Buiten Gewoon Veilig 2025-2028 Beleidsplan

Veiligheidsregio Amsterdam-Amstelland

Auteur(s):	C. Westra
Datum:	17 december 2024
Versienummer:	1.6. Niet gevalideerde werkversie

Revisiehistorie

Versie	Datum	Omschrijving
0.3	06-02-2024	Initiële versie
0.4	15-02-2024	Werkversie t.b.v. consultatie regiogemeenten
0.5	21-02-2024	Input OOV'ers verwerkt
0.6	27-03-2024	Werkversie voor input BWZ
0.7	17-04-2024	Input BWZ en GHOR verwerkt
0.8	18-04-2024	Werkversie voor input sectoren
0.9	02-05-2024	Input sectoren verwerkt
1.0	08-05-2024	Werkversie voor input MT VrAA
1.1	30-05-2024	Versie voor ter vaststelling in MT VrAA d.d. 4 juni 2024
1.2	04-06-2024	Input MT VrAA verwerkt
1.3	20-06-2024	Versie voor vaststelling concept door bestuur d.d. 3 juli 2024
1.4	28-08-2024	Versie na input OOV en GHOR d.d. 22 juli en 22 augustus 2024
1.5	31-10-2024	Versie na aanpassing hoofdstuk Crisisbeheersing
1.6	17-12-2024	Versie voor aanbieding aan gemeenteraden

CONCEPT

Inhoudsopgave

Voorwoord **4**

1. Introductie **5**

2. Veilige leefomgeving **7**

2.1 Wat zien we om ons heen? 7
2.2 Wat is onze ambitie? 7
2.3 Wat gaan we doen? 8

3. Verbrede en veilige inzet **11**

3.1 Wat zien we om ons heen? 11
3.2 Wat is onze ambitie? 12
3.3 Wat gaan we doen? 12

4. Paraatheid en slagkracht **14**

4.1 Wat zien we om ons heen? 14
4.2 Wat is onze ambitie? 15
4.3 Wat gaan we doen? 15

5. Crisisbeheersing **17**

5.1 Wat zien we om ons heen? 17
5.2 Wat is onze ambitie? 18
5.3 Wat gaan we doen? 18

6. Vakmanschap en leiderschap **21**

6.1 Wat zien we om ons heen? 21
6.2 Wat is onze ambitie? 21
6.3 Wat gaan we doen? 22

7. Informatiegestuurde veiligheid **25**

7.1 Wat zien we om ons heen? 25
7.2 Wat is onze ambitie? 25
7.3 Wat gaan we doen? 26

8. Diverse en inclusieve organisatie **27**

8.1 Wat zien we om ons heen? 27
8.2 Wat is onze ambitie? 27
8.3 Wat gaan we doen? 28

9. Bedrijfsvoering **29**

9.1 Wat zien we om ons heen? 29
9.2 Wat is onze ambitie? 29
9.3 Wat gaan we doen? 30

10. Woeste doelen **32**

Bijlage 1: Wettelijk kader beleidsplan **33**

CONCEPT

Voorwoord

Dit is het beleidsplan van Veiligheidsregio Amsterdam-Amstelland (VrAA): Buiten Gewoon Veilig 2025-2028.

"Wij gaan voor Buiten Gewoon Veilig. Dat is onze missie. We gaan naar buiten; zijn zichtbaar en herkenbaar op straat. Inwoners 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".

Onze organisatie is een sterke hulpverleningsorganisatie die met álle medewerkers 24/7 klaar staat wanneer het nodig is. Bij gevaar brengen we mens en dier in veiligheid. Onze taken komen voort uit de Wet veiligheidsregio's: branden voorkomen en bestrijden, voorbereiden op risico's, rampen en crises én coördinatie, beheersing en bestrijding van rampen en crises. Wij betrekken onze partners actief, samenwerking is de sleutel tot succes.

De afgelopen jaren hebben diverse grote en landelijke crises opnieuw de meerwaarde van de veiligheidsregio's laten zien. Zowel de COVID-19-crisis als de vluchtelingencrisis en de opvang van ontheemden hebben het belang aangetoond van een goede multidisciplinaire samenwerking. Ook binnen onze regio hebben deze crises veel effect gehad. Daarnaast hebben we bij de 'kleinere' lokale crises of evenementen laten zien waar we voor staan. De veiligheidsregio's zijn bij een breder publiek bekend geworden.

Mede door de grote landelijke crises in de afgelopen periode konden wij onze ambities uit het vorige beleidsplan niet allemaal realiseren. Een aantal ambities in dit beleidsplan hebben we daarom niet gewijzigd ten opzichte van het vorige beleidsplan. Gelukkig hebben we vanaf 2024 extra financiële middelen gekregen vanuit onze zes gemeenten en extra landelijke middelen voor crisisbeheersing en informatievoorziening. Dat maakt dat we nu verder aan de slag kunnen met deze ambities.

We gaan voort op de weg die we in het vorige beleidsplan hebben ingezet. De titel van het beleidsplan blijft dezelfde: 'Buiten Gewoon Veilig'. Daar is in 2021 namelijk niet zomaar voor gekozen; de titel staat voor de ontwikkeling van de organisatie en onze missie. We maken ons klaar voor de periode die voor ons ligt. De komende tijd heeft een aantal grote veranderingen impact op onze organisatie, bijvoorbeeld op het gebied van brandweerzorg. Ook bereiden we ons voor op veranderingen in de samenleving, wetgeving en op nu nog onbekende crises. Daarnaast volgen we vanzelfsprekend landelijke ontwikkelingen; of het nu gaat om de ontwikkeling van een Operationeel Centrum of ontwikkelingen richting een adaptieve brandweer. We denken actief mee en lopen waar nodig voorop.

We staan dag en nacht klaar om hulp te verlenen en te werken aan de veiligheid in onze regio. Elke dag een beetje beter. Dat doen we in samenwerking met al onze partners.

Tijs van Lieshout

Directeur Veiligheidsregio Amsterdam-Amstelland/
Commandant Brandweer Amsterdam-Amstelland

CONCEPT

1. Introductie

Veiligheidsregio Amsterdam-Amstelland (VrAA) is een van de 25 veiligheidsregio's van Nederland. In elke veiligheidsregio werken gemeenten, brandweer, geneeskundige diensten, politie, Openbaar Ministerie en andere partners samen aan het beheersen van risico's, brandweerzorg, hulpverlening en voorbereiding op crises.

De sector Brandweerzorg is de grootste sector binnen VrAA. Bij deze sector horen onder andere de primaire processen Risicobeheersing en Incidentbestrijding. Ons derde primaire proces Crisisbeheersing valt onder sector Crisisbeheersing. Sinds 1 januari 2024 is dit samen met bevolkingszorg en crisiscommunicatie. De Geneeskundige hulpverleningsorganisatie in de regio (GHOR) maakt onderdeel uit van onze veiligheidsregio en wordt conform de wet gefinancierd door VrAA.

GHOR heeft een eigen meerjarenbeleidsplan; GGD Amsterdam voert dat plan uit.
Bedrijfsvoering, Informatie & Innovatie en Directie & Communicatie zijn de ondersteunende organisatieonderdelen voor zowel de sector Brandweerzorg als de sector Crisisbeheersing.

Aan de hand van acht programma's schetsen we in dit beleidsplan de ambitie en kaders van de ontwikkeling van onze organisatie voor de komende jaren. Dit zijn ambities op hoofdlijnen. Op basis van dit beleidsplan worden de meer concrete jaarplannen gemaakt.

Belangrijkste risico's
In het Regionaal Risicoprofiel 2025-2028 hebben we samen met onze crisispartners de belangrijkste risico's voor onze regio in kaart gebracht. Dit heeft geleid tot de aanwijzing van 26 risico's die specifiek zijn voor onze regio. We onderscheiden zes belangrijke regionale risico's waarbij VrAA een rol speelt. Dit zijn:

- Uitval van vitale voorzieningen zoals gas, elektra, drinkwater, gedigitaliseerde processen, informatiediensten
- Klimaatverandering, wat kan leiden tot overstromingen, extreme droogte of hitte, grote hoeveelheden neerslag of stormen
- Ziektegolf
- Terrorisme
- Grote en complexe branden
- Militaire dreiging

CONCEPT

Opbouw van 'Buiten Gewoon Veilig'

Vier inhoudelijke en vier ondersteunende programma's vormen samen nog steeds de koers van Buiten Gewoon Veilig. Per programma beschrijven we de ambities en wat we gaan doen om die ambities te realiseren.



