

# Beleidsplan 2019 – 2022

## Veiligheidsregio Gooi en Vechtstreek



Vastgesteld door het algemeen bestuur op 27 maart 2019

# 1. Inleiding

Elke veiligheidsregio in ons land heeft een beleidsplan, dat is bij wet voorgeschreven. Maar waar de wetgever vraagt om een beleidsplan ten minste eenmaal in de vier jaar kiezen wij voor jaarlijkse ambtelijke bijstelling. Bestuurlijke vaststelling vindt in beginsel eenmaal in de vier jaar plaats, of – bij belangrijke beleidsontwikkelingen – zoveel eerder als gewenst.

Het beleidsplan is een sturingsdocument voor bestuur en directie en moet daarom focus hebben. Het is het startpunt voor de jaarlijkse planning- en controlcyclus. Met een jaarlijks bijgesteld beleidsplan zijn wij daarom beter in staat op de (zich soms snel ontwikkelende) actualiteit in te spelen en zijn wij tevens beter in staat om een passende doorwerking van het beleidsplan in de begroting te realiseren. Het draagt bij aan transparante sturing door management en bestuur. De doorontwikkeling van de organisatie wordt aan het beleidsplan gekoppeld.

Dit betekent dat het alle elementen benoemt die in beleid en ontwikkeling van de veiligheidsregio aan de orde zijn. Het kent een uitvoeringsprogramma en wordt via dat gekoppeld aan de kadernota en de begroting en de jaarstukken; hiermee worden inhoud en middelen goed met elkaar verbonden. Daarmee hebben we een realistisch plan omdat de middelen voor de uitvoering ervan in de begroting aanwezig zijn.

Het uitvoeringsprogramma beschrijft de projecten die voortvloeien uit het beleidsplan. Let wel dat niet alle onderwerpen in het beleidsplan tot een project leiden. Soms is een projectmatige aanpak (nog) niet aan de orde en soms kunnen onderwerpen in de werkprocessen van de organisatie worden ingebed.

Dit beleidsplan ziet er weer iets beter en completer uit dan vorige jaren. Behalve een verzameling beleidsvoornemens is het beleidsplan nu ook een middel voor maatschappelijke verantwoording naar onze stakeholders. Voor de colleges en de raden van de deelnemende gemeenten op de eerste plaats. Maar ook voor provincie en rijk en alle organisaties waarmee wij in netwerkverband samenwerken en schakelen.

# 2. Leeswijzer

We geven eerst in een zeer korte schets van de vorming van de veiligheidsregio en de huidige staat van de organisatie een duidelijk beeld van waar wij nu staan.

Daarna geven wij een beeld van de te verwachten ontwikkelingen waarop wij moeten anticiperen en sturen: onze agenda. Die ontwikkelagenda maken wij concreet in een uitvoeringsprogramma. Voor de uitvoering van de projecten zijn in de begroting middelen opgenomen. Over de uitvoering van de projecten zal worden gerapporteerd: in de bestuursrapportage aan het algemeen bestuur en in de jaarstukken aan de deelnemende gemeenten en de andere stakeholders.

## 3. Onze veiligheidsregio

### 1. Organisatie

De Veiligheidsregio Gooi en Vechtstreek is in 2007 als een van de eerste veiligheidsregio's ons land tot stand gekomen. Wij hebben waar mogelijk steeds initiatief genomen voor doorontwikkeling en zijn daarmee in een voorhoedepositie gekomen bij de regionalisering van de brandweer in 2009 en de vormgeving van een organisatiemodel voor bevolkingszorg. Het rijk heeft die initiatiefrol gewaardeerd en gefaciliteerd met aanzienlijke stimuleringsbijdragen.

Onze veiligheidsregio is niet één centraal geleide organisatie maar is te karakteriseren als een samenwerkingsverband van relatief sterke 'kolommen': brandweer, GHOR, en bevolkingszorg. De brandweer kende vanouds al een gedeeltelijk regionale aansturing door de burgemeesters van de regiogemeenten en is het resultaat van volledige fusie van alle oorspronkelijk gemeentelijke brandweerkorpsen. De GHOR is onderdeel van de GGD en daarmee onderdeel van de gemeenschappelijke regeling Regio Gooi en Vechtstreek. Bevolkingszorg is een flexibel oproepbare organisatie van gemeentelijke medewerkers in de twee regio's Gooi en Vechtstreek en Flevoland.

Deze afzonderlijke onderdelen zijn in de veiligheidsregio onder één bestuur geplaatst. Meer eenvormigheid in de bestuurlijke aansturing in combinatie met inhoudelijke doorontwikkeling op het terrein van crisisbeheersing en rampbestrijding heeft geleid tot geleidelijk intensievere samenwerking tussen de verschillende 'kolommen'. De onderlinge verhouding tussen de onderdelen is niet gelijk. Van de uitgaven in de programmabegroting 2019 is 82% brandweer, 5% bevolkingszorg en 4% GHOR. De resterende negen procent betreft door deze drie 'kolommen' gezamenlijk gedragen kosten voor de meldkamer (6%), crisisbeheersing en rampbestrijding (2%) en financieringsfunctie (1%).

