

Bestuur

Retouradres Postbus 5514 2000 GM Haarlem

Aan de colleges Beverwijk, Bloemendaal, Haarlem,
Haarlemmerliede en Spaarnwoude, Haarlemmermeer,
Heemskerk, Heemstede, Uitgeest, Velsen en Zandvoort

Datum 12 november 2018
Ons kenmerk MK/ivw/BS 2018-0038974
Contactpersoon M.F. Kreuk
Doorkiesnummer 06-10318381
E-mail mfkreuk@vrk.nl
bijlage 1
Onderwerp Beleidsplan brandweer

Geacht college,

Het Beleidsplan 'Samen Paraat' van Brandweer Kennemerland is op 15 oktober 2018 vastgesteld door de Bestuurscommissie Openbare Veiligheid van de VRK.

Hierbij bieden wij u dit beleidsplan ter informatie aan, met een beeldende samenvatting waarin u in een oogopslag kunt zien waar Brandweer Kennemerland voor gaat en waar Brandweer Kennemerland voor staat. We verzoeken u het plan ook ter informatie door te willen sturen aan uw gemeenteraad.

De afgelopen jaren is er veel veranderd bij Brandweer Kennemerland. Na de regionalisering in 2008 en drie reorganisaties, waarvan de laatste nu bijna is afgerond, zijn bevoegdheden dichter bij de werkvloer gebracht en is invulling gegeven aan opdrachten van het bestuur om efficiënter te werken. Maar er wordt niet alleen efficiënter gewerkt, werkprocessen zijn ook inhoudelijk verbeterd.

Dit jaar bestaat Brandweer Kennemerland 10 jaar. Een mooi moment om de plannen voor de komende jaren op te schrijven in het beleidsplan 'Samen Paraat'. Belangrijk voor dit plan zijn de uitkomsten van de diverse onderzoeken naar de werkbeleving van brandweerpersoneel geweest. Daarnaast sluit het plan aan op de weg die Brandweer NL ook landelijk is ingeslagen. Dit heeft geleid tot vier doelstellingen:

- Risicobeheersing: focus op voorkant veiligheidsketen;
- Flexibele en duurzame inzetbaarheid van onze medewerkers;
- Op de juiste schaal en in de juiste netwerken samenwerken;
- Vakmanschap: professioneel en taakgericht.

Per doelstelling zijn concrete resultaten geformuleerd die u de komende jaren terug gaat zien in de programmabegroting.

Bij de voorbereiding van het beleidsplan hebben we ambtelijk contact gezocht met de gemeenten, met name over de samenwerking met gemeenten (zie ook pagina 14). Op verschillende onderwerpen zal Brandweer Kennemerland de komende jaren de samenwerking met de gemeenten nadrukkelijk opzoeken, bijvoorbeeld als het gaat om het delen van informatie uit brandonderzoeken en het samen bouwen aan business intelligence.

2

Ook over onze intentie om de brandweerposten van grotere betekenis te laten zijn in een wijk, passend bij wat lokaal nodig en mogelijk is, komen we graag met u in gesprek. Daarnaast heeft de gemeentelijke inbreng ertoe geleid dat de onderwerpen risicocommunicatie en agressie tegen hulpverleners een plek hebben gekregen in het beleidsplan.

De brandweezorg in Kennemerland is op goed niveau, de opkomsttijden van de repressieve brandweer in Kennemerland steken boven de andere regio's uit. We zetten echter in op een brandweezorg die in alle schakels van de keten uitmuntend te noemen is. En dat kan de brandweer niet alleen. We hopen dat dit beleidsplan u een goed inzicht biedt in de activiteiten en voornemens van Brandweer Kennemerland, en dat het plan u inspireert om gezamenlijk in Kennemerland de brandweezorg op een nog hoger plan te brengen.

Hoogachtend,
het Dagelijks Bestuur van de Veiligheidsregio Kennemerland
namens deze,

Drs. J. Wienen
Portefeuillehouder brandweezorg

Samen paraat

Beleidsplan Brandweer Kennemerland 2019-2022

Onze organisatie



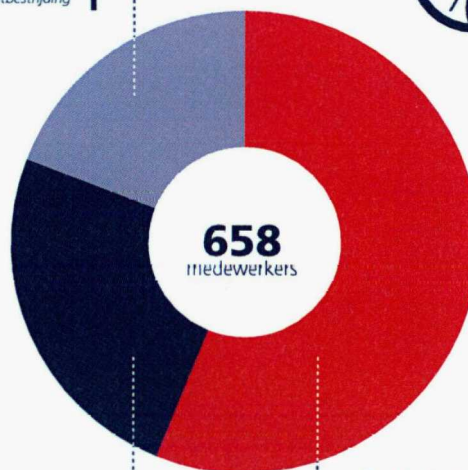
Brandweer Kennemerland is onderdeel van Veiligheidsregio Kennemerland.

Bij onze brandweezorg gaat het om de integrale aanpak van alle aspecten die te maken hebben met brandveiligheid.



Dit zijn wij

155
Medewerkers
Risicobeheersing en
Incidentbestrijding



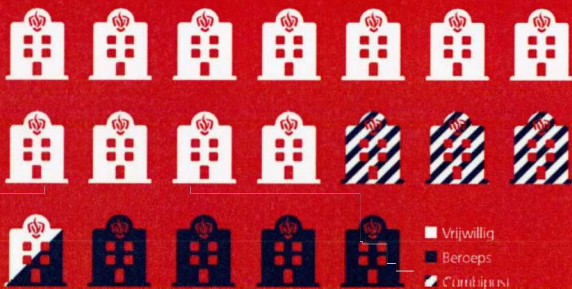
180
Beroeps
Incidentbestrijding

416
Vrijwilligers
Incidentbestrijding en
vrijwilligers Brandveilig leven

Publicatie 1 augustus 2018
Kijk voor meer informatie over ons korps op www.brandweer.nl/kennemerland
en voor meer informatie over onze recente prestaties www.vrk.nl/jaarverslag2017

Posten

De brandweezorg is verdeeld over 19 posten:



Hiervoor gaan we

Wij dienen de samenleving waar een ander het niet meer kan.
Wij staan paraat voor noodsituaties.
Wij gaan voor een brandveilig Kennemerland, met minder branden en minder slachtoffers. We doen dit samen met onze partners in het veiligheidsdomein.

Opdracht de komende 4 jaar



Wat komt er op ons af

- Overheid geeft burgers en bedrijven de ruimte om primaire verantwoordelijkheid voor brandveiligheid te nemen
- Veiligheid komt steeds meer in samenwerking met andere partijen tot stand
- Focus op risicogericht denken en prioriteren
- Fysieke leefomgeving wordt complexer

www.brandweer.nl/kennemerland



BRANDWEER
Kennemerland

4 doelstellingen



1. RISICOBEHEERSING
focus op voorkant
veiligheidsketen



2. ONZE MENSEN
flexibele en duurzame
inzetbaarheid van medewerkers



3. SAMENWERKEN
op juiste schaal en
in juiste netwerken



4. VAKMANSCHAP
professioneel en
resultaatgericht

Op alle doelstellingen is werken vanuit de bedoeling en innovatie van toepassing

In het beleidsplan 'Samen paraat' is de relatie met relevante ontwikkelingen, kaderstellend beleid en de uitkomst van diverse onderzoeken naar de beleving van ons personeel per beleidsdoelstelling uitgewerkt.

Kijk voor informatie over 'werken vanuit de bedoeling' op <http://verdraaideorganisaties.nl/introductiesamenvatting>

UITVOERINGSAGENDA 2019-2022

RISICOBEHEERSING

Focus op voorkant veiligheidsketen



Doelstelling:

Een brandveilig Kennemerland, minder branden en minder slachtoffers. Brandweer Kennemerland beweegt tijdig mee met de veranderingen in wet- en regelgeving en andere maatschappelijke ontwikkelingen.

Resultaten

Brandrisicoprofiel - implementeren	2019
Nieuwe Toezicht Methodiek - beheren	2019
Brandveilig leven - samenwerkingsverbanden met risicogroepen aangaan	2021
Risicogericht adviseren en toezicht houden - borgen van ruimte voor maatwerk en lokale oplossingen in werkwijze	2022
Regionaal brandveiligheid - profileren als kenniscentrum	2022

ONZE MENSEN

Flexibele en duurzame inzetbaarheid van onze medewerkers



Doelstelling:

De potentie van het personeel benutten. Brandweer Kennemerland gaat, rekening houdend met de van toepassing zijnde randvoorwaarden, voor een goede balans tussen mens en werk in het streven naar duurzame inzetbaarheid, met daarbij oog voor de unieke meerwaarde en het potentieel van vrijwilligers.

