

Ontwikkelopgaven 2018 - 2022

LANDELIJKE AGENDA BRANDWEERZORG



BRANDWEER

Nederland

Ontwikkelopgaven 2018 - 2022

LANDELIJKE AGENDA BRANDWEERZORG

PROLOOG

Tien jaar geleden ontstond binnen de toenmalige Raad van Regionaal Commandanten het besef dat het bedrijfsmodel van de brandweer aan het eind van zijn levenscyclus was gekomen. Het was een gevoel dat binnen de brandweerorganisatie breed werd beleefd.

Met meer van hetzelfde en steeds opnieuw verbeteren gaat de brandweer er op de lange termijn niet komen, was de conclusie. Er ontstond behoefte aan een eigen visie op de toekomst. Een visie die richting geeft aan de agenda en de mogelijkheid biedt beter prioriteiten te stellen. De Raad van Regionaal Commandanten besloot daarom dat er een strategische toekomstvisie voor de brandweer moest komen. Een visie die als meerjarenagenda kon dienen voor het maken van keuzes en innovaties. De Strategische Reis ging het project heten.

De opdracht

‘Werk een aantal toekomstopties van de brandweer uit, waarbij de eindtermijn rond het jaar 2040 ligt en kies daaruit een voorkeursoptie. Leid uit de voorkeursoptie de strategie voor de brandweer voor de komende vijf jaar af.’

Twee intensieve jaren later werd het project in 2010 afgerond. In het nieuwe bedrijfsmodel **Brandweer over morgen** staat 2040 als stip aan de horizon. In het model wordt richting gegeven aan de beweging die de brandweer in de periode 2010-2040 gaat maken. Een beweging die is geconcretiseerd in zeven kernpunten. Deze zijn in het Strategisch Meerjarenperspectief 2010-2015 nader uitgewerkt (zie Bijlage 3).

Het Veiligheidsberaad heeft tijdens de eerste fase van het project een bestuurlijk ‘position paper’ opgesteld. Hierin werden de door de bestuurders beleefde knelpunten opgetekend. De aanbevelingen uit dit rapport zijn later meegenomen in de ontwikkeling van de visie op de brandweer.

Ook op andere manieren zijn de bestuurders betrokken bij het proces. Zo is er twee keer een conferentie gehouden waarop de tussenresultaten werden besproken. Achteraf kan worden gesteld dat met name de eerste conferentie bepalend is geweest voor de uiteindelijke keuze van het ‘Continuïteitsconcept’ als stip op de horizon voor het nieuwe bedrijfsmodel voor de brandweer.

Terug naar de eerste fase van de reis. De fase waarin bouwstenen werden verzameld die nodig waren voor het ontwikkelen van toekomstbeelden. Behalve maatschappelijke trends en ontwikkelingen, werden relevante aspecten als kernvaardigheden, economische motor, spelers en historische ontwikkeling meegenomen in de analyse. Omdat realistische en innovatieve opties voor bedrijfsmodellen altijd zijn gebaseerd op combinaties van deze aspecten.

De volgende stap was het schetsen van mogelijke toekomstbeelden hoe de wereld er in 2040 uit zou kunnen zien en het vertalen van die toekomstbeelden naar opties voor bedrijfsmodellen. Dit geschiedde in de vorm van een creatief proces waarin verschillende trendbreuken werden gecombineerd. Op dezelfde manier werden de opties voor het bedrijfsmodel ontwikkeld. Uiteindelijk leidde dat tot vier min of meer extreme varianten.

Steeds werd duidelijk voor ogen gehouden dat de toekomst weliswaar niet kan worden voorspeld, maar dat het wel mogelijk moet zijn een stip te zetten aan de horizon. In de wetenschap ook dat visies periodiek zullen moeten worden herijkt. Niet voor niets heet het proces de ‘strategische innovatiecyclus’ (zie Bijlage 2). De vier opties die voor het nieuwe bedrijfsmodel werden ontwikkeld waren: Nachtwaker, Noaberschap, Regievoerder en Continuïteitsborger. De eerste twee opties zijn incident gedreven en leggen de nadruk op de operationele kant. De laatste twee zijn meer beleidsmatig gericht.

Tijdens de bestuurlijke conferentie werd duidelijk dat de **'Continuïteitsborger'** zeer tot de verbeelding spreekt. Het idee dat continuïteit van het maatschappelijk leven in de toekomst een belangrijk issue zal zijn, en dat dit om proactief denken en handelen vraagt, werd breed gedeeld. Dat geldt ook voor onderdelen van de **'Nachtwaker'**, die meer geënt zijn op toepassing van technologie, zelfredzaamheid en eigen verantwoordelijkheid. Elementen uit **'Noaberschap'**, zoals meer burgerparticipatie en bredere hulpverlening, zullen naar verwachting eveneens een belangrijke rol gaan spelen. Zo werden alle elementen uit de voorliggende opties voor het nieuwe bedrijfsmodel uitgebreid besproken en bediscussieerd. De accenten die

bestuurders centraal stelden, leidden uiteindelijk tot een vijfde optie voor het toekomstig bedrijfsmodel: het **'Continuïteitsconcept'**.

In het Continuïteitsconcept zijn elementen uit de Nachtwaker, Noaberschap en Continuïteitsborger samengevoegd. Hoewel het concept niet tot in detail is uitgewerkt – niemand weet immers hoe de wereld er in 2040 uitziet – is wel een aantal 'richtingdragers' benoemd als basis voor de strategische vernieuwingen. Deze zijn bepalend voor de eerste stappen die zijn gezet naar een nieuw bedrijfsmodel. Aan de hand van zeven kernpunten – zoals verwoord in Bijlage 3 – is de invoering van noodzakelijke vernieuwingen binnen de brandweer voortvarend opgepakt.

INHOUDSOPGAVE

Voorwoord	6
1 Ontwikkelopgaven brandweer	7
1.1 Mens(en)werk in balans	8
1.2 Vraag- en risicogerichte brandweezorg	9
1.2.1 Risicobeheersing	10
1.2.2 (Brand)veilig leven	11
1.2.3 Incidentbestrijding	12
1.3 Vakmanschap versterken	14
2 Betrouwbaar partnerschap	15
2.1 Alliantievermogen	15
2.2 Business Intelligence	16
Bijlage 1	18
Bijlage 2	19
Bijlage 3	20

VOORWOORD

De brandweer is bevlogen in beweging. Met *Brandweer over morgen* luidden we in 2010 een fundamentele vernieuwing in. Een moedige stap, een waagstuk zelfs, zo verwoordden we de start van ons veranderproces zes jaar geleden. Die moedige stap zijn we vol overtuiging aangegaan.

In deze Landelijke Agenda Brandweezorg geven we als Raad van Brandweercommandanten (RBC) aan wat we de komende jaren samen willen oppakken om onze ambities uit *Brandweer over morgen* verder te realiseren. Het is een agenda van, voor en door de brandweer. Het gaat daarbij niet om de ‘going concern’ activiteiten, maar om accentverschuivingen en extra impulsen om strategisch koers te houden.