### 2. Taakuitvoering

Onze veiligheidsregio is in de eerste plaats een uitvoeringsorganisatie van vele mensen die zich elke dag inspinnen voor de veiligheid en de gezondheid van de inwoners van Gooi en Vechtstreek. Een organisatie waarin mensen 24 uur per dag, 7 dagen per week, paraat staan om het verschil te maken als het ertoe doet, als er écht iets aan de hand is. Dat is het uiteindelijke, vaak beperkt zichtbare, doel van de veiligheidsregio: er staan als het nodig is. Al die mensen moeten worden opgeleid, moeten van plannen worden voorzien, moeten geoefend en vakbekwaam zijn en moeten worden voorzien van goede en altijd werkende communicatiemiddelen. Het werk dat daarvoor wordt gedaan gaat altijd door en is feitelijk een kerntaak. Verreweg het grootste deel van onze tijd gaat op aan regulier en dagelijks werk: brandweertzorg, crisisbeheersing en rampbestrijding (inclusief de bijbehorende geneeskundige hulpverlening en bevolkingszorg) en de meldkamer.

Daarnaast hebben we ook te maken met een aantal ontwikkelingen. Die zijn overigens redelijk overzichtelijk. De focus ligt voor een groot deel op beperken van de kwetsbaarheid en vasthouden van de kwaliteit van onze organisaties. Van belang is hier het feit dat onze veiligheidsregio de kleinste van het land is. Van ons wordt wel verwacht dat wij aanhaken bij landelijke ontwikkelingen of specialistische functies in stand houden terwijl het draagvlak voor bekostiging (de omvang van onze regio) een negatieve factor is. Dat verklaart waarom wij ons feitelijk al van meet af aan gericht hebben op aangaan van samenwerkingsverbanden van de brandweer en de GHOR met aanpalende regio's, met name met de Veiligheidsregio Flevoland en met de Veiligheidsregio Utrecht. Bevolkingszorg in Gooi en Vechtstreek en in Flevoland wordt inmiddels zelfs uitgevoerd door één gemeenschappelijke organisatie. De beperkte omvang van

onze veiligheidsregio vraagt nog om het verder versterken van deze samenwerkingsverbanden en dat verklaart waarom toewerken naar een meer passende schaalgrootte voor ons belangrijk is. Er zijn zoals gezegd ook ontwikkelingen waar niet alleen wij maar alle veiligheidsregio's mee te maken krijgen. Denk maar aan terrorismedreiging. Landelijk wordt het inspelen op dergelijke ontwikkelingen gecoördineerd door het Veiligheidsberaad, waarvan alle voorzitters van de veiligheidsregio's lid zijn en waarin nauw wordt samengewerkt met de rijksoverheid (via het ministerie van Justitie en Veiligheid). Via die lijn nemen wij deel aan het uitwisselen van kennis en ervaring.

### 3. Governance

De veiligheidsregio is een bij wet voorgeschreven gemeenschappelijke regeling van de colleges van burgemeester en wethouders van de deelnemende gemeenten. Het algemeen bestuur van de veiligheidsregio bestaat uit de burgemeesters van de gemeenten van het Gooi en de Vechtstreek. Zij zijn uit hoofde van die functie lid van het algemeen bestuur, dit is bij wet geregeld. De vergaderingen van het algemeen bestuur worden doorgaans bijgewoond door vertegenwoordigers van de politie, van het waterschap en van de provincie in de rol van waarnemer. De leden van het algemeen bestuur werken volgens een portefeuillevindeling, de portefeuillehouders bereiden de besluitvorming van het algemeen bestuur in samenspraak met het management voor.

De bevoegdheden zijn helder geregeld. Het algemeen bestuur heeft een voorwaardenscheppende rol: het creëert de randvoorwaarden voor een goed functionerende beheerorganisatie, die de ambities en doelstellingen van het bestuur kan realiseren. De uitvoerende en beheersmatige bevoegdheden zijn gemandateerd aan de commandant van de brandweer, aan de directeur publieke gezondheid (voor de GHOR) en aan de directeur bevolkingszorg. Hun afstemming en samenwerking vinden plaats in de veiligheidsdirectie, waarin de leidinggevendenden van brandweer, GHOR en bevolkingszorg zitting hebben. Gezamenlijk dragen zij de verantwoordelijkheid voor de crisisbeheersing en rampenbestrijding (veiligheidsbureau) en de meldkamer. Ook de politie heeft om redenen van afstemming zitting in de veiligheidsdirectie, maar de veiligheidsregio heeft over de politie, die wel een belangrijke samenwerkingspartner is, geen bestuurlijke zeggenschap. De commandant van de brandweer is voorzitter van de veiligheidsdirectie maar niet hiërarchisch eindverantwoordelijk. De veiligheidsregio heeft dus wel één bestuur en één begroting maar is niet één organisatie.