De 'woeste doelen' (hoofdstuk 10) zijn onze doelen voor de lange termijn. In 2028, het eind van deze beleidsplancyclus, hebben we de eerste stappen gezet om deze doelen te realiseren.

De wettelijke kaders voor dit beleidsplan staan in bijlage 1.

CONCEPT

2. 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 VrAA mee aan een fysieke leefomgeving waarin mensen veilig kunnen wonen, werken en recreëren.

2.1 Wat zien we om ons heen?

VrAA doet haar werk in een dynamische omgeving. Nieuwe technologieën doen hun intrede, de infrastructuur wordt complexer, de regio wordt meer en meer bebouwd en de verwachting van de samenleving verandert. We zien dat wetgeving soms achterblijft bij deze razendsnelle veranderingen en uitgaat van minimumvoorschriften die niet altijd toereikend zijn. Willen we de brandveiligheid waarborgen, dan vraagt dat in een verstedelijkte omgeving -met soms bijzondere gebouwen- om maatwerk. Schadebeperking is geen doelstelling van de wetgever, maar is wel van grote waarde voor de samenleving.

De Omgevingswet brengt een nieuwe manier van werken met zich mee als het gaat over de inrichting van de fysieke leefomgeving. De wet gaat uit van vertrouwen in plaats van controle. Bewoners en bedrijven krijgen daardoor meer ruimte voor het realiseren van activiteiten in de fysieke leefomgeving. Dit vraagt om een proactieve samenwerking tussen VrAA, gemeenten, ontwikkelaars, bewoners en organisaties. Het is van groot belang dat gemeenten, VrAA betrekken bij hun omgevingsplannen. Bijvoorbeeld bij de herontwikkeling van gebieden, zeker als die raken aan onze veiligheidsthema's (zie kader op pagina 10). Om advies op maat te geven is deze informatie cruciaal. Ook om ons als organisatie te kunnen voorbereiden op de toekomst. We werken en adviseren hierbij 'risicogericht' en 'integraal', in lijn met de Wet veiligheidsregio's (Wvr). En we gebruiken aanbevelingen uit onderzoeken van de Onderzoeksraad voor Veiligheid en het Nederlands Instituut Publieke Veiligheid (NIPV).

Daarnaast zien we de impact van klimaatverandering. Dit brengt een nieuw type risico's met zich mee, zoals langdurige hittegolven en extreme wateroverlast. Om de samenleving en de leefomgeving zoveel mogelijk voor te bereiden op deze veranderingen en daarmee de veerkracht te vergroten, neemt de samenleving nu al maatregelen. Daarbij kun je denken aan de overgang van fossiele naar hernieuwbare energiebronnen (energietransitie) en meer ruimte voor vergroening en waterberging in de gebouwde omgeving (klimaatadaptatie). Ontwikkelingen op het gebied van veilige energietransitie zijn er volop, bij nieuwe ontwikkelingen worden de risico's in kaart gebracht en risicobeheersingsmaateregelen voorgesteld. Al deze inspanningen op het gebied van energietransitie en klimaatadaptatie brengen risico's met zich mee op de veiligheid van de fysieke leefomgeving. Zo kunnen het gebruik van warmtepompen, thuisaccu's of zonnepanelen invloed hebben op de brandveiligheid.

2.2 Wat is onze ambitie?

Onze ambities voor een Veilige leefomgeving zijn:

- Fysieke veiligheid is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van bewoners, bedrijven en overheid. Alle partijen die betrokken zijn bij de beheersing van risico's in het fysieke domein stellen samen veiligheidsadviezen op. Ons doel is dat we kennis en expertise inbrengen in het netwerk en de samenhang in de gehele veiligheidsketen borgen.

- Wij zijn door onze specifieke kennis van de veiligheidsketen in de fysieke leefomgeving en van mogelijkheden voor repressie een onmisbare partner in het netwerk. Wij adviseren integraal en risicogericht. Partners schakelen onze expertise in omdat wij kunnen bijdragen aan het nemen van een verantwoord besluit. En niet alleen omdat de wet of een procedure dat voorschrijft.
- VrAA heeft de ambitie om de grootste risico's op het gebied van fysieke veiligheid in de regio in kaart te brengen. Daarvoor hebben we samenwerkingspartners nodig die ons tijdig informeren en betrekken en digitale systemen die ons daarin ondersteunen.
- VrAA zet haar expertise in waar de meeste veiligheidswinst te behalen is. We werken risicogericht en maken afgewogen keuzes in de inzet die we plegen en de producten en diensten die we leveren.
- VrAA zet in op preventie door kinderen van jongs af bewust te maken van risico's op brand en ze te leren wat ze in geval van brand moeten doen.
- We streven ernaar dat bewoners, bezoekers en bedrijven in onze regio zelfredzaam en veerkrachtig zijn. Ze zijn bekend met fysieke veiligheidsrisico's, weten wat te doen om de kans op een incident te verkleinen en hoe te handelen als er toch iets misgaat.
- VrAA heeft de ambitie om haar kennis op het gebied van 'Klimaatveiligheid' en 'Veilige Energietransitie' verder te ontwikkelen, in lijn met de Strategische Agenda Veiligheidsberaad 2024 – 2027.

2.3 Wat gaan we doen?

Om onze ambities waar te maken, zetten we ons in op de volgende onderdelen:

- Invulling adviesfunctie:
  - We ontwikkelen onze adviserende rol naar een integrale, proactieve dienstverlening. Voorop staat samenwerking met de gemeenten en diverse netwerkpartners. Zo is het de taak van VrAA om fysieke veiligheid in een vroeg stadium voor het voetlicht te brengen bij de gemeentelijke instrumenten, zoals de omgevingsvisie en omgevingsvergunning.
  - We ontwikkelen en vergaren kennis van incidentscenario's die de fysieke veiligheid in onze regio kunnen bedreigen. Hierdoor kunnen we bij onze advisering inzicht geven in de gevaren en risico's.
  - We adviseren risicogericht en oplossingsgericht, zodat we in omgevingsoverleggen een bijdrage leveren aan het principe uit de Omgevingswet 'ja, mits'.
  - We baseren onze advisering op drie pijlers:
    1. Veilige inrichting en veilig gebruik van de fysieke leefomgeving, infrastructuur en bouwwerken.
    2. Zelfredzaamheid van bewoners, bezoekers en bedrijven in onze regio.
    3. Effectief en veilig optreden van de hulpdiensten.
- Toekomst toezichthoudende rol VrAA:
  - Samen met het bevoegd gezag onderzoeken en definiëren we voor welke complexe bouwwerken deskundigheid van VrAA gewenst is, bijvoorbeeld hoogbouw of ondergrondse bouwwerken. Uitgangspunt daarbij is het belang van veiligheid én het veilig repressief optreden. Hierin nemen we ook mee de mogelijk veranderende werkwijze als gevolg van de nieuwe Wet kwaliteitsborging voor het bouwen.
  - Op verzoek adviseren en ondersteunen we het bevoegd gezag in hun toezichthoudende taken.
  - We continueren het integraal, risicogericht en programmatisch toezicht bij bedrijven waar gevaarlijke stoffen in grote hoeveelheden aanwezig zijn en om die reden onder de Seveso-

CONCEPT

regelgeving vallen. We onderzoeken of we deze rol samen met de Omgevingsdienst ook kunnen invullen voor andere risicorelevante bedrijven.
  - We houden toezicht op de door VrAA aangewezen bedrijfsbrandweren en doen dat in een meerjareninspectieprogramma.
- Stimuleren veiligheidsbewustzijn en veiliger gebruik van de fysieke leefomgeving bij bewoners, ondernemers en instellingen:
  - Met (Brand)Veilig Leven zetten we in op het geven van voorlichting aan bedrijven, stichtingen en inwoners, met behulp van onze netwerkpartners. We zijn zichtbaar op straat en gebruiken diverse communicatiemiddelen voor campagnes. We stimuleren gedragsverandering bij die doelgroepen waar de kans op incidenten zoals brand het grootst is. Om zo het bewustzijn, de veerkracht en de zelfredzaamheid te vergroten.
  - BAA bezoekt groepen 7 van basisscholen in onze regio om de kinderen bewust te maken van risico's, ze te leren hoe brand te voorkomen en hoe te handelen bij brand. Doel is het bewerkstelligen van een brandveilige generatie.
  - BAA geeft voorlichting na impactvolle incidenten als brand. Wij zijn na het incident zichtbaar in de straat en buurt, leggen contact met buurtbewoners, verstrekken informatie en beantwoorden vragen.
  - In aandachtsgebieden en bij aandachtsobjecten zoals genoemd in het dekkingsplan VrAA 2025-2028, waar de opkomsttijd hoog is, zet BAA zich in om samen met gebouweigenaren en bewoners de kans op brand te verkleinen. Dit doen wij door ons hard te maken voor brandveilige gebouwen, door rookmelders te plaatsen en door voorlichting te geven over wat te doen bij brand.
  - Met de intentieovereenkomst Brandveilig Wonen continueren we een meerjarige samenwerking met woningcorporaties om samen in te zetten op brandveilige woongebouwen en woningen.
  - Met het convenant ‘Brandveiligheid in de zorg’ continueren we een meerjarige samenwerking met zorginstellingen, de gemeente Amsterdam en de Omgevingsdienst Noordzeekanaalgebied om zo de brandveiligheid naar een hoger niveau te brengen.
- Versterken van de informatiepositie van VrAA in het 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 dragen bij aan een goede informatiepositie van onze uitrukdienst, zodat ze veilig en effectief kunnen optreden bij incidenten.

