

1. Samenvatting voorstel

Op basis van het Korpsbeleidsplan 2016-2018 Brandweer Hollands Midden is de jaarschrijf 2018 uitgewerkt en vastgelegd in het Korpswerkplan 2018 Brandweer Hollands Midden. Het Dagelijks Bestuur heeft op 8 februari 2018 het Korpswerkplan 2018 vastgesteld.

2. Algemeen

Onderwerp:	Korpswerkplan 2018 Brandweer Hollands Midden	Opgesteld door:	Brandweer Hollands Midden, Peter Kessels
Voorstel t.b.v. vergadering:	Algemeen Bestuur	Datum:	19 april 2018
Agendapunt:	B.6	Bijlage(n):	1
Portefeuille:	K.J.G. Kats (DB) H. Zuidijk (VD)	Status:	Informatief
Vervolgtraject besluitvorming:	N.v.t.	Datum:	N.v.t.

3. Toelichting

Het Korpswerkplan 2018 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 2018 is dus het derde en laatste jaarlijks werkplannen binnen de periode van het huidige Korpsbeleidsplan. Op 8 februari 2018 heeft het Dagelijks Bestuur het Korpswerkplan 2018 vastgesteld.

Het Korpswerkplan 2018 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 huidige Korpsbeleidsplan loopt formeel tot 2019. Dit is destijds besloten in verband met de financieringssystemen en de bijbehorende periode. Het Regionaal Beleidsplan van de veiligheidsregio loopt tot 2020. In het nieuwe organisatieplan is één van de inrichtingskaders dat de veiligheidsregio een organisatiestructuur kent waarbinnen alle taken zijn belegd waaraan onze organisatie uitvoering geeft. Met ingang van 2020 willen we dan ook één meerjaren beleidsplan opstellen voor zowel onze veiligheidsregio- als brandweertaken. De voorbereidingen hiervoor starten in de tweede helft van 2018 (in de nieuwe organisatie). Dit betekent dat het huidige Korpsbeleidsplan een jaar doorloopt tot 2020. Deze planning sluit aan op de organisatieontwikkeling. Voor het jaar 2019 zal een afzonderlijk werkplan worden gemaakt, op basis van de uitloop van het huidige Korpsbeleidsplan en vooruitlopend op het nieuwe Regionaal Beleidsplan. Hierover wordt t.z.t. een apart bestuursbesluit voorgelegd.

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

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

De realisatie van de bezuinigingsopgave 2016-2018 ligt grotendeels op koers, maar we zullen ook in 2018 grote inspanningen moeten plegen om de vastgestelde bezuinigingsplannen te realiseren. De vertraagde realisatie van de nieuwe kazerne Leiden-Noord (naar verwachting per 2021) zal mogelijk leiden tot een latere realisatie van de totale bezuinigingsopgave. Verder merken we dat we steeds meer vrijwilligers nodig hebben om de paraatheid te kunnen waarborgen. Dit betekent dat de in MAM voorgestelde bezuiniging op repressief vrijwillig personeel, analoog aan de materieelreductie, lastig te realiseren is.

Conform de vastgestelde Bestuurlijke uitgangspunten kostenniveau Brandweer Hollands Midden en financieringssysteem gemeentelijke bijdragen vanaf 2019 bepalen we in 2018, op basis van het nieuwe absoluut niveau (referentiebudget), de bijdrage van elke gemeente voor de beleidsplanperiode 2019-2023 van Brandweer Hollands Midden.

4. Implementatie en communicatie

De uitvoering van het Korpswerkplan 2018 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

5. Bijlagen

1. Korpswerkplan 2018 Brandweer Hollands Midden We komen ter plaatse (status 2)

We komen ter plaatse (*status 2*)

Korpswerkplan 2018

Datum Januari 2018
Kenmerk BHM-2018-
Auteurs Concernstaf / Beleid en strategie
Versie 1.0 (DB VRHM 8 februari 2018)

Inhoudsopgave

1	Inleiding	3
2	Hoe kijken we terug op 2017	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 2018.....	7
4.1	Inleiding	7
4.2	Relatie Korpsbeleidsplan en Korpswerkplan	7
5	Wat gaat het kosten in 2018.....	18
6	Hoe laten we zien wat we realiseren	19