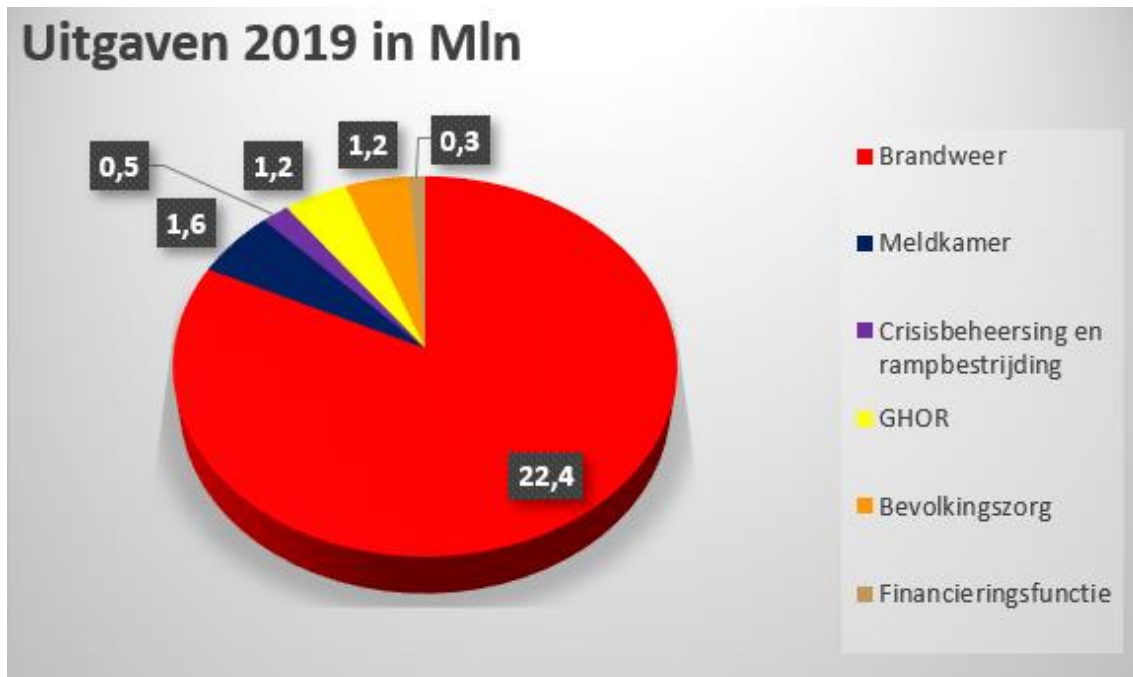
### 4. Financiën

Ons financiële beleid is gericht op een meerjarige goede en inzichtelijke balans tussen ambities en kosten, waarbij wij er voor proberen te zorgen dat de meerjarenbegroting voor de deelnemende gemeenten zo weinig onverwachte schommelingen te zien geeft. Een relatief stabiel financieel beleid geeft een zekere rust in onze organisatie én in onze verhouding met de gemeenten.

Wij hanteren in ons financiële beleid de volgende uitgangspunten.

- ⊕ Wij hebben een meerjarig beleidsplan met bijbehorend uitvoeringsprogramma dat rechtstreeks verbonden is met de kadernota en de (meerjaren)programmabegroting.
- ⊕ Onze planning- en control cyclus is afgestemd op die van de gemeenten.
- ⊕ Onze projecten sturen we programmatisch.
- ⊕ Onze risico's kwantificeren we zoveel mogelijk en we dekken ze – voor zover ze niet zijn verwerkt in de meerjarenbegroting - af door middel van een toereikend weerstandsvermogen, indien nodig via bijstorting door de gemeenten.

- ⊕ Wij hebben een transparant beleid voor reserves en voorzieningen en werken met een treasury-statuut.
- ⊕ De begroting en de bijdragen van de gemeenten indexeren we jaarlijks op basis van de werkelijke indexen voor loon- en prijsstijgingen die het CBS hanteert.



## 4. Prioriteit: samenwerking met Flevoland

De belangrijkste ontwikkeling in 2019 en volgende jaren is de verdergaande samenwerking met de Veiligheidsregio Flevoland. We bouwen onze samenwerking met Flevoland verder uit. Dat zal veel tijd en energie vragen.

Als eerste stap zijn de beide brandweerorganisaties onder één commandant geplaatst. Van daar wordt gezien welke verdere samenwerking in de komende periode opportuun is. Die samenwerking zal worden vastgelegd in een overeenkomst. Het oog is daarbij met name gericht op vermindering van kwetsbaarheid, behoud van kwaliteit en een taakverdeling gericht op het wederzijds uitponden van elkaars sterke punten en het uitvoeren van een gezamenlijke agenda. Het afstemmen en synchroniseren van werkzaamheden en het toewerken naar uitvoering via een gezamenlijke agenda zal overigens de nodige tijd kosten. Op de langere termijn willen wij komen tot een bestuurlijke fusie met Flevoland, maar hiervoor moet eerst de Wet veiligheidsregio's worden aangepast.

Uiteraard zal dit in de komende tijd tot meer afstemming van beleid in de beide regio's gaan leiden en we verwachten dan ook dat we steeds verder zullen kunnen opschuiven in de richting van een gezamenlijk beleidsplan voor twee regio's. Dat betekent ook nu al iets voor de onderwerpen die in de onderstaande strategische agenda zijn benoemd: waar dat wenselijk en

mogelijk is zal daarbij nu al de samenwerking en afstemming met Flevoland worden gezocht. Dat geldt ook voor het nader verkennen van twee onderwerpen uit ons vorige beleidsplan: versterking van integrale bestuursadvisering en integraal management zodat de veiligheidsregio meer is dan de optelsom van de 'kolommen' brandweer, GHOR en bevolkingszorg.