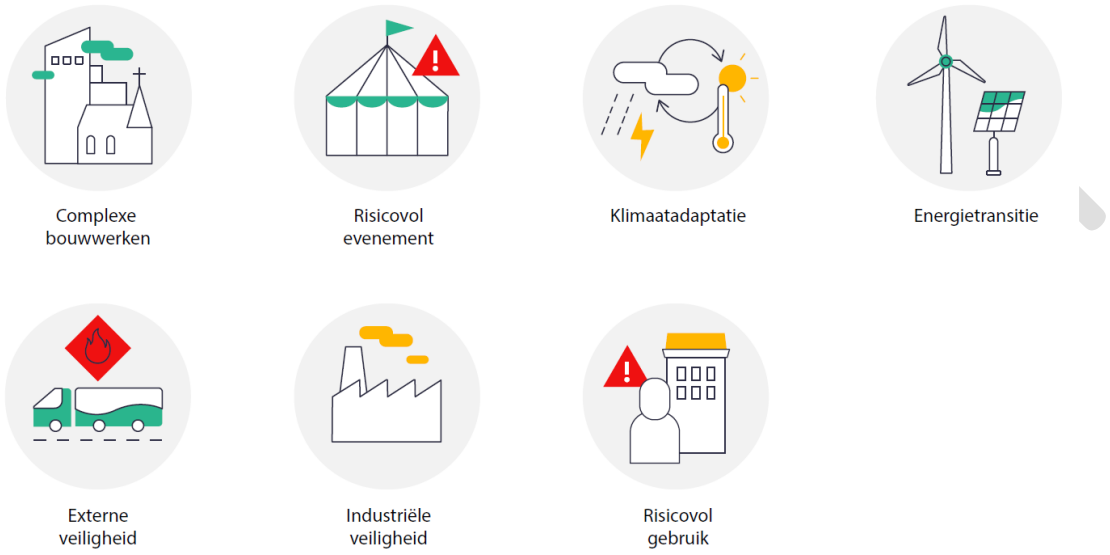
Risicogericht werken

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. VrAA zet deze kennis in op díe thema’s waar de meeste veiligheidswinst te boeken is. 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. Daarbij gebruiken we een risicomatrix waarin de impact van een incidentscenario en de waarschijnlijkheid ervan tegen elkaar

wordt afgezet. Onze meerwaarde zit erin dat wij niet alleen weten wát er mis kan gaan en wat onze repressieve mogelijkheden zijn, maar bovenal dat we ook weten welke maatregelen genomen kunnen worden om de gevolgen te voorkomen of beperken.

Veiligheidsthema's

Op onderstaande thema's zien wij de grootste risico's. Hierbij is het van belang om te begrijpen dat 'klimaatadaptatie' en 'energietransitie' overkoepelende thema's zijn die zowel elkaar áls de andere thema's doorkruisen. Enerzijds levert dit verminderde risico's door hun remmende werking op een verder veranderend klimaat, maar anderzijds kunnen de snelle ontwikkelingen binnen deze thema's ook nieuwe risico's voor de fysieke leefomgeving met zich meebrengen. Met de kennis die VrAA in huis heeft, kunnen we ook in dat laatste geval risico- én oplossingsgericht adviseren, met oog voor het Omgevingswetprincipe 'ja, mits'.



[De afbeeldingen voor *Externe Veiligheid* en *Industriële Veiligheid* worden nog samengevoegd tot één afbeelding met de nieuwe naam "Industriële en externe veiligheid".]

3. Verbrede en veilige inzet

Om toekomstbestendige en veilige brandweerzorg te blijven leveren, is het van belang om doorlopend te anticiperen op de ontwikkelingen in de samenleving. Met het programma Verbrede en veilige inzet, gekoppeld aan het Regionaal Risicoprofiel, bereiden we ons voor op de toekomst.

3.1 Wat zien we om ons heen?

Onder meer de toename van het aantal inwoners, de bouw van nieuw woningen, tijdelijke afsluitingen van kades en bruggen en snelheidsverlaging hebben invloed op de taken van brandweerzorg. Technologische mogelijkheden hebben eveneens impact op onze hulpverlening. Er zijn grenzen aan wat mensen aankunnen om te komen tot goede besluitvorming. Informatiesystemen kunnen hun hierbij ondersteunen. Daarnaast kan de inzet van robotica de risico's voor brandweermensen verminderen.

Wat betekent de veranderende samenleving voor de inzet van de brandweer van de toekomst? De noodzaak ontstaat om te kijken naar aanpassingen in de taken van de brandweer. Tegelijkertijd biedt dit kansen. Omdat deze aanpassingen niet beperkt blijven tot de regio, werken we ook landelijk samen aan de strategische thema's uit de toekomstverkenning Brandweer 2022-2030[1].

De arbeidsmarkt is krap. Het kost steeds meer moeite om voldoende nieuwe beroepscollega's te werven. Daarnaast voorzien wij de komende jaren een uitstroom van een groot aantal beroepscollega's. Deze uitstroom is grotendeels te wijten aan het functioneel leeftijdsontslag (FLO). De landelijke ontwikkelingen rond de tweede loopbaan zijn van belang voor de ontwikkelingen rond de instroom en uitstroom. Verder kent de beroepsuitrukdienst van Amsterdam-Amstelland al jaren een te hoog ziekteverzuim. Dat zorgt voor grote druk op de paraatheid. De oorzaak van het hoge verzuim lijkt vooral mentaal te zijn. Posttraumatische stressstoornis komt bijvoorbeeld regelmatig voor. Dit verzuim duurzaam verlagen is cruciaal voor het realiseren van een verbrede en veilige inzet.

Voor onze vrijwillige collega's en voor de hele organisatie zullen de landelijke ontwikkelingen rondom vrijwilligers en de bijpassende aanstelling impact hebben. Met name als het gaat om de wijze waarop zij voor de Brandweerorganisatie hun werk kunnen blijven doen. Wij volgen deze ontwikkelingen op de voet. Binnen onze regio zijn zeven kazernes, de blusboot en de Brandweer Ondersteuning afhankelijk van vrijwilligers. Ook bij deze organisatieonderdelen is het een grote uitdaging om voldoende vrijwilligers te werven en te houden.

Arbeidsveiligheid, fysieke- en mentale gezondheid van onze medewerkers zijn buitengewoon belangrijk als je kijkt naar de dynamische ontwikkeling van ons vak, organisatie en samenleving. Brandweermedewerkers ervaren een toenemende mentale belasting. Het is van groot belang om een goede werkgever te zijn en te blijven, met oprechte aandacht voor de mens. Agressie en geweld tegen hulpverleners nemen helaas nog steeds toe. Om situaties met agressie en geweld te verminderen, heeft de VNG de Taskforce Onze hulpverleners in het leven geroepen. De gemeente Amsterdam heeft daarnaast het programma Veilige Publieke Taak opgesteld. Wij zijn hierbij aangesloten. Dit biedt de organisatie en haar medewerkers handvatten voor wanneer zij te maken krijgen met agressie en geweld.