Resultaten

Strategisch personeelsplan combimedewerkers - vaststellen	2019
Strategisch personeelsplan vrijwilligers - vaststellen	2020
Mobiliteit personeel - bevorderen (talenten in kaart brengen en koppelen aan loopbaanbeleid met actieve ondersteuning door het management)	2021
Veilig werken - doorzetten initiatieven arbeidshygiëne en RIE o.b.v. jaarlijks vast te stellen programma	2021
Programma belastbaarheid - implementeren	2021
Diversiteit - vergroten (zichtbare diversiteit bij wervingscampagnes en daarbij het actief benaderen van diversiteitsdoelgroepen, actiever profileren bij regionale activiteiten gericht op doelgroepen)	2022
Zelfsturend vermogen posten/ teams - vergroten (verantwoordelijkheid zo laag mogelijk in organisatie beleggen n.a.v. vlootshouwen)	2022

SAMENWERKEN

Op de juiste schaal en in de juiste netwerken samenwerken



Doelstelling:

Brandweer Kennemerland neemt deel aan de relevante netwerken en profileert zich als een betrouwbare, bereikbare en aanspreekbare partner in het brandveiligheidsdomein. Ook voert brandweer Kennemerland op de juiste schaal werkzaamheden uit.

Resultaten

Benutten lokale positie justitie - vaststellen i kader	2020
Grootchalig en specialistisch brandweeroptreden - verdiepen interregionale en landelijke samenwerking (VRK neemt actief deel aan netwerken o.b.v. uit te voeren netwerkinventarisatie)	2021
Samenwerking intern - intensiveren (diverse resultaten, zie p.13 beleidsplan)	2022
Samenwerking partners - intensiveren (diverse resultaten, zie p.13 beleidsplan)	2022
Samenwerking gemeenten - onderzoeken koppeling brandonderzoek en business intelligence aan integraal veiligheidsbeleid	2022

VAKMANSCHAP

Professioneel en resultaatgericht



Doelstelling:

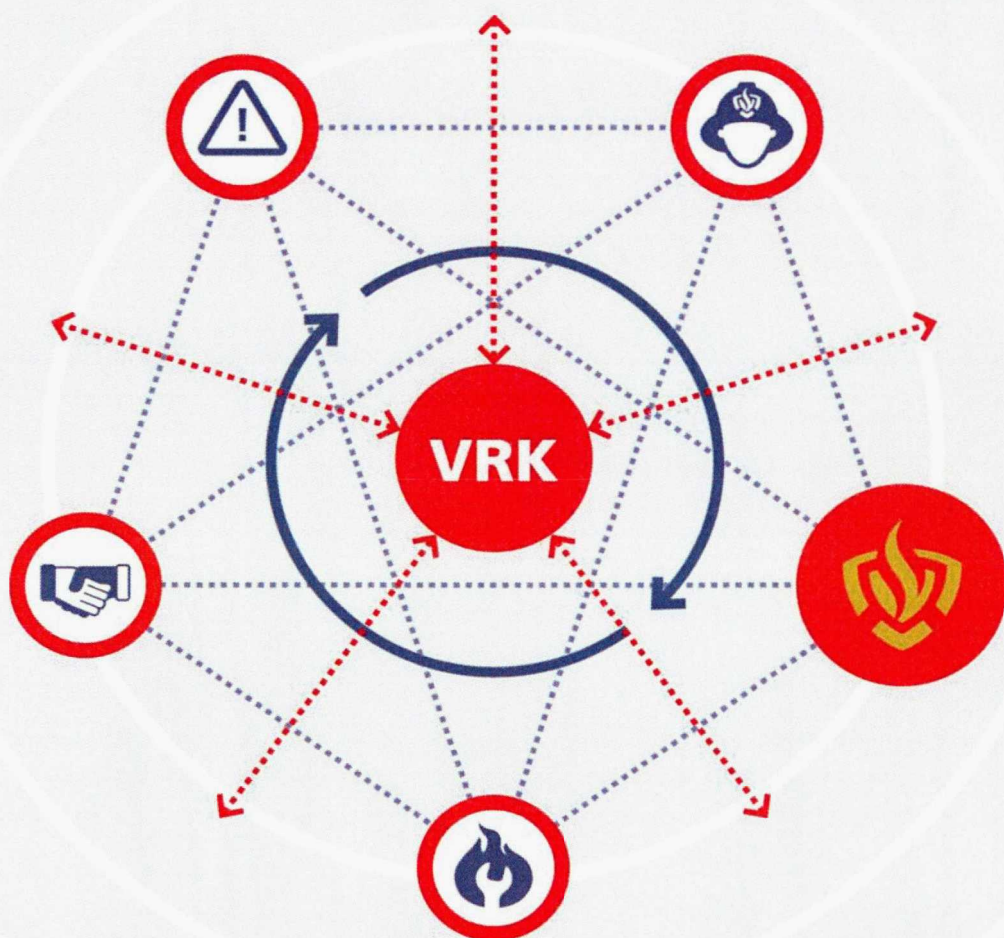
Brandweer Kennemerland is professioneel en bij de uitvoering van taken resultaatgericht.

Resultaten

Brandonderzoek - operationaliseren team	2019
Kennisontwikkeling - borgen (zie ook resultaat 17 en 23, VRK neemt actief deel aan netwerken o.b.v. uit te voeren netwerkinventarisatie en implementeert methode om te delen kennis te ontsluiten)	2020
Brandrisicoprofiel - bestuurlijk vaststellen uitgangspuntennotitie Dekkingsplan	2020
Toekomstbeeld IB (brandbestrijding/ HV) - vaststellen	2020
Programma vergroten lerend vermogen - vaststellen	2021
Versterkingsplan (vernieuwd) Brandweeronderwijs - implementeren	2021
Commandostructuur - versterken d.m.v. geactualiseerd doelplan Brandweezorg, vastgesteld beheersplan piketorganisatie	2022
Waterongevallenbestrijding - implementeren programmaplan duiken, implementeren nieuwe landelijke kaders, ontwikkelen dynamisch waterrisicoprofiel	2022

Samen paraat

Beleidsplan Brandweer Kennemerland 2019-2022



BRANDWEER

Kennemerland

www.brandweerkennemerland.nl

Inhoud

Leeswijzer	2
Visuele samenvatting	2
Woord vooraf	3
Context en kaders beleidsplan 2019-2022.....	4
Aanleiding	4
Kaders.....	4
Bedrijfsvoering.....	5
Relevante ontwikkelingen.....	6
Beleidsdoelstellingen.....	7
Risicobeheersing: Focus op voorkant veiligheidsketen	8
Flexibele en duurzame inzetbaarheid van onze medewerkers	10
Op de juiste schaal en in de juiste netwerken samenwerken.....	12
Vakmanschap: professioneel en resultaatgericht.....	15
Uitvoeringsagenda Brandweer Kennemerland.....	18
Aanvullende informatie.....	19
Verklarende woordenlijst	19

Leeswijzer

Na een inleidend woord volgt een hoofdstuk over de context en de kaders waarbinnen de beleidsdoelstellingen een plaats hebben. De uitwerking van de vier beleidsdoelstellingen in het daarop volgende hoofdstuk vormt de ruggengraat van het beleidsplan samen met de uitvoeringsagenda, een planning van te behalen resultaten op de doelstellingen. Het beleidsplan sluit af met een kort hoofdstuk over de relatie tussen dit beleidsplan en andere relevante plannen en een verklarende woordenlijst.

Visuele samenvatting

Bij dit beleidsplan hoort een samenvatting in beeld; daarin ziet u in 1 oogopslag waar wij voor staan en waar wij voor gaan, met onze agenda voor de komende 4 jaar.

Context en kaders beleidsplan 2019-2022

De colleges van Burgemeester en wethouders zijn door de wetgever belast met de organisatie van de brandweezorg. De Wet Veiligheidsregio's bepaalt dat de colleges deze taak overdragen aan het bestuur van de Veiligheidsregio. Om deze taak uit te voeren, heeft het bestuur van onze veiligheidsregio de Brandweer Kennemerland in het leven geroepen.

Brandweer Kennemerland

Brandweer Kennemerland is onderdeel van Veiligheidsregio Kennemerland. Bij brandweezorg gaat het om de integrale aanpak van alle aspecten die te maken hebben met brandveiligheid en incidentbestrijding. De brandweezorg is verdeeld over twee sectoren, Risicobeheersing en Incidentbestrijding. Er zijn 19 posten, waarvan 14 met een vrijwillige bezetting en vijf met een beroeps bezetting, één met zowel een beroeps als vrijwillige bezetting en drie combiposten¹. Ruim 658 medewerkers² maken het mogelijk dat de brandweer 24/7 paraat kan staan:

- 416 vrijwilligers (inclusief de vrijwilligers Brandveilig Leven);
- 180 medewerkers in de repressie (24-uursdienst);
- 155 medewerkers³ in een dagdienstfunctie, waarvan ruim 50 als combimedewerker⁴.