## 5. Onze strategische agenda

De bestaansrechtvaardiging van de veiligheidsregio is geformuleerd toen de Wet veiligheidsregio's is ingevoerd. De veiligheidsregio's dienen:

- ⊕ De brandweezorg, de rampenbestrijding, de crisisbeheersing en de geneeskundige hulpverlening, bestuurlijk en operationeel te integreren.
- ⊕ Dat te doen op regionaal niveau met behoud van lokale verankering.
- ⊕ Een doelmatige en slagvaardige hulpverlening te verzekeren.
- ⊕ Mede op basis van een gecoördineerde voorbereiding.

Bij het ontwikkelen van ons strategisch beleid werken wij vanuit vijf grote opgaven waarvoor wij ons in de komende jaren gesteld weten. In dit beleidsplan geven wij aan hoe wij daarmee omgaan, wat wij daarbij willen bereiken en hoe wij dat gaan doen. Deze opgaven zijn:

- ⊕ Aansluiten op maatschappelijke veranderingen
- ⊕ Verbinden met externe partijen
- ⊕ Samenwerken met Flevoland en Utrecht
- ⊕ Integraal adviseren op risicobeheersing
- ⊕ Integrale sturing en uitvoering

### 1. Aansluiten op maatschappelijke veranderingen

Hierbij gaat het om het onderkennen van de betekenis van ontwikkelingen in de samenleving voor onze taakuitoefening.

#### 1.1 Ontwikkeling brandweezorg

Wij sluiten de brandweezorg aan op innovaties in het brandweervak en ontwikkelingen in de samenleving. Ons uitgangspunt is het realiseren van een vraag- en risicogerichte brandweezorg in samenspraak met burgers, instellingen en bedrijven en partners. Daarbij ligt de nadruk op goede preventie (Brandveilig Leven) en goede repressie (Uitruk Op Maat).

Om te kunnen voldoen aan de eisen van de tijd blijven wij aansluiten op de huidige stand van zaken van technologie en van kennis. Dat doen wij door de ontwikkeling van goede systemen voor business intelligence en voor realtime informatie over risico's en daaraan gekoppelde prestaties vanuit incidentbestrijding en/of risicobeheersing. Daarnaast blijven wij alert op het implementeren van technische innovaties.

#### 1.2 Maatschappelijke benutting brandweerkazernes

Wij willen de brandweerkazernes binnen de woonkernen niet alleen gebruiken als 'garage voor brandweerauto's, maar ook als bijdrage aan de versterking van de sociale infrastructuur. Deze kazernes zijn vaak erg bekend bij de burgers en kunnen vaker dan nu het geval is worden opengesteld, niet alleen voor zaken die de fysieke veiligheid betreffen (zoals de

wijkbrandweerman, wijkagent of informatie-/meldpunt voor burgers bij langdurige uitval van telecommunicatie), maar ook om (in overleg met de betreffende gemeenten) onderdak te bieden aan sociaal maatschappelijke functies. Daarmee behouden wij de kazernes in de kernen en laten wij zien dat onze brandweer letterlijk midden in de samenleving wil staan.

### 1.3 Nieuwe crises: ontwrichting

Ons land krijgt te maken met nieuwe typen crises die de samenleving kunnen ontwrichten. Daarbij valt te denken aan cybercrises waarbij de veiligheid en weerbaarheid van de samenleving in het digitale domein in het geding zijn. Of aan crises die het gevolg zijn van klimaatverandering zoals overstromingen of juist droogte. En terrorismedreiging is een internationaal probleem waarbij ‘wanneer’ steeds meer de plaats inneemt van ‘of’. Bij deze soorten van crises kunnen de hulpdiensten van de veiligheidsregio en de politie in actie moeten komen. De voorbereiding daarop gaat meer en meer behoren tot de kerntaak van de veiligheidsregio, waarbij wij meer accent leggen op advisering over risicobeperking. In deze ontwikkelingen gaan wij mee met landelijk uitgezet beleid.

### 1.4 Duurzaam bedrijfsvoeren

Wij werken vanuit de overtuiging dat we als organisatie een bijdrage kunnen leveren aan een duurzame wereld. In onze bedrijfsvoering houden wij, bij de inkoop en bij het onderhoud van vastgoed en wagenpark, rekening met duurzaamheid, lokale betrokkenheid en maatschappelijke bijdrage. Hoewel wij beginnen met maatschappelijk verantwoord inkopen, spreiden wij nadrukkelijk een grotere ambitie ten toon.

### 1.5 Personeelsbeleid

Medewerkers zijn het belangrijkste ‘kapitaal’ van onze organisatie. Het beleid voor ons personeel, beroeps en vrijwilligers, heeft dan ook onze continue aandacht. In de komende periode heeft met name de Wet Normalisering Rechtspositie Ambtenaren (WNRA, invoering voorzien per 1 januari 2020)) consequenties voor het personeel van de veiligheidsregio’s. Wij volgen het invoeringstraject nauwgezet en anticiperen hierop.

