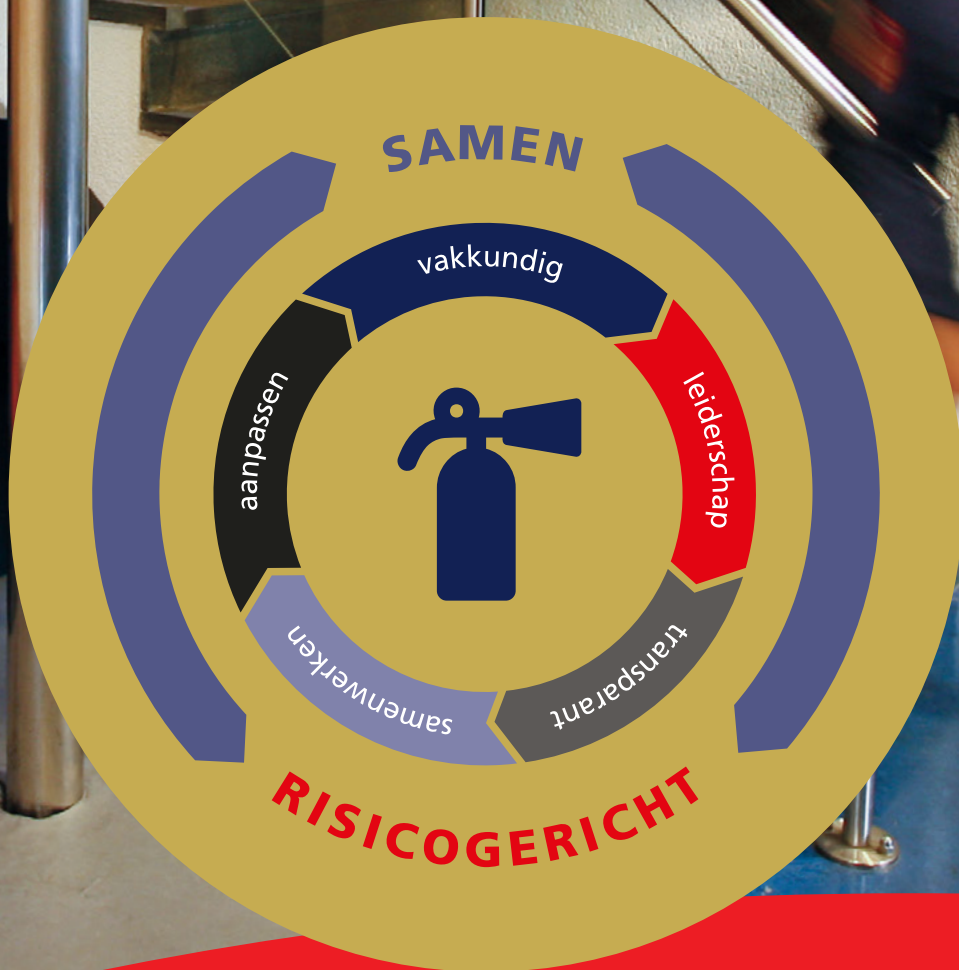




Samen risicogericht

Beleidsplan Brandweer Kennemerland 2023-2026



Inhoudsopgave

WOORD VOORAF	4
CONTEXT EN KADERS BELEIDSPLAN 2023-2026	5
Brandweer Kennemerland.....	5
Achtergrond	5
Kaders	6
Bedrijfsvoering.....	7
Relevante ontwikkelingen	7
BELEIDSDOELSTELLINGEN	8
Landelijke lijn als uitgangspunt.....	8
Visie brandweer Kennemerland.....	9
Beleidsdoelstellingen.....	9
1. Maatschappelijk rendement: aantoonbaar en risicogericht	10
2. Samenwerken: vroegtijdig en zichtbaar in (interregionale) netwerken	12
3. Vergroten aanpassingsvermogen in een complexer speelveld.....	14
4. Vakkundigheid: kennisontwikkeling borgen in een lerende organisatie	16
5. Leiderschap: duurzame inzetbaarheid en stimuleren van eigenaarschap	18
UITVOERINGSAGENDA BRANDWEER KENNEMERLAND	20
AANVULLENDE INFORMATIE	21
VERKLARENDE WOORDENLIJST & TOELICHTING	22
VISUELE SAMENVATTING	23

Leeswijzer

Na een inleidend woord volgt een hoofdstuk over de context en de kaders waarbinnen de beleidsdoelstellingen een plaats hebben. De uitwerking van de vijf beleidsdoelstellingen in het daaropvolgende hoofdstuk vormt de ruggengraat van het beleidsplan. Het beleidsplan sluit af met de uitvoeringsagenda, waarin we per beleidsdoelstelling over de jaren 2023-2026 aangeven welke concrete resultaten we willen behalen.

Het beleidsplan sluit af met een kort hoofdstuk over de relatie tussen dit beleidsplan en andere relevante plannen en een verklarende woordenlijst/ toelichting.

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 daarbij op de achterzijde onze agenda voor de komende 4 jaar.



Woord vooraf

Brandweer Kennemerland bereidt zich voor op de toekomst. Voor zover dat gaat in onze complexe en dynamische samenleving. De afgelopen jaren hebben laten zien dat ontwikkelingen slechts in beperkte mate voorspelbaar zijn. De invoering van de Omgevingswet, de nasleep van de COVID-pandemie, klimaatadaptatie en de energietransitie, de oorlog in Oekraïne en de energiecrisis. Zomaar wat gebeurtenissen en ontwikkelingen die ons de afgelopen en komende jaren bezighielden en zullen houden. Tegelijkertijd heeft Brandweer Kennemerland laten zien dat zij flexibel en weerbaar is in relatie tot die onvoorspelbaarheid. Dat doen we samen. Op de kazernes, de teams van risicobeheersing, incidentbestrijding en de staf. Met uiteindelijk allemaal hetzelfde doel: 'Minder branden, minder slachtoffers'.

Met het beleidsplan 2023-2026 brengen wij de belangrijkste trends in beeld waar we de komende jaren op moeten anticiperen. En ook nu zullen er veel zaken op ons pad komen, die we nu nog niet kunnen voorspellen. Ik heb er alle vertrouwen in dat we ook de komende jaren samen met onze partners, zowel deze trends, als de onvoorspelbare uitdagingen het hoofd zullen kunnen bieden.

Harm Balk
Waarnemend commandant brandweer



Context en kaders beleidsplan 2023-2026

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 (RB) en Incidentbestrijding (IB). De repressieve organisatie van brandweer Kennemerland bestaat op 1 januari 2022 uit 7 beroepskazernes¹, 3 gecombineerde kazernes² en 12 vrijwillige kazernes³. Daarnaast is er een logistieke groep vrijwilligers die zorgt voor ondersteuning en logistiek bij grote incidenten.

Ruim 751 medewerkers⁴ maken het mogelijk dat de brandweer 24/7 paraat kan staan:

- 397 vrijwilligers (inclusief de vrijwilligers Brandveilig Leven);
- 177 medewerkers in de repressie (24-uursdienst);
- 126 medewerkers⁵ in een dagdienstfunctie, waarvan 55 als combimedewerker⁶.

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

Achtergrond

Eind 2018 is 'Samen Paraat', beleidsplan brandweer Kennemerland 2019-2022, bestuurlijk vastgesteld. De afgelopen jaren is uitvoering gegeven aan dit beleidsplan, ondanks het feit dat we in deze periode ook te maken hebben gehad met de Covid-19 pandemie en de effecten daarvan op de planning van onze uitvoeringsagenda. Voorliggend beleidsplan 'Samen risicogericht' is een actualisatie van dit beleidsplan voor de periode 2023-2026. Na de regionalisering in 2008 zijn in de

¹ Inclusief Schiphol

² Dit is een kazerne, waar tijdens kantooruren een dagdienstbezetting (beroeps) aanwezig is. Buiten kantooruren is dit een vrijwillige kazerne.

³ Inclusief Tata Steel IJmuiden.

⁴ Peildatum: 1 december 2022. Dit totaal is inclusief dubbele dienstverbanden, het betreft in totaal 751 contracten.

⁵ 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.

⁶ Zie verklarende woordenlijst p. 22.

daaropvolgende 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.

Dit beleidsplan sluit aan op de koers die de VRK mede daartoe heeft ingezet, zoals 'Samen Koers Realiseren' en het Beleidsplan Crisisbeheersing dat later in 2023 bestuurlijk wordt vastgesteld. Wij blijven de tijd graag vooruit en willen nadrukkelijk 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 nabije toekomst zien.

