



Veiligheidsregio
Amsterdam-Amstelland

BELEIDSPLAN 2021-2024

BUITEN GEWOON VEILIG

Inhoudsopgave

1. Introductie	3
2. Woeste doelen	6
3. Veilige leefomgeving	7
4. Verbrede en veilige inzet	11
5. Paraatheid en slagkracht	13
6. Crisisbeheersing	15
7. Vakmanschap en leiderschap	17
8. Informatiegestuurde veiligheid	19
9. Diverse en inclusieve organisatie	22
10. Excellente bedrijfsvoering	25
11. Wettelijke bepalingen waaraan het beleidsplan moet voldoen	27

BUITEN GEWOON VEILIG

“Wij gaan voor Buiten Gewoon Veilig. Dat is onze missie. We gaan naar buiten; zijn zichtbaar en herkenbaar op straat. Onze burgers en partners weten ons te vinden en wij zoeken hen actief op. We doen ons werk gewoon goed en nemen verantwoordelijkheid voor ons werk en gedrag; we zijn erop aanspreekbaar. We werken met onze partners aan een veilige leefomgeving in onze regio én aan een sociaal- en arbeidsveilige organisatie. We bouwen samen aan een buitengewoon mooie, vakkundige en effectieve organisatie waar iedereen trots op is”

1

Introductie

Dit is het beleidsplan van de Veiligheidsregio Amsterdam-Amstelland (VrAA), het plan Buiten Gewoon Veilig 2021-2024. En daar zijn we trots op. Ook omdat de meerwaarde van het zijn van een Veiligheidsregio door de COVID-19 crisis is bevestigd. Daar gaan we op verder bouwen.

De titel Buiten Gewoon Veilig is niet zomaar gekozen; die typeert de ontwikkeling van de organisatie die we in gang hebben gezet:

“Wij gaan voor Buiten Gewoon Veilig. Dat is onze missie. We gaan naar buiten; zijn zichtbaar en herkenbaar op straat. Onze burgers en partners weten ons te vinden en wij zoeken hen actief op. We doen ons werk gewoon goed en nemen verantwoordelijkheid voor ons werk en gedrag; we zijn erop aanspreekbaar. We werken met onze partners aan een veilige leefomgeving in onze regio én aan een sociaal- en arbeidsveilige organisatie. We bouwen samen aan een buitengewoon mooie, vakkundige en effectieve organisatie waar iedereen trots op is”.

Aan de hand van acht programma's schetsen we de ambitie en kaders van de ontwikkeling van onze organisatie voor de komende jaren. En wat de COVID-19 in onze dynamische samenleving ook heeft bevestigd; wat vandaag is, kan morgen anders zijn. Tussentijds bijsturen en flexibel zijn zullen nodig blijven; zonder de ontwikkelkoers uit het oog te verliezen. Wat blijft is dat onze organisatie een krachtige hulpverleningsorganisatie is die er met beroeps- en vrijwillige medewerkers staat als het nodig is en bij gevaar mens en dier in veiligheid brengt. Wat blijft zijn onze taken vanuit de wet Veiligheidsregio's: branden voorkomen en bestrijden, voorbereiden op risico's, rampen en crises en coördinatie, beheersing en bestrijding van rampen en crises. En wat doorgaat is dat we dat alleen samen met onze partners kunnen doen.

En wie zijn wij? De brandweerorganisatie, brandweer Amsterdam-Amstelland (BAA), is de grootste tak van de VrAA; daaronder vallen de Operationele Dienst en Risicobeheersing & Preparatie. Crisisbeheersing is de derde tak van het primaire proces. Bedrijfsvoering, Informatie & Innovatie en Directie & Communicatie zijn de ondersteunende organisatieonderdelen voor zowel brandweer als crisisbeheersing. Samen met de zes gemeenten van onze veiligheidsregio, politie, geneeskundige hulpverleningsorganisatie in de regio (GGD/GHOR; met een eerder door het Veiligheidsbestuur vastgesteld eigen meerjarenbeleidsplan dat aansluit op Buiten Gewoon Veilig), openbaar ministerie en waterschap werken we aan de veiligheid in onze regio Amsterdam-Amstelland. Ons Veiligheidsbestuur, de burgemeesters van de zes gemeenten, is onze opdrachtgever. En wij als managementteam sturen de organisatie aan.

Tijs van Lieshout, directeur/ commandant

Marleen van de Kerkhof, plv. commandant/ Risicobeheersing & Preparatie

Jan Bos, Crisisbeheersing

Bas Meijer, Bedrijfsvoering

Steven van de Looij, Informatie & Innovatie

Carmen Westra, Directie & Communicatie

Toprisico's in de VraA

Uit het risicoprofiel van onze regio komen voor de komende jaren zes prioritaire risico's. Daarnaast zien we 'maatschappelijke ontwrichting' als een toenemend risico in de samenleving. Samen zijn het de volgende risico's:

- > Grote en complexe branden
- > Uitval van vitale voorzieningen
- > Wateroverlast en extreem weer
- > Maatschappelijke ontwrichting
- > Pandemie
- > Terroristische aanslag

De sociale, economische en maatschappelijke gevolgen van deze risico's zijn groot. Daar moeten we ons verder op voorbereiden. Dat doen we met de verdere ontwikkeling van de crisisbeheersing en onze risicogerichte werkwijze. En door professionalisering en uitbreiding van de samenwerking met onze partners, zoals op het gebied van informatiegestuurde veiligheid. Mocht een risico toch optreden, dan redden we, samen met onze hulpverleningspartners, mens en dier. Bijvoorbeeld met ons nieuwe Quick Response Team.

Opbouw Buiten Gewoon Veilig

Vier inhoudelijke en vier ondersteunende programma's vormen samen de koers Buiten Gewoon Veilig. Per programma staan de ambitie en wat we gaan doen om de ambitie te realiseren. Jaarlijks maken we 'wat we gaan doen' concreet voor uitvoering in jaarplannen. Ook geven we richting aan de uitvoering door de organisatieontwikkeling in stappen voor te stellen. In het eerste jaar ligt de focus op leren en het op orde brengen van de basis. Waar we de volgende jaren profijt van hebben en op kunnen verder bouwen, ontwikkelen en innoveren. Woeste doelen zijn ons vergezicht. Ze inspireren en enthousiasmeren de ontwikkeling van onze organisatie.



2021 LEREN > 2022 BOUWEN > 2023 ONTWIKKELEN > 2024 INNOVEREN

2030

INHOUDELIJKE
PROGRAMMA'SONDERSTEUNENDE
PROGRAMMA'S

RISICOBEBEERSING

INCIDENTBESTRIJDING

CRISISBEBEERSING

1. Veilige leefomgeving

2. Verbrede en veilige inzet

3. Paraatheid en slagkracht

4. Crisisbeheersing

5. Vakmanschap en leiderschap

6. Informatiegestuurde veiligheid

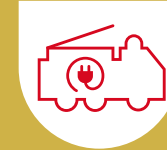
7. Diverse en inclusieve organisatie

8. Excellente bedrijfsvoering

SMART VEILIGHEID



VEILIGE GENERATIE

ONBEGRENSEDE
BRANDWEER100.000
HULPVERLENERSEMISSIEVRIJE
BRANDWEER

2

5 WOESTE DOELEN 2030



100.000 hulpverleners

Altijd een hulpverlener dichtbij, Buiten Gewoon Veilig.
100.000 betrokken inwoners die zich inzetten voor veiligheid in onze regio. Niet omdat het hun werk is, maar omdat ze er willen zijn voor anderen. Bij kleine of grote incidenten en ter voorkoming van incidenten. Als elke seconde telt of met meer rust. Altijd samenwerkend met ons, de veiligheidsprofessionals.