Vrijwilligers zijn nu en in de toekomst de hoeksteen in de brandweerorganisatie. Zij verzorgen met hun brandweerpost de verbinding met de samenleving, waarbij zij niet alleen uitrukken voor brand en hulpverlening, maar ook de burgers leren brand te voorkomen en te beperken. De toenemende flexibilisering en individualisering van de maatschappij hebben echter invloed op de beschikbaarheid, belastbaarheid en motivatie van onze vrijwilligers. Met hen kijken we naar een andere manier van werven en onderzoeken we de mogelijkheden om de beschikbaarheid tijdens kantooruren te vergroten.

Verder hebben wij, in het vervolg op het landelijke belevingsonderzoek brandweer, samen met onze repressieve beroeps- en vrijwillige medewerkers diverse verbetertrajecten in gang gezet.

## **2. Verbinden met externe partijen**

Hierbij gaat het om het ontwikkelen en onderhouden van samenwerkingsrelaties die van belang zijn voor onze taakuitoefening.

### 2.1 Netwerkorganisatie

De voorbereiding van de crisisbeheersing en rampenbestrijding is bij wet bij ons belegd. Maar



dat kunnen wij niet alleen, wij werken samen met andere organisaties die hierin een taak hebben. Dat zijn gemeenten, politie, openbaar ministerie, ministeries, nutsbedrijven, ProRail, zorgpartners en de omgevingsdienst. We hebben over samenwerking convenanten gesloten met Waternet, PWN, Rijkswaterstaat, Defensie, TenneT, Gasunie, Dares en de Nederlandse Reddingsbrigade.

## 2.2 Verbinding met gemeenten

De werkgroep van raadsleden uit alle deelnemende gemeenten heeft voorstellen gedaan om de verbinding tussen de raden en ons algemeen bestuur te versterken. We werken nu conform die voorstellen. De geven een periodieke raadsinformatiebrief uit, hebben een publieksfilm over het werk van de Veiligheidsregio, brengen periodiek bezoeken aan raden/raadscommissies en organiseren themabijeenkomsten voor raadsleden.

## 2.3 Veiligheidsregio als platform voor veiligheidsvraagstukken

Veiligheidsregio's ontwikkelen zich steeds meer naar een netwerkorganisatie die partijen bijeenbrengt om antwoorden te vinden op veiligheidsvraagstukken. Ook als deze vraagstukken buiten het traditionele werkveld van de veiligheidsregio vallen. Hierbij hebben zij soms een regisserende, soms een adviserende en soms een ondersteunende rol. Wij gaan deze ontwikkeling ook inzetten.

## 2.4 Uitrol LCMS-wit

Bij crises en rampen zijn primair de zorginstellingen, zoals huisartsen, ziekenhuizen en de GGD, verantwoordelijk voor de gezondheidszorg aan slachtoffers. De GHOR heeft hierbij een verbindende, informerende en adviserende rol. Maar de directeur publieke gezondheid heeft hierbij ook een doorzettingmacht.

Om tijdens een calamiteit informatie te delen, is in 2018 begonnen met de uitrol van het landelijke crisismanagementsysteem voor de witte kolom (LCMS-wit). In 2019 zal deze uitrol worden afgerond, zodat alle zorginstellingen dan op LCMS-wit zijn aangesloten.

# 3. Samenwerken met Flevoland en Utrecht

Hierbij gaat het om het ontwikkelen van functionele samenwerking gericht op het behalen van schaalvoordelen. Naast de hiervoor toegelichte samenwerking met Flevoland is de uitwerking belangrijk van de afspraken die met de veiligheidsregio's Utrecht en Flevoland zijn gemaakt onder de noemer 'de drieslag'. Deze 'drieslag' behelst het gezamenlijk en in combinatie realiseren van een oefencentrum in Flevoland, een meldkamer in Gooi en Vechtstreek (Hilversum) en een veiligheidsbureau in Utrecht.

## 3.1 Samenvoeging meldkamers (onderdeel van 'de drieslag')

De minister van Justitie en Veiligheid heeft besloten dat er één meldkamerorganisatie komt met maximaal tien locaties. In dat licht wordt gewerkt aan de totstandkoming van de meldkamer Midden-Nederland die zal worden gevestigd in Hilversum. Deze zal naar verwachting in 2022 operationeel worden. Dit proces wordt op landelijk niveau begeleid door de Landelijke Meldkamer Samenwerking (LMS). Voor onze regio is deze samenvoeging absolute noodzaak: daarmee wordt de kwetsbaarheid die het gevolg is van de beperkte schaal van de huidige meldkamer opgelost.



### 3.2 Professionaliseren crisisbeheersing

De taken en eisen die aan de crisisbeheersing en rampenbestrijding worden gesteld zijn de laatste jaren toegenomen. Tegelijkertijd is de beschikbare menskracht, als gevolg van taakstellingen, afgenomen. Professionalisering van de crisisbeheersingsorganisatie is noodzakelijk om te kunnen blijven voldoen aan de wettelijke eisen.

