

De netwerksamenleving

De energieke samenleving

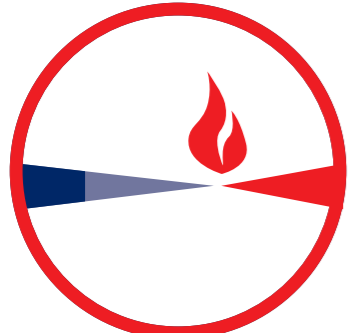
De technologische samenleving

De fysieke leefomgeving

De werkende samenleving



Innovatief samenwerken



Risicogericht werken



Voor elke taak de juiste maat



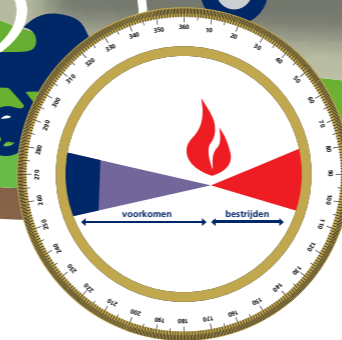
Vakmanschap versterken



Vitale medewerker en organisatie



Partners in netwerken



Brandweezorg op maat



Duurzame inzetbaarheid

Trends in de samenleving



De fysieke leefomgeving

De verstedelijking zet door en gaat gepaard met groei, maar ook met uitdagingen op het gebied van energie, leefmilieu, veiligheid en mobiliteit. De landelijke regio krimpt en ontwikkelt zich tot een zelfdragend systeem. We zien de opkomst van duurzame economieën met lokale infra- en risicovraagstukken. Ook de leefomgeving verduurzaamt. Toepassing van nieuwe bouwwijzen en -materialen en technologische ontwikkelingen in het verkeer neemt een vlucht (denk bijvoorbeeld aan complexe hoogbouw, energieneutraal bouwen, elektrische en zelfrijdende auto's of aardgasbussen). De risico's waar de brandweer mee te maken krijgt, worden hierdoor steeds dynamischer in tijd, plaats, grootte en soort. Nederland is veilig. Maar willen we het veilig houden, dan zal de brandweer zich ook op deze moderne risico's moeten richten. De burger mag van de brandweer een passend en professioneel antwoord verwachten als het gaat om kwaliteit van (brand)veiligheid.



De energieke samenleving

We bewegen naar een horizontale democratie, waarin we meer regelen in kleine kring. Mensen willen grip krijgen op een wereld in verandering. Er is behoefte aan betrokkenheid bij de eigen gemeenschap. Ze nemen vaker zelf initiatieven voor een betere leefomgeving. Niet iedereen is in staat om mee te doen met deze 'doe-democratie'. Er ontstaat een groter verschil tussen zelfredzamen en niet-zelfredzamen, mede door de (dubbele) vergrijzing. Wat brandveiligheid betreft zijn ouderen de grootste zorg in de toekomst. De brandweer beweegt mee met deze trend door in co-creatie met anderen, of als facilitator van initiatieven uit de (lokale) samenleving, te werken aan veiligheid. In deze lijn past ook de ambitie om burgers weerbaar en zelfvoorzienend te maken. De brandweer als verbindende en organiserende actor in de samenleving.



De netwerksamenleving

In een wereld waarin alles en iedereen overall met elkaar verbonden is, ontstaan spontane netwerken van gelijkgestemden die tijdelijk samenwerken aan gemeenschappelijke doelen. Dit geeft het individu autonome macht in zijn vraag naar maatwerk, afgestemd op zijn eigen behoefte. Kennis en informatie wisselt hij steeds sneller uit. Bovendien accepteert hij minder vanzelfsprekend het gezag van personen en instituties. Waar voorheen de overheid boven de samenleving stond, zal ze nu minder autonoom moeten (samen)werken. De brandweer zal in haar streven naar (brand)veiligheidsbewustzijn en zelfredzaamheid onder burgers, en het voorkomen en beheersbaar maken van branden en incidenten, adequaat moeten inspelen op deze ontwikkelingen.