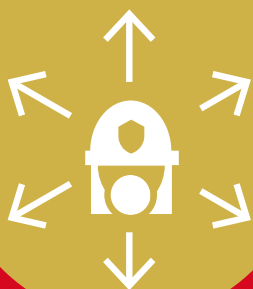
Veilige generatie

Je leven lang veilig leven, Buiten Gewoon Veilig.
Elke levensfase kent een andere focus als het om (brand)veilig gedrag gaat. Dat gaat je leven lang door. Van kindertijd naar als student op kamers. Van jonge ouders tot een nieuw huis. En natuurlijk op je oude dag. Bij elke nieuwe fase sta je open voor advies om een (brand)veilig leven goed te regelen.



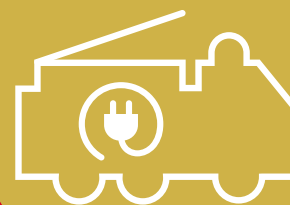
Smart veiligheid

Veilig leven met smart-technologie, Buiten Gewoon Veilig.
Zelfdenkende fornuizen, pratende koelkasten, rookmelders gekoppeld aan je mobiel; slimme apparaten die met elkaar communiceren dragen bij aan de veiligheid in huis. Hoe ziet onze smart-woning er nu en in de toekomst uit?



Onbegrensde brandweer

Onbegrensde (loopbaan)mogelijkheden, Buiten Gewoon Duurzaam.
Onze medewerkers zijn duurzaam inzetbaar door een breed aanbod aan loopbaanmogelijkheden binnen onze organisatie en daarbuiten; door partnerverbanden met onze veiligheidspartners en innovatieve kansen. Het stimuleert onze fysieke en mentale gezondheid, onze motivatie en productiviteit.



Emissievrije brandweer

In 2030 is BAA emissievrij, Buiten Gewoon Duurzaam.
In 2030 stoten onze voertuigen geen CO2 en stikstof uit en zo min mogelijk fijnstof, onze gebouwen zijn waar mogelijk energieneutraal en aardgasvrij en onze bedrijfsvoering is waar mogelijk circulair, klimaatneutraal en maatschappelijk verantwoord.



3

Veilige leefomgeving

De samenleving verandert en de risico's op het gebied van fysieke veiligheid veranderen mee. Dat heeft invloed op onze veiligheid. Met het programma Veilige leefomgeving werkt de Vraa aan een fysieke leefomgeving waarin veilig gewoond, gewerkt en gerecreëerd kan (blijven) worden.

Wat zien we om ons heen?

De Vraa doet haar werk in een complexe en dynamische samenleving, waarin risico's, technologie, verwachtingen van opdrachtgevers en ketenpartners voortdurend veranderen. We zien dat ontwikkelingen in de fysieke leefomgeving veel sneller gaan dan de wetgeving zich kan aanpassen. Dat de wetgeving uitgaat van minimum voorschriften die niet altijd toereikend zijn en dat bijzondere objecten en omgeving om maatwerk vragen om de brandveiligheid te borgen. We zien dat schadebeperking geen doelstelling van de wetgever is, maar wel van grote waarde is voor de samenleving. Dit vraagt van de Vraa om proactieve (netwerk)samenwerking met o.a. gemeenten, ontwikkelaars, bedrijven en burgers. Het vraagt om een sterke informatiepositie van Vraa en het kunnen toepassen van maatwerk. En dat is ook nodig voor de nieuwe manier van werken rond de inrichting van de fysieke leefomgeving die de Omgevingswet beoogt. De wet gaat uit van vertrouwen in plaats van controle en geeft burgers en bedrijven meer ruimte voor het realiseren van activiteiten in de fysieke leefomgeving.

Wat is onze ambitie?

Onze ambitie voor een Veilige leefomgeving is:

- > Fysieke veiligheid wordt een vanzelfsprekende (gezamenlijke) verantwoordelijkheid van burgers, bedrijven en overheid. Adviezen komen

integraal tot stand in een netwerk van partijen die een rol vervullen in de beheersing van risico's in het fysieke domein. Ons doel is dat we kennis en expertise inbrengen in het netwerk en de samenhang in de gehele veiligheidsketen borgen.

- > Wij zijn door onze kennis van de veiligheid van de fysieke leefomgeving een onmisbare partner in het netwerk. Partners vragen een bijdrage van ons omdat het inzicht dat wij geven nodig is voor het maken van een afweging en het nemen van een verantwoord besluit. Niet alleen omdat de wet of een procedure dat voorschrijft.
- > Vraa heeft de ambitie om actueel inzicht te hebben in de grootste risico's op het gebied van fysieke veiligheid in de regio. Voorwaarde om dat te bereiken is om de digitale systemen die daarin ondersteunen voor handen te hebben.
- > Vraa zet haar expertise in daar waar de meeste veiligheidswinst te behalen is. We werken risicogericht en maken keuzes in de inzet die we plegen en de producten en diensten die we leveren.
- > We streven ernaar dat de bewoners, bezoekers en bedrijven in onze regio zelf- en samenredzaam zijn; zij kennen de fysieke veiligheidsrisico's, weten wat te doen om de kans op een incident te verkleinen en hoe te handelen als er toch iets misgaat.

Wat gaan we doen?

Om onze ambitie te behalen blijven we ons ontwikkelen op de volgende onderdelen:

- > Toekomstbestendige invulling wettelijke en niet-wettelijke adviestaken:
 - > We ontwikkelen onze adviserende rol naar een integrale, proactieve dienstverlening waarbij samenwerken met de gemeenten en diverse netwerkpartners voorop staat. Zo is het de taak van Vraa om fysieke veiligheid in een vroeg stadium voor het voetlicht te brengen bij de nieuwe gemeentelijke instrumenten: omgevingsvisie, -plan, -tafel en -vergunning.
- > Wij ontwikkelen en vergaren kennis van de ongevalsscenario's die de fysieke veiligheid in onze regio kunnen bedreigen. Hierdoor kan bij advisering inzicht gegeven worden in de gevaren en risico's.



Mijn afdeling helpt bij het beoordelen en verkleinen van de fysieke veiligheidsrisico's in onze regio. Ik zeg bewust "helpen", want veiligheid is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van burgers, bedrijven en overheid.

Marjolein Zandvliet, manager Risicobeheersing

- > We adviseren risicogericht (zie kader) en oplossingsgericht, zodat we in omgevingsoverleggen een bijdrage leveren aan het principe uit de Omgevingswet 'ja, mits'.
- > We baseren onze advisering op drie pijlers (zie kader):
 - > Veilige inrichting en veilig gebruik van de fysieke leefomgeving, infrastructuur en bouwwerken.
 - > Zelf- en samenredzaamheid van bewoners, bezoekers en bedrijven in onze regio.
 - > Effectief en veilig optreden van de hulpdiensten.
- > Toekomst toezichthoudende rol Vraa:
 - > Samen met het bevoegd gezag gaan we onderzoeken en definiëren voor welke complexe bouwwerken deskundigheid van de Vraa gewenst is; met het belang van veiligheid én het veilig repressief optreden als uitgangspunt. Daar nemen we ook de mogelijk veranderende werkwijze door de voorgenomen Wet kwaliteitsborging voor het bouwen in mee.
 - > We houden op verzoek van het bevoegd gezag toezicht.
 - > We continueren het integraal, risicogericht en programmatisch toezicht bij bedrijven die onder het Besluit risico's zware ongevallen (Brzo) vallen en onderzoeken of we deze rol samen met de Omgevingsdienst kunnen invullen voor risicorelevante industriële bedrijven.
 - > We houden toezicht op de door de Vraa aangewezen bedrijfsbrandweren en doen dat in een meerjaren inspectieprogramma.
- > Stimuleren (brand)veiligheidsbewustzijn en veiliger gebruik van de fysieke leefomgeving bij burgers, ondernemers en instellingen:
 - > Met (Brand)Veilig Leven zetten we met behulp van onze netwerkpartners in op het geven van voorlichting op scholen, aan bedrijven en aan burgers. We zijn zichtbaar op straat, gebruiken social media en organiseren informatiebijeenkomsten. Met als doel een (brand) veilige generatie.