Dit doen wij allereerst door samen met Flevoland en Utrecht toe te werken naar één geïntegreerde, interregionale crisisorganisatie op de schaal van Midden-Nederland die optreedt zodra er een crisis of ramp plaatsvindt. Door deze samenwerking kunnen we de kwaliteit en flexibiliteit van de crisisorganisatie verbeteren en de (personele) kwetsbaarheid verkleinen.

Daarnaast is het noodzakelijk om het organisatieonderdeel te versterken dat verantwoordelijk is voor de organisatie, de paraatheid en de vakbekwaamheid van de crisisorganisatie: het veiligheidsbureau. Om financiële redenen heeft deze versterking de afgelopen jaren nog niet plaatsgevonden. Dit zal in stappen gaan. Eerst intensiveren we de samenwerking met Flevoland op dit gebied, wellicht door samenvoeging van beide veiligheidsbureaus. Mogelijk vraagt dit om een structurele uitbreiding van twee fte (been bijtrekken). Vervolgens werken we toe naar één gezamenlijk veiligheidsbureau op de schaal Midden-Nederland ter ondersteuning van de crisisorganisatie Midden-Nederland (onderdeel van 'de drieslag').

Ten slotte richten we een interregionaal coördinatiecentrum (IRCC) in bij de nieuwe meldkamer. Tegelijk met de vorming van de meldkamer in 2022 wordt voorzien in huisvesting voor dat coördinatiecentrum met faciliteiten voor het regionaal beleidsteam, regionaal operationeel team en de (staf)secties van de veiligheidsregio's. De huidige regionale coördinatiecentra worden dan opgeheven.

### 3.3 Oefencentrum

Met beide veiligheidsregio's overleggen wij (na eerdere mislukte pogingen om een oefencentrum op Crailo te vestigen) opnieuw over het inrichten van een gezamenlijk oefencentrum, te vestigen in Flevoland (onderdeel van 'de drieslag'). De gevolgen van de komende sluiting van het oefencentrum op Crailo vangen wij op met tijdelijke maatregelen.

## **4. Integraal adviseren op risicobeheersing**

Hierbij gaat het om het ontwikkelen van geïntegreerde en dus multidisciplinaire advisering.

### 4.1 Omgevingswet

Begin 2021 wordt de nieuwe Omgevingswet van kracht; een ingrijpende verandering van de regelgeving met betrekking tot de inrichting van de fysieke leefomgeving. De gemeenten (als bevoegd gezag) en hun externe adviseurs, waaronder de veiligheidsregio's, bereiden zich de komende twee jaar gezamenlijk voor op de nieuwe wet. In het proces om te komen tot een door gemeenten af te geven vergunning zal er meer worden samengewerkt tussen adviserende diensten. Het uitgangspunt daarbij is niet regelgericht is maar risicogericht (ja mits). Dat betekent een andere wijze van adviseren. Gemeenten bepalen hoe zij de Omgevingswet implementeren.

Belangrijke veranderingen in de adviesrol van de veiligheidsregio zullen zijn: kortere doorlooptijd, integrale advisering van alle partijen en flexibeler inspelen op plannen van initiatiefnemers. Daarbij is het van belang, dat werkprocessen van de gemeenten en die van de regionaal werkende adviseurs van de gemeenten (veiligheidsregio's, GGD'en, Omgevingsdiensten) zo goed mogelijk op elkaar afgestemd zijn.

### 4.2 Focus op specifieke incidenttypes

Op basis van het regionaal risicoprofiel waarin de belangrijkste risico's die onze regio loopt zijn beschreven richten wij ons bij de voorbereiding op rampen en crises in het bijzonder op de volgende zes incidenttypen: incident wegverkeer, uitval spraak en data, ziektegolf besmettelijke ziekten, brand in een gebouw met niet of verminderd zelfredzame personen, overstroming en continuïteit van A-locaties en risicovolle kwetsbare objecten (relatie met terrorisme).

#### 4.3 Risicogericht in plaats van regelgericht

In onze advisering over fysieke veiligheid bij zaken als evenementenbeleid en ruimtelijke ordening geven wij gevraagd of ongevraagd multidisciplinaire adviezen. Daarbij leggen wij de focus op een risicogerichte aanpak van (brand)veiligheid in plaats van op een regelgerichte aanpak. Daarbij kijken wij ook naar de eventuele stapeling van risico's (bijvoorbeeld een drukbezocht evenement in combinatie met noodweer).

## 5. Integrale sturing en uitvoering

Hierbij gaat het om het ontwikkelen van geïntegreerde en dus multidisciplinaire sturing en uitvoering.

#### 5.1 Integrale informatievoorziening

We gaan steeds meer informatiegestuurd werken. Niet het 'gemiddelde' incident maar dit specifieke incident bepaalt onze inzet. Zowel bij de brandweer (variabele voertuigbezetting) en bij crisisbeheersing (flexibilisering crisisorganisatie) als bij de besturing van de organisatie. Daarbij dienen we een goede verbinding te maken tussen 'koude' en 'warme' informatie en moeten we die eenvoudig kunnen delen met en laten aanvullen door externe partijen. Daarbij is aandacht voor informatieveiligheid. We hebben hiervoor in 2018 samen met Flevoland een informatieplan opgesteld.