[1] Onderzoek Toekomstverkenning brandweer (nipv.nl)

3.2 Wat is onze ambitie?

- Het woeste doel ‘Onbegrensde brandweer’ is ons vergezicht. Dit doel omvat verbreding van taken en loopbaanmogelijkheden, verdergaande samenwerking met andere hulpdiensten en partners en het gebruik van innovatieve mogelijkheden. Zo kan Brandweer Amsterdam-Amstelland (BAA) zich toekomstgericht ontwikkelen.
- We willen toe naar een meer en betere informatiegestuurde incidentbestrijding.
- We werken nauw samen met andere regio’s en samenwerkingsverbanden in het land, onder meer aan de strategische doelstellingen uit de toekomstverkenning.
- Veilig werken (fysiek en mentaal) is binnen BAA een intrinsieke motivatie die we stimuleren en monitoren. We voorkomen zo veel mogelijk arbeid gerelateerd verzuim en onveilige situaties door beheersing van risico’s en borgen van arbeidsveiligheid. We leren van ongevallen en bijna-ongevallen.
- We zijn actief om agressie en geweld tegen hulpverleners te verminderen en onze medewerkers hiertegen te beschermen.
- De inzet van onze brandweervrijwilligers is gegarandeerd, waarbij er ruimte moet zijn voor maatwerk.
- We richten ons op de solide en flexibele organisatie van de taakgebieden: Brandbestrijding, Hulpverlening, levensreddend optreden en assistentie aan de ambulancedienst, Incidentbestrijding gevaarlijke stoffen, Waterongevallen beheersing en Grootschalig en bijzonder optreden. Dit realiseren we met zogenaamde kernplatforms.

3.3 Wat gaan we doen?

- Wij zorgen ervoor dat onze medewerkers duurzaam inzetbaar zijn. We hebben een moderne en flexibele bedrijfsvoering met ruimte voor maatwerk en oog voor de maatschappelijke opgaven. We realiseren een breed aanbod aan loopbaanmogelijkheden binnen onze organisatie en daarbuiten door samenwerkingsverbanden met onze partners in de regio. Het instroom-, doorstroom- en uitstroomproces is een belangrijk onderdeel van onze organisatie.
- Samen met onze veiligheidspartners maken we het concept ‘Onbegrensde brandweer’ concreet. We benutten moderne en innovatieve mogelijkheden.
- We dragen actief bij aan en lopen voor op de ontwikkelingen op het gebied van adaptieve brandweerzorg.
- We borgen fysieke en mentale arbeidsveiligheid in de lijnorganisatie en de organisatieprocessen. We 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 zorg voor adequate ondersteunende informatiesystemen voor de incidentbestrijding en kijken naar de mogelijkheden voor de inzet van robotica en digitale verkenningen met bijvoorbeeld drones.
- Bij gebiedsontwikkeling en aanpassingen in infrastructuur anticiperen we op de effecten op de hulpdiensten.
- Bij bluswater- en bereikbaarheidsvraagstukken adviseert VrAA het bevoegd gezag. We doen dit zoals afgesproken conform de landelijke Handreiking Bluswatervoorziening & Bereikbaarheid[2].

[2] Bluswatervoorziening - Brandweer

- We dragen bij aan de landelijke Taskforce Onze 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 trainen onze medewerkers in het voorkomen van en omgaan met agressie en geweld.
- We volgen de landelijke ontwikkelingen rondom het implementatieplan “Bouwsteen Verplichtend Karakter voor Vrijwilligers” (kazernerings- en consignatiemodel).
- In 2025 zal het eerste kernplatform bemenst zijn en gaan functioneren. Doelstelling van het platform is het reageren en omarmen van (landelijke) ontwikkelingen en het herijken en toetsen van reeds aanwezige procedures, materieel en evaluaties.

CONCEPT

4. Paraatheid en slagkracht

Met het programma Paraatheid en slagkracht verwijzen we naar het Dekkingsplan Brandweer Amsterdam-Amstelland 2025-2028. In dit plan staan de operationele prestaties van de brandweerzorg en maatregelen ter verbetering van die prestaties.

4.1 Wat zien we om ons heen?

We zien dat ontwikkelingen op het gebied van bereikbaarheid, stadsverdichting en stadsuitbreiding in onze regio impact hebben op de dekking en de kwaliteit van de brandweerzorg. IJburg krijgt er nieuwe eilanden bij, in de stad komt meer hoogbouw. Denk daarbij aan de ontwikkeling in de Sluisbuurt en strandeiland. Gebiedsontwikkeling leidt tot nieuwe woonwijken zoals de Nieuwe kern in de gemeente Ouder-Amstel en de Bloemendalerpolder in stadsgebied Weesp.

De regio heeft grote duurzaamheids- en leefbaarheidsambities. Dit heeft invloed op de bereikbaarheid, toegankelijkheid en organisatie van de hulpverlening. Door het gebruik van nieuwe bouwmaterialen en de bouw van complexe, innovatieve gebouwen, gedragen branden zich niet meer altijd volgens het standaard brandverloop. Preventieve maatregelen worden steeds belangrijker om de dekking en de kwaliteit van de brandweerzorg hoog te houden en te verbeteren.

Veranderingen in de omgeving, risico's die samenhangen met bijvoorbeeld de energietransitie, hoogbouw en ondergrondse bouwwerken vragen om een wendbare hulpverleningsorganisatie. Veranderingen in de samenstelling van buurten door onder meer vergrijzing, andere zorgvragen en de daarmee gepaard gaande veranderingen in het type hulpverlening zorgen voor een accentverschuiving binnen de taken van hulpdiensten. De huidige wettelijke taken van de brandweer veranderen weliswaar niet, maar de verwachte afname in de zelfredzaamheid en mobiliteit van mensen zal impact hebben op de dienstverlening van de brandweer. We verwachten een toename van het aandeel hulpverleningen, assistentie van de ambulance en incidenten waarbij levensreddend handelend noodzakelijk is. Daarnaast heeft de toename van de hulpvraag ook gevolgen voor de benodigde capaciteit bij ontruiming in het geval van brand.

We zien dat we veel aandacht moeten hebben voor het behoud van onze cruciale vrijwilligers en de werving van nieuwe vrijwilligers. Uit recent onderzoek van de traineepoule van de metropoolregio Amsterdam blijkt onder andere dat de jeugdbrandweer een goede manier is om jongeren te betrekken en enthousiasmeren voor de brandweer. Daarnaast blijkt uit onderzoeken van het NIPV dat het nodig is om anders naar de vrijwillige brandweer te kijken; op drie terreinen liggen nieuwe mogelijkheden:

1. Maatwerk: hoe stuurt de brandweer op pluriformiteit in plaats van op uniformiteit?
2. Aandacht en steun: hoe geeft de brandweer aandacht aan brandweervrijwilligers en de cruciale rol van postcommandanten?
3. Beeldvorming: hoe creëert de brandweer juiste verwachtingen bij potentiële brandweervrijwilligers en werkgevers?

Daarnaast hebben landelijke ontwikkelingen impact op de regionale brandweerzorg. Zo kiest het NIPV de aankomende beleidsperiode bijvoorbeeld voor de verdere ontwikkeling van het landelijke grootschalig brandweeroptreden en het specialistisch optreden.

CONCEPT

Dit bepaalt de taakinvulling van brandweerorganisaties en kan op termijn aanvullende eisen stellen aan de capaciteit en slagkracht van de (regionale) brandweer.

4.2 Wat is onze ambitie?

- We continueren de ingezette koers om de dekking binnen onze regio te verbeteren.
- We bereiden ons voor op toekomstige ontwikkelingen.
- We zetten de flexibele brandweerzorg voort.
- De inzetbaarheid van eerstelijns eenheden en specialismen staat onder druk, optimale vormen van duurzame en gezonde inzetbaarheid van brandweermensen behoeft continu aandacht.
- We houden blijvende aandacht voor instroom en behoud van vrijwilligers.