Kaders

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

- Najaar 2022: Rode draden-analyse (kwaliteitsteam VRK);
- Voorjaar 2022: rapportage Landelijk belevingsonderzoek 2021 onder repressief brandweermensen in opdracht van het Veiligheidsberaad, regionaal beeld VRK;
- Najaar 2021: VRK Medewerkersonderzoek⁷;
- Voorjaar 2021: 'Durf, doe groei!' (opbrengst Samen Koers Realiseren).

Voorts is begin 2022 het 'Toekomstbeeld Incidentbestrijding' vastgesteld door het brandweermanagement, dat tot stand is gekomen met input vanuit alle teams van de brandweer, inclusief de repressieve dienst. Dit document beschrijft de visie over het repressieve taakveld van Brandweer Kennemerland voor de komende 10 jaar.

De gemene deler uit deze onderzoeken is in willekeurige volgorde in onderstaande tabel samengevat in een aantal verbeterpunten:

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

Ook een aantal thema's waar de OR zich momenteel mee bezighoudt en welke de brandweerorganisatie betreffen/ raken, zoals het loopbaanbeleid 20 jaar-contractanten (24-uursdienst), implicatie van het genoemde medewerkersonderzoek alsmede strategisch personeelsmanagement, worden meegenomen in dit beleidsplan.

In het vorige beleidsplan 'Samen Paraat' zijn er twee (randvoorwaardelijke) elementen benoemd die bij de destijds geformuleerde doelstellingen van toepassing waren: 'werken vanuit de bedoeling' en innovatie. Deze zijn nog zeer actueel en relevant, en daarom ook van toepassing op voorliggend beleidsplan:

1. De maatschappij en het speelveld om ons heen verandert voortdurend. Om blijvend tijdig te kunnen inspelen op deze veranderingen moeten we ook doordrongen blijven van de continue noodzaak tot innovatie. Daardoor blijft onze toegevoegde maatschappelijke waarde groot.
2. 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 en welke systemen kunnen ons juist helpen?

Verbeterpunten
1. Ontwikkel gezamenlijk een lange termijnvisie brandweezorg (inclusief rechtspositie vrijwilligers)
2. Positioneren: verstevig de positie en draag uit waar Brandweer Kennemerland voor staat
3. Profileren: vergroot de zichtbaarheid van Brandweer Kennemerland
4. Werk samen: landelijk, (inter) regionaal en in de juiste netwerken
5. Biedt ruimte aan eigenaarschap en persoonlijk leiderschap en pas hierbij een transparante informatievoorziening toe
6. Geef vorm aan het ontwikkelen van het kennis- en expertisecentrum Brandweer Kennemerland
7. Borg doorontwikkeling vakbekwaamheid (kwalitatieve toetsing, kwaliteit oefeningen, planning/ toegang tot oefenprogramma)
8. Durf (repressieve) keuzes te maken en houdt daarbij rekening met de balans taken-belasting
9. Stimuleer kennisontwikkeling op relevante vakgebieden

⁷ Betreft VRK zonder vrijwilligers.

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-cirkel⁸ is daarbij van belang.

Relevante ontwikkelingen

De focus van de brandweer is in het afgelopen decennium 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).

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 (Toekomstverkenning Brandweer 2022-2030, Landelijke agenda brandweezorg – Ontwikkelopgaven 2018-2022), de VRK (Regionaal Risicoprofiel 2023⁹, Programmabegroting – programma brandweezorg 2023, Regionaal Beleidsplan Risico- en Crisisbeheersing 2023-2026¹⁰) en van onze eigen brandweerorganisatie (Dekkingsplan 2023-2026¹¹, Toekomstbeeld Incidentbestrijding – 2022, Toekomstbeeld Risicobeheersing – 2017).

⁸ PDCA staat voor Plan-do-check-act (kwaliteitscirkel van Demming).

⁹ Traject bestuurlijke vaststelling gaande.

¹⁰ Traject bestuurlijke vaststelling gaande.

¹¹ Traject bestuurlijke vaststelling gaande.

Kort samengevat, komen de ontwikkelingen neer op:

- De overheid geeft de burgers en bedrijven de ruimte om zelf de primaire verantwoordelijkheid voor brandveiligheid te nemen
- Er is sprake van een steeds complexere fysieke en sociale leefomgeving, met daarbij een toenemende impact van verduurzaming
- De brandweer opereert steeds meer in landelijke en (inter)regionale netwerken en met diverse partners om (brand)veiligheid tot stand te brengen
- De brandweer hanteert primair een risicogerichte en informatiegestuurde werkwijze



BRANDWEER

Beleidsdoelstellingen

Landelijke lijn als uitgangspunt

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. Er zijn twee relevante beleidsdocumenten die hierbij als uitgangspunt gelden:



1. Landelijke agenda Brandweezorg (LAB) – Ontwikkelopgaven 2018-2022:

In deze agenda is de gewenste ontwikkelrichting van de brandweer binnen het veiligheidsdomein beschreven. Het betreft een herijking van de het in 2010 uitgewerkte bedrijfsmodel (Brandweer Over Morgen):

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

Onze opdrachten voor de toekomst:

Als betrouwbare partner in (brand)veiligheid, werken we vraag- en risicogericht op basis van een sterke informatiepositie aan minder incidenten, minder slachtoffers en minder schade. Dit doen we samen, vanuit vakkmanschap en een goede balans tussen mens en werk.

2. Toekomstverkenning Brandweer 2022-2030:

De toekomstverkenning is opgesteld om aan de hand van een schets van de Nederlandse samenleving in 2030 zicht te krijgen op de daarbij behorende vraagstukken voor de brandweer. Die zijn vertaald in 5 strategische thema's:

- Maatschappelijke opgave en breedte van de taakopvatting
- Samenwerking, professioneel gezag en positie in de keten
- Veerkracht en flexibiliteit stimuleren en organiseren
- Kennis, innovatie, (datagedreven) technologie vanuit balans systeem- en leefwereld
- Goed werkgeverschap, leiderschap, duurzaam en inclusief

Meer informatie is te vinden op:

nipv.nl/toekomstverkenning-brandweer/

Visie brandweer Kennemerland

Dit beleidsplan sluit aan op de voor de brandweer gestelde strategische en daarop gebaseerde operationele doelen uit de Programmabegroting (programma brandweezorg 2023) en de ambities die zijn opgenomen in het Regionaal Beleidsplan Risico- en Crisisbeheersing 2023-2026¹.

Vanuit onze brandweerorganisatie zetten we daarbij specifiek in op:

- Een brandveilig Kennemerland: minder branden en minder slachtoffers
- Risicobeheersing: Een duurzaam veilige fysieke leefomgeving
- Incidentbestrijding: 24/7 daadkrachtig en vakkundig hulp bieden

De twee sectoren van Brandweer Kennemerland, RB en IB, beschikken beide over een vastgesteld 'toekomstbeeld', waarin de sectoren de koers aangeven om mee te kunnen groeien met de maatschappelijke ontwikkelingen.

In 2017 is het toekomstbeeld voor de sector Risicobeheersing ontwikkeld. Deze is anno 2022 nog zeer actueel. In het toekomstbeeld 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 verantwoordelijkheid niet over. We ondersteunen hen, met onze veiligheidspartners waaronder de gemeenten, 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 IB in hun vak te ondersteunen

In 2021 is het toekomstbeeld voor de sector IB ontwikkeld waarin een aantal generieke randvoorwaarden zijn geformuleerd voor de repressieve taakstelling:

- Aanpassingsvermogen (personeel, taakstelling, investeringen)
- Het beschikken over een maatschappelijk gedragen taakstelling
- Het zichtbaar zijn in/ onderdeel zijn van de samenleving
- Het vroegtijdig betrokken zijn bij ontwikkelingen
- De doorontwikkeling van vakbekwaamheid
- De doorontwikkeling van de samenwerking met Risicobeheersing

Daarnaast is een afwegingskader voor toekomstig beleid opgesteld.

Beleidsdoelstellingen

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

1. Maatschappelijk rendement: aantoonbaar en risicogericht
2. Vroegtijdig en zichtbaar samenwerken in (interregionale) netwerken
3. Vergroten aanpassingsvermogen in een complexer speelveld
4. Vakkundigheid: kennisontwikkeling borgen in een lerende organisatie
5. Leiderschap: duurzame inzetbaarheid en stimuleren van eigenaarschap

Deze beleidsdoelstellingen werken we in dit hoofdstuk uit (waarom gaan we ons daar op richten, wat willen we ermee bereiken). Er is sprake van overlap in de uitwerking van de verschillende beleidsdoelstellingen, omdat we gekozen hebben voor een thematische aanpak.