De technologische samenleving

De drijvende kracht van de technologische ontwikkeling zet zich onverminderd voort. Nano-, bio-, informatie- en neurotechnologie raken steeds verder met elkaar verweven. Deze versmelting stelt de mens in staat in te grijpen op het kleinste denkbare niveau. Op tal van terreinen zullen innovaties grote impact hebben, ook op het gebied van (brand)veiligheid. Dat zorgt voor nieuwe risico's, maar biedt ook kansen. Digitalisering, big data, datamining en neurodata maken het beter voorspellen van een verstoring mogelijk. De leefomgeving wordt daarmee zowel slimmer als interactiever. Dat vergroot voor de brandweer de kans om hierop via netwerken te anticiperen of hulp te mobiliseren, zowel preventief als tijdens de bestrijding van incidenten.



De werkende samenleving

De werknemer van de toekomst zit zélf aan het stuur van zijn loopbaan. Hij kijkt bewuster naar wat hij nodig heeft om zijn levensdoelen te verwezenlijken. Een leven lang leren is een belangrijk thema. De vraag of je vitaal, weerbaar en wendbaar genoeg bent om in eigen welzijn en welvaart te voorzien, staat straks centraal. We zien een nieuw soort wederkerigheid: organisatiegrenzen verschuiven, verbanden ontstaan en lossen weer op. Dit leidt tot een verschuiving van Human Resources naar Human Relations. Ook de brandweer zoekt naar de juiste randvoorwaarden voor een goede balans tussen mens en werk in haar streven naar duurzame inzetbaarheid. Om dit waar te maken, zal ze niet alleen nu, maar ook in de toekomst blijven werken aan een organisatie die vakmanschap, bevoegdheid en passie faciliteert.

Ons antwoord



Innovatief samenwerken

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 betekenis krijgt. Tegelijkertijd groeit de groep niet- of verminderd zelfredzamen, voor wie meedoen steeds vaker een uitdaging is. We werken samen met bovenstaande partners om gericht effect te bereiken bij deze risicogroepen. Maar ook om kansgroepen te benaderen, die ons goed kunnen helpen om tot meer veiligheid te komen. Dat vraagt om een nieuwe manier van binnen- en buitenwereld aan elkaar koppelen. Ook zetten we in op innovaties die bijdragen aan brandveiligheid in de leefomgeving van burgers. 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.



Risicogericht werken

In ons werk ligt steeds meer nadruk op het voorkomen en beheersbaar maken van incidenten. Dat vergt niet alleen het toepassen van regels, maar ook het scherp in beeld brengen en afwegen van risico's, zoeken naar maatregelen die de veiligheid bevorderen, motiveren van anderen die het verschil kunnen maken en beïnvloeden van (risicovol) gedrag. Dit alles vanuit een heldere verantwoordelijkheidsverdeling tussen burgers, bedrijven en overheid en een goede adviespositie voor de brandweer in de keten. We richten ons primair op complexe risico's, omdat wij juist op deze risico's vanuit onze integrale deskundigheid van meerwaarde zijn. Om goed te kunnen adviseren is immers kennis nodig van risico's, incidenten en de bestrijding ervan. En om veilig en effectief op te kunnen treden, moeten brandweermensen kennis hebben van preventief aanwezige voorzieningen en de werking daarvan.



Voor elke taak de juiste maat

Het optreden van de brandweer wordt sterk bepaald door de vraag die vanuit de maatschappij, steeds weer en steeds anders, gesteld wordt. Die hulpvraag is divers en ons antwoord dan ook flexibel. Luisteren naar de vraag is daarbij het startpunt; het formuleren van het juiste antwoord is onze verantwoordelijkheid en expertise. Via een krachtige, interne samenwerking tussen risicobeheersing, incidentbestrijding en vakbekwaamheid zoeken we in onze brandweercareer steeds naar de juiste maatvoering. We kiezen voor een integrale, flexibele aanpak van de risico's, soms standaard maar ook met ruimte om hier gecontroleerd van af te wijken. Zo ontstaat eenheid in het nodige en vrijheid in het onzekere.