#### 5.2 Vakbekwaamheid

Om de professionaliteit en vakbekwaamheid van het operationele personeel te kunnen blijven waarborgen hebben wij met Flevoland een herijking van het systeem van vakbekwaamheid doorgevoerd. Bij het oefenen wordt een groter accent gelegd op de eigen verantwoordelijkheid en de specifieke kwaliteiten van medewerkers. Waar nu nog vaak op basis van aantallen oefenverrichtingen wordt gemeten, werken we toe naar kwalitatieve beoordelingen. Na een fase waarin hierin op projectmatige basis is gewerkt, is vakbekwaam worden en vakbekwaam blijven als structurele taak ingebed in de reguliere werkzaamheden.

#### 5.3 Kwaliteitszorg

De wet schrijft voor dat elke veiligheidsregio een systeem van kwaliteitszorg heeft. Kwaliteitszorg is een manier van werken en van belang in alle delen van de organisatie. Het gaat bijvoorbeeld om het systematisch evalueren van oefeningen en inzetten en het daarop baseren van verbeterplannen, het steeds volledig doorlopen van de planning & control cyclus (plan-do-check-act), het trekken van lessen uit klachtenbehandeling en klanttevredenheidsonderzoek. Wij werken steeds meer volgens algemene principes van kwaliteitszorg maar willen dit nog verder ontwikkelen.

## 6. Bijlagen

Het beleid van de Veiligheidsregio Gooi en Vechtstreek is op onderdelen uitgewerkt in een reeks van door het algemeen bestuur vastgestelde documenten. Omwille van hun omvang zijn zij niet in dit beleidsplan opgenomen. Zij moeten wel worden geacht er integraal onderdeel van uit te maken. Het gaat om de hierna genoemde stukken. De volgorde is chronologisch.

- ⊕ Brandveiligheidszorg op maat – Beleidsplan risicobeheersing / juni 2013
- ⊕ Organisatieplan Bevolkingszorg Flevoland & Gooi en Vechtstreek / 13 november 2013
- ⊕ Organisatieplan Brandweer / 11 december 2013
- ⊕ Meerjarenbeleidsplan Multidisciplinaire Vakbekwaamheid 2014-2018 / 20 februari 2014
- ⊕ Organisatieplan Multidisciplinaire crisisbeheersing en rampenbestrijding / 18 december 2014
- ⊕ Visie 2020 / 11 februari 2015
- ⊕ Productenboek veiligheidsbureau / 19 maart 2015
- ⊕ Regionaal risicoprofiel / 26 maart 2015
- ⊕ Notitie uitwerking aanbevelingen visitatie / 24 mei 2017
- ⊕ Regionaal Crisisplan Flevoland & Gooi en Vechtstreek / 31 oktober 2017
- ⊕ Voorlopig brandrisicoprofiel 2018 / 3 oktober 2018
- ⊕ Ontwerpdekkingsplan brandweer 3.0 / 3 oktober 2018

## Uitvoeringsprogramma

Dit uitvoeringsprogramma behoort bij het Beleidsplan 2019-2022 van de Veiligheidsregio Gooi en Vechtstreek. Het beschrijft de projecten die voortvloeien uit het beleidsplan en die een aanvulling op of doorontwikkeling van het programma van de voorgaande periode zijn.

De nummers van de projecten verwijzen naar de nummers van de paragrafen van het beleidsplan. Let wel dat niet alle onderwerpen in het beleidsplan tot een project leiden. Soms is een projectmatige aanpak (nog) niet aan de orde en soms kunnen onderwerpen in de werkprocessen van de organisatie worden ingebed.

Project 1.1 Ontwikkeling brandweezorg	
<b>WAT</b>	1. Verkenning naar het ontwikkelen en implementeren van business intelligence en real time informatie 2. Verkennen van technische innovaties
<b>HOE</b>	1. Uitvoeren verkenning in de eigen organisatie 2. Uitvoeren verkenning door innovatieplatform in de eigen organisatie
<b>WIE</b>	<b>Portefeuillehouder veiligheidsdirectie:</b> Commandant brandweer <b>Projectleider:</b> Directeur brandweezorg BGV
<b>WANNEER</b>	2019
<b>MIDDELEN</b>	Indicatief: 1. € 75.000 (incidenteel), uit begroting 2. € 20.000 (incidenteel), uit begroting

Project 1.2 Maatschappelijke benutting brandweerkazernes	
<b>WAT</b>	Onderzoek naar het inzetten van kazernes in de woonkernen voor sociaalmaatschappelijke functies.
<b>HOE</b>	Opstellen van een verkenning naar de haalbaarheid van een bredere maatschappelijke benutting van de brandweerkazernes (behoefte bij stakeholders, draagvlak binnen brandweerorganisatie, geschiktheid kazernes, financiën).
<b>WIE</b>	<b>Portefeuillehouder veiligheidsdirectie:</b> Commandant brandweer <b>Projectleider:</b> Directeur brandweezorg BGV
<b>WANNEER</b>	2019
<b>MIDDELEN</b>	Interne capaciteit