Een brandweerorganisatie die wil vernieuwen, moet zich goed voorbereiden op toekomstige ontwikkelingen in de samenleving. Met dit vertrekpunt analyseerden we voor *Brandweer over morgen* met welke maatschappelijke veranderingen we rekening moesten houden. Nu, zes jaar later, hebben we de trends van toen tegen het licht gehouden. Conclusie: de toekomst is al begonnen. De samenleving verandert in zo’n hoog tempo, dat een nieuwe werkelijkheid ontstaat. We leven niet in een tijdperk van verandering, maar in een verandering van tijdperk. De trends waarop we in 2010 ons nieuwe bedrijfsmodel baseerden, zetten door. Sommige zelfs sneller en sterker dan verwacht. Deze ‘versnellers’ hebben invloed op de koers die we vanaf 2010 inzetten en dat maakt dat we onze strategische agenda moeten aanscherpen. We hebben daarbij ook geput uit andere richtinggevende documenten, zoals *RemBrand* en *Risicogerichtheid*.

Het uitgangspunt is het realiseren van een vraag- en risicogerichte brandweezorg als een gezamenlijke inspanning van burgers, partners, bestuur en brandweer. Een inspanning die tot doel heeft de burger de hulp te bieden die tegemoet komt aan zijn wensen en verwachtingen, maar ook voldoet aan onze eigen professionele standaarden en politiek bestuurlijke uitgangspunten en randvoorwaarden. Via onze eigen brandweermensen beschikken we over ongeveer 30.000 ambassadeurs en antennes in de lokale

gemeenschap. Zij maken het makkelijker om samen te werken met partijen in (brand)veiligheid die midden in de samenleving staan.

Hoe continueren we ons veranderproces naar een brandweer die van waarde is in een bredere maatschappelijke context? Hoe houden we strategisch koers zodat we onze ambities gaan waarmaken? De uitgangspunten hiervoor staan in deze Landelijke Agenda Brandweezorg beschreven.

Vanzelfsprekend zijn we ons ervan bewust dat we niet de enige partij zijn in het veiligheidsdomein. De gekozen richting zal een plek moeten krijgen binnen de ambities en ontwikkelingen van het brede multidisciplinaire veld. Daarom is het nodig dat partners aanhaken op onze agenda en wij aanhaken op die van onze (nieuwe) partners. Daarbij past ook de doorontwikkeling van een visie op ‘multi binnen mono’.

De in voorliggende Landelijke agenda Brandweezorg beschreven ontwikkelrichting is dan ook een aansporing voor onszelf en een uitnodiging aan onze partners om in gesprek te gaan over de gekozen koers. We zien dit als een continu proces van gezamenlijk betekenis geven aan vragen uit de samenleving en antwoorden vinden die bijdragen aan een veilige en gezonde fysieke leefomgeving.

Het werk wat uit deze agenda voortkomt, zullen we goed moeten organiseren: de brandweer in Nederland, het IFV, de Veiligheidsregio’s samen met andere partners in veiligheid. We doen dit in een dynamisch netwerk met levende grenzen en daarbij past ook een doorontwikkeling van Brandweer Nederland.

Namens de Raad van Brandweercommandanten,
Stephan Wevers, voorzitter Brandweer Nederland

1 ONTWIKKELOPGAVEN BRANDWEER

De koers die we met *Brandweer over morgen* hebben ingezet, is nog steeds de juiste. Maar de samenleving verandert wel sneller dan we hadden verwacht. Er ontstaat een nieuwe werkelijkheid. Daarom moeten we bij het werken aan een (brand)veilige samenleving meebewegen door op een paar gebieden te herschikken. Om onze strategische doctrine verder te versterken, zijn accentverschuivingen en nieuwe impulsen nodig.

In 2020 willen we verhalen kunnen vertellen over hoe we als brandweermensen en als brandweerorganisatie zijn meegegroeid in een tijdperk waarin de samenleving continu aan verandering onderhevig is.

De belangrijkste opdracht voor de komende jaren ligt in het verder vormgeven van **vraag- en risicogericht** werken. Dat uitgangspunt markeert het begin van het vervolg. Om deze ambitie te gaan waarmaken, moeten we nog vaker op zoek naar **allianties** waarin we gezamenlijk met partners werken aan

meerwaarde voor de maatschappij. We spelen daarbij een rol van betekenis als we een krachtige informatiepositie hebben; op de ontwikkeling van onze **business intelligence** ligt dan ook een sterke focus. Helder krijgen wat de samenleving van ons vraagt en in samenwerking met anderen helder maken wat daarop ons antwoord is, daar gaat het om. Onze brandweermensen maken dit waar vanuit **vakmanschap** 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 vakmanschap en een goede balans tussen mens en werk.

In de volgende paragrafen zullen bovenstaande ambities nader worden uitgewerkt. Daarbij zoeken we steeds naar een juiste balans op een viertal dimensies:

1 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.

2 Brandweervak en middelen in balans

zodat onze brandweermensen hun vakmanschap deskundig blijven uitvoeren en sterk in hun werk staan, zonder dat dit leidt tot ineffectieve of inefficiënte aanwending van de beschikbare middelen.

3 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 brandweer: mensen in nood helpen.

4 Beeldvorming en werkelijkheid in balans

zodat we geen verwachtingen scheppen die we niet in kunnen lossen. We werken transparant en zijn een betrouwbare partner in veiligheid, waarmee we ons goede imago lokaal en nationaal waarmaken.

1.1 Mens(en)werk in balans

‘Een flexibele en goede balans tussen mens en werk in ons streven naar duurzame inzetbaarheid’

De brandweer staat voor een veilige samenleving. Om dat waar te maken, willen we niet alleen nu, maar ook in de toekomst werken aan een organisatie die vakmanschap, bevlogenheid en passie faciliteert.

Goed en gelukkig in je werk zijn en met plezier bij de brandweer werken, is ons streven. Daarbij zoeken we naar de juiste randvoorwaarden voor een goede balans tussen mens en werk in ons streven naar duurzame inzetbaarheid. We zien organisatiegrenzen verschuiven, verbanden ontstaan en weer oplossen. Om mee te kunnen bewegen met de snel veranderende omgeving is flexibiliteit en brandweezorg op maat een must. Willen we medewerkers ook in de toekomst binden en verbinden, moeten we een strategie ontwikkelen rondom flexibele arbeid, flexibele schillen en flexibele kennis. Dit geldt voor zowel ons (nieuwe) beroeps- als het vrijwilligerspotentieel, waarbij de groepen onderscheidend benaderd moeten worden. Speciale aandacht is er voor diversiteit, inclusiviteit en de fysieke en mentale fitheid van onze medewerkers.

Wat gaan we doorontwikkelen?

1 Meervoudig organiseren van het werk zodat we optimaal inspelen op de vraag naar differentiatie en specialisatie in organiseren, bemensen en waarderen.

We ontwikkelen een brandweer die in de toekomst verschillende systemen naast elkaar aankan. Organisatiestructuren moeten zich makkelijk laten aanpassen al naar gelang ons werk dit noodzakelijk maakt. Daarbij houden we rekening met het steeds toenemende tempo waarin veranderingen zich voordoen. Systemen zijn al verouderd op het moment dat je ermee gaat werken, en nog essentiëler....doordat je ermee gaat werken. De ontwikkelingen zijn alleen nog maar bij te benen als je alvast handelt, ook al hebben we het nog niet allemaal of helemaal begrepen. Daarom gaan we op kleine schaal experimenteren met vormen van duurzame arbeidsrelaties en op zoek naar voorbeeldige praktijken in de regio's of in andere organisaties. Tevens gaan we anticiperen op het feit dat in verhouding tot brandbestrijding de taken hulpverlening en (brand)veilig leven aan belang zullen

winnen. Daarom willen we de juiste mensen, met de juiste middelen, op de juiste plek beschikbaar hebben om een vitale brandweerorganisatie vorm te geven die haar veranderende rol kan waarmaken. In het realiseren van deze ambitie hebben we oog voor de unieke meerwaarde en potentieel van onze vrijwilligers.