4.3 Wat gaan we doen?

- We voeren de maatregelen uit ter verbetering van de kwaliteit van de brandweerzorg uit het dekkingsplan.
- We versterken de samenwerking met gemeenten op het gebied van bereikbaarheidsvraagstukken, door te anticiperen op stedelijke in- en uitbreiding en toekomstige bereikbaarheidsvraagstukken. We sturen aan op borging in de omgevingsplannen.
- We zetten in op extra preventieve en voorbereidende activiteiten zoals voorlichting, oriëntatie en oefenen voor de aandachtsgebieden en aandachtsobjecten uit het dekkingsplan. We versterken de verbindingen binnen de Veiligheidsketen.
- We passen de evaluatiecyclus uit de handreiking ‘Uniforme systematiek voor dekkingsplannen’ toe om de impact van de genomen maatregelen uit het dekkingsplan te monitoren en bij te sturen.
- We richten ons op de solide en flexibele organisatie van de taakgebieden: Brandbestrijding, Hulpverlening, levensreddend optreden en assistentie aan de ambulancedienst, Incidentbestrijding gevaarlijke stoffen, Waterongevallen beheersing en Grootschalig en bijzonder optreden.
- We investeren in ons netwerk om ons bewust te zijn van onze omgeving en partners die hierin actief zijn. Zodat we een relevante en wendbare hulpverleningsorganisatie blijven.
- We continueren en versterken bestaande innovaties en samenwerkingsverbanden. Dit zijn onder meer Uitruk Op Maat, de Gezamenlijke Brandweer Amsterdam (GBA), vroegtijdige betrokkenheid bij gebiedsontwikkeling en -verdichting, interregionale operationele grenzen en het vormgeven van een veiligheidscentrum annex brandweerkazerne op het toekomstige Strandeiland van IJburg.
- We zetten in op veilige, duurzame en gezonde inzetbaarheid van onze mensen.
- Verdere implementatie van slimme ‘pagers’. Met behulp van slimme pagers kan de meldkamer eerder vaststellen of een eenheid wel of niet kan uitrukken. Vrijwilligers kunnen hun opkomst naar de kazerne direct bevestigen of afwijzen. We monitoren het gebruik en effect van de pagers en voeren zo nodig verbeteringen door.
- Werving en selectie is een uitdaging in een concurrerende en krappe arbeidsmarkt. Met de werving en opleiding van beroepspersoneel (blikkies) en aanvullende maatregelen ondervangt de brandweer de verminderde beschikbaarheid, maar dit blijft kwetsbaar.
- Ingegeven door Europese jurisprudentie heeft het Ministerie van Justitie en Veiligheid besloten dat het onderscheid tussen beroeps- en vrijwillige brandweerinzet het zogenaamde ‘verplichtend karakter’ is. In de regio zijn organisatievormen waarin deelname van vrijwilligers een verplichtend karakter heeft, zoals het kazernerings- en consignatiemodel. Deze zijn in de

CONCEPT

toekomst niet langer mogelijk op basis van een vrijwillige aanstelling. VrAA volgt deze ontwikkelingen nauwgezet en anticipeert hierop met mogelijke alternatieven.

- De brandweer onderzoekt maatregelen om de beschikbaarheid van vrijwillige eenheden te versterken.
- We zetten verder in op onze arbeidsmarktcommunicatie en wervingsstrategie voor beroepscollega's en vrijwilligers.
- We zetten in op het binden en blijven boeien van vrijwilligers.
- We blijven investeren in de tweede loopbaan voor beroepsbrandweermensen.

CONCEPT

5. Crisisbeheersing

Met het programma Crisisbeheersing werken we de komende jaren in onze regio aan de verdere ontwikkeling van een flexibele en robuuste crisisorganisatie.

5.1 Wat zien we om ons heen?

De afgelopen jaren is de samenleving geconfronteerd met de COVID-19-pandemie en de toestroom van grote aantallen vluchtelingen uit Oekraïne. Deze ongekende crises vragen om een andere aanpak van de crisisorganisatie van de Veiligheidsregio Amsterdam-Amstelland. Dit soort crises houden zich niet aan klassieke verantwoordelijkheidsverdelingen, geografische afbakeningen of een voorspelbaar verloop. De keteneffecten die bij een verstoring van één van de vitale processen kunnen optreden, zorgen snel voor instabiliteit van de samenleving. Dit heeft grote gevolgen voor onze inwoners. Onze voorbereidingen moeten ons in staat stellen om flexibel te reageren op de crises van de toekomst. Een noodzakelijk onderdeel daarvan is het vergroten van de weerbaarheid van de samenleving.

Ons Regionaal Risicoprofiel laat ook een verschuiving zien van kortdurende flitsrampen naar langdurige en complexe crises. De zes belangrijkste risico's zijn:

- Uitval van vitale voorzieningen zoals gas, elektra, drinkwater, gedigitaliseerde processen, informatiediensten
- Klimaatverandering, wat kan leiden tot overstromingen, extreme droogte of hitte, grote hoeveelheden neerslag of stormen
- Ziektegolf
- Terrorisme
- Grote en complexe branden
- Militaire dreiging

Om ons als veiligheidsregio goed voor te bereiden op langdurige crisisbeheersing, heeft het Rijk in de Brede Doeluitkering Rampenbestrijding (BDuR) extra middelen beschikbaar gesteld. Met de andere veiligheidsregio's hebben we gezamenlijke ambities geformuleerd. Deze richten zich op de versterking van de crisisbeheersing, versterking van de informatiepositie door het inrichten van Veiligheidsinformatie Knooppunten (VIK) en het inrichten van het Knooppunt Coördinatie Regio's-Rijk (KCR2). Onze ambities hebben we vervolgens vertaald naar concrete werkzaamheden van het Rijk en de veiligheidsregio's. Deze zijn opgenomen in de landelijke agenda crisisbeheersing. De drie ambities uit de landelijke agenda crisisbeheersing zijn:

1. Het versterken van voorbereiding en paraatheid.
2. Het versterken van een weerbare samenleving.
3. Het bevorderen van kwaliteit en professionaliteit.

Aangezien de ambities uit de landelijke agenda crisisbeheersing in regionaal beleid moeten worden vertaald, nemen we deze ambities als vertrekpunt voor onze eigen beleidsambities.

5.2 Wat is onze ambitie?

1. **Versterken voorbereiding en paraatheid**:
   - Wij bereiden ons voor op 'klassieke' flitsrampen én ongekende crises. We weten welke rol of inzet een crisis van ons vraagt en zijn in staat deze rol goed in te vullen.
   - Onze crisisorganisatie is flexibel en vormt zich naar de opgave. Het Regionaal Crisisplan biedt daarvoor de basis. Door te investeren in de processen Leiding & Coördinatie, Informatiemanagement, Bevolkingszorg en Crisiscommunicatie zetten we een robuuste infrastructuur neer die bij elk type crisis professioneel kan functioneren.
   - In het Veiligheidsinformatieknooppunt (VIK) wordt informatie samengebracht en vormen we een zo compleet en actueel mogelijk veiligheidsbeeld (zie hoofdstuk 7) in een landelijk netwerk van vijfentwintig veiligheidsregio's, departementen en landelijke partners. We benutten ons veiligheidsbeeld om samen met onze partners te bezien wat er aan de hand is en of dat om inzet van de crisisorganisatie vraagt.

2. **Versterken weerbare samenleving**
   - De veiligheidsregio is *het* samenwerkingsplatform van de regio op het gebied van Crisisbeheersing. We kennen ons netwerk van samenwerkingspartners en weten van onze belangrijkste partners wat hun beweegt en wat er bij hen speelt. Zij gebruiken onze expertise op het gebied van crisisbeheersing en weten ons naadloos te bereiken bij verstoringen, crises en dreigende crises. Samen met onze partners werken wij aan een weerbare en veilige regio Amsterdam-Amstelland.
   - We beschikken over een robuuste, uniforme, professionele en efficiënte Bevolkingszorgcrisisorganisatie. De sterke pijlers Risicocommunicatie en Crisiscommunicatie dragen bij aan het weerbaarder maken van de inwoners van onze regio en het versterken van de zelfredzaamheid.

3. **Inzet op kwaliteit en professionaliteit**
   - We zorgen voor een impuls van de vakbekwaamheid. Ons opleidingsprogramma, trainingsprogramma en oefenprogramma past bij de ontwikkelbehoefte van de crisisorganisatie en de crisisfunctionarissen. We formuleren kwaliteitseisen en zorgen dat functionarissen zichzelf optimaal kunnen ontwikkelen op het gebied van crisisbeheersing.
   - We zijn een lerende organisatie. Wij willen continu leren van ervaringen bij oefeningen en incidenten, om daarmee de crisisorganisatie te verbeteren.

5.3 Wat gaan we doen?

- **Stevige basis**
  We bouwen verder op het bestaande fundament van een flexibele en robuuste crisisorganisatie. Dat doen we themagericht op basis van de belangrijkste risico's uit ons Regionaal Risicoprofiel. Zo krijgen onderwerpen als militaire dreiging, vitale infrastructuur (waaronder cybergevolgbestrijding) en terrorismegevolgbestrijding een plaats in de voorbereiding van de crisisorganisatie.

CONCEPT



Per thema verstevigen we het netwerk, actualiseren we plannen en ontwikkelen we scenario's voor oefeningen. We investeren in de ontwikkeling van onze crisisfunctionarissen, bieden op maat gemaakte werkwijzen aan en benutten de geleerde lessen uit eerdere oefeningen en incidenten.