Vakmanschap versterken

Zonder onze medewerkers en hun vakmanschap is ons fundament niet solide. Het zijn onze vakbekwame mensen die de vraag- en risicogerichte brandweercareer 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. Deze ontwikkeling mag niet leiden tot een onevenredige belasting van werken en leren. Dat vraagt om differentiatie en specialisatie in kennisontwikkeling en vakbekwaamheid, ondersteund vanuit een nieuw en vitaal onderwijsstelsel.



Vitale medewerker en organisatie

De grenzen tussen werk en andere belangrijke aspecten van het leven zullen naar verwachting vervagen, doordat werkenden in de toekomst meer moeten zorgen en leren. Deze combinatie van druk, die nu al wordt ervaren, zal alleen maar toenemen. Daarom zoeken we naar een nieuwe, goede balans tussen mens en werk in ons streven naar duurzame inzetbaarheid. We willen nu en straks de juiste mensen, met de juiste middelen, op de juiste plek beschikbaar hebben om een vitale brandweercareer te kunnen zijn. We faciliteren onze medewerkers in hun ontwikkeling en het veilig uitoefenen van de publieke taak en verleggen het accent van nazorg naar voorzorg om klachten te voorkomen. In het realiseren van deze ambities hebben we oog voor de unieke meerwaarde en het potentieel van onze vrijwilligers.

De uitvoeringsagenda



Partners in netwerken

1. Ontwikkelen landelijke samenwerkingsstrategie
2. Technology watch en samenwerking in innovatie
3. Publiekscommunicatie
4. Borging adviespositie in nieuwe wetgeving
5. Brandweercareerorganisatie 'omgevingsrechtproof' maken
6. Uitvoering Plan van aanpak 'Digitaal stelsel omgevingswet'
7. Onderzoek kenniscirculatie
8. Programma BI Brandweer: competenties verwerven



Brandweercareer op maat

9. Meerjarenonderzoeksprogramma risico- en kansgroepen
10. Uitwerken visie risicogerichtheid
11. Rembrand: gebiedsgerichte opkomsttijden
12. Rembrand: versterken rol gemeenten brandveiligheid
13. Rembrand: overige projecten
14. Evaluatie landelijk kader Uitruk op maat
15. Verkenning verbreding landelijk kader Uitruk op maat
16. Nieuwe visie Grootchalig Brandweeroptreden
17. Ontwikkeling landelijk specialisme Natuurbrandbeheersing
18. Ontwikkeling landelijk specialisme IBGS
19. Ontwikkeling landelijk specialisme Logistiek & Ondersteuning
20. Ontwikkeling visie THV
21. Herziening Visie Waterongevallenbeheersing
22. Evaluatie en actualisatie brandonderzoek
23. Landelijke handreiking bluswaterwatervoorziening



Duurzame inzetbaarheid

24. Vernieuwde Visie op Vrijwilligheid
25. Toekomstscenario's arbeidsrelatiearrangementen
26. Strategisch personeelsinzicht
27. Programma Diversiteit starten
28. Meerjarenonderzoeksprogramma Arbeidsveiligheid
29. Doorontwikkeling Arbocatalogus Brandweer
30. Ontwikkeling Branche-RIE
31. Versterkingsplan Brandweercareeronderwijs
32. Toekomstperspectief Vakbekwaam blijven
33. Visie realistisch oefenen
34. Vakbekwaamheid RB/BVL 'nieuwe stijl'
35. Ontwikkeling gezondheidsmonitor
36. Landelijke evaluatie van PPMO

Alliantievermogen versterken

(Brand)veiligheid is steeds vaker het resultaat van de inspanningen van vele betrokkenen. Het nastreven van onze doelen in deze dynamische omgeving vraagt dan ook een impuls van ons alliantievermogen. Het uiteindelijke resultaat is de uitkomst van een goede samenwerking met partners op basis van gemeenschappelijk gevonden ambities.