Vanuit gedeelde waarden geven we invulling aan onze visie op leiderschap, HRM en vrijwilligheid. Het bemensingsvraagstuk vraagt een langetermijnblik en vroegtijdige anticiperende acties. Immers, medewerkers werken een deel van hun werkzame leven in functies die fysiek of psychisch heel zwaar zijn, de zogenaamde bezwarende functies. Dat vraagt om een inspirerend tweezijdig loopbaanbeleid. Daarom is het belangrijk dat we een levendige interne arbeidsmarkt creëren binnen de brandweer, bijvoorbeeld via een landelijk brandweeroetendbureau. Daardoor is het voor mensen uitnodigend om van functie te wisselen. Een andere vorm is de inzet van oudere medewerkers, bijvoorbeeld in meester-gezel formules om goed vakmanschap te behouden en over te dragen. Tevens moet het voor onze vakmensen normaler worden buiten de brandweer ervaring op te doen en andersom, mensen van buiten binnen de brandweer. Het is goed als mensen soms van positie wisselen in de netwerken waar zij onderdeel van uitmaken. Onze vrijwilligers hadden altijd al een dubbelrol: enerzijds zijn ze brandweerprofessional en anderzijds vaak werkzaam in een ander beroep, sterk verbonden met de lokale gemeenschap. Daardoor zijn en blijven zij de basis voor de lokale brandweerborg. Maar vrijwilligheid staat meer en meer onder druk. De nieuwe generatie zet zich nog steeds graag in voor maatschappelijk relevante thema's als veiligheid, maar wil zich niet te lang vastleggen. We zullen dit gaan faciliteren door intensiever samen te werken met andere werkgevers in voor ons relevante netwerken, bijvoorbeeld via het experimenteren met tripartite, tijdelijke contracten om nieuwe vrijwilligers te kunnen binden en verbinden. Daarnaast speelt het waarderingvraagstuk. De werknemer van de toekomst wil geen keurslijf, maar mobiliteit via talent- en loopbaanontwikkeling. We ontwikkelen nieuwe

criteria voor het selecteren, waarderen, belonen, opleiden en promoveren om de gedeelde waarden en het gewenste gedrag in een toekomstbestendige brandweerorganisatie te bekrachtigen. We werken een aantal scenario's uit voor het meervoudig organiseren van het brandweerborg.

Wat gaan we doorontwikkelen?

2 Mentale veerkracht organiseren zodat brandweermensen beter voorbereid zijn op de heftige condities van hun werk.

We investeren de komende jaren meer in aandacht en zorg voor de psychosociale gesteldheid van brandweermensen, bieden een adequaat pakket aan hulp en verleggen het accent van nazorg naar voorzorg om klachten te voorkomen. We faciliteren onze medewerkers in het veilig uitoefenen van hun publieke taak. Daarnaast zal in samenwerking met het lectoraat Brandweerkunde onderzoek worden gedaan naar 'human factors' bij de brandweer: onderzoek naar de wijze waarop we de mens het beste kunnen faciliteren in het geven van leiding aan en het veilig uitvoeren van incidentbestrijding.

1.2 Vraag- en risicogerichte brandweerborg

'Een slimme en efficiënte inzet van mensen en middelen, ondersteund door een versterkt alliantievermogen en een sterke informatiepositie'

De burger en de samenleving veranderen, en dan ook nog in een steeds hoger tempo. Deze veranderingen zijn deels ingrijpend en van invloed op de risico's waar we als brandweer mee te maken krijgen. Deze worden namelijk steeds dynamischer in tijd, plaats, grootte en soort. Dat geldt niet alleen voor

brand, maar ook voor andere kerntaken, zoals het optreden bij (verkeers)ongevallen, waterongevallen of ongevallen waar gevaarlijke stoffen bij vrijkomen. De hedendaagse burger verwacht echter een passend en professioneel antwoord als het gaat om de aard en de kwaliteit van (brand)veiligheid. Zij heeft behoefte aan brandweezorg op maat. Om te voldoen aan de vraag, zal de brandweer in zijn dienstverlening moeten mee veranderen, rekening houdend met de schaarste in middelen. De basis voor ons bestaansrecht is immers de hulpvraag uit de samenleving die steeds complexer van aard wordt. Het antwoord op de hulpvraag kan dan ook niet alleen door de brandweer gegeven worden: overheid, burgers, ondernemers, marktpartijen en maatschappelijke organisaties voeren publieke taken steeds meer samen uit. Ook ten aanzien van het thema veiligheid, dat vaker in verschillende samenwerkingsverbanden inhoud en betekenis krijgt.

1.2.1 Risicobeheersing

‘Risicogericht werken en adviseren’

Het verhaal over (brand)veiligheid begint bij het creëren van het besef in de samenleving dat volledige beheersing van risico's (door de overheid) een irreële verwachting is. En daar waar we het verschil kunnen maken zijn overheid, maatschappelijk middenveld en de burgers zelf samen aan zet. We zien dat het thema veiligheid steeds vaker in verschillende samenwerkingsverbanden inhoud en betekenis krijgt. De omgevingswetgeving is volop in beweging en wordt bovendien risicogerichter. Dat alles vraagt om een heldere verantwoordelijkheidsverdeling in de keten. Dit heeft impact op het werk van de brandweer en andere onderdelen van de veiligheidsregio, zoals GHOR en gemeenten. De rol van de brandweer op het gebied van risicobeheersing verandert van 'toetser aan wettelijke regels' naar 'brandveiligheidsadviseur'. Dat betekent klantgericht denken, als adviseur optreden en met de klant in gesprek gaan over het adequaat

omgaan met risico's. Wij richten ons daarbij primair op de risico's die ertoe doen – veelal complex van aard – omdat wij juist op deze risico's vanuit onze integrale deskundigheid meerwaarde laten zien. Want om goed te kunnen adviseren op het gebied van risicobeheersing is kennis nodig van incidenten, incidentverloop en incidentbestrijding. En om veilig en effectief op te kunnen treden, moeten brandweermensen kennis hebben van de preventief aanwezige voorzieningen, hulpmiddelen en de werking daarvan. Dit alles vraagt de nodige (door)ontwikkeling op het gebied van vakbekwaamheid op het gebied van risicobeheersing van al onze medewerkers.

Wat gaan we doorontwikkelen?

3 'Omgevingsrechtproof' maken van de brandweerorganisatie zodat we na inwerkingtreding van de Omgevingswet proactief bijdragen aan een integrale en samenhangende benadering van risico's door het bevoegd gezag met als resultaat een veiliger en gezonder fysieke leefomgeving.