Kijk voor meer informatie over ons korps op onze website: <https://www.brandweer.nl/kennemerland> en voor meer informatie over onze recente prestaties op: <https://www.vrk.nl/jaarverslag2017>.

Naast deze 19 posten zijn er nog drie brandweerposten die taken uitvoeren in het kader van basisbrandweezorg in onze regio. Dit zijn de brandweerpost op Tata Steel IJmuiden B.V. en de twee brandweerposten op Schiphol; post Sloten en post Rijk. Afspraken hierover heeft Brandweer Kennemerland vastgelegd in convenanten met deze partijen.

Aanleiding

De afgelopen jaren is veel veranderd bij Brandweer Kennemerland. Na de regionalisering in 2008 zijn in de daarop volgende jaren drie reorganisaties (2010, 2014 en 2018) in gang gezet om diverse cultuurveranderingen, bezuinigingstaakstellingen en efficiency-opgaven te realiseren, een aantal sturingsvraagstukken op te lossen en werkprocessen te verbeteren. Wij willen graag bij de tijd blijven en actiever meewerken aan de landelijke beleidslijnen. Met dit beleidsplan laten we zien wat Brandweer Kennemerland de komende beleidsperiode wil bereiken en wat wij als onze opgaven voor de toekomst zien.

Kaders

Dit beleidsplan is sterk beïnvloed door de uitkomsten van diverse recente onderzoeken naar de beleving van ons brandweerpersoneel:

- In het voorjaar van 2017 is in opdracht van de minister van J&V een landelijk belevingsonderzoek uitgevoerd, waarbij ook is gekeken naar brandweermensen die verbonden zijn aan posten met een "TS4" (variabele voertuigbezetting: tankautospuiter met 4 personen)
- In het najaar van 2017 is het VRK Medewerkersonderzoek geweest
- Daarnaast zijn vorig jaar bijna 80 zelfassessments bij alle teams en het management van Brandweer Kennemerland uitgevoerd in het kader van de voorbereiding op de ISO-certificering.

¹ Zie verklarende woordenlijst p.20.

² Peildatum: 1 augustus 2018. Dit totaal is inclusief dubbele dienstverbanden, het betreft in totaal 751 contracten.

³ Het aantal medewerkers in een dagdienstfunctie is niet gelijk aan het aantal Fte, het gaat voor een aanzienlijk deel ook om deeltijdfuncties. Medewerkers in een combifunctie vallen hier eveneens onder.

⁴ Zie voetnoot 3 en verklarende woordenlijst p.20.

- Onlangs heeft de OR een traject afgerond (de zogenaamde Tour d'OR) waarbij zij alle ploegen in de 24-uursdienst heeft bezocht om te achterhalen wat er leeft en speelt. Thema's die spelen, zijn: diversiteit, aansturing, huisvesting, het stimuleren van werkoverleg en suggesties t.a.v. zelfsturende posten en innovatie

De rode draad⁵ uit deze onderzoeken is in onderstaande tabel samengevat in verbeterpunten:

Verbeterpunten	
1.	Formuleer visie en strategie Brandweer Kennemerland
2.	Speel tijdig in op kansen en risico's uit de samenleving
3.	Maak beter gebruik van de potentie van het eigen personeel
4.	Maak gebruik van het zelfsturende vermogen van brandweerposten
5.	Versterk de onderlinge samenwerking binnen de organisatie, met onze partners en versterk de interregionale samenwerking
6.	Optimaliseer kritische brandweerprocessen
7.	Verbeter de aansluiting van vakbekwaamheid op de behoefte
8.	Verhoog de resultaatgerichtheid
9.	Verbeter het leren van evaluaties

In het volgende hoofdstuk zijn deze gekoppeld aan de verschillende beleidsdoelstellingen.

Daarnaast zijn er twee (randvoorwaardelijke) elementen te benoemen die bij alle doelstellingen van toepassing zullen zijn: 'werken vanuit de bedoeling' en innovatie.

1. Brandweer Kennemerland is een hechte organisatie. Uit alle onderzoeken blijkt dat de inzet en betrokkenheid van onze medewerkers zeer groot is. We willen nog beter gebruik maken van de kennis en kunde van onze medewerkers. Als we teruggaan naar de bedoeling van ons werk, kunnen brandweermensen hun vak beter en met meer plezier uitoefenen. Daarmee kunnen zij van groter belang zijn voor de samenleving. Wat vraagt de maatschappij van ons en wat motiveert ons om dit te realiseren? Welke systemen, (EU-)regels, staan ons in de weg om onze taken efficiënter te realiseren?
2. De maatschappij en het speelveld om ons heen verandert voortdurend. Om blijvend tijdig te kunnen inspelen op deze veranderingen moeten we ook doordrongen raken van de continue noodzaak tot innovatie. Daardoor blijft onze toegevoegde maatschappelijke waarde groot.

Uiteraard staat de beleidsvorming niet stil. Zo heeft de directie van de VRK haar medewerkers onlangs gevraagd te komen tot een toekomstbeeld voor de VRK als geheel, onder de noemer 'Samen koers kiezen'. Mogelijk leidt de uitkomst hiervan op onderdelen tot verdere aanscherping van dit beleidsplan.

Bedrijfsvoering

Het bestuur van de VRK stelt de financiële kaders voor de VRK vast. De beleidsdoelstellingen sluiten natuurlijk aan op de huidige taken van onze brandweerorganisatie en bieden de ruimte om als organisatie mee te bewegen met ontwikkelingen die op ons afkomen. De bestaande financiële kaders zijn uitgangspunt voor dit beleidsplan.

Om te zorgen dat we de dingen doen die we moeten doen, is het ook zaak om tijdig bij te kunnen sturen bij de uitvoering van beleid. Het afmaken van de PDCA-cirkel⁶ is daarbij van belang. De komende beleidsperiode ronden we een traject af waarbij managers hierop ondersteund worden door diverse adviseurs (bedrijfsvoering, financiën, personeel en organisatie).

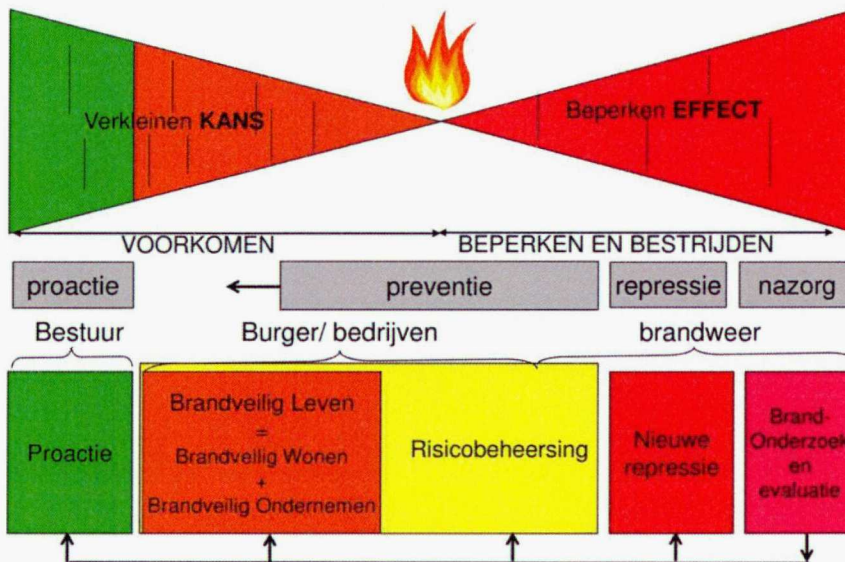
⁵ Voor deze opsomming is mede gebruik gemaakt van een rapportage over de uitkomsten van de belevingsonderzoeken door kwaliteitszorg.

⁶ PDCA staat voor Plan-do-check-act (kwaliteitscirkel van Demming).

Relevante ontwikkelingen

De focus van de brandweer is in de afgelopen jaren meer naar de voorkant van de veiligheidsketen verschoven, omdat daar de grootste winst is te behalen (minder branden/ ongelukken en daarmee minder slachtoffers en minder schade). Onderstaande weergave van de veiligheidsketen laat dit zien:

Nieuwe Strategische doctrine Brandveiligheid



Bron: Brandweer Over Morgen (2010).