1. We werken een samenwerkingsstrategie uit die richtinggevend is voor het werk dat we samen met anderen willen oppakken. We ontwikkelen daarnaast een samenwerkingsgereedheidskist, waarin gezamenlijke producten en communicatie-activiteiten met landelijke koepels of regionale organisaties klaarliggen
2. We richten een kennisplein in voor innovaties die bijdragen aan brandveiligheid in de leefomgeving van burgers. We helpen kleine, slimme initiatieven en 'game changers' op weg en werken mee aan proeftuinen. Daartoe onderzoeken we de opties om als onafhankelijke overheidspartij samen te werken in triple-helix verband met onderwijs, bedrijfsleven en overheid.
3. We zetten ons regionaal en landelijk – samen met partners – in voor publiekscampagnes. In 2018 is het landelijk communicatieplan publiekscampagnes gereed.



Rol brandweer in nieuwe stelsel

De verhouding tussen overheid en samenleving verandert op allerlei terreinen. De nieuwe Omgevingswetgeving speelt hierbij een belangrijke rol. Dit heeft z'n effect op de rol en positie van de brandweer. Wij willen als onafhankelijke en betrouwbare partner blijven samenwerken en van meerwaarde zijn voor het bevoegd gezag.

4. We werken met ministeries aan een goede borging van onze adviespositie in de nieuwe omgevingswetgeving. Zo willen wij als onafhankelijk adviseur van het bevoegd gezag adviseren over de risico's die ertoe doen én kunnen we onze repressieve collega's hier zo goed en veilig mogelijk op voorbereiden.
5. We hebben een scan uitgevoerd van de impact van het nieuwe omgevingsrecht op de Veiligheidsregio. Op basis van de bevindingen maken we een plan van aanpak voor het 'omgevingsrechtproof' maken van onze organisatie.
6. Het ministerie van Infrastructuur en Milieu werkt aan een nieuwe digitale infrastructuur onder de nieuwe Omgevingswet. Om onze (advies)werkzaamheden ook in de toekomst adequaat te kunnen uitvoeren, bereiden wij ons voor op dit digitaal stelsel.