- > Met het zorgconvenant 2.0: 'Duurzaam werken aan brandveiligheid' continueren we een meerjarige samenwerking tussen zorginstellingen, de gemeente Amsterdam en de Omgevingsdienst Noordzeekanaalgebied om zo de brandveiligheid naar een hoger niveau te brengen.
- > We onderzoeken of we in onze regio een Risk factory kunnen realiseren waarin kinderen interactief leren over (brand)veiligheid (zie kader).
- > Versterken van de (informatie)positie van de VrAA in het (veiligheids) netwerk:
 - > We streven ernaar met behulp van data onze kennis over risico's op het gebied van fysieke veiligheid te vergroten en we houden deze actueel. Onze kennis over de hele veiligheidsketen delen we met onze partners en verwerken we in onze adviezen.
 - > We leren steeds beter hoe we in het netwerk effectief en efficiënt kunnen samenwerken en wat dit van ons vraagt in houding en gedrag.
 - > We sluiten ons aan bij het Digitaal Stelsel Omgevingsrecht (DSO) voor een snellere, digitale en transparante werkwijze bij de afhandeling van adviezen.

Risicogericht werken

De VrAA heeft kennis van fysieke veiligheid in alle fasen van ruimtelijke ontwikkeling, bouw en gebruik en ook bij diverse soorten risicovolle activiteiten, zoals complexe woongebouwen, industrie, evenementen en tunnels. De VrAA zet deze kennis in op die thema's waar de meeste veiligheidswinst te boeken is. En samen met gemeenten bespreken we op welk moment in het proces we het beste kunnen aansluiten. De beoordeling en beïnvloeding van risico's gebeurt in dialoog met diverse partijen, zoals planvormers, ontwikkelaars en gebouwbeheerders; en met behulp van een risicomatrix waarin de impact van een ongevalsscenario op de samenleving en de waarschijnlijkheid ervan tegen elkaar wordt afgezet. Onze meerwaarde zit erin dat wij niet alleen weten wát er mis kan gaan, maar bovenal ook weten welke maatregelen genomen kunnen worden om de gevolgen te voorkomen of beperken. Op onderstaande thema's is de komende jaren de meeste veiligheidswinst te boeken:

COMPLEXE
GEBOUWEN



RISICOVOL
EVENEMENT



KLIMAAT-
ADAPTATIE



ENERGIE-
TRANSITIE



EXTERNE
VEILIGHEID



INDUSTRIËLE
VEILIGHEID



RISICOVOL
GEBRUIK



ANIMATIE
THEMA'S EN AANPAK





Risk Factory: 'gezond en veilig leven door te zien, te doen en te beleven'

De Risk Factory is een interactief educatiecentrum voor kwetsbare groepen om het risicobewustzijn en de zelfredzaamheid op het gebied van veiligheid en gezondheid te vergroten. En dat via belevingsonderwijs: in het concept draait alles om de nagebootste praktijksituaties te ervaren, te doen en te beleven. Het is een concept dat vanuit Groot-Brittannië in twee Veiligheidsregio's in Nederland succesvol is opgezet en in een aantal andere Veiligheidsregio's in ontwikkeling is.

In onze Veiligheidsregio is een verkenning gestart naar de mogelijkheden voor een Risk Factory. Doel is dat we een beeld neerzetten hoe, en met wie de Risk Factory kan worden ontwikkeld voor, in de eerste plaats, groep 8-leerlingen. Om vervolgens te kunnen besluiten om samen met partners als gemeenten, politie, GGD en schoolbesturen de Risk Factory daadwerkelijk te realiseren.

De drie pijlers waarop Vraa haar adviezen baseert



Bouw- en omgevingsveiligheid



Zelf- en samenredzaamheid



Effectieve hulpverlening



4

Verbrede en veilige inzet

Met het programma Verbrede en veilige inzet bereiden we ons voor op de toekomst van de brandweerorganisatie en een veilige inzet voor onze hulpverleners.

Wat zien we om ons heen?

De samenleving verandert steeds sneller; de risico's wijzigen, bijvoorbeeld door de energietransitie, en de technologische mogelijkheden lijken eindeloos. Wat betekent de veranderende samenleving voor de inzet van de brandweer van de toekomst? We zien dat het kansen biedt voor een verbreding van onze taken en loopbaanmogelijkheden; binnen de organisatie, maar zeker ook over de grenzen van onze organisatie heen.

Arbeidsveiligheid (veilig werken, gezondheid en welzijn) van onze medewerkers is in de dynamiek van de ontwikkeling van ons vak, organisatie en samenleving buitengewoon belangrijk. Ook omdat onze brandweermedewerkers de mentale belasting van ons vak zwaarder zijn gaan ervaren. Daarbij komt dat agressie en geweld tegen hulpverleners toeneemt. Dat een landelijke Taskforce agressie en geweld tegen hulpverleners is ingesteld om agressie en geweldvoorvallen te verminderen; en een programma Veilige Publieke Taak door de gemeente Amsterdam om medewerkers te leren omgaan met agressie en geweld.

Ook speelt (landelijk) de taakdifferentiatie brandweer, omdat elementen in de rechtspositie van de vrijwilligers in strijd blijken te zijn met Europese wet- en regelgeving. Met het uitgangspunt 'behoud van vrijwilligers' wordt in een landelijke denktank onderzocht hoe tot een fundamenteel onderscheid tussen vrijwilligers en beroepsmedewerkers te komen. De uitkomst kan een forse impact hebben op de wijze van inzet van onze vrijwilligers.

Waar ik mij zorgen over maak is de mentale belasting van ons korps. Ons werk is buiten vaak heftig, daar kan ik niets aan doen. En simpele oplossingen om de negatieve impact van ons werk te minimaliseren zijn er niet. Maar het verhogen van onze weerbaarheid en veerkracht moet er aan bijdragen.

Tijs van Lieshout, directeur/commandant

**Wat is onze ambitie?**

- > Met het concept “onbegrensde brandweer” dat verbreding van taken en loopbaanmogelijkheden, verdergaande samenwerking met veiligheidspartners (waaronder GGD/GHOR/Ambulancedienst) en gebruik maken van innovatieve mogelijkheden omvat, kan Brandweer Amsterdam-Amstelland (BAA) zich toekomstgericht ontwikkelen.
 - > Veilig werken (fysiek en mentaal) is binnen BAA een intrinsieke motivatie die we stimuleren en monitoren. We voorkomen zo veel mogelijk arbeidsgerelateerd verzuim en onveilige situaties door beheersing van risico's en borgen van arbeidsveiligheid. We leren van (bijna)ongevallen.
 - > We zijn actief om agressie en geweld tegen hulpverleners te verminderen en onze medewerkers hiertegen te beschermen.
 - > Een duurzame inzet van onze brandweervrijwilligers is gegarandeerd.
- > We borgen fysieke en mentale arbeidsveiligheid in de lijnorganisatie en de organisatieprocessen en passen het principe van voortdurend leren en verbeteren toe; waaronder het leren over de toename van de mentale belasting van ons vak. We stimuleren proactief (persoonlijk) leiderschap met ondersteuning van de preventiemedewerkers en veiligheidskundige.
 - > We dragen bij aan de landelijke Taskforce agressie en geweld tegen hulpverleners en nemen deel aan het programma Veilige Publieke Taak. We stimuleren onze medewerkers om voorvallen van agressie en geweld te melden, we registreren elk voorval, verlenen nazorg en bieden onze medewerkers training in het voorkomen van en omgaan met agressie en geweld.
 - > We nemen deel aan de landelijke discussie over de taakdifferentiatie vrijwilligers en bereiden ons voor op uitvoering van de uitkomst.