Het nieuwe wetstelsel voor de fysieke leefomgeving gaat op de schop en dit heeft een fors effect op de huidige orde. Door de samenwerking met de Omgevingsdiensten en de komst van de Omgevingswet, de Wet Kwaliteitsborging voor het Bouwen en de Wet VTH is de omgeving van risicobeheersing sterk in verandering. Met het instrumentarium in de Omgevingswet zullen taakverdeling en rollen op diverse schaalniveaus gaan veranderen en dat heeft gevolgen voor de manier van samenwerken in de keten. Naast inhoudelijke kennis van de wet- en regelgeving, zullen we als brandweer onze positie moeten kiezen in dit nieuwe speelveld, helder moeten maken hoe wij als betrouwbare partner willen samenwerken en

van meerwaarde zijn voor het bevoegd gezag. Maar ook wat dat betekent voor onze eigen organisatie, werkprocessen en het 'omgevingsmanagement'. We voeren een impactanalyse uit naar de effecten van het nieuwe omgevingsrecht op de Veiligheidsregio en vertalen de bevindingen naar een plan van aanpak voor het 'omgevingsrechtproof' maken van de brandweerorganisatie.

Wat gaan we doorontwikkelen?

4 Bewegen van regel- naar risicogericht werken zodat we door differentiatie van risico's en vanuit onze specifieke deskundigheid ons kunnen richten op het bevorderen van de fysieke veiligheid bij (vooral) complexe risico's in de samenleving.

Met *Brandweer over morgen* is er meer nadruk komen te liggen op het voorkomen en beheersbaar maken van incidenten. Dat vergt niet alleen het toepassen van regels, maar vooral ook het scherp in beeld brengen en afwegen van risico's, het zoeken naar maatregelen die de veiligheid bevorderen, het motiveren van anderen die het verschil kunnen maken en het beïnvloeden van (risicovol) gedrag en een heldere verantwoordelijkheidsverdeling tussen burgers, bedrijven en overheid. Met het programma *RemBrand* bevorderen we de komende jaren de brandveiligheid verder door zwakke schakels in de keten te versterken. De strategie daarbij is zoeken naar winstpotentie: welke factoren zijn relatief eenvoudig te verbeteren en welke actoren zijn relatief gemakkelijk aanspreekbaar? Ook bewegen we met *RemBrand* van objectgerichte naar gebiedsgerichte opkomsttijden, hetgeen beter aansluit op de brandweerpraktijk. Verder zullen we, zowel intern als in samenwerking met partners, werken aan het toepassen van de ontwikkelopgaven uit de Visie Risicogerichtheid.

1.2.2 (Brand)veilig leven

'Samenwerkingsgericht professionaliseren'

Sinds *Brandweer over morgen* besteden we veel meer aandacht aan het voorkomen van incidenten door het vergroten van het (brand)veiligheidsbewustzijn en het verhogen van de zelfredzaamheid van burgers en bedrijven. Afhankelijk van de risico's en risicogroepen, helpen onze brandweermensen met het bieden van handelingsperspectief: hoe voorkom ik een incident en wat doe ik als het toch fout gaat? Hij stemt daarbij af op verschillende doelgroepen, levert maatwerk en werkt samen met partnerorganisaties die op hún terrein dichtbij de burger staan. Een open houding, empathie en wederkerigheid kenmerken zijn relatie met de burger. Door de ooghalen heen tekent zich een duidelijke verandering af: van 'zelf doen' naar 'via anderen doen'. Via onze eigen brandweercollega's beschikken we over 30.000 ambassadeurs in de lokale gemeenschap die een goede basis voor samenwerking kunnen leggen. Dat vraagt om een nieuwe manier van binnen- en buitenwereld aan elkaar koppelen. Onze vakman van de toekomst is niet alleen deskundig op zijn eigen vakgebied, maar kijkt ook verder en breder naar de afstemming met collega's en externe omgeving. En door intensiever samen te werken met collega's en met andere partijen die midden in de samenleving staan, zullen we nog meer effect bereiken. Verbinding zoeken met deze partijen en de maatschappelijke vraagstukken die spelen, maakt dat we elkaar gaan versterken. En daarbij gaan we op zoek naar samenwerking op het steeds poreuzer wordend grensvlak tussen (spoedeisende) zorg en veiligheid en naar wat dit betekent voor onze taak- en rolopvatting. Ons fijnmazige netwerk van kazernes in de lokale gemeenschap kan dienen als experimenteerruimte voor nieuwe hulpverleningsconcepten in het netwerk van First Responders. Een van de voorbeelden is de investering in 'basic life support' door het optuigen van meer fijnmazige AED-netwerken (door brandweer en/of andere partijen) als snelle, aanvullende hulp

bij reanimatie door de professionele ambulancezorg. Dit past bij een brandweer die er niet alleen is om te blussen, maar van waarde kan zijn in een bredere maatschappelijke context. In de afstemming op de omgeving realiseert zich het maatschappelijk rendement.

Wat gaan we doorontwikkelen?

5 (Brand)veiligheidsbewustzijn en zelfredzaamheid burgers en bedrijven vergroten zodat we als samenleving vaker incidenten voorkomen en weten 'wat te doen' als het toch mis gaat.

De komende jaren brengen we focus aan in onze ambities. (1) We richten onze aanpak op zorgvuldig gekozen risico- en kansgroepen zoals ouderen, verwarde personen, éénoudergezinnen, studenten en brandstichters. Door onderzoek leren we de risico- en kansgroepen beter kennen. Van de interventies die we toepassen willen we de effecten kennen. (2) We werken daarbij intensief en professioneel samen met beïnvloeders in dat specifieke veld. Daarvoor is het nodig dat we gaan denken vanuit de belanghebbende, vanuit de omgeving en vanuit verantwoordelijkheden. En dat we hier strategisch over gaan adviseren. We zetten een pad uit om ons hierin verder te bekwamen en een professionele samenwerkingspartner te worden. (3) We stimuleren innovaties op het gebied van producten die de (brand)veiligheid in woningen vergroten. Dit doen we door samen te werken met onderwijs en bedrijven en door het bieden van een platform waar innovaties een podium krijgen. (4) Ook investeren we in uniformiteit en kwaliteit in kennis en kunde van brandweermensen die werken aan '(Brand)veilig leven' om onze inspanningen in de samenleving nog effectiever te laten zijn. De komende jaren werken we aan een inhoudelijk curriculum voor verschillende rollen binnen dit vakgebied en daarop aansluitend nemen we regie in de organisatie en inkoop van opleidingen en trainingen.

1.2.3 Incidentbestrijding

'Voor elke taak een juiste maat; vraaggericht uitrukken, risicobewust inzetten, innovatief bestrijden'

De uitruk wordt allereerst sterk bepaald door de vraag die vanuit de maatschappij, steeds weer en steeds anders, gesteld wordt. Die hulpvraag is divers en het antwoord is dan ook flexibel. Luisteren naar de vraag is daarbij het startpunt; het formuleren van het juiste antwoord is onze verantwoordelijkheid en expertise. De daadwerkelijke inzet baseren we op kennis en kunde, waarbij de arbeidshygiëne een steeds vanzelfsprekender aandachtspunt binnen de taakuitoefening is en arbeidsveiligheid een groot goed. Ook nu we in steeds grotere mate te maken krijgen met hoge geweld- en veiligheidsrisico's, zoals terrorismegevolgbestrijding. Deze ontwikkeling noodzaakt ons terug te vallen op een aantal basis uitgangspunten, die iedere brandweereenheid hanteert, zoals opgetekend in een 'Commanders Intent'. Een aanpak gestoeld op improvisatie en risicobewustzijn; er zijn immers geen passende procedures voorhanden.