Informatie- en kennispositie versterken

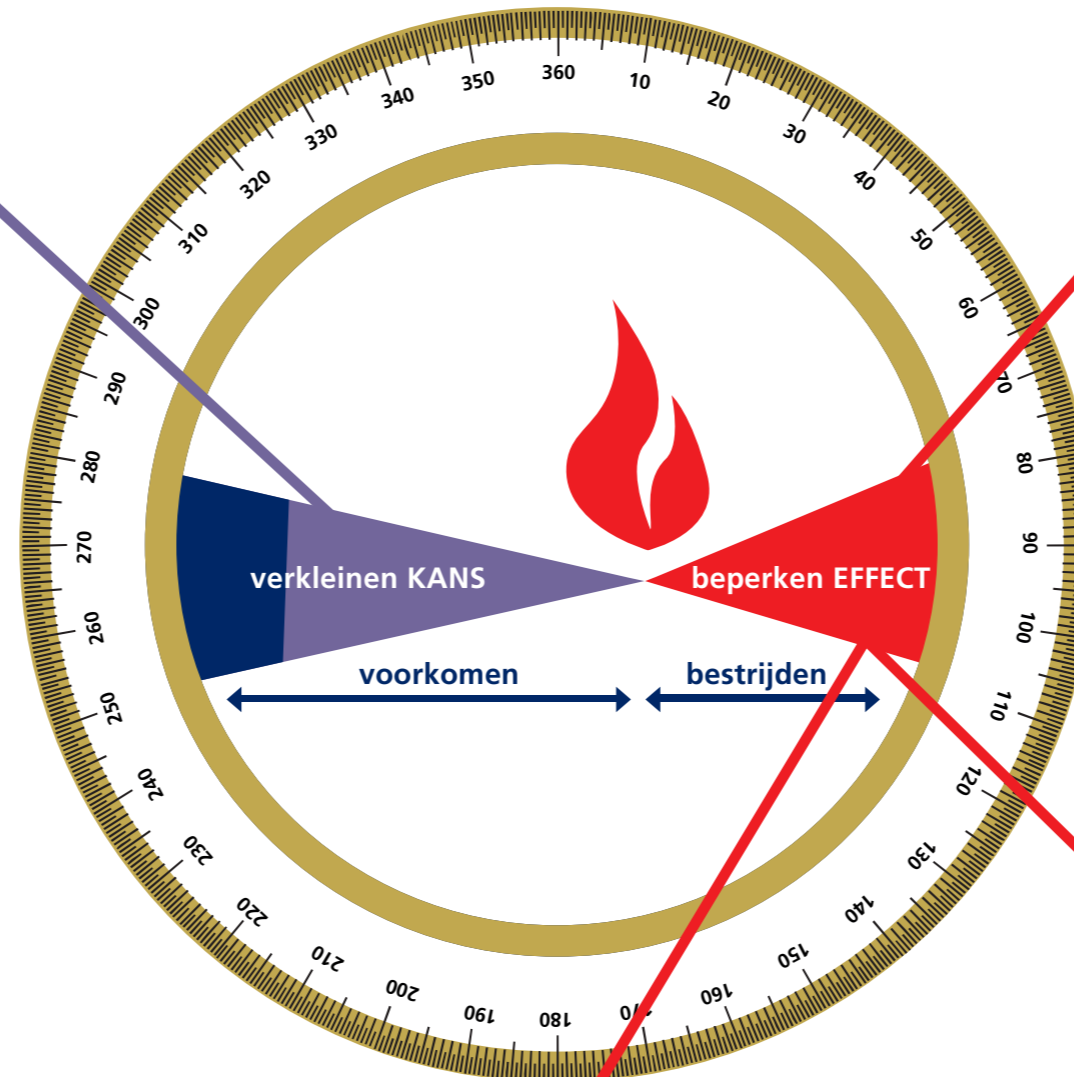
De veranderende rol van de brandweer bij het creëren van een (brand)veilige omgeving vraagt om het ontwikkelen van een sterke kennis- en informatiepositie. We gaan het proces van kennis ontwikkelen, makelen, overdragen en erop reflecteren binnen de organisatie en in de keten van partners in veiligheid verder verbeteren. Daarnaast investeren we in het op orde brengen van onze business intelligence.

7. We onderzoeken de kenniscirculatie tussen opleidingsinstituut IFV en het werkveld met als doel de state-of-the-art onderzoekskennis en waardevolle ervaringskennis vanuit de professionele praktijk optimaal met elkaar te verbinden. Uitkomsten van deze studie passen we toe om voorbeeldige praktijken beter beschikbaar te krijgen voor alle regio's en het IFV.
8. Met het programma BI ontwikkelen we een sterke informatiepositie, zodat we samen met onze partners effectieve en efficiënte keuzes gaan maken over de meest geschikte brandweezorg. Om relevante informatiebronnen bij netwerkpartners te ontsluiten en inzetbaar te maken voor operationeel gebruik zijn specifieke competenties nodig. We gaan deze competenties verwerven, zodat we de juiste mensen op het juiste moment en op de juiste plaats beschikbaar krijgen.

Risicogericht werken

We anticiperen zo adequaat mogelijk op complexe risico's. Daarbij gaat het om beïnvloeding van gedrag, het verhogen van veiligheidsbewustzijn, bijdragen aan continuïteitszorg en dit alles vanuit een heldere verantwoordelijkheidsverdeling tussen burgers, bedrijven en overheid. Brandveiligheid is een verantwoordelijkheid van ons allemaal.