Wat gaan we doen?

- > Onze medewerkers zijn duurzaam inzetbaar door een breed aanbod aan loopbaanmogelijkheden binnen onze organisatie en daarbuiten door samenwerkingsverbanden met onze (veiligheids)partners. Moderniseren van het in- door- en uitstroomproces is een eerste stap.
- > Samen met onze veiligheidspartners maken we het concept “onbegrensde brandweer” concreet. We nemen moderne en innovatieve mogelijkheden mee.

5

Paraatheid en slagkracht

Met het programma Paraatheid en slagkracht verwijzen we naar het dekingsplan Brandweer Amsterdam-Amstelland 2021-2024, waarin de operationele prestaties van de brandweezorg inzichtelijk worden gemaakt en maatregelen ter verbetering van de prestaties worden opgenomen. In dit beleidsplan wordt volstaan met de kaders voor het dekingsplan.

Wat zien we om ons heen?

We zien dat ontwikkelingen op het gebied van bereikbaarheid, stadsverdichting en –uitbreiding in onze regio impact hebben op de dekking en de kwaliteit van de brandweezorg. Dat gemeente Weesp onderdeel wordt van de gemeente Amsterdam en IJburg nieuwe eilanden, waaronder Strandeiland, erbij krijgt. Door het gebruik van nieuwe materialen en de bouw van complexe, innovatieve gebouwen gedragen branden zich niet meer conform het standaard brandverloop. Preventieve maatregelen worden steeds belangrijker om de dekking en de kwaliteit van de brandweezorg hoog te houden en te verbeteren. We zien dat de ontwikkeling naar dynamische brandweezorg nodig is om aansluiting te houden bij de dynamische samenleving. Dat we veel aandacht moeten hebben om onze vrijwilligers te behouden en nieuwe vrijwilligers te werven.

Wat is onze ambitie?

Onze ambitie voor de paraatheid en slagkracht van BAA is:

- > Continueren van de ingezette koers om de dekking binnen onze regio (financieel neutraal) te verbeteren.
- > Voortzetten van de flexibilisering van de brandweezorg.
- > In praktijk brengen van de door Brandweer Nederland ontwikkelde handreiking uniforme systematiek voor dekingsplannen om naast

snelheid ook slagkracht, paraatheid en werkdruk mee te wegen in de kwaliteit van de geleverde brandweezorg.

Wat gaan we doen?

Om onze ambitie te behalen,

- > voeren we de maatregelen ter verbetering van de kwaliteit van de brandweezorg uit het dekingsplan uit.
- > voorzien we de hotspots en aandachtsgebieden uit het dekingsplan van preventieve maatregelen.
- > nemen we deel aan de landelijke pilot om de systematiek van gebieds-gerichte opkomsttijden te toetsen in de praktijk.
- > werken we met variabele voertuig- en dagbezetting, flexibele rooster-vormen en publiek, private samenwerkingsverbanden.
- > passen we de evaluatiecyclus uit de handreiking uniforme systematiek voor dekingsplannen toe om de impact van de genomen maatregelen uit het dekingsplan te monitoren en bij te sturen.



In het dekkingsplan wegen we naast snelheid ook slagkracht, paraatheid en werkdruk mee. Dat geeft veel meer inzicht in onze prestaties. Het is een nieuwe methode en daar ligt voor mij ook de uitdaging; om de methode en de uitkomsten zo uit te leggen dat het duidelijk en inzichtelijk is voor mijn collega's en het Veiligheidsbestuur.

Ron Hendriks, projectleider Dekkingsplan

6

Crisisbeheersing

Met het programma Crisisbeheersing werken we de komende jaren aan een stevige, toekomstbestendige crisisbeheersing in onze regio.

Wat zien we om ons heen?

Onze samenleving digitaliseert in hoog tempo en de afhankelijkheden tussen vitale processen zijn groot. We zien dat verstoringen in deze processen een steeds groter risico zijn voor de continuïteit van de samenleving. Ook verstoringen van andere vitale voorzieningen, zoals langdurige uitval van elektriciteitsvoorziening, drinkwater of gas, hebben in potentie grote impact op de samenleving. Daarnaast blijven dreigingen, als hoog water en de impact van klimaatverandering, onze aandacht vragen. De evaluatie van de Wet veiligheidsregio's (2020) leert ons dat we onze voorbereiding op crises moeten innoveren. Moderne crises houden zich niet aan klassieke verantwoordelijkheidsverdelingen, geografische afbakeningen of een voorspelbaar verloop. Onze voorbereiding moet ons in staat stellen om flexibel te reageren op de crises van de toekomst. We richten ons daarbij op de toprisico's uit ons risicoprofiel.

Wat is onze ambitie?

- > We bereiden ons voor op 'klassieke rampen' en op ongekende crises. Op basis van aard en impact van het risico bezien we welke taak en rol er liggen voor de veiligheidsregio bij de voorbereiding op crises van de toekomst.
- > Onze crisisorganisatie is flexibel en vormt zich naar de opgave. Ons crisisplan (zie kader) biedt daarvoor de basis. Door primair te investeren in de processen Leiding & Coördinatie, Informatiemanagement en Crisiscommunicatie zetten we een robuuste infrastructuur neer die bij elk type crisis professioneel kan functioneren.

- > We volgen de ontwikkelingen in de samenleving en identificeren risico's vroegtijdig. Op basis van risico's werken we aan planvorming, samenwerkingscoalities en mogelijke maatregelen.
- > We kennen het vakgebied en relevante ontwikkelingen. In ons netwerk fungeren we als expert op het gebied van crisisbeheersing.
- > Ons opleidings-, trainings- en oefenprogramma past bij de behoefte van de crisisorganisatie en de functionarissen die daarin een rol hebben. We formuleren kwaliteitseisen en zorgen dat functionarissen regie kunnen nemen op hun eigen ontwikkeling op het gebied van crisisbeheersing.

Wat gaan we doen?

- > Stevige basis: we leggen de basis voor een flexibele en robuuste crisisorganisatie. Vanuit onze regierol bij crisisbeheersing gaan we samen met onze partners planvorming moderniseren, investeren in de kwaliteit van onze crisisfunctionarissen en vernieuwende werkwijzen ontwikkelen.
- > Platform voor samenwerking: we identificeren, organiseren en faciliteren samenwerkingsverbanden op het gebied van crisisbeheersing. We ontwikkelen een strategie voor netwerkmanagement en brengen het netwerk (publiek en privaat) rond Vraa in beeld. De komende jaren bouwen we met dit netwerk verder aan de voorbereiding op crises, door samen te werken op het gebied van planvorming, opleiden, trainen en oefenen en de respons op daadwerkelijke crises. We richten ons daarbij op de verbinding tussen de algemene keten (openbare veiligheid) en de functionele ketens (specifieke beleidsterreinen).
- > Interregionale, nationale en internationale samenwerking in voorbereiding op crises: op basis van ons risicoprofiel gaan we per crisistype op zoek naar het relevante netwerk om in gezamenlijkheid de voorbereiding een impuls te geven. Daarbij beperken we ons niet tot de grenzen van onze eigen veiligheidsregio. We richten ons ook op kwaliteitsontwikkeling samen met omliggende regio's. Bijvoorbeeld door het organiseren van interregionale oefeningen, samenwerking bij het maken van plannen en gezamenlijke opbouw van expertise.