De beleidsdoelstellingen zijn gebaseerd op relevante ontwikkelingen die op ons afkomen. Om deze te achterhalen, hebben we gebruik gemaakt van al gedane inventarisaties door Brandweer NL (de Brandweer over morgen - 2010, project RemBrand - 2015, Landelijke Uitvoeringsagenda brandweer 2018-2019 - 2017, Landelijke Agenda Brandweezorg - 2018), de VRK (Meerjarenconcernagenda 2017-2020, Ontwerp programmabegroting 2018-202, Regionaal Beleidsplan Risico- en Crisisbeheersing 2019-2022) en van onze eigen brandweerorganisatie (Toekomstbeeld Risicobeheersing - 2017).

Kort samengevat, komen de ontwikkelingen neer op:

- De overheid geeft de burgers en bedrijven de ruimte om de primaire verantwoordelijkheid voor brandveiligheid te nemen.
- (Brand)veiligheid komt steeds meer in samenwerking met andere partijen tot stand.
- De focus in ons denken en handelen wordt steeds meer gericht op risicogericht denken en risicogericht prioriteren.
- Er is sprake van een steeds complexere fysieke leefomgeving.

Beleidsdoelstellingen

Brandweer Kennemerland opereert in vele netwerken en werkt samen met diverse partners om de brandveiligheid in deze regio te vergroten. Brandweer Kennemerland wil zoveel mogelijk aansluiten bij de ontwikkelingen op landelijk niveau. Begin dit jaar is de 'Landelijke agenda Brandweezorg' verschenen. Hierin benoemt de Raad van Brandweercommandanten⁷ een aantal opgaven voor de periode 2018-2022:

- Vormgeven van vraag- en risicogericht werken
- Ontwikkelen business intelligence
- (meer) op zoek naar allianties
- Werken vanuit vakmanschap en een goede balans tussen mens en werk



Bron: Landelijke agenda brandweezorg (2018).

Meer informatie is te vinden op: https://www.brandweer.nl/media/7818/agenda-brandweezorg_2018.pdf.

Dit beleidsplan haakt aan op de voor de brandweer gestelde strategische en daarop gebaseerde operationele doelen uit de VRK programmabegroting 2018-2021 en de ambities die zijn opgenomen in het Regionaal Beleidsplan Risico- en Crisisbeheersing VRK 2019-2022.

Rekening houdend met bovenstaande en de geschetste kaders en ontwikkelingen in het vorige hoofdstuk, zijn door ons de volgende beleidsdoelstellingen geformuleerd:

1. Risicobeheersing: Focus op voorkant veiligheidsketen
2. Flexibele en duurzame inzetbaarheid van onze medewerkers
3. Op de juiste schaal en in de juiste netwerken samenwerken
4. Vakmanschap: professioneel en resultaatgericht

Deze beleidsdoelstellingen werken we in dit hoofdstuk uit (waarom gaan we ons daar op richten, wat willen we ermee bereiken). In het volgende hoofdstuk volgt op basis van deze uitwerking een zogenaamde uitvoeringsagenda. Daarin geven we per beleidsdoelstelling over de jaren 2019-2022 aan welke resultaten we willen behalen.

⁷ De 25 regionale brandweercommandanten vormen de raad. Brandweer Nederland, het samenwerkingsverband van alle brandweerkorpsen, staat onder leiding van deze raad.

Risicobeheersing: Focus op voorkant veiligheidsketen

ONTWIKKELINGEN de komst van de Omgevingswet • de private kwaliteitsborging bouw • nieuwe kwaliteitseisen • veranderingen in de fysieke leefomgeving • de landelijke visie op risicogerichtheid • de vergrijzing • de versoering in de zorg • het minder vanzelfsprekend gezag van anderen accepteren/ een mondiger samenleving

Wat zegt....

Brandweer NL: landelijke agenda 2018-2022	Risicogericht werken en adviseren - 'omgevingsproof' maken van de brandweerorganisatie (na Omgevingswet proactief bijdragen aan integrale en samenhangende benadering van risico's door het bevoegd gezag) - bewegen van regel- naar risicogericht werken (bevorderen fysieke veiligheid bij complexe risico's in de samenleving door differentiatie van risico's en vanuit onze specifieke deskundigheid)
	Samenwerkingsgericht professionaliseren - (brand)veiligheidsbewustzijn en zelfredzaamheid burgers en bedrijven vergroten (om als samenleving vaker incidenten te voorkomen en te weten 'wat te doen' als het toch mis gaat)
Programmabegroting VRK 2018-2021	Bewustzijn brandveiligheid creëren bij burgers en bedrijven
	Bijdragen aan brandveiligheid bedrijven en hun omgeving
	Uitbreiding samenwerking met Regionale omgevingsdiensten
	In beeld hebben brandrisico's in brandrisicoprofiel
Uitkomst belevingsonderzoeken	Formuleer visie en strategie Brandweer Kennemerland
	Optimaliseer kritische brandweerprocessen
	Speel tijdig in op kansen en risico's uit de samenleving

DOELSTELLING:

Een brandveilig Kennemerland, minder branden en minder slachtoffers. Brandweer Kennemerland beweegt tijdig mee met de veranderingen in wet- en regelgeving en andere maatschappelijke ontwikkelingen.

Resultaten

Voortzetting beleid	Nieuw beleid
Brandrisicoprofiel -implementeren	Risicogericht adviseren en toezicht houden – borgen van ruimte voor maatwerk en lokale oplossingen in werkwijze Aangaan van nieuwe samenwerkingsverbanden Regierol brandveiligheid: profileren als kenniscentrum
Nieuwe Toezicht Methodiek - beheren	
Brandveilig Leven - Samenwerkingsverbanden met risicogroepen aangaan	

De sector Risicobeheersing heeft vorig jaar met haar medewerkers een toekomstbeeld opgesteld waarmee de koers is bepaald hoe de sector meegroeit met de eisen die de maatschappij stelt. Hierbij staan het oppakken van de regierol en risicogericht werken centraal. De volgende 'leidende principes' zijn daarbij opgesteld, om meer richting te geven aan het handelen:

- Een brand voorkomen is beter dan hem achteraf blussen
- Burgers en bedrijven zijn primair verantwoordelijk voor hun brandveiligheid. Wij nemen die verantwoordelijk niet over, maar ondersteunen hen in het waarmaken van die rol
- We prioriteren onze inzet op basis van risico's

- Wij zijn er niet om initiatieven uit de samenleving te verbieden maar om er aan bij te dragen dat ze brandveilig tot stand komen
 - De klant staat voorop, wij zijn bereikbaar én direct aanspreekbaar
 - Wij gebruiken al onze kennis en informatie om onze collega's van Incidentbestrijding in hun vak te ondersteunen
-
- Brandrisicoprofiel: Voor het voeren van regie maar ook om te prioriteren op basis van risico's brengen we de brandrisico's in Kennemerland systematisch en periodiek in kaart en analyseren deze door het opstellen en beheren van een brandrisicoprofiel. Dit profiel maakt inzichtelijk waar prioriteiten liggen en welke keuzes aan de orde zijn.
 - Risicogerichte blik op brandveiligheid: De overheid heeft en houdt een toezichthoudende verantwoordelijkheid op het gebied van brandveiligheid. Hoe de overheid daar invulling aan geeft, is aan verandering onderhevig. Regeldruk verminderen, initiatieven ruimte geven, een risicogerichte benadering, een transparantere werkwijze, het zijn ontwikkelingen die we de komende jaren in onze houding en werkprocessen gaan vormgeven. Bedrijven, burgers en evenementenorganisatoren zijn primair verantwoordelijk voor hun eigen brandveiligheid. Wij faciliteren hen om deze rol te vervullen. Wij denken met hen mee vanuit een risicogerichte blik op brandveiligheid en zijn bereikbaar voor vragen. Er is ruimte voor maatwerk en lokale oplossingen. Een begin is gemaakt met de Nieuwe Toezicht Methodiek⁸. Bij Brandveilig Leven werken we nadrukkelijk aan gedragsverandering, dit doen we samen met onze medewerkers (ambassadeurs Brandveilig Leven, repressieve en niet-repressieve medewerkers) én publieke en private partners. We gaan werken met de partijen die de meeste invloed hebben op de risicogroepen.
 - Aangaan van nieuwe samenwerkingsverbanden: Brandveiligheid komt overal in de maatschappij tot stand door initiatieven en allerlei actoren. Als we effectief willen zijn in het verhogen van de brandveiligheid moet de brandweer in contact zijn of komen met de juiste spelers, gekend worden in onze rol en kort- of langdurige samenwerkingsverbanden aangaan en hierin vooral van betekenis zijn voor de ander. Het gaat daarbij niet om het overnemen van verantwoordelijkheden of je overal tegenaan bemoeien, maar om de rol van een regiehouder. Continu weten wat er op allerlei vlakken speelt en waar en wanneer je op de juiste manier een bijdrage kunt leveren om de brandveiligheid effectief te verhogen.
 - Regierol brandveiligheid: De kennis die wij hebben en continu ontwikkelen, kunnen wij maatschappelijk meer laten renderen. Door onze deuren open te zetten en onze kennis te delen, als vraagbaak maar ook door mee te denken bij nieuwe initiatieven of ontwikkelingen, benutten we de kennis die we toch al (nodig) hebben voor ons werk. Wij willen de rol die we vaak al uitvoeren nadrukkelijker gaan organiseren en naar buiten toe gaan uitdragen: onze ambitie is dat de sector Risicobeheersing het kenniscentrum brandveiligheid voor Kennemerland wordt.