1 Inleiding

Voor u ligt het Korpswerkplan 2018 van de Brandweer Hollands Midden. 2018 is het laatste jaar in het Korpsbeleidsplan 2016-2018, waarin belangrijke pijlpalen worden geslagen en uitgewerkt *onderweg* naar een modern brandweerkorps. Naast het bestrijden van incidenten en het geven van brandveiligheidsadviezen, gaan we in 2018 een belangrijke stap zetten in de doorontwikkeling van ons organisatieplan. Op basis van het nieuwe organisatieplan *Samen verder* staat 2018 in het teken van de vernieuwing van de organisatie. Deze organisatiewijziging zal veel vergen van onze medewerkers, naast het uitvoeren van de reguliere werkzaamheden.

Het Korpswerkplan 2018 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 2018 is dus het derde en laatste jaarlijkse werkplan binnen de periode van het huidige Korpsbeleidsplan.

Het Korpswerkplan 2018 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 2018 heeft de titel *We komen ter plaatse (status 2)* meegekregen. *We zijn onderweg* is de titel van het Korpsbeleidsplan 2016-2018. De toevoeging (*status 2*) verwijst naar de status *ter plaatse* 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 komen ter plaatse, we weten wat ons te doen staat en we gaan aan de slag.

Het Korpswerkplan 2018 is het eerste werkplan onder het commandantschap van Hans Zuidijk. Hij 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 2018, 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 van dit Korpswerkplan (hoofdstuk 6).

2 Hoe kijken we terug op 2017

Het jaar 2017 was het tweede 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 hebben we in 2017 belangrijke stappen gezet in 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. Dit is ook vertaald in het nieuwe organisatieplan, dat in 2017 is vastgesteld en waarvan de implementatie start in 2018.

Ook op het gebied van innovatie zetten we stappen. Zo is een coldcutter-systeem aangeschaft. Een innovatieve blusmethode, die letterlijk dwars door de muur heengaait, moet de risico's voor onze brandweermannen en -vrouwen beperken. Ook zijn belangrijke stappen gezet in het in de praktijk ontdekken van de voordelen van het gebruik van slangenbundels (o-bundels).

Ondertussen blijven we bestaande producten en projecten verbeteren. In 2017 is de kazernevolgordetabel (KVT) geactualiseerd op basis van de operationele prestaties. Met de buurregio's zijn afspraken gemaakt over operationele grenzen, dus ook de burgers aan de randen van onze regio (en vice versa) kunnen rekenen op de snelste hulp. Het aantal OMS-meldingen is in 2017 verder afgenomen met 12%, dankzij onze inspanningen in het (inmiddels afgeronde) 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.

Brandweerwerk is mensenwerk! Onze 1400 medewerkers verdienen dan ook onze steun bij het uitvoeren van hun taken. In 2017 is het Periodiek Preventief Medisch Onderzoek (PPMO) geëvalueerd. De gezondheid van onze medewerkers blijft een belangrijk aandachtspunt. In het kader van de arbeidshygiëne zijn de nodige maatregelen genomen. Ook de werkplaatsen zijn hier nu op ingericht. Verder hebben we op basis van de evaluatie van het 24-uursrooster, het nieuwe rooster ingevoerd. Door veel repressieve medewerkers is deelgenomen aan het landelijke belevingsonderzoek. De resultaten hiervan vormen een waardevolle bijdrage aan de ontwikkeling van ons korps.

We doen ons werk voor onze burgers in Hollands midden. In 2017 zijn we te hulp geroepen bij 6931 (unieke) incidenten, waarvan 1577 branden, 168 waterongevallen, 3311 ongevallen en hulpverleningen en 1873 meldingen afkomstig van automatische brandmeldinstallaties. Maar zoals we in onze visie beschrijven, vinden we dat voorkomen beter is dan bestrijden. Daarom hebben we in 2017 de (brand)veiligheid bevordert met 1577 Wabo-adviezen, 2421 toezicht-activiteiten, 708 evenementenadviezen, 3659 overige (interne) adviezen en 41 brandveiligheidseducaties. De nieuwe bestuurlijke verantwoordingsystematiek over onze prestaties is in 2017 ingevoerd.