- **Inzet crisisorganisatie**
  Op basis van ons veiligheidsbeeld kunnen we de crisisorganisatie activeren. Dat kan een opschaling in GRIP betekenen, maar ook het activeren van een deel van de crisisorganisatie of het activeren van een crisisteam in een kernbezetting om ontwikkelingen te monitoren of scenario's te ontwikkelen. We kunnen op deze manier eerder de samenwerking met betrokken partijen opstarten of bijvoorbeeld de inwoners van onze regio informeren over wat ze kunnen doen als de crisis zich verder ontwikkelt. Dit doen we altijd in samenspraak met onze partners, zoals politie, brandweer, GHOR en gemeenten. Op het terrein van openbare orde in de gemeenten binnen de veiligheidsregio (bijvoorbeeld demonstraties) heeft de crisisorganisatie alleen een rol als daar een expliciet verzoek van de driehoekspartners aan ten grondslag ligt of wanneer gecoördineerde inzet van de hulpdiensten ter plaatse noodzakelijk is (bij brand of gewonden).

- **Platform voor samenwerking**
  Volgens onze strategie voor netwerkmanagement brengen we het netwerk van traditionele en nieuwe crisispartners nader in beeld en geven we samen de voorbereiding op crises een impuls. We beperken ons niet tot de grenzen van onze Veiligheidsregio en zoeken actief de samenwerking op. Zowel op landelijk als op bovenregionaal niveau.

- **Invoering kwaliteitscyclus**
  We willen leren en ons blijven ontwikkelen. We investeren in de verbetering van kwaliteit en de kennis van crisisfunctionarissen, waarbij Leiding & Coördinatie, Informatiemanagement, Bevolkingszorg en Crisiscommunicatie centraal staan. We bieden een uitdagend, afwisselend en op maat gesneden opleidings-, trainings- en oefenprogramma aan. We zetten in op het voeren van periodieke gesprekken met crisisfunctionarissen over hun individuele ontwikkelbehoefte.

- **Regie, coördinatie en beheer op Bevolkingszorg & Risico- en Crisiscommunicatie**
  Onze werkzaamheden staan in het teken van het ontwikkelen tot een robuuste, uniforme, efficiënte en veerkrachtige crisisorganisatie voor bevolkingszorg, het voldoen aan landelijke richtlijnen en kwaliteitseisen en de uitvoering van activiteiten op het gebied van het opleiden en trainen van functionarissen. Ook dragen we bij aan de landelijke ontwikkelingen Bevolkingszorg en sluiten we aan bij interregionale en landelijke netwerken. We leggen de basis voor

Risicocommunicatie en zetten in op duidelijke en aansprekende campagnes om onze inwoners te informeren over wat zij kunnen doen bij een crisis. Zo dragen we bij aan het weerbaar maken van de samenleving.

Regionaal Risicoprofiel 2025-2028
Het Risicoprofiel geeft inzicht in de risicovolle situaties in de veiligheidsregio die tot een ramp of crisis kunnen leiden. Voor VrAA zijn de volgende prioritaire risico's onderkend: Uitval vitale voorzieningen, Klimaatverandering, Ziektegolf, Terrorisme, Grote en complexe branden en Militaire dreiging. Met het Regionaal Risicoprofiel 2025-2028 voldoen we aan de verplichting die de Wet veiligheidsregio's aan het risicoprofiel stelt.

Regionaal Crisisplan 2025-2028
In het 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 2025-2028 voldoen we aan de opdracht om vanuit een heldere basisstructuur flexibel op te treden bij crises met verschillende omvang, impact en snelheid, nu en in de toekomst.

Bevolkingszorg, Risico- en Crisiscommunicatie
Op 1 januari 2024 heeft VrAA het beheer, de regie en coördinatie van Bevolkingszorg overgenomen van de gemeenten met het nieuw opgerichte team Bevolkingszorg & Risico- en Crisiscommunicatie. Voor Crisiscommunicatie geldt een gedeelde regie met de gemeente Amsterdam; optreden naar buiten toe gebeurt altijd vanuit VrAA. Ook Risicocommunicatie valt onder de sector Crisisbeheersing.

CONCEPT

6. Vakmanschap en leiderschap

Met het programma Vakmanschap en leiderschap werken we aan de belangrijkste pijlers voor de uitoefening van onze operationele werkzaamheden en het persoonlijk leiderschap van alle medewerkers in onze organisatie. In dit hoofdstuk ligt de focus op het vakmanschap en persoonlijk leiderschap binnen de (brandweer)organisatie. De ontwikkeling van het vakmanschap binnen de crisisorganisatie staat in hoofdstuk 5.

6.1 Wat zien we om ons heen?

Vakbekwaam worden en blijven door opleidingen te volgen en te oefenen is de basis voor een hulpverleningsorganisatie die 24/7 paraat staat. De omgeving van de veiligheidsregio ontwikkelt zich snel en staat voor talloze nieuwe uitdagingen. We zien dat onze samenleving verandert op het gebied van brandveiligheid, risico's en verwachtingen. Ook hebben we steeds vaker te maken met ongekende crises. De medewerkers en hun vakmanschap zijn cruciaal voor het oplossen van crisissituaties. Dit geldt zowel voor onze beroepskrachten en vrijwilligers als voor crisisfunctionarissen en kantoormedewerkers.

De (brandweer)organisatie heeft een grote behoefte aan nieuw personeel door grote uitstroom die de komende jaren worden verwacht, onder andere door het functioneel leeftijdsontslag. Dit verwachte verloop zal veel vragen van de opleidingscapaciteit van de brandweer.

Daarnaast is het aantal soorten situaties dat geoefend moet worden toegenomen en is het aantal beschikbare oefenmomenten de afgelopen jaren juist afgenomen, onder andere door druk op het rooster. Tegelijkertijd zijn er grenzen aan wat een mens als parate kennis kan hebben; daarom is het digitaal kunnen ontsluiten en toepassen van informatie van groot belang. Er staat druk op de beschikbare vakbekwaamheidsuren als gevolg van paraatheidsknelpunten door ziekteverzuim. De komende jaren moeten we een nieuwe kijk op vakbekwaamheid ontwikkelen, met onder andere een uitbreiding van verschillende oefenvormen.

We zien dat de ontwikkeling van ons persoonlijk leiderschap van groot belang is voor een veilige inzet en inclusieve werkomgeving. Daarnaast moet in opleidingen, oefeningen en trainingen ook aandacht zijn voor de zware fysieke en mentale belasting.

6.2 Wat is onze ambitie?

Ambities op het gebied van vakmanschap in de (brandweer)organisatie:

- We zijn een vitale en lerende organisatie waar leren vanzelfsprekend, nuttig, veilig en leuk is en waarin we de mogelijkheid bieden om voor alle functies te blijven leren.
- We voeren regie op vakbekwaamheid gerelateerde producten, diensten, processen en procedures. We adviseren en denken proactief mee en organiseren en ondersteunen waar nodig.
- We staan continu in verbinding met onze doelgroepen; de afdeling Vakbekwaamheid is zichtbaar en benaderbaar.
- P&O biedt ondersteuning voor de niet-repressieve werkzaamheden zoals trainingen en opleidingen gericht op persoonlijke ontwikkeling.
- Kennisregie: we weten wat het kennisniveau is van al onze medewerkers en spelen daarop in.
- De vakbekwaamheid van de repressieve medewerkers is aantoonbaar.

- We werken behoefte- en competentiegericht met het aanbod van opleidingen, bijscholingen en oefeningen op maat. We houden daarbij rekening met de actualiteit en eerder verworven competenties.
- We maken gebruik van moderne onderwijsmethodes en -systemen.
- We doen onderzoek naar praktijkoptredens en gebruiken de resultaten om onze advisering en producten te verbeteren.

Ambities op het gebied van leiderschap

- Leidinggevenden geven adequaat leiding tijdens het repressief optreden. De operationele leiding geeft met aandacht leiding aan het operationeel optreden. Hierbij is de operationele leiding, nabij, betrokken en herkenbaar. De operationele leiding heeft de bevoegdheden en vaardigheden die hiervoor nodig zijn.
- Ook buiten het repressief optreden om geven leidinggevenden leiding op een wijze die aansluit bij onze visie op leiderschap.
- Leidinggevenden tonen voorbeeldgedrag, hebben oog voor hun medewerkers, spreken waardering uit en begrenzen als dat nodig is.
- Leidinggevenden hebben het vermogen om hun omgeving te beïnvloeden om gemeenschappelijke doelen te bereiken. Zij stimuleren hun medewerkers om met eigen groei en ontwikkeling bezig te zijn. Waarbij eigenaarschap, zelfmanagement en motiverend bezig zijn centraal staat.