⁸ Zie verklarende woordenlijst, p.20.

Flexibele en duurzame inzetbaarheid van onze medewerkers

ONTWIKKELINGEN de vergrijzing • een afname van de instroom van vrijwilligers • sociale verbanden wisselen sneller dan voorheen • een leven lang leren • de vraag of je vitaal, weerbaar en wendbaar genoeg bent om in eigen welzijn/ welvaart te voorzien, komt centraal te staan ("de werknemer van de toekomst zit zelf aan het stuur van zijn loopbaan", brandweer NL) • een verandering van de rechtspositie van ambtenaren (Wet Normalisering Rechtspositie Ambtenaren)

Wat zegt....

Brandweer NL: landelijke agenda 2018-2022	Vraaggestuurd uitrukken, risicobewust inzetten, innovatief bestrijden: - veilig en schoon werken (personeel optimaal beschermen bij blootstelling aan werk gerelateerde risico's) Een flexibele en goede balans tussen mens en werk in ons streven naar duurzame inzetbaarheid: - meervoudig organiseren van het werk (inspelen op de vraag naar differentiatie en specialisatie in organiseren, bemensen en waarderen) - investeren in mentale veerkracht (brandweermensen beter voorbereiden op heftige condities van hun werk)
Programmabegroting VRK 2018-2021	Personeel in staat stellen op een veilige manier te werken
Uitkomst belevingsonderzoeken	Maak beter gebruik van de potentie van het eigen personeel Maak gebruik van het zelfsturende vermogen van brandweerposten Verbeter de aansluiting van vakbekwaamheid op de behoefte

DOELSTELLING:

De potentie van het personeel benutten. Brandweer Kennemerland gaat, rekening houdend met de van toepassing zijnde randvoorwaarden, voor een goede balans tussen mens en werk in het streven naar duurzame inzetbaarheid, met daarbij oog voor de unieke meerwaarde van de vrijwilligers.

Resultaten

Voortzetting beleid	Nieuw beleid
Mobiliteit personeel - bevorderen	Strategisch personeelsplan combimedewerkers - vaststellen
Veilig werken – doorzetten initiatieven arbeidshygiëne en RIE	Strategisch personeelsplan vrijwilligers - vaststellen
Diversiteit - vergroten	Programma belastbaarheid - implementeren
Zelfsturend vermogen posten/ teams - vergroten	

- **Mobiliteit personeel:** Kenmerkend voor ons korps is de bevologenheid, het werkplezier, de loyaliteit en de zelfstandigheid van onze mensen. We willen met onze medewerkers in verbinding staan om te weten wat er speelt en ruimte geven aan persoonlijke ontwikkeling. We willen talenten en kennis/ kunde beter benutten, door deze in kaart te brengen en te koppelen aan het loopbaanbeleid. Het management zal dit actief ondersteunen. Op deze manier maken we beter gebruik van de potentie van onze medewerkers en kunnen we hen perspectief bieden.
- **Veilig werken:** Veilig werken betreft het doorzetten van de ingezette lijn ten aanzien van RIE en arbeidshygiëne. Waarbij we op basis van nieuwe ontwikkelingen, maar ook nieuwe onderzoeken, aansluiten bij wat de huidige maatschappij van ons vraagt en de laatste kennis omtrent het zo veilig

mogelijk kunnen uitoefenen van het vak. Daarnaast blijft de zorg voor de mentale veerkracht van onze mensen een punt van aandacht, onder meer middels het Team Collegiale Opvang, waarbij ook aandacht is voor agressie tegen hulpverleners.

- **Diversiteit:** Brandweer Kennemerland gaat voor meer diversiteit op de werkvloer. Een personeelsbestand dat een betere afspiegeling van de maatschappij vormt, maakt dat we onze dienstverlenende taak naar de maatschappij toe goed in kunnen vullen, omdat we weten wat er speelt in die maatschappij. Dit betekent een bewustwordingsproces bij aanname van personeel én het extern kunnen werven. We vergroten de zichtbare diversiteit bij campagnes. We zijn daarbij realistisch in onze ambities (niet tornen aan aanname-eisen voor functies).
- **Zelfsturend vermogen posten/ teams:** We willen de verantwoordelijkheden zo laag mogelijk in de organisatie beleggen. De afgelopen jaren heeft Brandweer Kennemerland ingezet op zelfsturende teams. We waren de eerste regio waar 24-uursdienst posten de ruimte (terug) kregen om meer zelfsturend te worden. De ervaringen zijn positief, het brengt mensen/teams in de positie om hun eigen verantwoordelijkheid te nemen. We gaan (in de breedte) zoveel mogelijk werk naar de posten toebrengen. Hierbij houden we wat mogelijkheden betreft rekening met de aard van de post (vrijwillige of beroeps bezetting). Met een faciliterende rol van de leidinggevend en managementteams wordt hier op ingezet. We voeren een 'vlootschauw' uit per post en per team zodat we inzicht verkrijgen in de kwaliteiten van de medewerkers en het principe van zelfsturing verder kunnen uitzetten.
- **Strategisch personeelsplan combimedewerkers:** We stellen een strategisch personeelsbeleidsplan voor onze combimedewerkers vast. Het voorkomen van te grote spanning in de combinatie van taken (het leveren van repressie en het uitvoeren van de eigen, koude functie) is daarbij het doel. Daarbij is het belangrijk dat we voor de betrokken medewerkers de randvoorwaarden (zoals vakbekwaamheid) borgen en is er aandacht voor duurzame inzetbaarheid in relatie tot leeftijd.
- **Strategisch personeelsplan vrijwilligers:** De beschikbaarheid van vrijwilligers is een blijvend aandachtspunt. We willen hierbij kijken welke stimulerende rol wij samen met gemeenten kunnen spelen. Vrijwilligers zijn op veel plaatsen in de regio de ruggengraat in onze repressieve organisatie. We willen de paraatheid waarborgen en dit kan alleen als er ook voldoende aanwas van nieuwe vrijwilligers is, om vertrek van vrijwilligers te kunnen opvangen. We willen ook voorkomen dat vrijwilligers vroegtijdig vertrekken of uitvallen, voor zover dit in onze macht ligt. Daarnaast kunnen we de waardering vanuit de organisatie, de persoonlijke ontwikkelingsmogelijkheden en het binden van deze doelgroep verbeteren. Het plan zal aansluiten op de te verschijnen landelijke visie op vrijwilligheid.
- **Programma belastbaarheid:** Het gaat hierbij om werkdruk (dit heeft een relatie met de oefenbelasting / vakbekwaam blijven), fitheid en psychische belasting. Op deze onderdelen onderzoeken we hoe de belastbaarheid goed te monitoren en welke faciliteiten en middelen er zijn om medewerkers hierin te ondersteunen en te stimuleren. Specifiek voor de belastbaarheid van de vrijwilliger, betekent dit dat we oog moeten hebben voor de mogelijkheid om in taken te differentiëren. Brandweer Kennemerland faciliteert de medewerkers waar mogelijk ten aanzien van tijd en plaats onafhankelijk werken, alsmede digitaal en zaakgericht werken.

Op de juiste schaal en in de juiste netwerken samenwerken

ONTWIKKELINGEN (brand)veiligheid is steeds meer een coproductie met andere partijen • omgevingswet • landelijke visie op risicogerichtheid • terugtrekkende overheid • behoefte aan betrokkenheid bij eigen gemeenschap • 'doe-democratie' • wereld waarin alles en iedereen met elkaar verbonden is • kennis en informatie sneller kunnen uitwisselen • minder vanzelfsprekend gezag van anderen accepteren

Wat zegt....

Brandweer NL: landelijke agenda 2018-2022	Vraaggericht uitrukken, risicobewust inzetten, innovatief bestrijden/ een flexibele en goede balans tussen mens en werk in ons streven naar duurzame inzetbaarheid: - voor en met elkaar samenwerken (effectief en efficiënt het grootschalig en specialistisch brandweeroptreden organiseren) Vanuit gedeelde ambitie betrouwbaar netwerken: - meebewegen met de veerkracht en energie uit de samenleving (vanuit betekenisvolle verbinding ontwikkelingen van 'buiten' koppelen aan doelen van onze brandweerorganisatie)
Programmabegroting VRK 2018-2021	Uitbreiden interregionale samenwerking Samenwerking met Schiphol, Tata Steel en partners Noordzeekanaalgebied
Uitkomst belevingsonderzoeken	Speel tijdig in op kansen en risico's uit de samenleving Versterk de onderlinge samenwerking binnen de organisatie, met onze partners en versterk de interregionale samenwerking

DOELSTELLING:

Brandweer Kennemerland neemt deel aan de relevante netwerken en profileert zich als een betrouwbare, bereikbare en aanspreekbare partner in het brandveiligheidsdomein. Ook voert Brandweer Kennemerland op de juiste schaal haar werkzaamheden uit.