We zorgen ervoor dat de crisisorganisatie paraat is om op te treden tijdens crises en dat onze mensen worden voorbereid en gefaciliteerd om hun rol professioneel uit te voeren. We zorgen voor een slagvaardige en lerende crisisorganisatie.

Jan Bos, sectormanager Crisisbeheersing

- > Kwaliteit van de crisisorganisatie: voor onze crisisteams en crisisfunctionarissen komt een kwaliteitscyclus, waarin we leren van onze eerdere activiteiten en incidenten en ook eisen stellen aan de vakbekwaamheid van functionarissen. Door de toepassing van digitale leermethoden, kwalificatiedossiers en een uitdagend opleiding-, training- en oefenprogramma stellen we functionarissen in staat om zich te ontwikkelen. We gaan de functionarissen binnen de processen Leiding & Coördinatie, Informatiemanagement en Crisiscommunicatie actiever ondersteunen in hun professionele ontwikkeling.
- > Laagdrempelige inzet crisisorganisatie: op basis van ons informatiebeeld (bijvoorbeeld dreigend extreem weer of dreigende maatschappelijke ontwrichting), gaan we de crisisorganisatie opstarten nog voordat echt sprake is van een crisis. Zo starten we vroegtijdig de samenwerking tussen partijen, informatie-uitwisseling en communicatie met onze inwoners. Met onze expertise op het gebied van crisisbeheersing bieden we onze netwerkpartners ondersteuning. Dat betekent niet een automatische opschaling in GRIP (Gecoördineerde Regionale Incidentbestrijdingsprocedure).
- > Regie en beheer op bevolkingszorg en crisiscommunicatie: in lijn met de adviezen uit de evaluatie van de Wet veiligheidsregio's brengen we bevolkingszorg en crisiscommunicatie onder regie van de Vraa. Dit moet uitgroeien tot een stevige kolom bevolkingszorg en crisiscommunicatie die ten dienste staat van de zes gemeenten.

Regionaal Crisisplan 2021-2024

In het Regionaal Crisisplan beschrijven we, conform de Wet Veiligheidsregio's, de organisatie, verantwoordelijkheden, taken en bevoegdheden in het kader van rampenbestrijding en crisisbeheersing. Met het Regionaal Crisisplan 2021-2024 is aan de opdracht voldaan om vanuit een heldere en eenduidige basisstructuur flexibel op te kunnen treden bij een crisis in verschillende omvang, impact en snelheid, ook bij een crisis van de toekomst.

7

Vakmanschap en leiderschap

Met het programma Vakmanschap en leiderschap werken we aan de belangrijkste pijlers voor de uitoefening van het brandweervak.

Wat zien we om ons heen?

Vakbekwaam worden en blijven door opleidingen te volgen en te oefenen is de basis voor de brandweer om 24/7 hulp te verlenen wanneer dat nodig is, zowel voor onze beroeps als vrijwillige medewerkers. We zien dat de ontwikkeling van ons (persoonlijk) leiderschap van groot belang is voor een veilige inzet en inclusieve werkomgeving. Dat incidentbestrijding een zware fysieke, maar ook een zware mentale belasting kent; waarvoor aandacht moet zijn in de opleidingen, oefeningen en trainingen. We zien dat onze samenleving – qua brandveiligheid, risico's en verwachtingen – verandert. Dat het aantal te beoefenen onderwerpen fors is toegenomen, maar het aantal oefenmomenten in de afgelopen 30 jaar hetzelfde is gebleven. Dat dit vraagt om een nieuwe kijk op vakbekwaamheid.

Wat is onze ambitie?

Onze ambitie voor het programma Vakmanschap en leiderschap is:

- > Ontwikkeling (en uitvoering) van een visie op vakbekwaamheid; op basis van eigen verantwoordelijkheid en inzicht in eigen vakbekwaamheid.
- > Aanbod van opleidingen en oefeningen op maat en rekening houdend met de actualiteit, zoals de huidige pandemie.
- > Leidinggevend en geven adequaat leiding tijdens het repressief optreden.
- > Leidinggevend en tonen voorbeeldgedrag, hebben oog voor hun medewerkers, spreken elkaar en de ploeg aan op gedrag en ontoelaatbaar gedrag wordt aangepakt.

Wat gaan we doen?

We werken aan de ontwikkeling van Vakbekwaamheid en leiderschap op de volgende onderdelen:

- > Meerjarig leiderschapsprogramma voor bevelvoerders, officieren, clustermanagers, personeelsadviseurs, adviseurs vakbekwaamheid en managementteam; met de bevelvoerders als eerste groep wordt gewerkt aan de basis, verdieping, zelf aan de slag en leren van de praktijk.
- > Ontwikkeling van een visie en strategie op vakbekwaamheid in de toekomst: hoe ziet het opleiden, trainen en oefenen van de toekomst eruit en wat is ervoor nodig om dat te kunnen realiseren?
- > Versterking van onze vakbekwaamheid door in te zetten op leven lang (individueel) leren (zie kader), evalueren en leren en aantoonbare vakbekwaamheid (in een portfolio).
- > Met de nieuwe visie als basis bepalen hoe de toekomst van het opleidingscentrum BOCAS eruit gaat zien (in hoeverre beïnvloeden technologische ontwikkelingen in opleiden, trainen en oefenen, zoals virtuele technieken, het huidige realistisch oefenen en wat betekent dat voor de toekomst van het BOCAS?).
- > Samenwerking op het gebied van vakbekwaamheid met de omliggende veiligheidsregio's; zowel wat betreft de brandweerschool in Noord West 4 verband als mogelijke andere samenwerkingsvormen.
- > Verdere ontwikkeling van informatisering en digitalisering: op termijn dient elke medewerker een overzichtelijk en betrouwbaar portfolio te hebben, zodat de organisatie als geheel meer informatie gestuurd kan werken en medewerkers meer in control zijn op hun eigen vakbekwaamheid.

Leven lang leren

BAA wil haar medewerkers stimuleren om een leven lang te leren. Het maakt medewerkers flexibeler om aan de veranderende vraag aan de brandweer te kunnen voldoen en draagt bij aan de loopbaanontwikkeling binnen of buiten de brandweer. De medewerker is verantwoordelijk voor de eigen opleiding en de ontwikkeling van zijn of haar loopbaan. De organisatie faciliteert en stimuleert.

Ik vind het belangrijk dat iedereen leert zichzelf de vraag te stellen: ben ik voldoende vakbekwaam om al mijn taken goed uit te voeren? Om vervolgens met kazerne-instructeur en leidinggevende actie te kunnen ondernemen. Van onze leidinggevendenden verwacht ik dat zij positie willen nemen, met name als het moeilijk is en het erop aankomt.