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 hebben we in 2017 vertaald naar kaders in het nieuwe organisatieplan. Maar we realiseren ons dat een brandweerkorps veel meer is dan filosofieën en modellen. Brandweerwerk is mensenwerk! Met onze 1400 medewerkers geven we hier dagelijks uitvoering aan.

4 Wat gaan we doen in 2018

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, bepalen 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 Regionaal Beleidsplan 2016-2019 en de hiervan afgeleide multidisciplinaire werkplannen 2018 (o.a. continuïteitsplan, deel 2 Brandweer Regionaal Crisisplan).

Ook op landelijke niveau zetten wij onze deskundigheid in, bijvoorbeeld in de samenwerking met het IFV en de uitvoering van de strategische agenda van Brandweer Nederland. 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 2018.

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 2018 per doel en plan gaan uitvoeren (laatste kolom). Deze uitvoering wordt projectmatig aangestuurd.

Het huidige Korpsbeleidsplan loopt formeel tot 2019. Dit is destijds besloten in verband met de financieringssystemen en de bijbehorende periode. Het Regionaal Beleidsplan van de veiligheidsregio loopt tot 2020. In het nieuwe organisatieplan is één van de inrichtingskaders dat de veiligheidsregio een organisatiestructuur kent waarbinnen alle taken zijn belegd waaraan onze organisatie uitvoering geeft. Met ingang van 2020 willen we dan ook één meerjaren beleidsplan opstellen voor zowel onze veiligheidsregio- als brandweertaken. De voorbereidingen hiervoor starten in de tweede helft van 2018 (in de nieuwe organisatie). Dit betekent dat het huidige Korpsbeleidsplan een jaar doorloopt tot 2020. Deze planning sluit aan op de organisatieontwikkeling.

In 2018 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?
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 incidentbestrijdingsorganisatie. Indien noodzakelijk worden binnen de brandveiligheidsketen specifieke bestrijdings-maatregelen ontwikkeld en geïmplementeerd.	In het nieuwe organisatieplan zijn de organisatorische randvoorwaarden opgesteld om de samenwerking binnen de brandveiligheidsketen te verstevigen. Bij de implementatie van dit plan vanaf medio 2018 zal veel aandacht en energie uitgaan naar het werkend krijgen van deze randvoorwaarden.
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 2017 hebben we, op basis van de landelijke best-practices m.b.t. arbeidshygiëne, maatregelen uitgerold, zowel ter plaatse (o.a. schone pakken) als door middel van nieuwe werkplaatsen. In 2018 wordt voor een aantal maatregelen een structurele oplossing ingevoerd. De (nadere) verbeterpunten uit de RIE en het medewerkersonderzoek op het gebied van arbeidsomstandigheden zijn beoordeeld en geprioriteerd en worden opgepakt. In 2017 zijn we begonnen met een structurele benadering van onze veiligheidscultuur. Dit zetten we voort in 2018

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?
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>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 binnen ons project Risicobeheersing 2.0. is in 2017 afgerond en de resultaten zijn vertaald in het nieuwe organisatieplan. Dit plan wordt in 2018 geïmplementeerd.</p> <p>De voorbereiding op de nieuwe Omgevingswet, in samenspraak met gemeenten en omgevingsdiensten, vindt ook in 2018 plaats. De pilots met de gemeenten Bodegraven-Reeuwijk en Hillegom worden voorgezet.</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 2018.</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?
Uitfaseren niet-noodzakelijk materieel (besluit MAM)	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.	In 2017 is het nieuwe materieelplan geïmplementeerd. Vanaf 2018 wordt de benodigde personele formatie ten behoeve van de paraatheid van de kazernes gemonitord, waarbij we rekening houden met de specifieke factoren van een kazerne. Belangrijk punt hierbij is om toekomstige formatieve ontwikkelingen tijdig te herkennen, zodat het opleidingstraject bijtijds kan worden ingezet.