Resultaten

Voortzetting beleid	Nieuw beleid
Samenwerken met risicogroepen t.a.v. Brandveilig Leven	Aangaan van nieuwe samenwerkingsverbanden (zie beleidsdoelstelling Risicobeheersing)
Grootschalig en specialistisch brandweeroptreden - verdiepen interregionale en landelijke samenwerking	Benutten lokale positie posten - kader vaststellen
Samenwerking intern - intensiveren	Evalueren reorganisatie sectoren
Samenwerking partners - intensiveren	Risicobeheersing en Incidentbestrijding
Samenwerking gemeenten - intensiveren	

- Samenwerken met risicogroepen t.a.v. Brandveilig Leven: Zie beleidsdoelstelling Risicobeheersing.
- Grootschalig en specialistisch brandweeroptreden: Brandweer NL werkt aan uniformiteit voor bovenregionale/ landelijke samenwerking. Denk daarbij aan de theoretische kaders voor brandbestrijding en de invoering van landelijke en bovenregionale specialismen. Mede daarom is het nodig dat Brandweer Kennemerland goed is aangesloten op de relevante netwerken zodat onze vakkennis en werkwijze state-of-the-art is en blijft. De netwerken functioneren ook als collegiale

intervisiegroepen. Belangrijk is vast te stellen waar in deze structuur van vaknetwerken onze toegevoegde waarde het beste tot zijn recht komt.

Interregionale samenwerking op een aantal taken en specialismen krijgt de komende beleidsperiode een vervolg: hierbij valt te denken aan terrorisme gevolgbestrijding, verdere samenwerking binnen het specialisme IBGS en het uitwerken van het specialisme Scheepsbrandbestrijding. Dit laatste is in afwachting van landelijk beleid hieromtrent en is afhankelijk van de afwegingen en keuzes die de betrokken regio's in het Noordzeekanaalgebied aan de hand daarvan vervolgens gaan maken.

- Samenwerking intern: Slimme combinaties van taken maken het mogelijk de verschillende schakels van de veiligheidsketen beter te verbinden, denk bijvoorbeeld aan combifuncties (link tussen koude en warme functies) en inspectie/Brandveilig Leven-taken.

De komende beleidsperiode krijgt het doorontwikkelen van de operationele (geo-) informatievoorziening alsmede het verbeteren van business intelligence een vervolg, waarbij de samenwerking tussen de sectoren Risicobeheersing en Incidentbestrijding enerzijds en de samenwerking met in- en externe partners zoals het VBK, gemeenten, Schiphol en Tata Steel en partners in het Noordzeekanaalgebied anderzijds wordt verdiept. Het doel hierbij is om professioneler data te verzamelen, te bundelen en te analyseren om vervolgens beter te kunnen presteren en te sturen. De brandweer werkt waar mogelijk samen met de GGD en de multikolom (het Veiligheidsbureau en de Meldkamer), onder meer om invulling te geven aan het Crisisplan VRK (2015). Ook sluit de brandweer aan bij VRK-brede ontwikkelingen waar het gaat om informatiemanagement, zoals kernregistraties. We ontwikkelen de informatievoorziening voor eenheden en functionarissen tijdens incidentbestrijding door, zodat zij informatie krijgen die past bij de locatie, het type incident en het tijdverloop. De brandweer levert voorts een bijdrage aan het versterken van de regionale crisiscommunicatie, dat de komende jaren meer ingericht zal worden als ketenproces. Meer hierover is te vinden in het Regionaal Beleidsplan Risico- en Crisisbeheersing 2019-2022.

- Samenwerking partners: Brandweer Kennemerland intensificeert en professionaliseert waar mogelijk de samenwerking met andere regio's, Schiphol, Tata Steel en andere partners. De samenwerkingsafspraken met de bedrijfsbrandweren van Schiphol en Tata Steel zijn vastgelegd in convenanten, over de gemaakte afspraken vindt regulier en ad-hoc afstemming plaats. Brandweer Kennemerland werkt wat betreft BRZO samen met de veiligheidsregio's in Noord-Holland en Flevoland. Dit geldt ook ten aanzien van omgevingsveiligheid (de Omgevingswet) ten behoeve van de provinciale omgevingsvisie.

De focus op risicogerichtheid leidt tot deelname aan nieuwe/ variërende netwerken voor Brandweer Kennemerland. De samenwerking vanuit Brandveilig leven met de GGD/GHOR inzake de koolmonoxidetest en met het Veiligheidsbureau inzake risicocommunicatie zijn hier mooie voorbeelden van.

Brandweer Kennemerland zet in op een nieuwe werkwijze bij evenementen van de zwaarste categorie (monodisciplinaire voorbereiding) zodat dit goed blijft aansluiten op het regionaal evenementenbeleid. Ook hierin opereert de brandweer in wisselende netwerken.

De samenwerking op districtsniveau (NW3 en NW4) neemt een steeds grotere vlucht. Brandweer Kennemerland werkt in de provincie Noord-Holland samen met Brandweer Zaanstreek-Waterland, Noord Holland-Noord (NW3) en werkt met hen samen met Amsterdam-Amstelland (NW4). De afspraken hierover zijn vervat in een convenant, waarbij de essentie is dat we bij incidentbestrijding met interregionale operationele grenzen werken. De komende jaren zetten we dit toewerken naar standaardisering en uniformering door. Het voornemen is op NW3-niveau een interregionaal

opleidingsinstituut op te richten waarin de drie regio's hun regionale taken ten aanzien van vakbekwaam worden gaan onderbrengen. Brandweer Kennemerland zet in op een goede operationalisatie van de brandweerschool en levert daartoe een structurele bijdrage.

De brandweer is voorts betrokken bij het project Focus 50, een zoektocht van diverse overheidsorganisaties in het Noordzeekanaalgebied met als doel de regelgerichte manier van werken om te buigen naar een risicogerichte samenwerking door beter gebruik te maken van 'big data'. Na inventarisatie is onlangs een (dynamische) lijst met 50 risico's opgesteld. Het opleveren van een platform met dashboard om als netwerk risico's in beeld te krijgen en te houden is een volgende stap in dit project. Dit project loopt door t/m 2020.

- **Samenwerking gemeenten:** De gemeenten hebben de regierol op het gebied van brandveiligheid in hun gemeente conform de Wvr. Onder brandveiligheid vallen alle schakels van de veiligheidsketen. Te denken valt aan het borgen van een goede bereikbaarheid (infrastructuur) en de beschikbaarheid van voldoende bluswater. Brandweer Kennemerland adviseert de gemeenten hierbij. De komende beleidsperiode wil Brandweer Kennemerland samen met gemeenten toewerken naar de koppeling van de uitkomsten van brandonderzoek en business intelligence (zie ook het resultaat intensiveren interne samenwerking) aan integraal veiligheidsbeleid.
- **Aangaan van nieuwe samenwerkingsverbanden:** Zie beleidsdoelstelling Risicobeheersing.
- **Benutten lokale positie posten:** Door de lokale inbedding van brandweerposten in hun verzorgingsgebied vormen ze een laagdrempelige verbinding tussen bewoners en bedrijven met de brandweerorganisatie. We willen deze unieke positie van de brandweerposten beter benutten en achterhalen wat hierbij mogelijk is. Wat kun je verbeteren aan onze dienstverlening en welke rol kan een brandweerpost daarbij spelen? We willen onderzoeken wat de post meer kan betekenen voor de inwoners, vanuit maatschappelijke betrokkenheid en hulpvaardigheid. Brandweer Kennemerland wil hiervoor een algemeen kader opstellen zodat brandweerposten ruimte krijgen hier invulling aan te geven.
- **Evalueren reorganisaties sectoren Risicobeheersing en Incidentbestrijding:** Onlangs zijn er reorganisaties uitgevoerd bij de sector Risicobeheersing en de sectoren Preparatie & Nazorg en Repressie. De laatste twee zijn onlangs samengevoegd tot de sector Incidentbestrijding. Het is nodig te monitoren of deze reorganisaties aan blijven sluiten bij de maatschappelijke ontwikkelingen en om, indien nodig, daarop bij te kunnen sturen. Het ingezette traject om de interne samenwerking te verbeteren krijgt een vervolg omdat dit leidt tot een slagvaardiger organisatie.