### Project 1.4 Duurzaam bedrijfsvoeren

<b>WAT</b>	Duurzame bedrijfsvoering waarin aandacht is voor milieutechnische, sociale en maatschappelijke aspecten.
<b>HOE</b>	Verkenning naar de mogelijkheden van een duurzame bedrijfsvoering volgens de principes van maatschappelijk verantwoord ondernemen. Realiseren van 'quick wins' bij regulier onderhoud en (vervangings)investeringen.
<b>WIE</b>	<b>Portefeuillehouder veiligheidsdirectie:</b> Commandant brandweer <b>Projectleider:</b> Directeur bedrijfsvoering BGV
<b>WANNEER</b>	2020, quick wins vanaf 2019
<b>MIDDELEN</b>	Interne capaciteit

### Project 2.3 Veiligheidsregio als platform voor veiligheidsvraagstukken

<b>WAT</b>	De veiligheidsregio ontwikkelen tot een regionaal platform voor veiligheidsvraagstukken.
<b>HOE</b>	Opstellen van een plan waarin de opzet en aanpak voor deze platformfunctie wordt uitgewerkt (samen met Flevoland).
<b>WIE</b>	<b>Portefeuillehouder veiligheidsdirectie:</b> Directeur publieke gezondheid <b>Projectleider:</b> Hoofd veiligheidsbureau
<b>WANNEER</b>	2019
<b>MIDDELEN</b>	€ 25.000 projectleiding/schrijver (externe inhuur, uit begroting)

### Project 2.4 Uitrol LCMS-wit

<b>WAT</b>	Afronden van de implementatie van LCMS-wit bij alle zorginstellingen
<b>HOE</b>	Zorginstellingen toegang tot LCMS-wit verschaffen, de gebruikers scholen en individueel en gezamenlijk oefenen
<b>WIE</b>	<b>Portefeuillehouder veiligheidsdirectie:</b> Directeur publieke gezondheid <b>Projectleider:</b> Specialist operationele voorbereiding/Adviseur beleid GHOR
<b>WANNEER</b>	2019
<b>MIDDELEN</b>	Interne capaciteit (200 uur GHOR)

Project 3 Samenwerking met Flevoland	
<b>WAT</b>	Versterken van de samenwerking tussen beide veiligheidsregio's.
<b>HOE</b>	1. Opstellen samenwerkingsovereenkomst 2. Implementeren samenwerkingsovereenkomst
<b>WIE</b>	<b>Portefeuillehouder veiligheidsdirectie:</b> Commandant brandweer <b>Projectleider:</b> nader te bepalen i.o.m. Flevoland
<b>WANNEER</b>	1. 2019 2. gefaseerd in 2019 en 2020
<b>MIDDELEN</b>	Interne capaciteit Inhuur externe expertise (incidenteel), uit begroting

Project 3.2 Professionaliseren crisisorganisatie	
<b>WAT</b>	1. Ontwerpen en inrichten van één geïntegreerde, interregionale crisisorganisatie op de schaal van Midden-Nederland. 2. Inrichten van een interregionaal coördinatiecentrum (IRCC).
<b>HOE</b>	1. Uitvoeren interregionale project crisisorganisatie Midden-Nederland 2. Uitvoeren interregionale project interregionaal coördinatiecentrum Midden-Nederland
<b>WIE</b>	<b>Portefeuillehouder veiligheidsdirectie:</b> <b>Projectleider:</b> 1. Hoofd veiligheidsbureau 2. Clusterhoofd beleid BGV
<b>WANNEER</b>	1. ontwerp: 2019, inrichting fasegewijs vanaf 2020 2. 2019-2022
<b>MIDDELEN</b>	1. interne capaciteit, € 10.000 inhuur projectleiding/schrijver (incidenteel), uit begroting 2. interne capaciteit

Project 4.1 Omgevingswet	
<b>WAT</b>	Afstemming tussen gemeenten en adviseurs bij de implementatie van de Omgevingswet.
<b>HOE</b>	1. Bijdragen aan afstemming met gemeenten en regionale adviseurs. 2. Versterken van het adviserend vermogen in lijn met de vereisten van de wet.
<b>WIE</b>	<b>Portefeuillehouder veiligheidsdirectie:</b> Directeur bevolkingszorg <b>Projectleider:</b> Hoofd Risicobeheersing van BGV, in samenwerking met de Regio G&V, Omgevingsdienst, GGD en Veiligheidsregio Flevoland
<b>WANNEER</b>	2019 verdere voorbereiding
<b>MIDDELEN</b>	Interne capaciteit Kosten: nader te bepalen (opleidingen en informatiesystemen)

Project 5.1 Integrale informatievoorziening	
<b>WAT</b>	Inrichten systeem van informatievoorziening, aanpassingen van de organisatie
<b>HOE</b>	Uitvoeren van het Informatieplan 2018-2021
<b>WIE</b>	<b>Portefeuillehouder veiligheidsdirectie:</b> Directeur publieke gezondheid <b>Projectleider:</b> Teamleider I&A BGV
<b>WANNEER</b>	2019 e.v. fasegewijs
<b>MIDDELEN</b>	Interne capaciteit € 50.000 inhuur deskundigheid (incidenteel), uit begroting