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 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 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.	Op basis van het in 2017 vastgestelde projectplan gaan we samen met gemeenten en drinkwaterleidingbedrijven komen tot een (kosten)efficiënte invulling van de bluswaterlevering. De afronding van het project vindt plaats in 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 is een onderzoek uitgevoerd naar de (on)mogelijkheden van uitruk op maat. In 2018 wordt de reeds bestaande combinatieregeling aangepast, om te kunnen voldoen aan het landelijke kader Uitruk op maat.
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 zijn we gestart met het project Digitaal Werken. De implementatie vindt fasegewijs plaats vanaf 2018. Hierbij zijn ook onze multi-samenwerkings-partners binnen de veiligheidsregio betrokken. Om onze digitale gegevens en onze informatiesystemen optimaal beschikbaar en betrouwbaar te houden, wordt in 2018 het project Informatiebeveiliging afgerond. Hierin is ook de nieuwe privacywetgeving opgenomen.

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>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 2018 ontwikkelen we de werkwijzen van de specialistische teams ten behoeve van werken op hoogte en rietkapbrandbestrijding. In 2016 is de implementatie van het STH-team afgerond en sinds juni 2016 is dit team landelijk inzetbaar.</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 is deze taakuitbreiding geïmplementeerd. Dit actiepunt is hiermee afgerond. De werkafspraken met de RAV hebben we geborgd in een convenant.</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>Een belangrijke stap is eind 2017 gezet met de verwerving van de nieuwbouwlocatie. In 2018 ronden we de voorbereidingen voor het nieuwbouw af. 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 2021 operationeel is.</p>

<p>Verbetermaatregelen gebieden significante overschrijdingen normtijden dekkingsplan</p>	<p>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.</p>	<p>Met bijna alle buurregio's zijn interregionale operationele grenzen in werking getreden. Alleen de afspraken met de Veiligheidsregio Utrecht moeten nog formeel worden bekrachtigd. Hierbij wordt dan ook gekeken naar het grensgebied in de gemeente Nieuwkoop en eventuele aanvullende maatregelen.</p>
--	--	--

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?
<p>Realiseren van een effectief en efficiënt vakbekwaamheidsprogramma voor beroepsbrandweerm medewerkers 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>Het project Vakbekwaamheid 2.0 is in 2017 afgerond en maakt onderdeel uit van het nieuwe organisatieplan. De implementatie van het nieuwe vakbekwaamheid start in 2018. De implementatie van het nieuwe vakbekwaamheidsinformatiemanagementsysteem (VIMS) loopt door in 2018 en 2019. 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>Het versterken van het lerend vermogen is een belangrijke pijler (sturingskader) in het nieuwe organisatieplan, dat in 2018 wordt geïmplementeerd. Hierbinnen is ook structurele borging van brandweeronderzoek.</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?
Aanpassen inzetbehoefte als gevolg van de oprichting van de Landelijke Meldkamerorganisatie (LMO)	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.	In 2018 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 voorbereidingen op de overgang naar de LMO. Hiervoor is een meerjaren beleidsplan opgesteld.

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.	Onze planvormingsproducten zijn gedigitaliseerd en zijn toegankelijk via een app. E.e.a. is ook gekoppeld aan de Digitale BereikbaarheidsKaart (DBK). De DBK/RIS stellen we in 2018 ook beschikbaar aan de specialistische voertuigen (autoladder en waterongevallenwagen).

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.	Met ingang van de nieuwe organisatie in 2018 gaan we van start met een nieuwe planning- en controlcyclus, als onderdeel van het versterken van het integraal management. Een belangrijke opgave hierbij is het beter in besturing komen. We blijven 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.
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.	Het versterken van het procesmatig werken (als belangrijke basis voor kwaliteitszorg) is een belangrijke pijler in het nieuwe organisatieplan en is vertaald in een nieuwe afdeling Proces- en Projectondersteuning. Implementatie van het nieuwe organisatieplan vindt plaats in 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. In 2018 wordt een voorstel gedaan voor het nieuwe kostenniveau 2019-2023.
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 2018 implementeren we de resterende werkafspraken uit het project Facilitair 2.0.