¹ Traject bestuurlijke vaststelling gaande (vaststelling medio 2023).

1. Maatschappelijk rendement: aantoonbaar en risicogericht

ONTWIKKELINGEN • de komst van de Omgevingswet en de Wet kwaliteitsborging voor het bouwen • de vergrijzing • de versobering in de zorg • schaarste, vergroening en verduurzaming • focus op risicobeheersing • het minder vanzelfsprekend gezag van anderen accepteren/ een mondigere samenleving

Wat zegt....	
Brandweer NL <i>Maatschappelijke opvatting en breedte taakopvatting</i>	LAB: Risicogericht werken en adviseren <ul style="list-style-type: none"> • '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).
	Toekomstverkenning: <ul style="list-style-type: none"> • Moet de brandweer zich positioneren en organiseren als het vangnet bij grootschalige incidenten? • Moeten de daadkracht, netwerk, middelen en lokale inbedding van de brandweer(posten) ook worden ingezet voor het beheersen. • van andere risico's en crises? • Waar en hoe wil de brandweer invloed uitoefenen op de keten van ruimtelijke ordening?
VRK	Programmabegroting: bewustzijn brandveiligheid creëren bij burgers en bedrijven, bijdragen aan brandveiligheid bedrijven en hun omgeving, in beeld hebben brandrisico's in brandrisicoprofielen.
	Beleidsplan risico- en crisisbeheersing: We streven naar een compleet en actueel inzicht in de grootste (fysieke) veiligheids- en gezondheidsrisico's in onze regio. We werken immers informatiegestuurd en risicogericht.
De medewerker	Samen Koers Realiseren/ rode dradenanalyse (kwaliteitszorg): Profileren en positioneren.
Brandweer Kennemerland	Uitgangspunt voor beleid vormen de landelijke kaders, afwijkingen borgen we in regionaal beleid. RB besteedt structureel aandacht aan (on)veiligheid, het voorkomen en terugdringen van onveilige situaties en het zo veel mogelijk beperken en beheersen van de gevolgen van inbreuken op de fysieke veiligheid. Daarbij houden we risico's voorspelbaar door deze te signaleren en te duiden, maken we risico's hanteerbaar door kans en impact te beperken, de samenleving erop voor te bereiden, de juiste middelen in te zetten als het (dreigt) mis te gaan en bij te dragen aan herstel IB maakt de repressieve taakstelling aantoonbaar. Dit doen we door een onderbouwing op basis van het (inter)regionale risicoprofiel, uit te werken brandrisicoprofielen, het levens besparend/ kostenbesparend vermogen van de inzet, het van toepassing zijnde tijd-tempo kader en het van toepassing zijnde niveau van zelfredzaamheid.

DOELSTELLING:

Een brandveilig Kennemerland, minder branden en minder slachtoffers. Brandweer Kennemerland beweegt tijdig mee met de veranderingen in wet- en regelgeving en hanteert daarbij een transparante en risicogerichte aanpak.

Resultaten	
Voortzetting beleid	Nieuw beleid
Nieuwe brandrisicoprofielen: opstellen en implementeren Risicogericht adviseren en handhaven: doorontwikkelen Kennis- en expertisecentrum: profileren	Dekkingsplan: vaststellen en implementeren Omgevingswet: borgen van advisering op onderwerpen waar we als brandweer op willen adviseren Toekomstbeeld incidentbestrijding: implementeren Impactanalyses relevante planvorming: implementeren

Brandrisicoprofielen

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 brandrisicoprofielen. Dit profiel maakt aantoonbaar inzichtelijk waar prioriteiten behoren te liggen en welke keuzes daarbij aan de orde zijn.

Risicogericht adviseren, toezicht houden en handhaven

Borgen van ruimte voor maatwerk en lokale oplossingen in werkwijze. Op basis van het regionaal risicoprofiel is het mogelijk een verdiepingsslag te maken en te komen tot een zogenaamde risico-matrix. Dat geeft een actueel beeld van de grootste risico's in de regio als het gaat om de effecten van de scenario's uit het risicoprofiel. Door deze te relateren aan bebouwing maar bijvoorbeeld ook aan transportnetwerken ontstaat een informatieproduct waar zowel RB (wat betekent dit voor ons advies?) als IB (waar zetten we op in?) bij gebaat zijn.

Vergrijzing: in het verleden lag de focus van de brandweeradviesing op utiliteitsbouw, maar juist bij woningbouw is er winst te behalen door middel van risicoreductie zodat een kleine brand in een seniorenwoning niet escaleert naar een fatale woningbrand.

Regierol

Profileren als kennis- en expertisecentrum. Vanuit brandveiligheid zijn de afgelopen jaren initiatieven in gang gezet om de gewenste regierol vorm te geven. Maar we vinden het van belang om onze unieke kennis en expertise brandweerbreed beter uit te dragen. Daartoe ontwikkelen we een strategie om een kennis- en expertisecentrum Brandweer Kennemerland op te zetten en bundelen waar nodig de diverse facetten van ons taakveld ten behoeve van een verbeterde dienstverlening aan onze doelgroepen.

Dekkingsplan

Vooruitlopend op landelijke vaststelling zal Brandweer Kennemerland beschikken over een vastgesteld Dekkingsplan (2023-2026) op basis van een nieuwe, landelijke systematiek. Voor de zogenaamde 'aandachtsobjecten' (gebouwen met verminderd zelfredzamen en/ of portiekflats met een opkomsttijd > 10 minuten) zal duidelijk zijn welke aanvullende maatregelen Brandweer Kennemerland voorstelt.

Omgevingswet

Gemeenten hebben onder de Omgevingswet de expliciete mogelijkheid om in het kader van de omgevingskwaliteit gezondheids- en veiligheidsaspecten te integreren met andere domeinen. Denk hierbij aan maatregelen in de ruimtelijke inrichting in het kader van de energietransitie en/of aanpassing vanuit klimaatadaptatie. Door vroeg in het ruimtelijke ordeningsproces de gezonde en veilige leefomgeving in beeld te brengen zijn maatregelen op collectief niveau nog relatief eenvoudig in te bouwen.

Daarin ondersteunen we bij:

- Risico-inventarisatie en -analyse
- Visievorming en beleidsontwikkeling
- Beleidsuitwerking en procesondersteuning
- Specialistische inhoudelijke advisering
- Regel- en risicogerichte toetsing
- Risicomonitoring via toezicht

Primair wordt de veiligheid aan de voorkant van het ruimtelijke ordeningsproces meegewogen. Het is belangrijk dat ook de afdelingen RO van de gemeenten vanaf het begin participeren bij ontwikkelingen die het ruimtelijk beleid raken. Reparatie achteraf kan de ruimtelijke structuur en ontwerp kwaliteit schaden!

Er zijn tenminste drie thema's waarop Brandweer Kennemerland wil adviseren: continuïteit van de bluswatervoorziening (ook op het oog met klimatologische ontwikkelingen), het borgen van een goede bereikbaarheid van het verzorgingsgebied voor hulpdiensten en de opslag van brandbare stoffen (niet zijnde bevi/ brzo). Daartoe implementeren we een position paper, de handreiking "Samenwerken aan een veilige en gezonde leefomgeving", ten behoeve van het integraal adviseren van de Veiligheidsregio Kennemerland en maken we samenwerkingsafspraken met de gemeenten in het kader van de implementatie van de Omgevingswet. RB trekt hierin samen op met de GGD om zo goed mogelijk gezamenlijk in te kunnen spelen op de uitdagingen van deze nieuwe wetgeving.

Toekomstbeeld incidentbestrijding

Het inzichtelijk maken van de daadwerkelijke meerwaarde van de repressieve inzet van Brandweer Kennemerland helpt om ons maatschappelijk rendement te verstevigen. Het duidelijk communiceren over de uitkomsten is belangrijk: waar kan Brandweer Kennemerland het verschil maken (en waar niet)? Een methodiek kan zijn de uitkomst te vertalen in kaarten² zoals beschikbaar voor storm en wateroverlast en deze te gebruiken in de communicatie met de verschillende doelgroepen. Dit vraagt ook een goede aansluiting van ons beleid op de landelijke kaders en interregionale afspraken. Daarbij is ook ruimte om de accentverschuiving die gaande lijkt op basis van uitrukstatistiek van brandbestrijding richting hulpverlening een plek te geven. Eventuele afwijkingen leggen we vast.