De feitelijke bestrijding is gestoeld op de laatste inzichten en modernste technieken. De basis hiervoor ligt in de doorontwikkeling van de brandweerdoctrine. We kijken met een open blik naar buiten en onderzoeken wat en wie ons kan helpen als het erop aankomt. Hiervoor wordt binnen en buiten de overheid gezocht naar samenwerking. Water blijft een belangrijk middel voor de incidentbestrijding, maar alleen met meer en juiste informatie verhogen we de effectiviteit. En daar waar de straalpijp tekortkomt, kan de robot ons mogelijk helpen. Ook hierbij wordt nadrukkelijk naar buiten gekeken, naar ook andere sectoren in onze maatschappij. We gaan de steeds complexere kennis die wij aanreiken vertalen naar eenvoudige handreikingen, die toepasbaar zijn in complexe situaties, die per brandweerman af en toe voorkomen, maar wel wekelijks in Nederland. Daarmee willen we de veiligheid verhogen en de inspanningen

voor opleiden en oefenen verminderen. En tenslotte, Incidentbestrijding doe je ook al lang niet meer alleen; het antwoord op de vraag uit de maatschappij kan soms (beter) niet door elke regio afzonderlijk gegeven worden. Voor echte specialismen heb je specialisten nodig (GBO **SO**), voor een grote vraag elkaar (**GBO SO**). Kortom, Incidentbestrijding verbreedt, verdiept en differentieert. In de breedte speelt onze vangnetfunctie met de AED als voorbeeld. De verdieping krijgt duidelijk vorm via de specialismen Technische Hulpverlening, Natuurbrandbeheersing, Logistiek en Ondersteuning en Incidentbestrijding Gevaarlijke Stoffen. En de differentiatie zien we terug in de keuze dat niet elke regio meer voor alles aan de lat staat; het risicoprofiel is daarbij het uitgangspunt, net als samenwerking. Wel bepalen we landelijk de basics voor de incidentbestrijding en spreken gezamenlijk af vanuit welk kader diversiteit mogelijk is. Daarmee voorkomen we dat de veiligheid in het geding komt of ons imago beschadigd raakt.

Wat gaan we doorontwikkelen?

6 Flexibel uitrukken en inzetten zodat we onze middelen op maat afstemmen op de risico's in en hulpverleningsvraag vanuit de samenleving.

We gaan in de regio's verder met invulling van het landelijke kader 'Uitruk op Maat'. De ervaringen die daarmee opgedaan worden benutten we als input voor evaluatie van het kader (zoals nu geldt voor brand) en in het verlengde daarvan verkennen we de mogelijkheden tot maatwerk binnen onze andere vormen van hulpverlening. Daardoor worden we minder afhankelijk van vaste patronen en ontstaat ruimte om naar behoefte gecontroleerd af te wijken van de standaard. Daarmee ontstaat eenheid in het nodige en vrijheid in het onzekere. Inzetten doen we op basis van nieuwe en beproefde tactieken via de doorontwikkeling van het kwadrantenmodel. Daarmee maakt de

brandweer de sprong van een 'experience based' naar 'evidence based' kennisniveau in de uitwerking van onze brandweerdoctrine. We willen de voordelen van de technologische ontwikkeling benutten voor het omgaan met de toenemende complexiteit. Denk bijvoorbeeld aan de toepassingsmogelijkheden van robotica en sensortechnologie. Door meer te investeren in nieuwe technologieën verminderen we de druk op de repressieve organisatie, beroeps en vrijwilligers.

Wat gaan we doorontwikkelen?

7 Veilig en schoon werken zodat we ons personeel optimaal beschermen bij blootstelling aan werkgerelateerde risico's.

De technologische ontwikkeling neemt een enorme vlucht. Naast kansen brengt dat ook nieuwe risico's met zich mee. We zullen de komende jaren investeren in wetenschappelijk onderzoek naar dergelijke risico's. Het kwadrantenmodel is een belangrijke innovatie als het gaat om het vergroten van de arbeidsveiligheid. We zullen de komende jaren blijven investeren in de doorontwikkeling ervan. Het onderzoeksthema 'blootstelling aan rook' staat op de agenda en we zullen op basis van de uitkomsten aanbevelingen doen voor passende werkprocedures, persoonlijke beschermingsmiddelen, en inzettechnieken en -tactieken.

Wat gaan we doorontwikkelen?

8 Voor en met elkaar samenwerken zodat we effectief en efficiënt het grootschalig en specialistisch brandweeroptreden gaan organiseren.

Voor het bestrijden van risico's met een kleine kans en groot (maatschappelijk/bestuurlijk) effect organiseren we landelijke samenwerking op het gebied van

grootschalig (GBO) en specialistisch brandweeroptreden (SO). Via het programma GBO SO zijn afspraken gemaakt over interregionale samenwerking en worden de (bestuurlijk vastgestelde) specialismen uitgewerkt in visies en operationele structuren. De volgende specialismen zijn voorzien: Technische Hulpverlening, Natuurbrandbeheersing, Logistiek & Ondersteuning en Incidentbestrijding Gevaarlijke Stoffen.

1.3 Vakmanschap versterken

‘Personaliseren van de vakbekwaamheid en optimaliseren van de kennis-circulatie’

Zonder onze medewerkers en hun vakmanschap is ons fundament niet solide. Het zijn onze vakbekwame mensen die de vraag- en risicogerichte brandweezorg ten uitvoer brengen; zij maken het waar. Willen we impulsen geven aan een toekomstbestendige organisatie, dan is het noodzakelijk het vakmanschap te versterken en dit aan te laten sluiten bij dat wat de veranderende samenleving van ons verlangt. Er liggen immers grote uitdagingen voor onze mensen om de ambities uit de brandweerdoctrine te realiseren. Hierdoor wordt het brandweerwerk veelzijdiger en ook complexer. Dat vraagt om een breder scala aan competenties en de doorontwikkeling naar een vakmanschap nieuwe stijl. Deze ontwikkeling mag niet leiden tot een ongecontroleerde stapeling van opleiden, bijscholen, trainen en oefenen. Sterker nog, er ligt een opgave de al lopende stapeling te vereenvoudigen, waardoor bijvoorbeeld de oefenbelasting van vrijwilligers afneemt. Dat vraagt om differentiatie en specialisatie in kennisontwikkeling en vakbekwaamheid. Onder het motto ‘sterk in je werk’ streven we naar het personaliseren van het leren. De vakman (in wording) is steeds meer zelf aan zet bij het vakbekwaam worden en blijven. Daarbij is er ruimte te differentiëren in inhoud, leermiddelen, werkvormen, toetsing, tijdstip, tempo en/of plaats. Uiteraard gaat het wel om effectief leren, zowel qua inhoud als proces. Persoonlijk leren,

teamleren en organiseren zijn in balans. Daarbij hebben we veel aandacht voor de professionele ruimte van onze medewerkers en sturen op vertrouwen en vakmanschap. Een andere uitdaging van de toenemende veelzijdigheid en complexiteit van ons ambacht is het optimaliseren van de kennis-circulatie: het proces van kennis ontwikkelen, makelen, overdragen en erop reflecteren binnen de organisatie als ook in de keten van partners in veiligheid.

Wat gaan we doorontwikkelen?

9 Invoeren en onderhouden van een vitaal brandweeronderwijsstelsel zodat we optimaal gaan inspelen op de vraag naar differentiatie en specialisatie in kennisontwikkeling en vakbekwaamheid.