Vakmanschap: professioneel en resultaatgericht

ONTWIKKELINGEN veranderingen in wet- en regelgeving • veranderingen in de fysieke leefomgeving • technologische ontwikkelingen • groter verschil tussen zelf- en niet zelfredzamen door (dubbele) vergrijzing • moeten voldoen aan nieuwe kwaliteitseisen

Wat zegt....	
Brandweer NL: landelijke agenda 2018-2022	Personaliseren van de vakbekwaamheid en optimaliseren van de kenniscirculatie - invoeren en onderhouden van een vitaal brandweeronderwijsstelsel (inspelen op de vraag naar differentiatie en specialisatie in kennisontwikkeling en vakbekwaamheid)
	Gericht verzamelen, analyseren en duiden van data en informatie zodat de brandweer slimmer en transparanter haar doelen kan bereiken - sterke informatiepositie ontwikkelen (samen met onze partners effectieve en efficiënte keuzes maken over meest geschikte brandweezorg)
	Vraaggericht uitrusten, risicobewust inzetten, innovatief bestrijden - flexibel uitrusten en inzetten (middelen op maat afstemmen op de risico's in en hulpverleningsvraag vanuit de samenleving)
Programmabegroting VRK 2018-2021	Verbeteren/ vervangen middelen en materieel nodig voor brandbestrijding en hulpverlening
	Verbeteren processen dagelijkse brandweezorg en hulpverlening
Uitkomst belevingsonderzoeken	Formuleer visie en strategie Brandweer Kennemerland
	Speel tijdig in op risico's en kansen uit de samenleving
	Optimaliseer kritische brandweerprocessen
	Verbeter de aansluiting van vakbekwaamheid op de behoefte
	Verbeter het leren van evaluaties

DOELSTELLING:

Brandweer Kennemerland is professioneel en is bij de uitvoering van taken resultaatgericht.

Resultaten	
Voortzetting beleid	Nieuw beleid
Brandonderzoek – operationaliseren team	Toekomstbeeld Incidentbestrijding - vaststellen
Kennisontwikkeling - borgen	
Versterkingsplan (vernieuwd) Brandweeronderwijs - implementeren	Programma vergroten lerend vermogen - vaststellen
Commandostructuur - versterken	Waterongevallenbestrijding – implementeren diverse thema's
Brandrisicoprofiel – bestuurlijk vaststellen	
uitgangspuntennotitie dekkingsplan	
Waterongevallenbestrijding - implementeren	
programmaplan Duiken	

- Brandonderzoek: Na de geslaagde pilot in de afgelopen jaren gaat het team Brandonderzoek (TBO) van Brandweer Kennemerland operationeel. Doel is kennisvergaring naar aanleiding van (onverklaarbaar) brandverloop om daarmee de kwaliteit van de incidentbestrijding te verbeteren en ook

branden te voorkomen. Brandweer Kennemerland werkt hierbij samen op NW4-niveau en sluit aan bij het landelijk netwerk TBO.

- Kennisontwikkeling: We willen actuele vakinhoudelijke expertise verwerven en onderhouden, want de wereld om ons heen verandert en daarmee ons vak. Dat vraagt van ons dat we aangesloten zijn op de in- en externe ontwikkelingen in onze omgeving en die voor Brandweer Kennemerland relevant zijn (zie ook de vorige beleidsdoelstelling). Dat is zeker nodig om de risico's voor de veiligheid van ons personeel in beeld te houden en om ons vakmanschap blijvend op peil te houden. We zijn aangesloten op de relevante interregionale en landelijke netwerken en vakgroepen en zorgen voor kennisdeling binnen de organisatie.
- Vakbekwaamheid en kennis: Het bevorderen en borgen van vakmanschap is een belangrijke ontwikkelopgave voor de komende jaren. In de doorontwikkeling van het landelijke programma vakbekwaamheid en kennis is dit vertaald in een aantal speerpunten, waaronder de verdere implementatie van het versterkingsplan brandweeronderwijs. De komende beleidsperiode zal een belangrijke focus komen te liggen op de implementatie van het (vernieuwde) brandweeronderwijs in Noord Holland. Daarbij werken we nauw samen met de omliggende regio's. Daarnaast gaan we een programma 'vergroten lerend vermogen' opstellen.
- Commandostructuur: Brandweer Kennemerland wil een robuuste piketorganisatie blijven. De ingezette versterking, alsmede het beheer en het beter faciliteren van de commandostructuur krijgen in de komende beleidsperiode dan ook een vervolg. Naar aanleiding van het geactualiseerde crisisplan van de VRK gaan we het onderliggende 'Deelplan Brandweezorg' actualiseren. Hiermee sluiten we tevens aan op het Regionaal Beleidsplan Risico- en Crisisbestrijding 2019-2022 van de VRK voor wat betreft de ambitie 'het creëren van een wendbare en robuuste crisisorganisatie'.
- Brandrisicoprofiel: De komende beleidsperiode wordt verder gewerkt aan de uitwerking conform het landelijke project 'RemBrand'. In 2018-2019 zal daarvoor als eerste een bestuurlijke uitgangspuntennotitie worden opgesteld. Deze is gebaseerd op het op te stellen brandrisicoprofiel van onze regio en vormt de basis voor het nieuwe dekkingsplan⁹. Hiermee leggen we de basis voor risicogericht uitrukken binnen ons verzorgingsgebied.
- Waterongevallenbestrijding: Onlangs is het programmaplan duiken opgeleverd. De komende beleidsperiode volgt implementatie. Twee belangrijke pijlers daarbij zijn de overgang van kwantitatief oefenen naar kwantitatief én kwalitatief oefenen (gereed in 2023) en het structureel borgen van de hercertificering van duikers en duikploegleiders vanaf 2019 (1x 4 jaar) conform de huidige wet- en regelgeving. Daarnaast kent het taakveld waterongevallen bestrijding diverse nieuwe ontwikkelingen de komende jaren, te weten het implementeren van de landelijke Handreiking Grijp- en oppervlakteredding, het implementeren van het rapport "Tweede orde leveren van (bijna) ongevallen bij waterongevallenbeheersing" en het ontwikkelen van een dynamisch waterrisicoprofiel (af te stemmen op het nog te ontwikkelen brandrisicoprofiel).

⁹ In 2017 heeft de VRK het huidige dekkingsplan bestuurlijk vastgesteld.

- Toekomstbeeld Incidentbestrijding: We gaan een integraal toekomstbeeld Incidentbestrijding ontwikkelen. In navolging van de sector Risicobeheersing gaan we voor Incidentbestrijding uitwerken wat de gevolgen zijn van (landelijke) ontwikkelingen voor Brandweer Kennemerland. Wat zijn de gevolgen van veranderingen in de fysieke leefomgeving voor het brandweervak? Wat zijn de gevolgen van de onlangs (9 april 2018) verschenen 'Hernieuwde kijk op brandbestrijding'?¹⁰ Wat betekent dit voor de vakbekwaamheid en het verbeteren en vervangen van de hulpmiddelen van ons repressief personeel? Wat zijn de gevolgen van het op te stellen brandrisicoprofiel? Innovaties vormen daarin een standaard onderdeel van het repressieve denken en handelen. Dit is nodig om de veranderingen in de fysieke leefomgeving en technologische ontwikkelingen te kunnen volgen bij de uitoefening van ons vak. Hoe we de blijvende aandacht voor innovatie het beste kunnen organiseren, gaan we nog uitwerken. De uitkomst van het regionale toekomstbeeld bepaalt waarop Brandweer Kennemerland moet gaan inzetten. Het is de bedoeling dit toekomstbeeld te onderhouden, omdat de wereld steeds verandert.

¹⁰ Zie verklarende woordenlijst, p.20.