Impactanalyses relevante planvorming

Het is van belang de lijn met landelijke beleidsinitiatieven goed te borgen. Maar dat geldt evenzeer voor VRK-breed beleid. We maken analyses van voor ons van belang zijnde beleidsdocumenten (te denken valt aan het beleidsplan risico- en crisisbeheersing VRK) om te achterhalen wat er van ons als brandweer gevraagd wordt en vervolgens te borgen dat we dat ook echt waar kunnen gaan maken. Eventuele acties die wij als brandweer in gang moeten zetten, komen dan naar voren zodat we als brandweer goed aansluiten op en invulling kunnen geven aan hetgeen van ons verwacht wordt. Eventuele afwijkingen leggen we vast.

2. Samenwerken: vroegtijdig en zichtbaar in (interregionale) netwerken

ONTWIKKELINGEN • wet-/ regelgeving sluit onvoldoende aan bij (praktijk) brandweer • toename (economische en maatschappelijke) afhankelijkheid van technologische ontwikkelingen • netwerksamenleving • publiek-private samenwerking • brandveiligheid steeds meer co-productie • informatiemanagement

Wat zegt....	
Brandweer NL <i>Samenwerking, professioneel gezag en positie in de keten</i>	<p>LAB:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Voor en met elkaar samenwerken (effectief en efficiënt het grootschalig en specialistisch brandweeroptreden organiseren). • Meebewegen met de veerkracht in de samenleving vanuit de doelgedachte. <p>Toekomstverkenning:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Moeten daadkracht, netwerk, middelen en lokale inbedding van de brandweer(posten) ook worden ingezet voor het beheersen van andere risico's en crises? • Hoe verhoudt de toegenomen rol van de gemeente zich tot de beweging dat de brandweer meer met andere partijen als provincie, ministeries en private partijen om tafel gaat om (brand)veiligheid te bevorderen? • Met welke partijen wil of moet de brandweer samenwerken in het kader van veerkracht?
VRK	<p>Programmabegroting: De brandweer streeft naar het realiseren van een vraag- en risicogerichte brandweezorg als een gezamenlijke inspanning van inwoners, bedrijfsleven, ketenpartners, bestuur en brandweer. De samenwerking met regionale uitvoeringsdiensten breiden we uit.</p> <p>Beleidsplan risico- en crisisbeheersing: Het is aan de Veiligheidsregio's om de vele (crisis)partners bij elkaar te brengen en ervoor te zorgen dat al deze partijen hun verantwoordelijkheid nemen. We willen een platform zijn voor bestaande én nieuwe partners. Waar dat zinvol en mogelijk is trekken we samen op met andere Veiligheidsregio's.</p>
De medewerker	Samen Koers Realiseren/ rode dradenanalyse (kwaliteitszorg): Werk meer integraal samen tussen de organisatieonderdelen.
Brandweer Kennemerland	<p>Naast bijvoorbeeld de druk vanuit Den Haag om bovenregionale crises en rampen beter op te vangen (zie ook <u>kamerbrief</u>), is er ook een behoefte vanuit de regio's zelf, er wordt steeds meer interregionaal samengewerkt. Het besef landt steeds meer dat veiligheidseffecten alleen mogelijk zijn door samenhang in de keten, netwerken is nodig om samenhangende maar versnipperde verantwoordelijkheden het hoofd te bieden.</p> <p>Brandweer Kennemerland wil (nog) meer in verbinding komen met de maatschappij om deze zo goed mogelijk te kunnen bedienen. Initiatieven om die verbinding te maken vragen om verdere uitbouw.</p> <p>We werken vanuit de wettelijke grondslag samen met partners aan een gezonde en veilige (fysieke) leefomgeving en beschikken daarbij over objectieve en geverifieerde informatie, kennis en expertise over de gehele veiligheidsketen. We zetten in op preventie en adviseren de leefomgeving zo in te richten dat deze de veiligheid en gezondheid bevordert. Samen zoeken we naar mogelijkheden en staan we het bevoegd gezag bij in het op verantwoorde wijze invulling geven aan de beleidsvrijheid binnen de Omgevingswet.</p>

DOELSTELLING:

Brandweer Kennemerland zoekt tijdig aansluiting en verstevigt haar positie in de relevante netwerken en profileert zich als een betrouwbare, bereikbare en aanspreekbare partner in het brandveiligheidsdomein.

Resultaten	
Voortzetting beleid	Nieuw beleid
Samenwerking RB en IB verstevigen Participeren in relevante netwerken: uitbouwen Brandveilig Leven (BVL): doorontwikkelen	<ul style="list-style-type: none"> • Risicoreductie fatale woningbranden ten gevolge van vergrijzing: programma implementeren • Deelplan brandweezorg: actualiseren

Samenwerking RB en IB verstevigen

Vanuit Risicobeheersing is veel relevante data te analyseren, bijvoorbeeld ten aanzien van trends. In de afgelopen jaren is er vanuit RB dan ook een nauwere samenwerking ontstaan met IB. Het is noodzakelijk om deze verder uit te bouwen, om de kennis en expertise vanuit risicobeheersing te vertalen naar toepasbare ondersteuning van repressieve functionarissen (met meer oog voor maatwerk) alsmede ten behoeve van de onderbouwing van de toekomstige repressieve taakstelling. Andersom kan er ook vanuit IB meer aan de voorkant meegegedacht worden met RB, bijvoorbeeld bij grotere stedelijke/ infrastructurele ontwikkelingen. Zo is op NW4 niveau is Veilige Energie Transitie een onderwerp waar de NW4 samenwerking verstevigd wordt. Dit is een speerpunt voor het NW4-overleg. Er is een vakgroep Veilige Energie Transitie met leden van RB en IB. Intern verstevigen we de samenwerking ook door middel van bijeenkomsten tussen de staf en team regie.

Participeren in relevante netwerken

We werken bovenregionaal en landelijk samen. Het delen van kennis en expertise stimuleert vooruitgang en geeft (financiële) ruimte om bepaalde expertise binnen te halen. Hoe veeleisender een taakstelling is, des te meer interregionale samenwerking het evenwicht van taakbelasting kan bewaren. Hierbij denken we aan andere regio's, maar ook aan andere hulpdiensten, kolommen of organisaties. Ook ten aanzien van IT en informatieveiligheid zoeken we steeds meer de samenwerking op, binnen de VRK en landelijk (centraal wat kan, decentraal wat moet). We onderzoeken daartoe ook de mogelijkheid van hybride functies (ICT als nevenfunctie).

Intern werken we ook actiever tussen afdelingen en teams samen. Denk bijvoorbeeld aan het betrekken van de veiligheidskundige bij aanbestedingstrajecten en het aansluiten op de voornemens uit het beleidsplan crisisbeheersing VRK. De vakgroep MSO is daarnaast bezig om te kijken of we met aanbestedingen gelijk op kunnen lopen met andere regio's. Op het vlak van arbeidsveiligheid is de vakgroep in NW4 bezig met het gelijk trekken van meldingsformulieren, zodat er vergelijkingen gemaakt kunnen worden waar weer lessen uit getrokken kunnen worden. Ook zullen we in NW4-verband intensiever gaan samenwerken op het gebied van IBGS. Als district worden we een landelijk steunpunt, wat betekent dat we gezamenlijk invulling gaan geven aan de taken. In 2023 vindt de implementatie plaats.

Doorontwikkelen BVL

Brandveilig Leven is er voor iedereen. We gaan sturen op risico-differentiatie en bieden maatwerk bij voorlichting over gedrag en handelingsperspectieven voor de verschillende doelgroepen. We zetten in op een brandveilige generatie en breiden schoolbezoeken uit van het basisonderwijs naar onder meer het MBO. We zorgen voor een maatschappelijke verbreding; van brandveilig leven naar veilig leven, samen met onze partners in het sociaal domein. Met andere woorden: we willen verbindingen aangaan tussen de 'fysieke' en

'sociale' veiligheid. Het doel hiervan is beide soorten veiligheid voor risicogroepen te verbeteren en daarmee het voorkomen van slachtoffers en schade.

Programma Risicoreductie fatale woningbranden ten gevolge van vergrijzing

Onze doelstelling is niet voor niets minder branden, minder slachtoffers. We willen fatale woningbranden voorkomen. We verwachten echter een toename van het risico op woningbranden vanwege een vergrijzende bevolking. We worden steeds ouder, we blijven langer thuiswonen en de staat van de woningen ten aanzien van brandveiligheid vormt ook een risico. Een kleine brand kan escaleren naar een ongewenste fatale woningbrand. Op basis van een landelijke database kan voor onze regio een beeld gevormd worden van de situatie zodat we hier gericht in kunnen zetten.