Voor het succesvol bouwen aan een vitaal onderwijsstelsel zullen we de komende jaren blijven investeren in de kwaliteit van vakbekwaam worden en blijven als ook de kwaliteit van initiële opleidingen. We maken brancheafspraken om het nieuwe stelsel uniform uit te kunnen voeren en door te ontwikkelen. We stellen een landelijk kader voor het bouwen van een digitale infrastructuur beschikbaar aan de regio's, zodat we op termijn op elk gewenst niveau – individueel, team of organisatie – waardevolle informatie gaan ontsluiten over te ontwikkelen of te oefenen competenties. Door toepassing van nieuwe, innovatieve instrumenten als een elektronische leeromgeving, het (virtueel) realistisch oefenen en ‘action learning’ gaan we de effectiviteit van het bekwaam worden en blijven vergroten. Verder investeren we in toegepast en wetenschappelijk onderzoek en het innoverend vermogen van de brandweer. Het vak is namelijk vooral gebaseerd op ervaringskennis en die is incompleet. Een ontwikkeling van ‘experience based’ naar ‘evidence based’ kennis is daarom nodig. We optimaliseren tevens de kennis-circulatie door het stroomlijnen en synchroniseren van kennisprocessen.

2 BETROUWBAAR PARTNERSCHAP

(Brand)veiligheid is steeds vaker het resultaat van de activiteiten van vele betrokkenen. We zien toetreding van nieuwe partijen, vooral aan de voorkant van de veiligheidsketen, overheveling van taken naar private partijen, maar ook verschuivingen op het maatschappelijke middenveld van traditionele belangenorganisaties naar kortstondige verbanden van burgers die een bepaald belang behartigen. Dat leidt tot een nieuwe orde en verantwoordelijkheidsverdeling bij het organiseren van veiligheid. Dit betekent ook dat meer inzicht in en het beter inschatten van risico's en risicogroepen nog belangrijker wordt. De roep groeit om meer te investeren in business intelligence en het alliantievermogen van de brandweer. Immers, op basis van grondige informatie kunnen we samen met onze partners keuzes maken wie op welke manier de risico's het meest adequaat kan beïnvloeden ondersteund vanuit een gezamenlijke communicatiestrategie.

2.1 Alliantievermogen

‘Vanuit gedeelde ambitie betrouwbaar netwerken’

Het nastreven van onze doelen in deze dynamische omgeving vraagt dan ook om een impuls van ons alliantievermogen. Het uiteindelijke resultaat is de uitkomst van een proces van co-creatie met partners op basis van gemeenschappelijk gevonden ambities. Wat ons hierbij kan helpen is het grote aantal vrijwilligers dat werkzaam is bij mogelijke partners in relevante netwerken. Het is helder dat met name de activiteiten in het kader van ‘(brand)veilig leven’ niet door de brandweer alleen kunnen en hoeven worden uitgevoerd. Ministeries, andere (gemeentelijke) diensten, woningbouwcorporaties, verenigingen van eigenaren, verzekeringsmaatschappijen, brandwondenstichting, zorginstellingen, branche-organisaties en buurtorganisaties kunnen in een netwerkorganisatie worden gezien als natuurlijke partners van de brandweer. Hoopgevend is dat de gewenste netwerken daadwerkelijk beginnen te ontstaan. Zo wordt binnen het netwerk Brandveilig leven gesproken over een gezamenlijke aanpak, terwijl vrijwel dezelfde netwerkpartners, aangevuld met brancheorganisaties, waterleidingmaatschappijen en KWR, werken aan het op de kaart zetten van woningsprinklers. Hier moeten we meer gebruik van gaan maken. Vaker naar buiten treden, actief op

zoek naar partners die met ons kunnen optrekken, draagt bij aan het bereiken van onze doelen. We houden natuurlijk rekening met de mogelijkheden en onmogelijkheden van de betrokken partijen. Daarbij leveren wij brandweezorg die passend is: brandweezorg op maat. Een netwerkende brandweer helpt ons onze (toekomstige) rol verder vorm te geven en een betrouwbare partner te zijn.

Daarnaast gaan we ook meer meebewegen met de veerkracht en energie uit de samenleving zelf, waarin partijen hun eigen doelen omtrent veiligheid nastreven. Want er ontstaan in de publieke ruimte allerlei nieuwe vormen van initiatief. Minder overzichtelijk, drukker en gevarieerder. Zelforganisatie en doe-het-zelf productie van publieke waarde – bijvoorbeeld je eigen energie opwekken, studenten als buddy voor minder zelfredzame ouderen in woonprojecten, maar ook buurtinitiatieven voor een veiliger wijk – komen steeds vaker voor. Voor de overheid, en dus ook voor de brandweer, roept dit de vraag op wat te doen met zelforganisatie en pop-up publieke waarde. Hoe te handelen in het publieke domein dat volloopt met private initiatieven, spontaan, vaak zonder eenduidige richting of herkenbaar aanspreekpunt en zonder vastomlijnd plan of agenda? Het openen van de deuren van onze kazernes als ontmoetingsplek voor zelforganisatie en sociaal maatschappelijk ondernemerschap rond het thema veiligheid is een eerste stap: het fijnmazige netwerk van lokale posten als laagdrempelige broedplaatsen voor publieke

waarde. We gaan op zoek naar voorbeeldige praktijken en doen mee waar het kan of moet. Landelijk zoeken we de aansluiting met maatschappelijke vraagstukken, regionaal leveren we maatwerk in de uitvoering.

Wat gaan we doorontwikkelen?

- 10 Meebewegen met de veerkracht en energie uit de samenleving zodat we vanuit betekenisvolle verbinding ontwikkelingen 'buiten' gaan koppelen aan de doelen van onze brandweerorganisatie.**

Voor de brandweer gaat het dan om het herkennen van de ontwikkeling en het aangaan van een betekenisvolle verbinding met partijen die anders dan de overheid zijn. Niet vanuit een blanco agenda, het gaat er om die ontwikkelingen buiten te koppelen aan de doelen die wij als brandweer zelf hebben. Dat betekent dat de relatie tussen brandweer en samenleving tweezijdig wordt. Niet alleen door op het niveau van concrete resultaten tot een convenant te komen, maar ook door op het niveau van achterliggende bedoelingen elkaar te (h)erkennen, te vinden en samen op te trekken. We gaan deze vorm van 'netwerkend co-creëren' nader onderzoeken en uitwerken.

2.2 Business Intelligence

'Gericht verzamelen, analyseren en duiden van data en informatie zodat de brandweer slimmer en transparanter haar doelen kan bereiken'

De veranderende rol van de brandweer bij het creëren van een (brand)veilige omgeving vraagt ook om het ontwikkelen van een sterke informatiepositie. Dat betekent meer investeren in het op orde brengen

van onze business intelligence. Om relevante informatiebronnen bij netwerkpartners te ontsluiten en inzetbaar te maken voor operationeel gebruik, zijn ook specifieke competenties nodig; andere dan die nu bij de brandweer aanwezig zijn. Een volgende stap is de informatie en kennis samen te voegen en te onderzoeken welke bijdrage elk element aan de (brand) veiligheid als totaal levert. Door de dynamiek in onze samenleving en de effecten daarvan op de risico's, is het noodzakelijk blijvend te investeren in het op orde brengen en houden van de kwaliteit van de data en van de informatie infrastructuur. Dit gaat dus verder dan het genereren van een dashboard voor managers. Het gaat om intelligence die daadwerkelijk toepasbaar is op de werkvloer, bijvoorbeeld om gericht goede voorlichting te kunnen geven of om bij te dragen aan een effectieve en veilige inzet.