Alex van Schaik, clustermanager Operationele dienst



8

Informatiegestuurde veiligheid

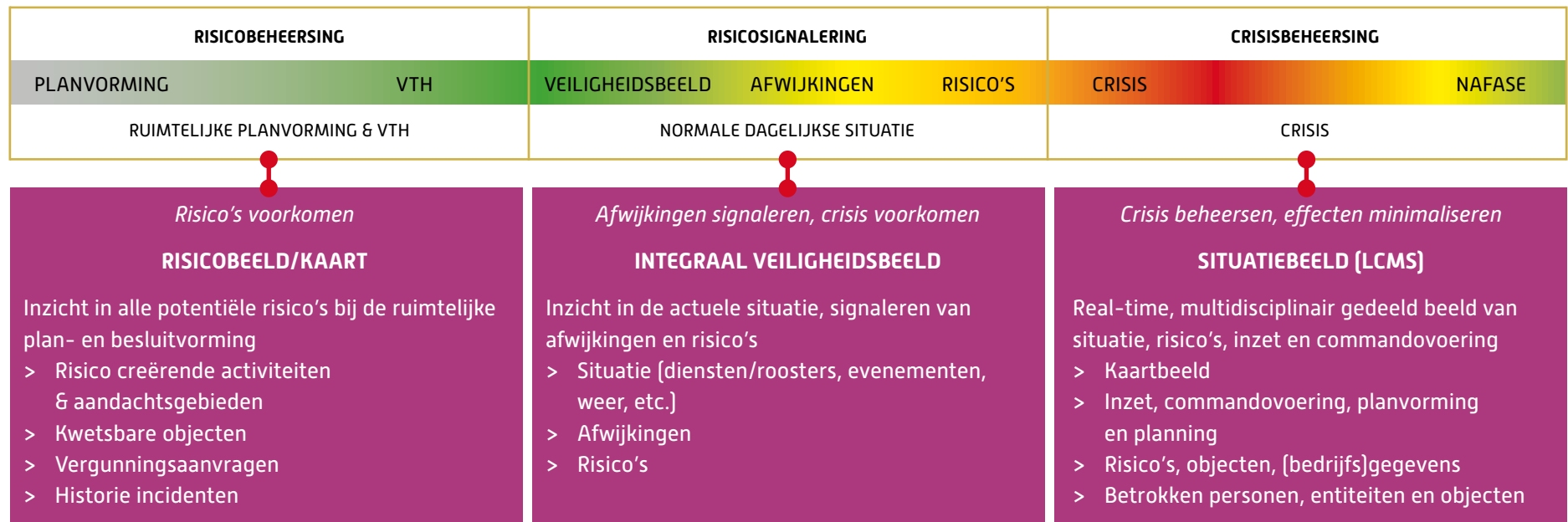
Met het programma Informatiegestuurde veiligheid werken we de komende jaren aan de informatievoorziening gericht op het primaire proces (risico- en crisisbeheersing en incidentbestrijding) en met onze top risico's als kader.

Wat zien we om ons heen?

We hebben steeds meer informatie, die steeds sneller en op steeds meer verschillende plekken beschikbaar is. Via informatiegestuurde veiligheid zorgt de veiligheidsregio ervoor dat de relevante informatie op het goede

moment voor de juiste partijen inzichtelijk is; zowel in de koude, warme als de nafase van een incident of crisis. Het helpt bij het nemen van (crisis) besluiten, bij het samenwerken met partners en bij de informatievoorziening richting burgers.

We zien dat samenwerking cruciaal is voor informatiegestuurde veiligheid en dat dit ook in de evaluatie van de Wet Veiligheidsregio's wordt benadrukt. Elke partij heeft een deel van de informatie, samengevoegd krijgt het waarde. In het land wordt geïnvesteerd in Veiligheidsknooppunten (VIK; zie kader) waarin informatie samenkomt en waar een zo compleet mogelijk actueel veiligheidsbeeld gemaakt wordt. Alle veiligheidspartners kunnen vervolgens vanuit hun eigen perspectief bepalen wat er aan de hand is en wat dat betekent voor hen en voor het gezamenlijk optreden.





Wat is onze ambitie?

We hebben onze ambitie als volgt uitgewerkt:

- > De informatiepositie van onze veiligheidsregio en onze partners (waar- onder GGD/GHOR) is compleet en continue actueel. Door samenwer- king, kennisdeling en aansluiting op de digitale samenleving wordt het informatiebeeld op basis waarvan besluiten genomen worden steeds relevanter.
- > Het Veiligheidsinformatieknooppunt (VIK) voor onze regio is gereali- seerd en is operationeel in alle fasen van de veiligheidsketen (inclusief inzicht in risico's én het beperken van deze risico's). Groeipad is de uitwisseling van informatie met steeds meer partners binnen én buiten onze regio, met niet in de laatste plaats de samenwerking in Noord West 4 verband.
- > We dragen bij aan informatiegestuurde repressie tijdens de warme fase van een incident op de meldkamer.
- > De kwaliteit van onze informatievoorziening is geborgd. We hebben voldoende maatregelen genomen om de informatieveiligheid, -kwaliteit en -privacy binnen onze veiligheidsregio te garanderen.

Wat gaan we doen?

- > Voor het doorontwikkelen van de informatiepositie richten we het proces in, waarmee op gerichte wijze data verzameld, geregistreerd en geanalyseerd wordt.
- > Op basis van inzichten bij andere regio's, onze eigen inzichten en de ervaringen door de COVID-19 crisis richten we het VIK voor onze regio verder in.
- > De multidisciplinaire samenwerking binnen de meldkamer gaan we verder ontwikkelen. Het stimuleren en doorontwikkelen van de rol van de calamiteitencoördinator – die leiding geeft aan het meldkamer- proces – is daar onderdeel van.
- > We richten een kwaliteitssysteem in om de veiligheid, kwaliteit en privacy van informatie continue te waarborgen.
- > Onze werkwijze is van begin af aan gericht op samenwerken, kennis- delen en gebruik maken van wat er al is en daarop verder bouwen.

Informatiegestuurde veiligheid met een Veiligheids-Informatie Knooppunt (VIK)

Het VIK is een verzameling van mensen en middelen, die met behulp van datasystemen, slimme applicaties en data uit verschillende bronnen (gemeenten, veiligheidsregio's, omgevingsdiensten, GGD'en, politie, waterschappen enz.) informatie verzamelen, samenvoegen, analyseren, onderzoeken en publiceren.

Eén van de resultaten is een zo compleet mogelijk actueel veiligheids- beeld van een situatie, dat direct in één portal te zien is. Gebruikers van het VIK (bestuurders, directeurs en medewerkers van Veiligheidsregio en haar partners) kunnen op basis van dit veiligheidsbeeld besluiten nemen om de veiligheid in de samenleving te borgen.

Het VIK brengt niet alleen data samen en zet deze om in informatie. Het veredelt informatie ook tot kennis. Het VIK is hierdoor ook een platform om met elkaar in gesprek te gaan over de risico's en kwetsbaarheden in de regio en samen na te denken over mogelijke maatregelen.



Mijn droom is dat wij voor meer veiligheid in onze regio zorgen door de enorme hoeveelheid beschikbare informatie slim samen te brengen. Dat we dat doen door regionaal en landelijk met partners te verbinden, samen te leren en kansen te pakken. Bijvoorbeeld in de voorbereiding op alle evenementen die als het weer kan georganiseerd gaan worden.

Steven van de Looij, chief Information and Innovation Officer



Diverse en inclusieve organisatie

Met dit programma werken we aan een meer diverse en inclusieve organisatie.

Wat zien we om ons heen?

Hoe we binnen BAA met elkaar omgaan krijgt de laatste jaren veel aandacht. We werken aan een werkklimaat zonder discriminatie, pestgedrag en uitsluiting. Om een duurzame verandering te realiseren, die begrepen en gesteund wordt, zien we dat het van groot belang is om hierover continu met elkaar in gesprek te blijven. Dat een inclusieve organisatie waarin elk individu kan floreren een randvoorwaarde is om meer diversiteit binnen BAA te krijgen en te behouden. Een meer diverse bemensing geeft weer een gezonder en vriendelijker werk- en leefklimaat op de brandweerkazernes.

Een diversiteit aan competenties en een diverse uitstraling van onze organisatie helpt ons bij het maken van verbinding met onze inwoners en bezoekers van onze regio die heel divers zijn. En bij de samenwerking met onze diverse partners, als politie, ambulancedienst, de gemeenten en allerlei andere (maatschappelijke) organisaties, waarmee we steeds nauwer samenwerken. Het helpt ons om ons werk goed te doen.

Wat is onze ambitie?