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 is een werkwijze voor projectmatig werken vastgesteld. Nadere implementatie vindt plaats in 2018. Het versterken van het projectmatig werken is een belangrijke pijler in het nieuwe organisatieplan en is vertaald in een nieuwe afdeling Proces- en Projectondersteuning.
---------------------------------------	---	---

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 2017 is gewerkt aan een nieuw model voor de organisatie van de jeugdbrandweer (regiobreed). Dit model werken we in 2018 nader uit, in goed overleg met de betrokken jeugdbrandweercoördinatoren.
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 is het belevingsonderzoek repressief personeel uitgevoerd. Een belangrijk punt hierin is de ontwikkeling van de zogeheten “zelfstandige kazerne”. Na de noodzakelijke harmonisatie in de eerste jaren na de regionalisering, is het nu zaak om te onderzoeken welke taken effectiever en efficiënter op kazerneniveau kunnen worden belegd. Deze opdracht is expliciet ook opgenomen in het nieuwe organisatieplan, waarvan de implementatie in 2018 wordt uitgerold.
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 2018. Het medewerkersonderzoek is ook belangrijke input

		geweest voor het nieuwe organisatieplan, dat in 2018 wordt geïmplementeerd. In 2018 wordt ook gekeken naar een geïkt moment voor het herhalen van het medewerkersonderzoek, mede in relatie met de implementatie van het organisatieplan in 2018.
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.	Het versterken van de interne communicatie is een belangrijke opgave voor leidinggevend en als zodanig ook beschreven in het nieuwe organisatieplan. Bij de werving van de nieuwe leidinggevend en in 2018 is dit een belangrijk selectiepunt. In het nieuwe leidinggevend enprogramma, waarmee we in 2018 gaan starten, krijgt de competentie communicatieve vaardigheden een belangrijke rol.
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 leidinggevend en 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.	Investeren in medewerkers is een belangrijke pijler onder de sturingskaders van het nieuwe organisatieplan, dat in 2018 wordt geïmplementeerd. In 2018 starten we met een leidinggevend enprogramma (mede op basis van de verbeterpunten uit het medewerkersonderzoek). Hiermee investeren we in onze leidinggevend en zodat zij beter zijn toegerust zichzelf en hun team te leiden in het realiseren van de nieuwe eisen die aan hen worden gesteld. In 2018 investeren we planmatig in de medewerkers die te maken krijgen met veranderende functie-eisen.
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 leidinggevend en 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.	In 2017 is het nieuwe organisatieplan vastgesteld. Dit plan wordt in 2018 geïmplementeerd.

5 Wat gaat het kosten in 2018

Het financiële kader voor ons Korpsbeleidsplan 2016-2018, en daarmee ook van dit Korpswerkplan 2018, 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 2018 realiseren we binnen de afgesproken financiële kaders tot en met 2018 en de vastgestelde begroting Veiligheidsregio Hollands Midden 2018 (programma Brandweer Hollands Midden € 42.394.618). De begroting 2018 is de eerste begroting op Cebeon-niveau.

De realisatie van de bezuinigingsopgave 2016-2018 ligt grotendeels op koers, maar we zullen ook in 2018 grote inspanningen moeten plegen om de vastgestelde bezuinigingsplannen te realiseren. De vertraagde realisatie van de nieuwe kazerne Leiden-Noord (naar verwachting per 2021) zal mogelijk leiden tot een latere realisatie van de totale bezuinigingsopgave. Verder merken we dat we steeds meer vrijwilligers nodig hebben om de paraatheid te kunnen waarborgen. Dit betekent dat de in MAM voorgestelde bezuiniging op repressief vrijwillig personeel, analoog aan de materieelreductie, lastig te realiseren is.

Conform de vastgestelde *Bestuurlijke uitgangspunten kostenniveau Brandweer Hollands Midden en financieringssystematiek gemeentelijke bijdragen vanaf 2019* bepalen we in 2018, op basis van het nieuwe absoluut niveau (referentiebudget), de bijdrage van elke gemeente voor de beleidsplanperiode 2019-2023 van Brandweer Hollands Midden.

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 2018 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 2018, waarbij we inzicht zullen geven in de voortgang van de realisatie van de bezuinigingsopgave in de periode 2016-2018.

Per tertiaal wordt een bestuurlijke rapportage over de operationele prestaties opgesteld. De indicatoren hiervoor zijn in 2017 opnieuw vastgesteld.

We realiseren ons dat de uitvoering van ons Korpswerkplan 2018 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 2018 blijven rekenen.