Wat gaan we doorontwikkelen?

- 11 Sterke informatiepositie ontwikkelen zodat we samen met onze partners effectieve en efficiënte keuzes gaan maken over de meest geschikte brandweezorg.**

Met het landelijke programma BI geven we inhoud aan deze ambitie. De focus van het programma ligt de komende jaren op een goede opzet en hergebruik van informatie- en analysemodellen, algoritmes en slimme manieren om data om te zetten in informatie voor de eindgebruiker. Want al met al is (brand)veiligheid een complex en dynamisch geheel. We werken aan het landelijk ontsluiten van incidentgegevens van de 25 regio's en deze te aggregeren voor zaken als brandonderzoek en onderzoek naar grootschalig optreden. Tevens kan deze landelijke dataset helpen bij het eenvoudiger landelijk analyseren van opkomsttijden en aantallen incidenten. Het is daarmee nog geen 'state-of-the-art-BI', maar wel een belangrijke randvoorwaarde voor de verdere doorontwikkeling

ervan. Want de combinatie van steeds snellere rekenkracht van computers en slimmere technieken voor data- en documentanalyse biedt veel kansen voor informatiegestuurd en risicogericht werken. Meer dan op het vlak van de techniek ligt hier voor de brandweer een uitdaging in de betekenisgeving en validatie van de geautomatiseerd gegenereerde risicoanalyses en scenario's. Data voorspellen de toekomst. Het gaat daarbij om gericht analyseren van data en informatie zodat de brandweer slimmer haar doelen kan bereiken. Business intelligence zal zich de komende jaren bij de brandweer krachtig moeten ontwikkelen om de beloftes van de techniek daadwerkelijk waar te gaan maken. Bovenstaande ambitie maakt integraal onderdeel uit van de BI ontwikkeling van de Veiligheidsregio's.

BIJLAGE 1

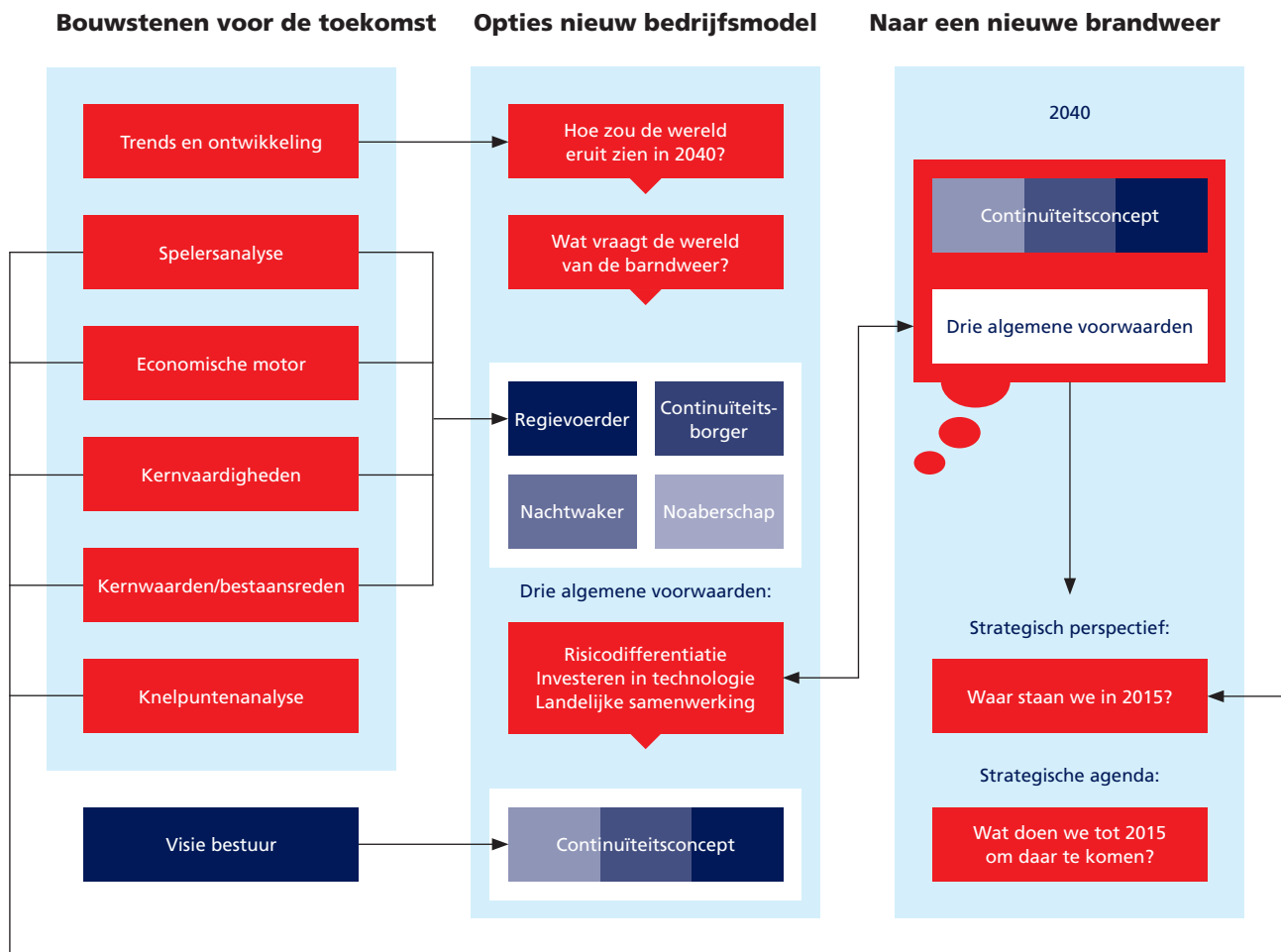
Ontwikkelopgaven en speerpunten

In onderstaande tabel staan de ontwikkelopgaven en speerpunten 2018-2022 om de strategische doctrine verder te versterken.

Brandweer in balans	Mens(en)werk in balans	Brandweervak en middelen in balans	Systeem- en leefwereld in balans	Beeldvorming en werkelijkheid in balans
Kernopgave	Vraag- en risicogerichte brandweezorg als een gezamenlijke inspanning van burgers, partners, bestuur en brandweer die erin resulteert dat de burger de hulp ontvangt die tegemoet komt aan zijn wensen en verwachtingen en die tevens voldoet aan onze professionele standaarden en politiek bestuurlijke uitgangspunten en randvoorwaarden.			
Ontwikkeldoel	Vraag- en risicogerichte brandweezorg vanuit een slimme en efficiënte inzet van mensen en middelen, ondersteund door een versterkt alliantievermogen en BI.			
Primaire processen	Risicobeheersing	(Brand)veilig leven		Incidentbestrijding
Ontwikkeldoel	Risicogericht werken en adviseren	Samenwerkingsgericht professionaliseren		Vraaggericht uitspreken, risicobewust inzetten, innovatief bestrijden
Speerpunten	– ‘Omgevingsrechtproof’ maken van de brandweerorganisatie – Bewegen van regel- naar risicogericht werken	– (Brand)veiligheidsbewustzijn en zelfredzaamheid burgers en bedrijven vergroten		– Flexibel uitspreken en inzetten – Veilig en schoon werken – Voor en met elkaar samenwerken
Ondersteunende processen	Vakmanschap		Mens(en)werk	
Ontwikkeldoel	Personaliseren van de vakbekwaamheid en optimaliseren van de kenniscirculatie		Een flexibele en goede balans tussen mens en werk in ons streven naar duurzame inzetbaarheid	
Speerpunten	– Invoeren en onderhouden van een vitaal brandweeronderwijsstelsel		– Meervoudig organiseren van het werk – Mentale veerkracht organiseren	
Randvoorwaarden	Alliantievermogen		Business Intelligence	
Ontwikkeldoel	Vanuit gedeelde ambitie betrouwbaar netwerken		Gericht verzamelen, analyseren en duiden van data en informatie zodat de brandweer slimmer en transparanter haar doelen kan bereiken	
Speerpunten	– Meebewegen met de veerkracht en energie uit de samenleving		– Sterke informatiepositie ontwikkelen	