Onze ambitie voor het programma is als volgt:

- > BAA is een organisatie waar verschillen gezien en gewaardeerd worden en pesten en discriminatie onacceptabel blijven.
- > De samenstelling van de medewerkers van de veiligheidsregio is meer divers op alle niveaus en sluit daarbij beter aan bij de diversiteit van onze regio.

- > Van elke opleidingsgroep (blikkie) van de Operationele Dienst van BAA is de streefwaarde 1/3 vrouw en 1/3 met een niet-westerse (culturele) achtergrond. Met daarbij de beperking dat we pas op termijn nieuwe brandweerprofessionals binnen de Operationele Dienst van BAA nodig hebben.
- > We realiseren een toename van het aantal medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt op functies waar dat kan binnen de Vraa (banenafspraak participatiewet).

Wat gaan we doen?

- > We leren over inclusie en diversiteit; over onbewuste vooroordelen, de rol van leidinggevend, voorbeeldgedrag en persoonlijk leiderschap van iedereen. We halen kennis en advies op bij andere organisaties; organisaties om ons heen (gemeente Amsterdam, Nationale Spoorwegen) én van verder weg (brandweer Brussel).
- > We spreken elkaar aan op gedrag en ontoelaatbaar gedrag pakken we aan. Dat doen we met behulp van de nieuwe visie op gedrag die uit een nieuwe gedragscode, ambtseed, kernwaarden en regeling Integriteit en Geheimhouding bestaat (zie kader).
- > Via arbeidsmarktcommunicatie zetten we in op diverse doelgroepen. Ook andere diversiteitsaspecten krijgen aandacht in werving en selectie, zoals competenties, vaardigheden en kwaliteiten. Net als aandacht voor de brede hulpverleningsrol van de brandweer.
- > We onderzoeken met het Centraal Bureau voor de Statistiek hoe we onze diversiteit wat betreft medewerkers met een niet-westerse (culturele) achtergrond in beeld kunnen brengen.
- > We doen een inclusiviteitscheck op processen en beleid; met name op de meest relevante als werving & selectie en het gehele proces van in- door- en uitstroom. Obstakels die diversiteit en kwalitatieve doorstroming belemmeren halen we weg. We hebben ook aandacht voor de doorstroom naar leidinggevende functies, zowel in de kazernes als op kantoor.



Het werk van een brandweermens is heel divers. Het vereist een diversiteit aan kwaliteiten, competenties en type mensen om het werk zo goed mogelijk te kunnen doen. Ik vind het erg belangrijk dat we met elkaar blijven inzetten op het verder vergroten van diversiteit binnen ons korps, zowel in de uitrukdienst als op kantoor.

Marleen van de Kerkhof, portefeuillehouder Diversiteit en Inclusie

Kernwaarden VraA en BAA

Ook de nieuwe kernwaarde van VraA, Open en betrokken, Buiten Gewoon Veilig en Duurzaam innovatief en de brandweerkernwaarden Behulpzaam, Deskundig, Daadkrachtig, geven houvast voor ons gedrag. Open en betrokken wil zeggen: wij zijn één in verscheidenheid en we werken onderling samen, samen met onze partners, op een respectvolle en integere manier voor onze samenleving.

Buitengewoon Veilig betekent dat wij zorgen voor veiligheid en dat deskundig en professioneel met zorg voor mens, dier, middelen en milieu doen. Duurzaam innovatief houdt in dat wij continu gericht zijn op onze ontwikkeling in een veranderende omgeving, gebruikmakend van nieuwe technieken en kennis tot een toonaangevende veiligheidsregio. Hierbij brengen wij geen schade toe aan mens, dier of milieu. De brandweer is behulpzaam. We stellen ons altijd behulpzaam op. We zijn open en makkelijk toegankelijk voor hulpvragen. We geven gevraagd en ongevraagd advies vanuit onze verantwoordelijkheid voor de maatschappij. We staan 24 uur per dag klaar om iedereen in nood te helpen. De brandweer is deskundig. We verstaan ons vak; we stellen alles in het werk om noodsituaties te voorkomen en bieden professionele hulp en nazorg. We weten op basis van onze kennis en ervaring waar onze omgeving mee te maken heeft. We streven voortdurend naar verbetering van onze hulpverlening, adviezen en oplossingen. En de brandweer is daadkrachtig. We hebben passie voor ons vak. We doen wat we zeggen en wel direct ook al vergt dit soms enige moed. We zijn een sterk team dat van aanpakken weet. Niet alleen wanneer er gevaar dreigt, maar juist ook om dit te voorkomen.



Gedragscod

Een gedragscode helpt onze organisatie in het proces om een inclusieve en integere organisatie te worden. Met een positieve insteek “waarom is een gedragscode goed voor iedereen?” heeft een brede groep medewerkers de gedragscode voor de Vraa ontwikkeld. De gedragscode biedt duidelijkheid over welk gedrag van onze medewerkers verwacht wordt; met de nadruk op zelf nadenken en handelen. Het scheppen van een prettige werksfeer en productieve werkomgeving staat centraal. En ook de voorbeeldfunctie die wij als ambtenaar hebben wordt benadrukt. De gedragscode verwijst naar de afspraken die wij met elkaar gemaakt hebben en die gelden binnen ons werk. Ook is opgenomen dat als we regels overtreden, dat consequenties kan hebben, zoals disciplinaire maatregelen.

Ambtseed

De Vraa heeft één nieuwe eed ontwikkeld voor alle medewerkers van de Vraa. Alle nieuwe medewerkers leggen de eed af aan het begin van hun werk voor de Vraa. Of je nu werkt bij de Operationele Dienst van de brandweer, bij Crisisbeheersing of welk onderdeel van de Veiligheidsregio dan ook. Zo kunnen medewerkers van verschillende organisatieonderdelen elkaar leren kennen en krijgt elke nieuwe medewerker dezelfde introductie in wat wij binnen de organisatie verwachten van elkaar.

Regeling Integriteit en Geheimhouding

De Vraa heeft een regeling Integriteit ontwikkeld voor misstanden, integriteitschendingen, ongewenst gedrag en klachten. De wijze van afhandeling van een melding is duidelijk en hanteerbaar omschreven. Voor een medewerker die tegen een schending aanloopt, is de drempel om te melden zo laag mogelijk gemaakt. Als medewerker wil je je veilig en geholpen voelen en als organisatie willen we weten wat er mogelijk niet goed gaat. Een meldpunt integriteit wordt ingericht om meldingen professioneel te behandelen, over te communiceren (wat kan en mag) en om mogelijkheden tot evaluatie en verbetering in de toekomst in gang te zetten.



10

Excellente bedrijfsvoering

Met het programma Excellente bedrijfsvoering zetten we in op een optimale ondersteuning van onze primaire processen, onze medewerkers (beroeps en vrijwilligers) en managers.

Wat zien we om ons heen?

We zien dat we in een wereld leven die continue in beweging is. We hebben steeds meer en sneller informatie beschikbaar. Informatiegericht werken zowel voor onze primaire processen (via informatiegestuurde veiligheid) als voor de ondersteunende processen is de norm geworden om prestaties van organisaties te verbeteren. Dat vraagt om systemen en processen die hierop zijn ingericht; die flexibel en gebruiksvriendelijk zijn. Dat vraagt om medewerkers en leidinggevendenden die zich blijven ontwikkelen om de verantwoordelijkheid van continue beweging en verbetering te kunnen oppakken; om goede samenwerking binnen onze diverse organisatie. We zien dat onze organisatie vraagt om bondige sturingsinformatie om de koers van de organisatie beter te kunnen bepalen en (bij)sturen; ons Veiligheidsbestuur om bondige verantwoordingsinformatie.