Actualisatie deelplan brandweezorg

We actualiseren dit deelplan (een uitwerking van onze commitment zoals vastgelegd in VRK-breed beleid Crisisplan en beleidsplan risico- en crisisbeheersing) over de inrichting van repressieve (piket)organisatie. Hierbij is tevens oog voor de wens vanuit het beleidsplan risico- en crisisbeheersing om de crisisorganisatie zo in te richten dat er meer ruimte is om te anticiperen (naast reageren). Ook houden we ten aanzien van vakbekwaamheid rekening met een werkelijkheid met minder klassieke incidenten. De uitkomst van lopende initiatieven inzake interregionale samenwerking op onderdelen van de piketorganisatie borgen we in het deelplan.

3. Vergroten aanpassingsvermogen in een complexer speelveld

ONTWIKKELINGEN • energietransitie • klimaatverandering • toename complexiteit incidenten (dynamiek van risico's) • meervoudig ruimtegebruik • groei aan belangenverenigingen • economische en maatschappelijke kwetsbaarheid door afhankelijkheid van ICT • toename robotisering • toename verschillen in de samenleving • discrepantie tussen nieuwe technologische ontwikkelingen/toepassingen en veiligheidsvraagstukken

Wat zegt....	
Brandweer NL <i>Veerkracht, weerbaarheid, wendbaarheid stimuleren en organiseren</i>	LAB: sterke informatiepositie ontwikkelen en samenwerkingsgericht professionaliseren: <ul style="list-style-type: none"> • investeren in business intelligence (BI) zodat op basis van informatie meer inzicht ontstaat in risico's en risicogroepen en hoe deze adequaat te beïnvloeden (in samenwerking met partners). Toekomstverkenning: <ul style="list-style-type: none"> • Hoe organiseert de brandweer veerkracht in grootschalige incidenten en is dat iets wat onder de vlag van de brandweer en/ of crisisbeheersing plaats moet vinden? • Hoe en in welke mate kan de brandweerorganisatie veerkrachtig gemaakt worden?
VRK	Programmabegroting: samenwerking tussen regio's bevorderen middels BI om het koppelen van data en vervolgens het veilig uitwisselen van informatie mogelijk te maken. Brandweer Kennemerland wil tijdig kunnen anticiperen op veranderingen in de omgeving en wil een wendbare doch robuuste (crisis)organisatie blijven. Beleidsplan risico- en crisisbeheersing: We hebben oog voor ontwikkelingen en risico's om tijdig te kunnen anticiperen om onze slagkracht op de juiste manier in te kunnen zetten. We informeren burgers over de risico's in het verzorgingsgebied en bieden ze daarbij een handelingsperspectief zodat ze adequater kunnen optreden.
De medewerker	Samen Koers Realiseren/ rode dradenanalyse (kwaliteitszorg): Betrek professionals, ontwikkel sturingsinformatie en prioriteer verbeterpunten ('less is more').
Brandweer Kennemerland	RB zet zich in voor een meer zelfredzame en samen redzame samenleving, het beschermen van (zeer) kwetsbare groepen en continuïteit van de samenleving waaronder vitale infrastructuur. IB wil beter in kunnen spelen op veranderingen, bijvoorbeeld door uit te gaan van bepaalde doelinvesteringen en het beter inspelen op innovaties. Het vraagt aandacht en inzet om het personeel mee te krijgen in een meer continue verandermodus.

DOELSTELLING:

Brandweer Kennemerland beweegt tijdig mee met de veranderingen in wet- en regelgeving en andere maatschappelijke ontwikkelingen en vergroot haar aanpassingsvermogen in een complex speelveld.

Resultaten	
Voortzetting beleid	Nieuw beleid
Samenwerking RB en IB: doorontwikkelen Datagestuurd optreden: doorontwikkelen Programma klimaatadaptatie & veilige energietransitie: ontwikkelen	Beleid duurzaamheid als onderdeel van het meerjareninvesteringsplan (MJIP): vaststellen Beleid bluswatervoorziening: vaststellen Visie natuurbrandbestrijding: vaststellen

Doorontwikkeling RB en IB

Het voor iedere sectorspecifiek ontwikkelde toekomstbeeld uit resp. 2017 en 2019 is nog steeds actueel en deze bieden een kader voor ingezette initiatieven, zoals het bestendigen van de verdere onderlinge samenwerking (zie ook de vorige beleidsdoelstelling). Voor het toekomstbeeld IB geldt dat nog een uitwerking van de daarin opgenomen randvoorwaarden gedaan zal worden. Ook volgt in 2026 een herziening van de toekomstbeelden, waarbij het uitgangspunt zal zijn deze samen te voegen.

Doorontwikkeling datagestuurd optreden

Er is steeds meer (digitale) informatie beschikbaar. Het is de uitdaging de juiste informatie te ontsluiten en deze te vertalen naar of in producten die een betere risicoafweging mogelijk maken. Slimme detectie is hier een voorbeeld van. Dit vraagt ook samenwerking, zowel binnen de brandweer en de VRK als daarbuiten, te denken valt bijvoorbeeld aan het meldkamerdomein (dynamisch alarmeren) en crisisbeheersing. We leveren bijvoorbeeld informatie ten behoeve van het multidisciplinaire beeld, hier ligt ook weer een koppeling met het beleidsplan Crisisbeheersing VRK. Ook de verdere ontwikkeling van brandrisicoprofielen vormt hier een voorbeeld van. De uitkomst kan gebruikt worden voor het sturen op risicodifferentiatie bij de doorontwikkeling van brandveilig leven naar veilig leven, waarbij gezocht gaat worden naar samenwerking met partners in het sociaal domein.

Ontwikkelen programma klimaatadaptatie en energietransitie

Vanuit de VRK is er veel aandacht voor het in kaart brengen van de gevolgen van veranderingen in het klimaat (zie ook Regionaal Risicoprofiel 2023 - VRK). Brandweer Kennemerland participeert in het opstellen van een landelijke position paper klimaatadaptatie (2023). Vervolgens zal de VRK op basis hiervan een regionale position paper opstellen, zodat duidelijk wordt welke ambities ten aanzien van voorkoming en bestrijding van dit incidenttype de VRK heeft. Vanuit RB ligt de focus op de ruimtelijke component van voorgestelde maatregelen om de eventuele knelpunten het hoofd te bieden. Brandweer Kennemerland sluit voorts aan op landelijke en ontwikkelingen en specialiseert zich binnen NW4-verband op het thema "waterstof als energiedrager". Voorts wil Brandweer Kennemerland binnen de VRK fte voor zowel klimaatadaptatie als energietransitie introduceren.

Notitie MJIP inzake verduurzaming

Het vraagt nogal wat om het meerjareninvesteringsplan te verduurzamen. Daarom is het nodig een notitie bestuurlijk vast te laten leggen zodat duidelijk is welke ruimte Brandweer Kennemerland krijgt om (deels) over te schakelen naar een duurzamer (beheer van de) organisatie. Ook participeert Brandweer Kennemerland in de VRK-projectgroep duurzaamheid.

Vanwege de wereldwijde druk op grondstoffen voor materialen is het ook van belang de werkplanning van het team Techniek & Materieel daarop aan te passen, alsmede de gevolgen van de inflatie in kaart te brengen (verwachtingenmanagement).

Bluswatervoorziening

Nu we zijn overgestapt om een nieuwe systematiek van primaire bluswatervoorziening en met het oog op veranderingen in de leefomgeving zoals het optreden van langdurige en grotere droogte, is het ook zaak het hele spectrum (primair tot en met tertiaire niveau) van de bluswatervoorziening in Kennemerland te bezien en verbetervoorstellen te doen. Dit resultaat heeft een relatie met het bovenstaande resultaat programma klimaatadaptatie en energietransitie (denk bijvoorbeeld aan de vulgraad van bluswaterreservoirs in natuurgebieden).

Natuurbrandbestrijding

Naar aanleiding van het Regionaal Risicoprofiel (2023, VRK) en landelijke ontwikkelingen die deze taak betreffen (zoals implementatie van het natuurbrandverspreidingsmodel en het rapport 'Natuurbrandsignaal '23' - NIPV) zullen we een visie op natuurbrandbestrijding Kennemerland laten vaststellen waarbij ook oog is voor landelijke (taskforce natuurbrand³) en interregionale samenwerking. Wij zullen starten met een Programma Natuurbrand onder leiding van een programmamanager en de adviseur natuurbrand (Operationele Voorbereiding). Hierin staat omschreven wat de huidige problemen en de toekomstige uitdagingen zijn, alsmede wat wij moeten kunnen om de kans op die onbeheersbare natuurbrand sterk te verkleinen. Dat doen we aan de hand van drie sporen; risicobeheersing, vakbekwaamheid en materieel. Om natuurbranden te voorkomen zetten we ook in op het vergroten van bewustzijn bij burgers en bedrijven, gericht op gewenst gedrag tijdens de droge periodes.