Uitvoeringsagenda Brandweer Kennemerland

Belangrijkste resultaten 2019-2022		Behaald in
ALGEMEEN	1. Inpassen beleidsplan in B&V-cyclus en PDCA-cyclus 2. Evalueren reorganisatieplan Brandweer Kennemerland 2018	2019 2021
RISICOBEBEERSING 	3. Brandrisicoprofiel - implementeren 4. Nieuwe Toezicht Methodiek - beheren 5. Brandveilig leven - samenwerkingsverbanden met risicogroepen aangaan	2019 2019 2021
Focus op voorkant veiligheidsketen	6. Risicogericht adviseren en toezicht houden - borgen van ruimte voor maatwerk en lokale oplossingen in werkwijze 7. Regierol brandveiligheid – profileren als kenniscentrum	2022 2022
ONZE MENSEN 	8. Strategisch personeelsplan combimedewerkers - vaststellen 9. Strategisch personeelsplan vrijwilligers - vaststellen 10. Mobiliteit personeel – bevorderen (talenten in kaart brengen en koppelen aan loopbaanbeleid met actieve ondersteuning door het management) 11. Veilig werken – doorzetten initiatieven arbeidshygiëne en RIE o.b.v. jaarlijks vast te stellen programma 12. Programma belastbaarheid – implementeren 13. Diversiteit – vergroten (zichtbare diversiteit bij wervingcampagnes en daarbij het actief benaderen diversiteitsdoelgroepen, actiever profileren bij regionale activiteiten gericht op doelgroepen) 14. Zelfsturend vermogen posten/ teams - vergroten (verantwoordelijkheid zo laag mogelijk in organisatie beleggen n.a.v. vlootshouw)	2019 2020 2021 2021 2021 2022 2022
SAMENWERKEN 	15. Benutten lokale positie posten – vaststellen kader 16. Grootchalig en specialistisch brandweeroptreden – verdiepen interregionale en landelijke samenwerking (VRK neemt actief deel aan netwerken o.b.v. uit te voeren netwerkinventarisatie) 17. Samenwerking intern – intensiveren (diverse resultaten, zie p.13) 18. Samenwerking partners – intensiveren (diverse resultaten, zie p.13) 19. Samenwerking gemeenten – onderzoeken koppeling brandonderzoek en business intelligence aan integraal veiligheidsbeleid	2020 2021 2022 2022 2022
VAKMANSCHAP 	20. Brandonderzoek – operationaliseren team 21. Kennisontwikkeling – borgen (zie ook resultaat 17 en 23, VRK neemt actief deel aan netwerken o.b.v. uit te voeren netwerkinventarisatie en implementeert methode om te delen kennis te ontsluiten) 22. Brandrisicoprofiel – bestuurlijk vaststellen uitgangspuntennotitie Dekkingsplan 23. Toekomstbeeld IB (brandbestrijding/ HV) - vaststellen 24. Programma vergroten lerend vermogen - vaststellen 25. Versterkingsplan (vernieuwd) Brandweeronderwijs implementeren 26. Commandostructuur – versterken d.m.v. geactualiseerd deelplan Brandweertzorg en vastgesteld beheersplan piketorganisatie 27. Waterongevallenbestrijding – implementeren programmaplan duiken, implementeren nieuwe landelijke kaders en ontwikkelen dynamisch waterrisicoprofiel	2019 2020 2020 2020 2021 2021 2022 2022

Aanvullende informatie

De onderdelen uit de uitvoeringsagenda zullen in de diverse Jaarplannen worden opgenomen, waarmee de koppeling met de B&V-cyclus is gemaakt.

Het beleidsplan Brandweer Kennemerland sluit aan op en/of houdt rekening met een aantal andere beleidsdocumenten:

Brandweer Nederland:	<i>Uitvoeringsagenda brandweer NL 2018-2019</i> <i>Landelijke agenda brandweezorg – ontwikkelopgaven 2018-2022</i>
VRK:	<i>Crisisplan VRK 2015</i> <i>Meerjarige concernagenda 2017-2020</i> <i>Ontwerp programmabegroting 2018-2021</i> <i>Regionaal Beleidsplan Risico- en Crisisbeheersing 2019-2022</i> <i>Regionaal risicoprofiel Kennemerland 2018</i>
Brandweer:	<i>Toekomstbeeld Risicobeheersing (2017)</i>

De volgende vereisten voor Brandweer Kennemerland zijn volgens de Wet Veiligheidsregio's bestuurlijk vastgesteld:

- Het adviseren van het bevoegd gezag over risico's van branden, rampen en crises in de bij of krachtens de wet aangewezen gevallen alsmede in de gevallen die in het beleidsplan zijn bepaald: Brandweer Kennemerland legt dit jaarlijks vast in afspraken per gemeente (in het zogenaamde 'activiteitenplan'). Deze afspraak is conform Bijlage A, behorende bij de bestuursafspraken (die in 2008 in het kader van de oprichting van de Veiligheidsregio Kennemerland per gemeente zijn vastgesteld).
- De voor de brandweer geldende opkomsttijden en een beschrijving van de aanwezigheid van brandweerposten in de gemeenten alsmede de overige voorzieningen en maatregelen, noodzakelijk voor de brandweer om daaraan te voldoen: Dekkingsplan Brandweer Kennemerland (2017).
- Een beschrijving van de beoogde operationele prestaties in het kader van de rampenbestrijding en de crisisbeheersing: Onderdeel van het Crisisplan VRK (2015).

Verklarende woordenlijst

Sector Risicobeheersing: nieuwe naam voor de sector Pro-Actie en Preventie.

Sector Incidentbestrijding: nieuwe naam voor de samengevoegde sectoren Preparatie en Nazorg en Repressie.

Strategische doctrine brandveiligheid: herijking van de veiligheidsketen waarbij de focus veel meer vooraan in de keten komt te liggen. De nieuwe doctrine legt bij het beperken van risico's meer de nadruk op het reduceren van de kans op incidenten en slachtoffers. Voor brandveiligheid ligt de nadruk op het voorkomen van branden, op het verkorten van de ontdekkingstijd en het verbeteren van de vluchtmogelijkheden. De brandweer stimuleert het brandveiligheidsbewustzijn en de eigen verantwoordelijkheid van burgers en bedrijven.

Brandrisicoprofiel: beschrijving van de brandrisico's in een regio, welke risico's het zwaarst wegen en de voorgestelde aanpak door de brandweer. Het profiel biedt inzicht in de risico's van branden in objecten.

Nieuwe Toezicht Methodiek: methodiek waarbij enkelvoudige controles (gebruikscontroles) worden vervangen door zelfcontroles en door signalen vanuit de oog- en oorfunctie van andere inspecteurs. Bij de zelfcontrole voert de gebouweigenaar/ - gebruiker aan de hand van een digitale vragenlijst zelf een brandveiligheidscontrole uit. Na het indienen van de vragenlijst beoordeelt de brandweer deze lijst. Een eventuele interventiecontrole door de brandweer Kennemerland volgt na een geconstateerde tekortkoming, steekproefsgewijs of naar aanleiding van een klacht of signaal van een inspecteur. De VRK werkt hierbij samen met de gemeenten en omgevingsdiensten. Dit systeem is gericht op de eigen verantwoordelijkheid van de gebruiker (bewustwording) en streeft de controledruk te verlagen (zelf doen als het uitkomt).

Brandveilig Leven: onder (brand) veilig leven vallen tal van activiteiten om de veiligheid van de leefomgeving te vergroten. De initiatieven hebben ten doel het veiligheidsbewustzijn en de zelfredzaamheid te vergroten. De brandweer werkt daartoe samen met burgers en organisaties die hen vertegenwoordigen.

Zelfsturend vermogen: het zoveel als mogelijk zelfstandig draaien van een post of team, binnen de kaders en het beleid van de VRK.

Combipost/ combimedewerkers: medewerkers in een combifunctie leveren op de dag repressie op de posten Beverwijk, Heemstede of Zandvoort en vervullen daarnaast een 'koude' functie¹¹ bij de sector Risicobeheersing of de sector Incidentbestrijding. De mate waarin deze medewerker repressie 'levert' verschilt van medewerker tot medewerker en is afhankelijk van de inpasbaarheid met de 'koude' functie en/of andere nevenwerkzaamheden (bijvoorbeeld piketfuncties).

Hernieuwde kijk op brandbestrijding: Omdat het niet om nieuwe inzichten gaat, spreekt men van 'hernieuwde'. In dit werkdokument van de Brandweeracademie staan de vijf basisprincipes van de brandbestrijding, gebaseerd op recent onderzoek uit binnen- en buitenland, praktijkbranden en principes van 'fire safety engineering'. Deze basisprincipes zijn in 2018 als volgt geformuleerd:

1. Neem meer tijd (stop en denk na),
2. Doe een buitenverkenning (doel: brandruimte van buiten vinden en blussen),
3. Blus de brand mits brand van buiten gevonden is, van buiten bereikbaar is en er de beschikking is over voldoende koelend vermogen (zo niet, dan defensieve inzet en gebouw als verloren beschouwen),
4. Pas de offensieve binnenaanval toe (mogelijk bij klein gebouw en voldoende koelend vermogen) onder voorwaarden (pas deurcontrole toe, pas antiventilatie toe, pas transitional attack toe, breng zo snel mogelijk water op het vuur, houdt rekening met beperkingen van rookgaskoeling),
5. Schat potentieel brandvermogen en neem voldoende koelend vermogen mee.

Omdat het een werkdokument betreft, kunnen de principes mogelijk nog aangescherpt worden.

¹¹ Met 'koude' functie worden iemands reguliere werkzaamheden bedoeld..