2017 werken we in landelijk verband aan de standaardisering van uitruk- en inzetvoorstellen. De overgang van de GMK Hollands Midden naar de LMO staat gepland voor 2020. Tot het zover is blijven we samen met onze meldkamerpartners werken aan de versterking van de meldkamer De Yp en de</p>

		voorbereidingen op de overgang naar de LMO.
--	--	---

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.

Wat gaan we doen?	Hoe pakken we dat aan?	Wanneer hebben we dat bereikt?
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 2017 digitaliseren we de planvormingsproducten en maken deze toegankelijk via een app. Dit wordt ook gekoppeld aan de Digitale BereikbaarheidsKaart (DBK). De DBK stellen we in 2017 ook beschikbaar aan onze Officieren van Dienst en enkele specialistische voertuigen (autoladder en waterongevallenwagen; i.c.m. RouteInformatieSysteem (RIS).

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.

Wat gaan we doen?	Hoe pakken we dat aan?	Wanneer hebben we dat bereikt?
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 zijn we gestart met het projectmatig uitvoeren van de plannen in het Korpsbeleidsplan (o.a. via jaarlijkse werkplannen). Gezien de grote veranderagenda gaan we in 2017 de planning- en controlcyclus nog strakker monitoren. We gaan hierbij ook de begrotingsopzet verbeteren, zodat de begroting ook een meer inhoudelijk en financieel sturende rol kan vervullen voor zowel de brandweer als de veiligheidsregio.

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.	Vanaf 2017 leggen we verantwoording af over onze operationele prestaties op basis van een nieuwe set prestatie-indicatoren. Deze set wordt nog verder doorontwikkeld in 2017.
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 2017 stellen we een visie op kwaliteitszorg vast, mede op basis van de uitkomsten van het landelijke project Kwaliteit en vergelijkbaarheid. Hiermee werken we aan een van de aanbevelingen uit de Staat van de rampenbestrijding 2016. Op basis van deze visie ontwikkelen we een kwaliteitszorgsysteem en implementeren dit systeem (2018).
Vaststellen financieringssystematiek na 2018	Tot en met 2018 is het financiële kader over de financiering van de brandweezorg vastgesteld. Voor de periode hierna dienen nieuwe afspraken gemaakt te worden op basis van een evaluatie van de huidige systematiek (Cebeon-norm).	Het bestuur heeft ingestemd met de financieringssystematiek voor de periode 2019 – 2023. Dit actiepunt is hiermee afgerond. Het in 2015 gestarte project Kostentransparantie ronden we in 2017 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 2017 implementeren we de werkafspraken uit het project Facilitair 2.0. Het in 2015 gestarte project ademlucht (incl. werkplaatsen) ronden we in 2017 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 2017 gaan we, op basis van een nog vast te stellen projectplan, werken aan het versterken van projectmatig werken. In het nieuwe organisatiemodel nemen we een projectenbureau (werknaam) op. Concrete vorm en inhoud van dit projectenbureau werken we nog nader uit.

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.

Wat gaan we doen?	Hoe pakken we dat aan?	Wanneer hebben we dat bereikt?
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 hebben we een heroriëntering afgerond. Hierbij is een nieuw model voor de organisatie van de jeugdbrandweer (regiobreed) ontstaan. Dit model werken we in 2017 nader uit, in goed overleg met de betrokken jeugdbrandweercördinatoren.
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 2017 werken we de samenhangende actiepunten uit de visie op vrijwilligheid nader uit. Belangrijk punt hierin is de ontwikkeling van de zogeheten “zelfstandige kazernes”. Na de noodzakelijke harmonisatie in de eerste jaren na de regionalisering, is het nu zaak om te onderzoeken welke taken effectiever en efficiënter op kazerniveau kunnen worden belegd. Deze ontwikkeling sluit ook aan bij de verbeterpunten uit het medewerkersonderzoek.
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 zijn we begonnen met het oppakken van de verbetervoorstellen uit het medewerkersonderzoek. Naast de specifieke verbetervoorstellen per afdeling en sector, zijn verbetervoorstellen gekoppeld aan de actiepunten in dit korpswerkplan 2017. In 2017 nemen we ook deel aan de landelijk onderzoeken “Statistiek en beleving brandweerpersoneel” (Veiligheidsberaad) en “Inrichting van de repressieve brandweerorganisatie” (Inspectie V&J). In 2018 herhalen we het medewerkersonderzoek.
Implementeren versterken interne communicatie (project communicatie 2.0)	Het project Communicatie 2.0 heeft vier actiepunten opgeleverd: de organisatie communicatiever maken, overlegstructuren verbeteren, interne communicatiemiddelen verbeteren en duidelijkheid geven over wie welke rol heeft in de communicatie.	In 2017 gaan we aan de slag met de verbetervoorstellen op basis van een plan van aanpak. In het nieuwe leiderschapsprogramma, waarmee we in 2017 gaan starten, krijgt de competentie communicatieve vaardigheden ook een belangrijke rol.

<p>Investeren in de verdere ontwikkeling van onze medewerkers (besluit MAM)</p>	<p>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>	<p>In 2017 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 hebben we het 24-uursrooster geëvalueerd. De implementatie vindt plaats in 2017, waarbij we al overeenstemming hebben over de nieuwe urenweging (ingegaan per 2017).</p> <p>In 2017 starten we met een leiderschapsprogramma (mede op basis van de verbeterpunten uit het medewerkersonderzoek). Hiermee 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>
<p>Herzien organisatieplan Brandweer Hollands Midden (besluit MAM)</p>	<p>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>	<p>In 2017 ronden we het voorstel af voor een nieuwe organisatiemodel. In 2018 treedt het nieuwe organisatie-formatie- en locatieplan in werking.</p> <p>Bij het ontwikkelen van het nieuwe organisatiemodel worden ook de verbeterpunten uit het medewerkersonderzoek betrokken.</p>

5 Wat gaat het kosten in 2017

Het financiële kader voor ons Korpsbeleidsplan 2016-2018, en daarmee ook van dit Korpswerkplan 2017, 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-norm². 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 2017 realiseren we binnen de afgesproken financiële kaders tot en met 2018 en de vastgestelde begroting Veiligheidsregio Hollands Midden 2017 (programma Brandweer Hollands Midden € 42.504.930). Hierin is ook de bezuinigingsopgave voor 2017 opgenomen (€ 0,6 miljoen; 2,2%).

De realisatie van de bezuinigingsopgave 2016-2018 ligt op koers, maar we zullen ook in 2017 grote inspanningen moeten plegen om de vastgestelde bezuinigingsplannen te realiseren. De, naar het zich nu laat uitzien, vertraagde realisatie van de nieuwe kazerne Leiden-Noord zal mogelijk leiden tot een latere realisatie van de totale bezuinigingsopgave.

Conform de vastgestelde *Bestuurlijke uitgangspunten kostenniveau Brandweer Hollands Midden en financieringssystematiek gemeentelijke bijdragen vanaf 2019* bepalen we in 2017, op basis van de septembercirculaire 2017, het nieuwe absoluut niveau (referentiebudget) en de bijdrage van elke gemeente voor de beleidsplanperiode 2019-2023 van Brandweer Hollands Midden.

² 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 2017 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 het Korpswerkplan 2017, 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 2017 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 ook in 2017 blijven rekenen.