9. Via een meerjarenprogramma doen we wetenschappelijk onderzoek naar zorgvuldig gekozen risico- en kansgroepen. Zo leren we deze groepen beter kennen en krijgen inzicht in effectieve en efficiënte interventies om een brandveilig leven te bevorderen.
10. De Visie Risicogerichtheid geeft de regio's houvast om zich van een regel- naar een risicogerichte werkwijze door te ontwikkelen. We ondersteunen de regio's daarbij met concrete producten en handreikingen en door zorg te dragen voor een effectieve kennisdeling.
11. We introduceren een systematiek met gebiedsgerichte opkomsttijden om de normering van de opkomsttijden van de brandweer beter te laten aansluiten bij de snel ontwikkelende en nieuwe maatschappelijke risico's.
12. We willen bevorderen dat gemeenten brandveiligheid opnemen in hun integrale veiligheidsbeleid. We ontwikkelen een handreiking voor de regio's, waarmee zij gemeenten in hun verzorgingsgebied hierbij kunnen ondersteunen.
13. Via het programma RemBrand richten we ons op factoren en actoren die het verschil kunnen maken, zodat een duurzaam brandveilig samenleving ontstaat. Dit realiseren we via diverse projecten: rookmelders, brandveilig meubilair, brandveiligheid in het regulier onderwijs en kennisontwikkeling.



Voor en met elkaar werken

We organiseren ons landelijk als het gaat om het bestrijden van incidenten met een "kleine kans, maar groot effect". Grootschalig brandweeroptreden geven we samen vorm en we werken voor en met elkaar door het organiseren van landelijke of interregionale, specialistische teams.

16. We ontwerpen een nieuwe visie op grootschalig brandweeroptreden, met realistische en efficiënte afspraken over regio-overschrijdende samenwerking bij grootschalige incidenten.
17. t/m 19. Voor risico's waar complexiteit en impact samenkomen, zetten we in op landelijk georganiseerde specialismen. Hiermee bundelen we kennis en deskundigheid en voorkomen een ongecontroleerde stapeling van opleiden, bijscholen, trainen en oefenen in de regio's. Het gaat qua specialismen naast het al gerealiseerde STH om Natuurbrandbeheersing, IBGS en Logistiek & Ondersteuning.

Incidentbestrijding is maatwerk

De samenleving verandert in hoog tempo. De risico's worden dynamischer in tijd, plaats, grootte en soort. Dat vraagt om maatwerk. We kiezen voor een flexibele en gedifferentieerde aanpak, maar bepalen wel landelijk de basisuitgangspunten voor de incidentbestrijding.

14. We evalueren het landelijk kader 'Uitruk op maat' waardoor we beter zicht krijgen op de mogelijkheden en beperkingen om naar behoefte gecontroleerd te kunnen afwijken van de standaard-uitruk bij brand.
15. We voeren een verkenning uit naar verbreding van het landelijk kader 'Uitruk op maat bij brand', zodat we inzicht krijgen in de verdere mogelijkheden tot flexibilisering van onze andere kerntaken op het gebied van incidentbestrijding.

Vakinhoud in beweging

De complexiteit van de samenleving neemt toe, nieuwe risico's ontstaan, oude veranderen. Dat vraagt om een continue beschouwing van het vak: doen we nog de goede dingen en doen we ze nog goed? Doorontwikkelen wordt een tweede natuur.

20. We ontwikkelen een nieuwe landelijke visie op technische hulpverlening die aansluit bij de vergaande technologisering van de maatschappij.
21. We herzien de huidige visie op Waterongevallenbeheersing. Hierbij betrekken we nadrukkelijk ook de evaluaties van de incidenten in de afgelopen jaren, evenals de resultaten van het onderzoek 'Tweede orde leren van incidenten bij waterongevallen'.
22. We evalueren brandonderzoek en actualiseren de behoeftestelling vanuit de primaire processen voor de komende jaren.
23. Op basis van een landelijke inventarisatie ontwikkelen we nieuwe kaders voor regionaal bluswaterbeleid.

Betrokkenheid

We zijn een organisatie die vakmanschap en passie stimuleert en mensen duurzaam vanuit gedeelde waarden verbindt. Goed in je werk zijn en met plezier bij de brandweer werken, is ons devies.

24. Vernieuwde visie op vrijwilligheid, mede op basis van de uitkomsten van het onderzoek 'Brandweerstatistiek en beleving brandweerpersoneel'. We hebben aandacht voor het feit dat vrijwilligheid meer en meer onder druk staat en zoeken samen naar oplossingen die aansluiten bij de leefwereld van onze brandweermensen.
25. De werknemer van de toekomst wil geen keurslijf, maar mobiliteit via talent- en loopbaanontwikkeling. We ontwikkelen nieuwe criteria voor het selecteren, waarderen en opleiden om de gedeelde waarden voor een toekomstbestendige brandweerorganisatie te bekrachtigen.