³ De landelijke taskforce zal zich richten op drie thema's, te weten: het bevorderen van brede aandacht voor proactie en preventie, het organiseren van een slimme en slagvaardige repressie en onderzoek en kennisontwikkeling

4. Vakkundigheid: kennisontwikkeling borgen in een lerende organisatie

ONTWIKKELINGEN • de (toepassing van) hoogontwikkelde kennis op het gebied van brandweerinzetten (toename wetenschappelijk onderzoek) • smart devices • behoefte aan risico- en leervoorkeursgerichte vakbekwaamheidsprogramma's • samenwerking risicobeheersing en incidentbestrijding • inzet van (externe) experts, (verspreidings)modellen en drones • bovenregionale samenwerking

Wat zegt....	
Brandweer NL <i>Kennis, innovatie, (datagedreven) technologie vanuit balans systeem- en leefwereld</i>	LAB: doorontwikkeling doctrine brandbestrijding, flexibel uitrukken en inzetten zodat we onze middelen op maat afstemmen op de risico's in en hulpverleningsvraag vanuit de samenleving alsmede investeren in nieuwe technologieën. Toepassen van differentiatie en specialisatie in kennisontwikkeling en vakbekwaamheid. Toekomstverkenning: <ul style="list-style-type: none"> • In hoeverre kan de brandweer differentiëren? • Hoe zorgen we ervoor dat de brandweer voortdurend inhoudelijke kennis opdoet, deelt en innoveert om mee te komen met de perspectieven (uit de toekomstverkenning)?
VRK	Programmabegroting: De brandweer houdt het benodigde materieel optimaal en kostenbewust in stand om de samenleving van dienst te zijn, terwijl er ook onderzocht wordt hoe innovatieve technieken onze repressie kunnen verbeteren. Kennisdeling naar aanleiding van incidenten, brandonderzoek, technologische vernieuwingen en verdieping brandweeronderwijs bevorderen. Beleidsplan risico- en crisisbeheersing: We zetten onze kennis en capaciteit daar in waar de grootste veiligheidswinst te behalen valt. Het is daarvoor noodzakelijk dat we informatie uitwisselen met regionale, bovenregionale en landelijke crisispartners. Het delen en koppelen van data en informatie tussen de disciplines en tussen de Meldkamer Noord-Holland (MKNH) vraagt aandacht in de ontwikkeling van het Veiligheidsinformatie Knooppunt (VIK).
De medewerker	Samen Koers Realiseren/ rode dradenanalyse (kwaliteitszorg): Verbind veiligheid en gezondheid en toon eigenaarschap (voel de urgentie, sta open voor en ga actief op zoek naar momenten om te leren).
Brandweer Kennemerland	We vergaren en delen kennis, binnen de VRK en met onze partners, om daarmee de kwaliteit van de incidentbestrijding te verbeteren en ook om branden te voorkomen. We borgen de uitkomsten en ervaringen van incidenten, evaluaties en brandonderzoeken in de organisatie en passen dit toe in vakbekwaamheidsprogramma's en/of vertalen dit in vernieuwing van middelen voor incidentbestrijding. We ontwikkelen samen met de repressieve medewerkers risico- en individuele leervoorkeursgerichte trainings- en oefenprogramma's met ontwikkelgerichte toetsing gericht op eigenaarschap en aantoonbare vakbekwaamheid. We hanteren hierbij innovatieve onderwijstechnieken en experimenteren daarbij met externe partners en opleidingsinstituten als de Brandweerschool NH en het NIPV.

DOELSTELLING:

Brandweer Kennemerland staat in een open leerhouding, verwerft kennis en past deze toe. Hierbij zetten we in op bewustwording, eigenaarschap, aantoonbare vakbekwaamheid en verantwoordelijkheid en betrekken we interne en externe partners. Producten en diensten die we leveren zorgen daarmee voor verbetering en vernieuwing.

Resultaten	
Voortzetting beleid	Nieuw beleid
Implementatie beleidsplan vakbekwaamheid: afronden Integraal programma basisprincipes brandbestrijding: implementeren Team brandonderzoek (TBO): doorontwikkelen	Ambities vakbekwaamheid specialismen en rampenbestrijding: vervolgen Rapportagetool incidentevaluatie & trendanalyse: ontwikkelen Toepassing aanwezige BI bij de VRK (zie beleidsdoelstelling 3): vergroten

Implementatie Beleidsplan Vakbekwaamheid

De implementatie van het beleidsplan vakbekwaamheid ronden we de komende beleidsperiode af. Er zijn in dit plan acht ambities uitgewerkt waar we invulling aan geven. Zie p.25 voor een korte toelichting op deze ambities.

Implementatie basisprincipes brandbestrijding

Brandweer Kennemerland past de landelijk ontwikkelde doctrine brandbestrijding toe. Hierbij zijn bijna alle teams van de brandweerorganisatie betrokken, wat integrale aansturing vraagt. Het gaat er hierbij om een voor de VRK werkbare (aansluitend op ons risicoprofiel) vertaalslag te maken van de theorie die de basis van de doctrine vormt naar een toepasbare, state-of-the-art inzetmethodiek.

Ontwikkelen TBO & analysesystematiek

Brandweer Kennemerland zal de doorontwikkeling van de landelijk visie op brandonderzoek vormgeven, in samenwerking met collega's van andere ketens. Er wordt voor het toepassen van de landelijke visie ook waar nodig en wenselijk interregionale samenwerking gezocht. VRK voedt mede (middels het invullen van een vragenlijst) een landelijke database. Dat is goed, maar hier valt meer uit te halen voor onze eigen regio. Het is dan ook wenselijk vast te stellen welke analyse we zelf nodig hebben. Hierbij is het van belang samenwerking te verstevigen met incidentenevaluatie en risico-gericht handhaven.

Vervolgtraject ambities vakbekwaamheid

We breiden de implementatie van de ambities van functies in de basisbrandweezorg (manschap, bevelvoerder, chauffeur/ voertuigbediener) uit, naar specialismes zoals duiken en natuurbrandbestrijding alsmede het grootschalig optreden/ rampenbestrijding.

Ontwikkelen rapportagetool incidenten & trendanalysesystematiek

Vanuit kennisregie wordt ingezet op het ontwikkelen van een rapportagetool om veel meer informatie te halen uit de registratie van incidenten. Vervolgens is het mogelijk een gedegen trendanalyse te doen die mogelijk weer voeding biedt voor aanpassing van bestaande werkwijzen. We zullen de trendanalyse ook regelmatig bespreken in de afstemmingsoverleggen met de gemeenten.



5. Leiderschap: duurzame inzetbaarheid en stimuleren van eigenaarschap

ONTWIKKELINGEN • de balans taken-belasting behoeft aandacht • het vinden van geschikt personeel en ze vervolgens behouden wordt moeilijker (krapte op de arbeidsmarkt) • vergrijzing • regie over loopbaan komt meer bij werknemer te liggen • een leven lang leren

Wat zegt....	
Brandweer NL <i>Goed werkgeverschap, leiderschap, duurzaam en inclusief</i>	<p>LAB:</p> <ul style="list-style-type: none"> • mens en werk in balans, zodat we een organisatie blijven die vakmanschap en passie faciliteert en mensen duurzaam vanuit gedeelde waarden verbindt, zonder dat dit leidt tot ontoelaatbare overbelasting van onze brandweermensen of inbreuk doet op onze veiligheid. • Systeem- en leefwereld in balans, zodat we niet verstrikt raken in een bureaucratische bedrijfsvoering, maar ruimte laten voor sturing vanuit de leefwereld van onze brandweermensen, die gericht is op de bedoeling van de brandweermensen in nood helpen. <p>Toekomstverkenning:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hoe geeft de brandweerleiding invulling aan de duurzame inzetbaarheid van mensen? • Wil de brandweer een meer inclusieve organisatie zijn (in-/extern) en wat betekent dat voor de werving en selectie van brandweermensen? • Hoe gaat de brandweer het moderne leiderschap organiseren?
VRK	<p>Programmabegroting: We zetten in op het verder vergroten van de vitaliteit en de mentale weerbaarheid en op de veiligheid van onze mensen. Voorts beweegt de brandweer mee met de maatschappelijke ontwikkelingen met het oog op goed, betrouwbaar en eigentijds werkgeverschap.</p> <p>Beleidsplan risico- en crisisbeheersing: We optimaliseren de kwalitatieve borging van vakbekwaamheid.</p>
De medewerker	Samen Koers Realiseren/ rode dradenanalyse (kwaliteitszorg): Vergroot het presterend vermogen. Eigenaarschap/ (persoonlijk) leiderschap tonen, werk aan geluk, groeien in gelijkwaardigheid & vertrouwen, initiatief & verantwoordelijkheid nemen, inclusieve werkgever zijn en blijven, ploegchefs betrekken en mee laten doen in bedrijfsvoering, structurele doorlopende werving.
Brandweer Kennemerland	Uit het belevingsonderzoek (2022) blijkt dat zaken als betrokkenheid bij het werk, maatschappelijke verantwoordelijkheid, aandacht voor veilig en gezond werken en plezier hebben in het werk hebben net als in 2017 een hoge score. Er is sprake van grote betrokkenheid maar ook enige onzekerheid vanwege taakdifferentiatie (rechtspositie vrijwilligers). Vrijwilligers geven aan dat werk/ privé goed te combineren is met de vrijwilligersfunctie, wel vormt de werving van vrijwilligers een aandachtspunt. Er is behoefte om mee te denken over beleid t.a.v. bepaalde thema's (dagindeling, Werving & Selectie, materieel & materiaal, aankleding post). Medewerkers voelen zich gewaardeerd door hun ploegchef. Er is voldoende aandacht voor nazorg. Er is sprake van een veilige werksfeer.