6.3 Wat gaan we doen?

We werken aan de ontwikkeling van vakbekwaamheid en leiderschap op de volgende onderdelen.

Visie en strategie vakbekwaamheid

- Ontwikkeling van een visie en strategie op vakbekwaamheid die geënt is op de toekomstverkenning Brandweer 2022-2030 en onze woeste doelen: hoe ziet het opleiden, trainen en oefenen tot 2028 eruit en wat is ervoor nodig om dat te kunnen realiseren?
- Met de nieuwe visie als basis bepalen we hoe de toekomst van het opleidingscentrum BOCAS eruit gaat zien. We kijken in hoeverre technologische ontwikkelingen het opleiden, bijscholen en oefenen beïnvloeden, zoals virtuele technieken en het huidige realistisch oefenen.
- Verdere ontwikkeling van het meerjarig vakbekwaamheidsprogramma met een financiële meerjarige borging.
- We faciliteren een meerjarig opleidings-, bijscholings- en oefenprogramma, zodat repressieve medewerkers zelf verantwoordelijk zijn om vakbekwaam te blijven.
- Waar mogelijk en gewenst versterken we de interne samenwerking tussen multidisciplinair oefenen (MOTO), Vakbekwaamheid Brandweer en GHOR.

Versterking vakbekwaamheid

- Versterking van onze vakbekwaamheid door in te zetten op een leven lang leren en aantoonbare vakbekwaamheid, vastgelegd in een portfolio. In de vakbekwaamheidscyclus gaan opleiden, bijscholen en oefenen hand in hand; medewerkers worden gefaciliteerd en gestimuleerd om hun gehele loopbaan te blijven leren.
- Ontwikkeling van een systeem van leermiddelen dat zorgt voor een vastgesteld kwalitatieve en kwantitatieve norm per takenpakket voor het vakbekwaam blijven. Daarnaast biedt dit systeem ruimte om te specialiseren en thematisch op te leiden voor zowel brandweerpersoneel als

multidisciplinaire functionarissen. Alle repressieve takenpakketten worden in dit systeem getoetst. We maken de repressieve medewerkers zoveel mogelijk verantwoordelijk voor het eigen leerproces, waardoor ze inzicht krijgen in hun eigen vakbekwaamheid.

- Personen die een rol vervullen in het vakbekwaamheidssysteem zijn gekwalificeerd en worden gefaciliteerd om hun taak goed uit te kunnen oefenen.
- De samenleving wordt complexer en dynamischer en vraagt om een blijvende investering in kennis en vaardigheden van alle betrokkenen, zowel repressieve medewerkers als vakbekwaamheidsmedewerkers.
- Uitvoering geven aan structureel realistisch oefenen op een externe oefenlocatie als aanvulling op de mogelijkheden van BOCAS.
- Vergroting vakmanschap van het repressief personeel door te leren van brandonderzoek, incidentevaluaties en landelijke ontwikkelingen. Hierbij leggen we ook de koppeling met risicobeheersing om preventief te kunnen acteren op geleerde lessen.

Visie en strategie leiderschap

- Meerjarig leiderschapsprogramma voor bevelvoerders, officieren, clustermanagers, personeelsadviseurs, adviseurs vakbekwaamheid en managementteam;
- Ontwikkelen en implementeren van een visie en strategie op leiderschap in de toekomst.
- Versterking van ons persoonlijk leiderschap door in te zetten op leven lang leren, evalueren en bijstellen. Wij sluiten hierbij aan op de landelijke ontwikkelingen.

Verantwoordelijkheid en samenwerking

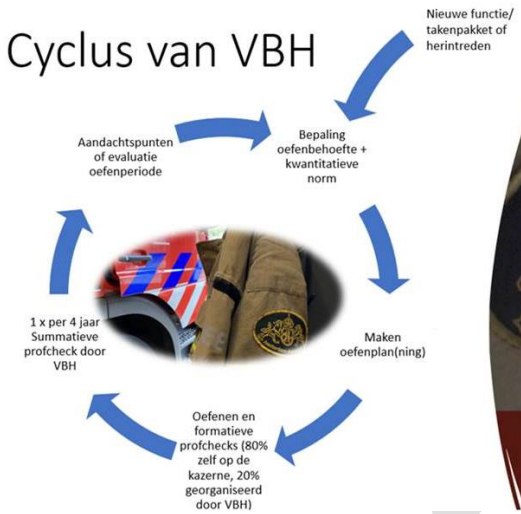
- Definiëren en vastleggen van de taken en verantwoordelijkheden van iedereen die werkzaam is in het werkveld van vakbekwaamheid met als doel te komen tot een gezamenlijke en duidelijke verantwoordelijkheid.
- Actief de interne samenwerking opzoeken én versterken met alle disciplines binnen VrAA. Hierin bepalen we gezamenlijk de impact en de uitvoering voor vakbekwaamheid.
- Samenwerking op het gebied van Vakbekwaamheid met andere veiligheidsregio’s, zowel in Noord West 4-verband als in landelijk verband. We bepalen gezamenlijk de thema’s en nemen deel aan verbetertrajecten.

Informatisering en digitalisering vakbekwaamheid

- Op termijn heeft elke medewerker een overzichtelijk en betrouwbaar portfolio. Zodat we meer informatiegestuurd kunnen werken en medewerkers meer controle hebben over hun eigen vakbekwaamheid.
- Om goed aan te sluiten op de leerbehoefte en leerdoelen van de organisatie wordt er meer ingezet op digitalisering van vakbekwaamheidsproducten.

Leven lang leren

VrAA wil haar (repressieve) medewerkers stimuleren om een leven lang te leren. Het maakt medewerkers flexibeler om aan de veranderende vraag (aan de brandweer) te voldoen. De medewerker is verantwoordelijk voor zijn of haar eigen vakbekwaamheid en de ontwikkeling van zijn of haar loopbaan. De vakbekwaamheidsorganisatie en P&O faciliteert en stimuleert.





CONCEPT

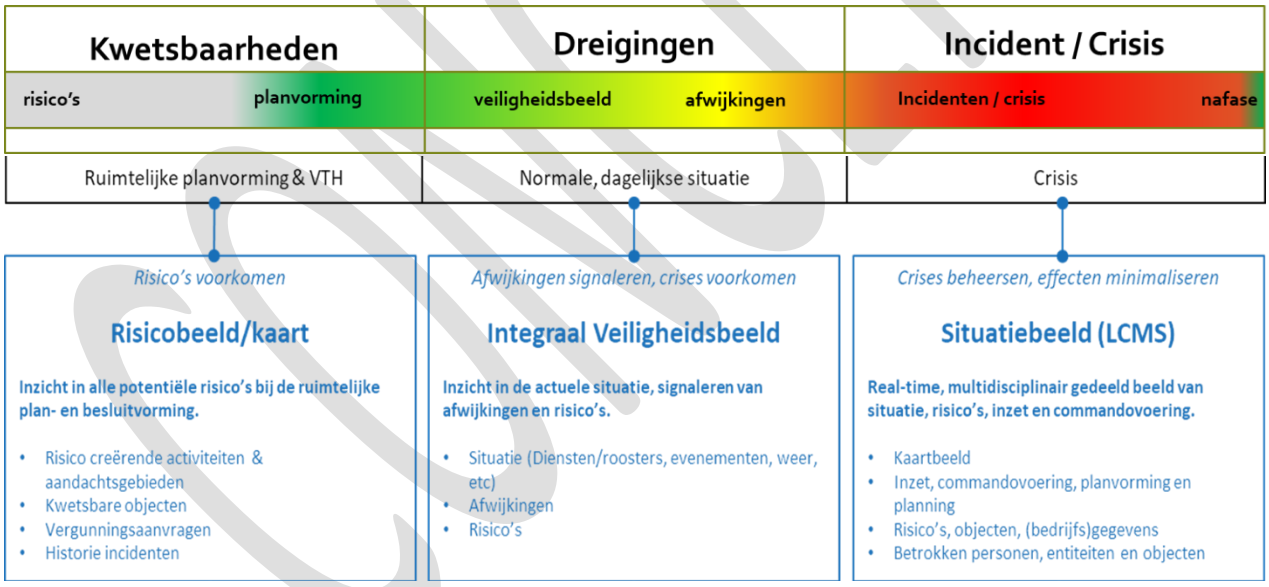
7. Informatiegestuurde veiligheid

Met het programma Informatiegestuurde veiligheid werken we de komende jaren aan de informatievoorziening gericht op de primaire processen: risicobeheersing, incidentbestrijding en crisisbeheersing. De komende jaren ontwikkelt informatiegestuurde veiligheid zich verder.