Organisatie

We faciliteren onze medewerkers door een goede organisatie van het werk, zodat zij hun vakmanschap deskundig kunnen blijven uitvoeren.

25. Toekomstscenario's voor flexibele arbeidsvoorwaarden. Daarna voeren we op regionaal niveau experimenten uit, op basis van landelijk afgesproken kaders.
26. Strategisch personeelsinzicht via periodieke uitvraag bij regio's om een regionaal en landelijk beeld te krijgen van personeelsopbouw, personeelsontwikkelingen en de invloed van trends op het personeelsbestand van de brandweer in Nederland.
27. Om als organisatie flexibel in te kunnen spelen op ontwikkelingen en in verbinding te staan met de samenleving, is een divers samengestelde organisatie van waarde. Hiertoe start een meerjarig programma Diversiteit.

Gezondheid

Brandweermensen hebben fysiek en mentaal zwaar werk, dat niet geheel zonder risico is. Daarom stimuleren we een gezonde levensstijl, want fit zijn is in ons ambacht van cruciaal belang.

35. Onderzoeksrapport over de ontwikkeling van een gezondheidsmonitor met voorstellen voor een eenduidig gestructureerd gezondheidsmonitoring systeem, verbetering van het preventief arbeidsgezondheidskundig onderzoek, verzameling van individuele data, ook voor interventies op groepsniveau, registratie van blootstelling aan risicofactoren die fysieke en mentale gezondheid kunnen beïnvloeden.
36. Op basis van de landelijke evaluatie van het Periodiek Preventief Medisch Onderzoek (PPMO) actualiseren we de PPMO-test.

Veiligheid

We ondersteunen onze medewerkers bij het veilig uitoefenen van hun publieke taak. Arbeidshygiëne is daarbij een belangrijk aandachtspunt en arbeidsveiligheid een groot goed.

28. Meerjarig 'Onderzoeksprogramma Arbeidsveiligheid' voor wetenschappelijke fundering van schoon en veilig werken en toetsing van de effectiviteit van gekozen preventieve maatregelen.
29. Doorontwikkeling 'Arbocatalogus Brandweer' via modulaire opbouw met heldere, vastgestelde richtlijnen voor de arbeidsveiligheid, mede gebaseerd op wetenschappelijk onderzoek.
30. Ontwikkeling van een branche RI&E die door veiligheidsregio's ingezet kan worden om een afgebakende groep risico's eenduidig in kaart te brengen, te beoordelen en waar nodig risicobeperkende maatregelen te treffen.

Ontwikkeling

Onder het motto 'sterk in je werk' streven we naar goed opgeleide brandweermensen, die hun kennis en vaardigheden blijven ontwikkelen. Persoonlijk leren, teamleren en organisatieleren zijn in balans.

31. Succesvol invoeren van het nieuwe brandweeronderwijsstelsel met kwaliteitsinstrumenten voor de inhoud van vakbekwaam worden en blijven, brancheafspraken om het nieuwe stelsel uniform uit te kunnen voeren en de organisatie van externe evaluatie en toezicht op het stelsel.
32. Om het vakmanschap beter aan te laten sluiten op nieuwe kennis en inzichten ontwikkelen we ter ondersteuning van de regio's een toekomstperspectief 'vakbekwaam blijven'.
33. Landelijke visie op het vormgeven van realistisch oefenen, zodat we de kwaliteit van vakbekwaamheid verbeteren en het oefenen – waar mogelijk – efficiënter organiseren.
34. Vakmanschap risicobeheersing "nieuwe stijl" via een landelijke aanpak voor scholing, bijscholingsconcepten en train-de-trainer concepten. Voor Brandveilig leven ontwikkelen we een inhoudelijk curriculum en een plan om deze taak in bestaande opleidingen te verwerken.