BIJLAGE 2

De strategische innovatiecyclus



© Prof. T. van Someren. Het proces waarlangs de nieuwe bedrijfsmodel is ontwikkeld
(Bron: Brandweer over morgen, 2010)

BIJLAGE 3

Strategisch meerjarenperspectief 2010 - 2015

Samenvattend kenschetsen de volgende twee doelen de beweging die de brandweer de komende jaren gaat maken.

Doel 1: Het Continuïteitsconcept als 'stip aan de horizon'

De notitie Strategisch Perspectief 2015 is de eerste stap in de richting van het Continuïteitsconcept voor 2040. Het doel is 'brandveilig leven' door te ontwikkelen naar 'veilig leven'. Alle vernieuwingen samen leiden tot een nieuw bedrijfsmodel voor de brandweer.

Doel 2: Denken en doen in termen van 'maatschappelijk rendement'

De brandweer zal de komende jaren steeds meer gaan sturen op 'maatschappelijk rendement'. Dit betekent dat gekozen gaat worden voor activiteiten die in relatie tot de kosten voor de samenleving het hoogste rendement opleveren. Het denken in termen van outcome kan gezien worden als een heel andere benadering van (brand) veiligheid. Logischerwijs moeten hier ook nieuwe instrumenten voor worden ontwikkeld.

Binnen deze doelen kunnen onderstaande zeven kernpunten worden benoemd.

Kernpunt 1: Nieuwe doctrine Brandveiligheid

Het brandveiligheidsdoel wordt binnen de nieuwe doctrine geformuleerd in termen van "minder incidenten (branden), minder slachtoffers en minder schade". Om dit te bereiken zal de brandweer zich meer gaan richten op de feitelijke risico's. Hiervoor is goede informatie noodzakelijk over onder meer brandoorzaken, risicoprofielen en risicogroeperingen. De nadruk komt hiermee meer te liggen op het voorkomen en beheersbaar maken van branden en incidenten dan op de bestrijding. Burgers en gebouweigenaren hebben in dat kader eigen verantwoordelijkheden. De brandbestrijding kan op basis van die gespreide verantwoordelijkheid worden geïnnoveerd.

Kernpunt 2: De inrichting van een landelijk samenwerkingsverband voor de brandweer

Om te komen tot meer eenheid en het hoofd te kunnen bieden aan de problematiek van de specialismen, wordt gestreefd naar optimale landelijke samenwerking. Elke activiteit moet op zijn eigen, optimale schaalniveau worden georganiseerd. De inbedding in lokale organisaties blijft in de nieuwe filosofie behouden, maar een belangrijke rol is ook weggelegd voor nieuwe, interregionale steunpunten. Veel efficiency kan daarnaast worden bereikt door op landelijk niveau Shared Service Centra in te richten. 'Eenheid in verscheidenheid' wil niet zeggen dat niet met één gezicht naar buiten kan worden opgetreden. De brandweer zal meer als (onderdeel van een) netwerkorganisatie gaan opereren.

Kernpunt 3: Werken volgens risicodifferentiatie: 'Eenheid in verscheidenheid'

Risicodifferentiatie is een van de basisvoorwaarden om te komen tot een nieuwe brandweer. Tot nu toe golden uniforme, vaak zware normen en standaards voor alle korpsen in het land. In de nieuwe situatie wordt meer gekeken naar typisch regionale risico's en kenmerken. Met risicodifferentiatie kan voor elk veiligheidsrisico een bij het risico en de omgeving passende oplossing worden geformuleerd.

Kernpunt 4: Gebruik maken van bestaande en toekomstige moderne technologieën

Technologische ontwikkelingen creëren extra risico's, maar tegelijkertijd kunnen er risico's aan de voorkant mee worden verminderd. Denk aan woningsprinklers en anti-botssystemen in het verkeer. Door meer te investeren in dit soort technologieën kan de druk op de repressieve organisatie worden verminderd.

Kernpunt 5: Intensivering van kennisontwikkeling en informatievoorziening

Om de brandweer klaar te maken voor de toekomst is research en development van groot belang. Meer wetenschappelijk, fundamenteel, experimenteel en empirisch onderzoek is noodzakelijk om de fysieke veiligheid beter in beeld te krijgen, te innoveren en voor te bereiden op (het voorkomen van) continuïteitsrisico's. Landelijke samenwerking en brandonderzoeksteams zijn hierbij van groot belang. Ook samenwerking met andere kennisinstituten is noodzakelijk. De vernieuwing van de brandweer leidt tot een versterking van de rode kolom. Daarnaast blijft de brandweer steeds op zoek naar zinvolle allianties die bijdragen aan het maatschappelijk rendement.

Kernpunt 6: Visie op crisisbeheersing als uitgangspunt

De brandweer zet voor de komende jaren in op verbreding van samenwerkingsverbanden, zelfredzaamheid en kennis van haar eigen processen. Daarmee moet in interdisciplinair verband een stevige basis kunnen worden gelegd onder de crisisbeheersing.

Kernpunt 7: Vrijwilligheid als belangrijkste basis voor lokale inbedding

Vrijwilligers blijven de basis voor de lokale brandweezorg. De lokale inbedding is een voorwaarde voor een effectieve uitvoering van de basiszorg en voor uitbreiding van het dienstenpakket in het kader van 'noaberschap' en 'brandveilig leven'. Doordat kennisintensieve taken worden ondergebracht bij een landelijke samenwerkingsorganisatie, wordt de brandweezorg voor lokale brandweerkorpsen weer overzichtelijk. Hierdoor blijft het voor vrijwilligers interessant om gemotiveerd hulpverleningswerk te verrichten en daar voldoening uit te halen. Door de nieuwe diensten ontstaan tevens mogelijkheden om ook andere vormen van vrijwilligheid te ontwikkelen. Bijvoorbeeld zorg- en voorlichtingstaken.

VERANTWOORDING

Deze landelijke agenda brandweezorg is opgesteld in opdracht van de Raad van Brandweercommandanten (RBC).

Colofon

Dit is een uitgave van Brandweer Nederland

Kemperbergerweg 783
6816 RW Arnhem

Postbus 7010
6801 HA Arnhem

T (026) 355 24 55

F (026) 351 50 51

E info@brandweernederland.nl

I www.brandweernederland.nl

Eindredactie

Team Communicatie

Vormgeving

OudZuid Ontwerp mediavormgevers

Eindversie februari 2018