DOELSTELLING:

De potentie van het personeel beter benutten. Brandweer Kennemerland gaat voor een goede balans tussen mens en werk in het streven naar duurzame inzetbaarheid, met daarbij oog voor het behoud van personeel, een inclusiever personeelsbestand en de unieke meerwaarde van de vrijwilligers.

Resultaten	
Voortzetting beleid	Nieuw beleid
Commandostructuur: versterken Strategie vrijwilligers: vaststellen Toekomstbestendig model combipost: doorontwikkelen Inclusie: vergroten	Programma doorlopende werving & behouden personeel: implementeren Durf Doe Groei: implementeren

Commandostructuur

Brandweer Kennemerland wil een robuuste piketorganisatie blijven. De ingezette versterking (waaronder de aanstelling van programmamanagers op HOVD-niveau), alsmede het beheer en het beter faciliteren van de commandostructuur krijgen in de komende beleidsperiode dan ook een vervolg. De uitwerking borgen we onder andere in het te actualiseren 'Deelplan Brandweezorg' (zie beleidsdoelstelling 2, samenwerken).

Strategie 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.

Toekomstbestendig model combipost

De beschikbaarheid van onze combimedewerkers is een blijvend aandachtspunt. Het voorkomen van te grote spanning in de combinatie van taken (het leveren van repressie en het uitvoeren van de eigen, 'koude' functie die bijvoorbeeld in het geval van operationele voorbereiding of vakbekwaamheid lang niet altijd 'kantoorgebonden') is daarbij het doel. Hierbij is het belangrijk dat we voor de betrokken medewerkers de randvoorwaarden borgen en er moet aandacht voor duurzame inzetbaarheid zijn. Bezien moet worden op welke wijze de bezetting voor de repressieve taak op de betreffende posten toekomstbestendiger kan worden ingevuld.

Inclusie

Brandweer Kennemerland streeft ernaar een meer inclusieve organisatie te zijn. Inclusie is de mate waarin een medewerker het gevoel heeft onderdeel te zijn van de groep door behandeld te worden op een manier die recht doet aan het individu en dat alle individuele kwaliteiten en eigenschappen worden gewaardeerd. Dit betekent een cultuurverandering binnen de organisatie. Een inclusieve werksfeer betekent dat beleid, procedures en organisatorische acties recht doen aan alle medewerkers, met bijzondere aandacht voor gelijkwaardigheid van groepen die historisch gezien minder kansen hebben gehad en worden gestigmatiseerd in de samenleving waarin we leven. Hiermee faciliteren we voor iedereen gelijke kansen. Ook treden we met dit beleid meer naar buiten zodat ook de diversiteit op de werkvloer wordt gestimuleerd, bijvoorbeeld via werving en selectie en meer zichtbare diversiteit in campagnes. We zijn daarbij realistisch in onze ambities.

Doorlopende werving & behouden personeel

Vanwege het aflopen van de eerste groepen 20-jaarscontractanten gaan we inzetten op een structureel doorlopende werving. Dit vraagt een meer planmatige benadering vanuit vakbekwaamheid alsmede planning. Ten gevolge van de vergrijzing is het van belang ook oog te hebben ver verjonging van het personeel en de kansen te benutten die het generatiepact hiertoe biedt. Het behouden van personeel is ook belangrijk, vanwege de krapte op de arbeidsmarkt. De programmabegroting noemt verschillende beheersmaatregelen. Daarnaast valt te denken aan traineeships en het tegen het licht houden van doorgroeimogelijkheden en samenwerking op NW4-niveau uitbouwen (we vissen in dezelfde, krappe vijver). Het bevorderen van de doorstroming vanuit de jeugdbrandweer en Young Fire & Rescue Team⁴ zetten we natuurlijk door.

Durf, Doe, Groei






We geven invulling aan de uitkomsten van de VRK-brede koers 2019-2024 Durf, Doe, Groei! We zijn dit najaar gestart met een Leiderschap en Team Ontwikkeltraject en zetten dat de komende jaren door. Thema's die hierbij onder meer aan bod komen zijn eigenaarschap, samenwerken en dienend leiderschap.

⁴ Zie toelichting in de verklarende woordenlijst (p. 22)

Uitvoeringsagenda Brandweer Kennemerland

BELANGRIJKSTE RESULTATEN 2023-2026

BEHAALD IN

MAATSCHAPPELIJK RENDEMENT Aantoonbaar en risicogericht		
	Impactanalyses relevante planvorming - implementeren	doorlopend
	Risicogericht adviseren en toezicht houden – doorontwikkelen	doorlopend
	Kennis- en expertisecentrum – profileren	doorlopend
	Dekkingsplan – vaststellen en implementeren	2023
	Nieuwe brandrisicoprofielen - opstellen en implementeren	2024
	Omgevingswet – borgen van onderwerpen waar we als brandweer op willen adviseren	2024
	Toekomstbeeld incidentbestrijding - implementeren	2026
SAMENWERKEN Vroegtijdig en zichtbaar		
	Deelplan brandweezorg - actualiseren	2024
	Samenwerking RB en IB - verstevigen	2024
	Doorontwikkelen BVL	2025
	Participeren in relevante netwerken - uitbouwen	2025
	Programma Risicoreductie vergrijzing - implementeren	2026
COMPLEX SPEELVELD Vergroten aanpassingsvermogen		
	Samenwerking RB en IB – doorontwikkelen	doorlopend
	Datagestuurd optreden - doorontwikkelen	doorlopend
	Position paper Omgevingswet – vaststellen & implementeren	2023
	Beleed bluswatervoorziening - vaststellen	2023
	Visie natuurbrandbestrijding -vaststellen	2024
	Programma klimaatadaptatie en energietransitie - vaststellen	2026
Beleed duurzaamheid als onderdeel van het meerjareninvesteringsplan (MJIP) - vaststellen	2026	
VAKKUNDIGHEID/ PROFESSIONALITEIT Kennisonwikkeling borgen in een lerende organisatie		
	Brandveilig leven (BVL) - doorontwikkelen	doorlopend
	Team brandonderzoek (TBO) - doorontwikkelen	doorlopend
	Toepassing aanwezige business intelligence bij de VRK - vergroten	doorlopend
	Implementatie beleidsplan vakbekwaamheid – afronden	2024
	Integraal programma basisprincipes brandbestrijding – implementeren	2025
	Ambities vakbekwaamheid specialismen en rampenbestrijding - vervolgen	2026
Rapportagetool incidentevaluatie & trendanalyse - ontwikkelen	2024	
LEIDERSCHAP Duurzame inzetbaarheid en eigenaarschap		
	Toekomstbestendig model combipost – doorontwikkelen	2023
	Strategie vrijwilligers – vaststellen	2024
	Durf Doe Groei - implementeren	2024
	Commandostructuur - versterken	2025
	Programma doorlopende werving & behouden personeel - implementeren	2025
Programma inclusie - vergroten	2026	



Aanvullende informatie

De onderdelen uit de uitvoeringsagenda zullen in de diverse Jaar- en teamplannen 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:

Beleidsdocumenten	
Brandweer Nederland:	<ul style="list-style-type: none"> • Toekomstverkenning Brandweer 2022-2030 • Landelijke agenda brandweezorg – ontwikkelopgaven 2018-2022 • Uitvoeringsagenda brandweer NL 2018-2019
VRK:	<ul style="list-style-type: none"> • Regionaal Risicoprofiel Kennemerland 2023 • Regionaal Beleidsplan Risico- en Crisisbeheersing 2023-2026 • Regionaal Crisisplan VRK 2022-2025
Brandweer:	<ul style="list-style-type: none"> • Toekomstbeeld Risicobeheersing (2017) • Beleidsplan ‘Samen Paraat’ (2019-2022) • Toekomstbeeld Incidentbestrijding (2022)

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 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, actualisatie 2023).
- Een beschrijving van de beoogde operationele prestaties in het kader van de rampenbestrijding en de crisisbeheersing: Onderdeel van het Crisisplan VRK (2022-2025).