Wat is onze ambitie?

Om onze primaire processen, medewerkers en managers optimaal te ondersteunen, is onze ambitie voor de komende jaren:

- > Samenwerken; we werken samen aan het verbeteren van onze organisatie. We zijn nieuwsgierig naar elkaar en wat we doen en hebben een open houding. We zijn flexibel in gedrag en kunnen omgaan met een verscheidenheid aan collega's of met zaken die niet gaan zoals gedacht.
- > Lerende organisatie; we zijn een organisatie die het lerend vermogen van individu en organisatie stimuleert. Zelf nemen we verantwoordelijkheid voor onze prestaties en voor onze professionele ontwikkeling. We leren van fouten en maken gebruik van elkaars kennis, kunde en ideeën.

- > Informatiegericht werken; onze werkprocessen en -systemen zijn up to date, veilig en betrouwbaar en voldoen aan wet- en regelgeving. Met een flexibele informatievoorziening is de informatiepositie van de VrAA versterkt en we werken op basis van een actuele beleidsmatige basis. We hebben een professionele houding bij het (ver)werken en verrijken van de informatie en data.
- > Resultaatgericht werken en sturen; van strategie naar doelen; met een 'van strategie naar doelen' dashboard kan het management van de VrAA efficiënt, tijdig en effectief sturen op de (meerjaren) koers en resultaten van de organisatie. Ook de externe verantwoording doen we kort, duidelijk en volledig.

Wat gaan we doen?

- > We stimuleren en faciliteren persoonlijke ontwikkeling van medewerkers en leidinggevendenden op alle niveaus. We creëren een uitnodigend platform, waarop het voor iedereen mogelijk is om webinars, workshops en trainingen, te volgen.
- > Met aandacht hebben voor elkaar stimuleren we samenwerking en collegiaal gedrag.
- > We voeren proces-, project- en programmamanagement structureel in waarbij de focus ligt op doel- en resultaatgericht samenwerken.
- > Stap voor stap beschrijven, actualiseren en digitaliseren we onze (ondersteunende) processen.
- > We werken aan een stevige, flexibele informatievoorziening om op basis daarvan informatiegericht werken breed in de organisatie toe te passen en het gewenste niveau van informatievoorziening stapsgewijs te bereiken.
- > Voor het beheer van informatie ontwikkelen we een functionele en toekomstbestendige werkwijze volgens de wettelijk gestelde verplichtingen en aansluitend op landelijke kaders.
- > We zetten een dashboardsysteem op met daarin doelstellingen, indicatoren, onderlinge verbanden en prestaties, waarmee de resultaten van de organisatie moeiteloos zichtbaar en meetbaar zijn. Onderdeel is een instrument voor het vertalen van strategisch doelen naar prioritering in de (jaarlijkse) uitvoering van activiteiten.



Een excellente bedrijfsvoering realiseer je niet van de ene op de andere dag. Dat doe je door voortdurend te leren en je te blijven ontwikkelen. Samen maken we onze organisatie zo steeds een beetje beter.

Bas Meijer, sectormanager Bedrijfsvoering

Wettelijke bepalingen waaraan het beleidsplan moet voldoen

Wet Veiligheidsregio's, artikel 14

- a. Een beschrijving van de beoogde operationele prestaties van de diensten en organisaties van de veiligheidsregio, en van de politie, alsmede van de gemeenten in het kader van de rampenbestrijding en de crisisbeheersing.
 - > Voor de crisisbeheersing wordt de inrichting, verantwoordelijkheden, taken en bevoegdheden van de crisisorganisatie vastgelegd in het regionaal crisisplan Vraa 2021-2024.
 - > Voor de incidentbestrijding worden de operationele prestaties van BAA vastgelegd in het Dekkingsplan BAA 2021-2024.
- b. Een uitwerking, met inachtneming van de omstandigheden in de betrokken veiligheidsregio's, van door onze minister vastgestelde landelijke doelstellingen als bedoeld in artikel 37.
 - > De dossiers van de strategische agenda Veiligheidsberaad zijn integraal in de programma's van dit beleidsplan opgenomen: taak- en rolomvatting veiligheidsregio's in relatie tot evaluatie Wet veiligheidsregio's (Crisisbeheersing), kansen en bedreigingen van de informatie- en data-gestuurde maatschappij (Informatiegestuurde veiligheid), gezamenlijke aanpak bij ongekende crises (Crisisbeheersing), vrijwilligheid (Verbrede en veilige inzet).
 - > In elke van de vakraden van de Raad van Commandanten en Directeuren Veiligheidsregio (RCDV), Incidentbestrijding, Brandveiligheid, Leren en ontwikkelen, Risico- en crisisbeheersing, Bedrijfsvoering, is een lid van ons Managementteam vertegenwoordigd. De vakraden besluiten over de aanpak van landelijke samenwerking op vraagstukken die het vakgebied raken en sturen landelijke projecten en programma's aan. Onze directeur/commandant is voorzitter van de RCDV.
- c. Een informatieparagraaf waarin een beschrijving wordt gegeven van de informatievoorziening binnen en tussen de onder a bedoelde diensten en organisaties.
 - > De ontwikkeling van de informatiepositie van Vraa en de informatievoorziening maakt integraal onderdeel uit van dit beleidsplan (programma informatiegestuurde veiligheid). De ontwikkeling is gebaseerd op de gedachte van informatieknooppunten, het delen van kennis en ervaring en daarop verder bouwen.
- d. Een oefenbeleidsplan.
 - > Het oefenbeleidsplan maakt integraal onderdeel uit van het programma Crisisbeheersing.
- e. Een beschrijving van de niet-wettelijke adviesfunctie, bedoeld in artikel 10, onder b.
 - > In het programma Veilige Leefomgeving zijn de niet-wettelijke taken op hoofdlijnen opgenomen. Hieronder volgt een uitwerking.
 - > Het participeren en adviseren bij de ontwikkeling van de omgevingsvisies, omgevingsverordening en omgevingsplannen;
 - > Het adviseren over ruimtelijke plannen op basis van drie pijlers (zie programma Veilige Leefomgeving).
 - > Adviseren over omgevingsveiligheid in relatie tot gevaarlijke stoffen;
 - > Het toetsen van evenementenvergunningen op brandveiligheid;
 - > Het toetsen van omgevingsvergunningen voor wat betreft het onderdeel en bouw en gebruik;

- > Het toetsen van het programma van eisen of uitgangspuntendocument van brandveiligheidsinstallaties op de daarvoor geldende normen;
 - > Het op verzoek uitvoeren van toezicht op de (brand)veiligheidsaspecten van de omgevingsvergunning activiteit bouwen en activiteiten brandveilig gebruik;
 - > Middels het programma (Brand)veilig Leven stimuleren van bewustzijnsbevordering en gedragsverandering, zelf- en samenredzaamheid van gebruikers;
 - > Het stimuleren van het bewustzijn en het verhogen van de eigen verantwoordelijkheid van gebouweigenaren over de mate van brandveiligheid.
- f. 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.
- > De operationele prestaties van BAA, waaronder de opkomsttijden, een beschrijving van de kazernes en maatregelen ter verbetering van de prestaties, worden vastgelegd in het Dekkingsplan BAA 2021-2024.



Samen vormen wij Veiligheidsregio Amsterdam-Amstelland:



Gemeente Aalsmeer





Veiligheidsregio
Amsterdam-Amstelland

Veiligheidsregio/brandweer
Amsterdam-Amstelland

Bezoekadres:
Ringdijk 98, 1097 AH Amsterdam

Postadres:
Postbus 92171, 1090 AD Amsterdam

Telefoon:
020 555 6550

Website:
veiligheidsregioaa.nl
brandweer.nl/amsterdamamstelland