Verklarende woordenlijst & toelichting

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.

Combipost/ combimedewerkers

Medewerkers in een combifunctie leveren op de dag repressie op de posten Beverwijk, Heemstede of Zandvoort en vervullen daarnaast een 'koude' functie¹ 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 werkdocument 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.

Momenteel wordt de 'Doctrine Brandveiligheid' ontwikkeld, waarin de basisprincipes brandbestrijding zijn opgenomen.

Afronden implementatie Beleidsplan Vakbekwaamheid met de volgende 8 ambities:

- Inzet op eigenaarschap op eigen vakbekwaamheid door de repressieve medewerkers;
- Ontwikkeling van vakbekwaamheidsprogramma's die zijn toegespitst op de risico's van het brandweervak/verzorgingsgebied en individuele (leer)voorkeuren van repressieve medewerkers;
- Introduceren ontwikkelgerichte toetsing (gebruikmakend van een vakbekwaamheidsportfolio);
- Implementeren nieuwe landelijke digitale leeromgeving (vervanger huidige ELO) voor zowel opleidingen als bijscholingen;
- Hanteren van innovatieve onderwijstechnieken en experimenteren daarbij met externe partners en opleidingsinstituten als de Brandweerschool NH en het NIPV;
- Optimaliseren van de inrichting van de vakbekwaamheidsorganisatie met verder ontwikkelen van de adviesrol van Team Vakbekwaamheid naar de andere vakteams en de repressieve posten;
- Ontwikkeling medewerkers Team Vakbekwaamheid en vakbekwaamheidsrollen bij de repressieve posten, zoals instructeurs en oefenleiders;

Inzet op integratie van vakbekwaam worden en blijven, zowel organisatorisch als didactisch en de samenwerking met de opleidingsinstituten als de Brandweerschool NH en het NIPV daarbij.

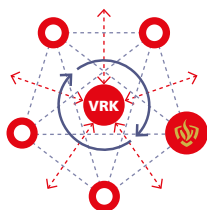
¹ Met 'koude' functie worden iemands reguliere werkzaamheden bedoeld.

SAMEN RISICOGERICHT

Beleidsplan Brandweer Kennemerland 2023-2026

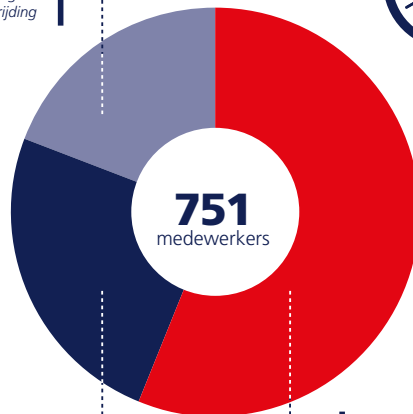
Onze organisatie

Brandweer Kennemerland is onderdeel van Veiligheidsregio Kennemerland en bestaat uit de sectoren Risicobeheersing en Incidentbestrijding.



Dit zijn wij

126
Medewerkers
Risicobeheersing en
Incidentbestrijding



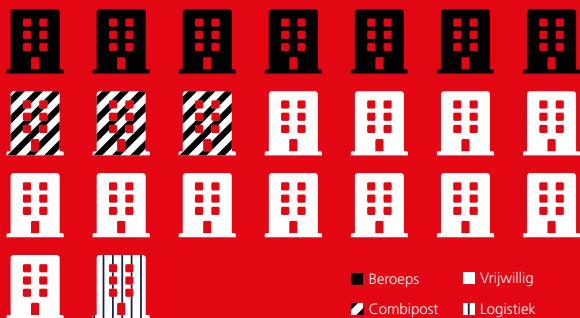
177
Beroeps
Incidentbestrijding

397
Vrijwilligers
Incidentbestrijding en
vrijwilligers Brandveilig leven

Januari 2023
Kijk voor meer informatie over ons korps op www.brandweer.nl/kennemerland

Repressieve organisatie

De brandweezorg is verdeeld over:




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 risicogericht en samen met onze partners in het veiligheidsdomein.

Opdracht de komende 4 jaar



Wat komt er op ons af

De overheid geeft de burgers en bedrijven de ruimte om de primaire verantwoordelijkheid voor brandveiligheid te nemen.

- Er is sprake van een steeds complexere fysieke en sociale leefomgeving, met daarbij een toenemende impact van verduurzaming.
- De brandweer opereert steeds meer in landelijke en (inter)regionale netwerken en met diverse partners om (brand)veiligheid tot stand te brengen.
- De brandweer hanteert primair een risicogerichte en informatiegestuurde werkwijze.

5 Doelstellingen



1. MAATSCHAPPELIJK RENDEMENT
Aantoonbaar en risicogericht



2. LEIDERSCHAP
Duurzame inzetbaarheid en eigenaarschap



3. SAMENWERKEN
Vroegtijdig en zichtbaar



4. VAKKUNDIGHEID
Kennisonwikkeling borgen in een lerende organisatie



5. COMPLEX SPEELVELD
Vergroten aanpassingsvermogen

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

In het beleidsplan 'Samen risicogericht' 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 <https://verdraaideorganisaties.nl/samenvatting>

UITVOERINGSAGENDA BRANDWEER KENNEMERLAND

BELANGRIJKSTE RESULTATEN 2023-2026

BEHAALD IN

MAATSCHAPPELIJK RENDEMENT

Aantoonbaar en risicogericht



Impactanalyses relevante planvorming - implementeren

doorlopend

Risicogericht adviseren en toezicht houden – doorontwikkelen

doorlopend

Kennis- en expertisecentrum – profileren

doorlopend

Dekkingsplan – vaststellen en implementeren

2023

Nieuwe brandrisicoprofielen - opstellen en implementeren

2024

Omgevingswet – borgen van onderwerpen waar we als brandweer op willen adviseren

2024

Toekomstbeeld incidentbestrijding - implementeren

2026

SAMENWERKEN

Vroegtijdig en zichtbaar



Deelplan brandweezorg - actualiseren

2024

Samenwerking RB en IB - verstevigen

2024

Doorontwikkelen BVL

2025

Participeren in relevante netwerken - uitbouwen

2025

Programma Risicoreductie vergrijzing - implementeren

2026

COMPLEX SPEELVELD

Vergroten aanpassingsvermogen



Samenwerking RB en IB – doorontwikkelen

doorlopend

Datagestuurd optreden - doorontwikkelen

doorlopend

Position paper Omgevingswet – vaststellen & implementeren

2023

Beleid bluswatervoorziening - vaststellen

2023

Visie natuurbrandbestrijding - vaststellen

2024

Programma klimaatadaptatie en energietransitie - vaststellen

2026

Beleid duurzaamheid als onderdeel van het meerjareninvesteringsplan (MJIP) - vaststellen

2026

VAKKUNDIGHEID/ PROFESSIONALITEIT

Kennisonwikkeling borgen in een lerende organisatie



Brandveilig leven (BVL) - doorontwikkelen

doorlopend

Team brandonderzoek (TBO) - doorontwikkelen

doorlopend

Toepassing aanwezige business intelligence bij de VRK - vergroten

doorlopend

Implementatie beleidsplan vakbekwaamheid – afronden

2024

Integraal programma basisprincipes brandbestrijding – implementeren

2025

Ambities vakbekwaamheid specialismen en rampenbestrijding - vervolgen

2026

Rapportagetool incidentevaluatie & trendanalyse - ontwikkelen

2024

LEIDERSCHAP

Duurzame inzetbaarheid en eigenaarschap



Toekomstbestendig model combipost – doorontwikkelen

2023

Strategie vrijwilligers – vaststellen

2024

Durf Doe Groei - implementeren

2024

Commandostructuur - versterken

2025

Programma doorlopende werving & behouden personeel - implementeren

2025

Programma inclusie - vergroten

2026

Colofon

Redactie: Staf Brandweer
Fotografie: Jeffrey Koper
Opmaak: Crossing Minds
Infographic: Ams.10 Studio
Versie: februari 2023



BRANDWEER

Kennemerland