7.1 Wat zien we om ons heen?

We hebben steeds meer data en informatie, die steeds sneller en op steeds meer verschillende plekken beschikbaar is. Met informatiegestuurde veiligheid zorgt VrAA ervoor dat de relevante informatie op het goede moment voor de juiste partijen inzichtelijk is. Zowel in de koude, lauwe en warme fase als in de nafase van een incident of crisis. Dit helpt bij het nemen van besluiten, bij het samenwerken met partners en bij de informatievoorziening richting inwoners.

We zien dat samenwerking cruciaal is voor informatiegestuurde veiligheid. De evaluatie van de Wet veiligheidsregio's benadrukt dit. Elke partij heeft een deel van de informatie en samengevoegd krijgt het waarde. In het hele land investeren partijen in Veiligheidsknooppunten (VIK; zie kader bij paragraaf 7.3), waarvan een eerste versie binnen VrAA operationeel is. Binnen het VIK komt informatie samen en wordt een zo compleet mogelijk actueel veiligheidsbeeld gemaakt. 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.



7.2 Wat is onze ambitie?

- De informatiepositie van VrAA en onze partners wordt steeds meer compleet en continu actueel. Door samenwerking, kennisdeling en aansluiting op de digitale samenleving wordt het informatiebeeld op basis waarvan besluiten genomen steeds relevanter.
- Het Veiligheidsinformatieknooppunt (VIK) voor onze regio 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 sluiten aan op het landelijke Knooppunt Coördinatie Regio's en Rijk (KCR2).

- We dragen op de meldkamer bij aan informatiegestuurde crisisbeheersing en repressie tijdens de warme fase van een incident.
- De ontsloten informatie is relevant en beschikbaar op operationeel, tactisch en strategisch niveau. Er is aandacht voor de menselijke factoren.

7.3 Wat gaan we doen?

- Voor het verder ontwikkelen van onze gehele informatievoorziening richten we een proces in, waarmee we op gestructureerde wijze data verzamelen, registreren, beheren en analyseren.
- Op basis van inzichten bij andere regio's, onze eigen inzichten en de ervaringen tijdens de COVID-19-crisis, de vluchtelingencrisis en de opvang van ontheemden richten we het VIK voor onze regio verder in.
- We zorgen dat de planvorming voor grote evenementen zoals Sail en Amsterdam 750 nadrukkelijk een plek krijgen in het VIK. De informatie moet eenvoudig te gebruiken zijn voor de operationele diensten tijdens het evenement; de voorbereiding moet nadrukkelijk ten goede komen aan de uitvoering op het moment dat dat nodig is.
- We starten een Fieldlab rond Sail 2025 om nieuwe systemen en processen samen met onze partners in de praktijk te testen.
- De rol van de calamiteitencoördinator (CaCo) vullen we verder in, zowel in de multidisciplinaire samenwerking binnen de meldkamer als in het 'veld' en in het informatiegestuurde veiligheidsdomein.
- We richten een kwaliteitssysteem in om de veiligheid, kwaliteit en privacy van informatie continu te waarborgen.
- Onze werkwijze gericht op samenwerken, kennisdelen en gebruik maken van wat er al is, bouwen we verder uit.

Informatiegestuurde veiligheid met een Veiligheids Informatie Knooppunt (VIK)
Het VIK is een verzameling van mensen, middelen en techniek. Met behulp van datasystemen, slimme applicaties en data uit verschillende bronnen, zoals gemeenten, veiligheidsregio's, omgevingsdiensten, GGD'en en politie, verzamelt het VIK informatie, voegt deze samen en analyseert, onderzoekt en publiceert deze informatie.

Een van de resultaten is een zo compleet mogelijk actueel veiligheidsbeeld van een situatie, dat direct in één portal te zien is. Gebruikers van het VIK, onder wie bestuurders, directeuren, medewerkers van VrAA en haar partners, kunnen op basis van dit veiligheidsbeeld besluiten nemen om de veiligheid in de samenleving te verbeteren.

Het VIK brengt niet alleen data samen, maar zet deze ook om in informatie. Het VIK biedt 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.

8. Diverse en inclusieve organisatie

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

8.1 Wat zien we om ons heen?

In de organisatie streven we naar een werkklimaat waar iedereen zich thuis voelt. Niemand valt buiten de boot en iedereen wordt bij de groep betrokken, ongeacht gender, leeftijd, culturele achtergrond, seksuele geaardheid of beperking. Wij willen een organisatie zijn zonder discriminatie, racisme, seksisme, pestgedrag en uitsluiting. Voor iedereen zijn we een veilige werkomgeving.

Een diverse en inclusieve organisatie is een streven waar we continu aan moeten werken. Het is niet vanzelfsprekend. Zeker niet in een organisatie waar vanuit de historie lang een homogene cultuur heeft bestaan. De laatste jaren is ons personeelsbestand meer divers geworden in alle lagen van de organisatie. De gesprekken die we voeren en de resultaten die we de afgelopen jaren bereikt hebben, laten een verandering zien. Dat is hoopvol, het geeft energie en ook een andere kijk op ons werk, bijvoorbeeld bij beleidsontwikkeling of de start of uitvoering van projecten of programma's.

Het gaat echter niet alleen over onszelf en de interne organisatie. Het is onze overtuiging dat diversiteit aan competenties en een diverse uitstraling noodzakelijk is in onze regio om verbinding te maken met onze inwoners en bezoekers van onze regio die allen heel divers zijn. En bij de samenwerking met onze diverse partners als politie, ambulancedienst, de gemeenten en maatschappelijke organisaties, waarmee we steeds nauwer samenwerken. Inclusiviteit en diversiteit helpen ons om ons werk goed te doen. En het helpt ook op de arbeidsmarkt. Wij willen uitstralen dat als je de juiste competenties hebt, of wilt ontwikkelen, je bij ons kunt werken. En dat geldt voor iedereen.

8.2 Wat is onze ambitie?

Werken bij VrAA betekent werken in een organisatie waar verschillen gezien en gewaardeerd worden en pesten, uitsluiting en discriminatie onacceptabel is.

- Mocht het toch niet goed gaan, dan hebben wij binnen de organisatie een netwerk aan hulp, zoals vertrouwenspersonen, bedrijfsmaatschappelijk werk en een meldpunt integriteit.
- De samenstelling van de medewerkers van VrAA is meer divers op alle niveaus en sluit daarbij beter aan bij de diversiteit van onze regio.
- Tegenstellingen en botsende meningen onderzoeken we met elkaar op respectvolle wijze, in dialoog en in discussie.
- Bij elke vacature bereiken wij een zo groot mogelijk groep en doen we wat extra's als dat nodig is voor de samenstelling van een team, afdeling of de totale organisatie.
- Voor de werving van de beroepsbrandweerprofessionals blijven we extra inzetten om meer vrouwen en mensen met een bi-culturele achtergrond te bereiken en te selecteren. Elk nieuw blikje (=beroepsbrandweermensen) is divers.
- Voor alle vacatures binnen onze organisatie geldt de ambitie dat we streven naar het aannemen van minimaal 1/3 vrouwen en minimaal 1/3 mensen met een bi-culturele achtergrond.

CONCEPT

8.3 Wat gaan we doen?

- We blijven leren over inclusie en diversiteit; over onbewuste vooroordelen, de rol van leidinggevenden, voorbeeldgedrag en persoonlijk leiderschap van iedereen.
- We spreken elkaar aan op gedrag en ontoelaatbaar gedrag pakken we aan. Onze gedragscode, ambtseed en regeling Integriteit ondersteunen dit.
- Via arbeidsmarktcommunicatie zetten we in op diverse doelgroepen. Ook andere diversiteitsaspecten krijgen aandacht in werving en selectie, zoals competenties, vaardigheden en kwaliteiten.
- We hebben extra aandacht voor de doorstroom naar leidinggevende functies, zowel in de kazernes als op kantoor.
- Onze besluitvorming vindt plaats met aandacht en waardering voor andere opvattingen. We zoeken bewust andersdenkende en tegendenkers op binnen onze organisatie.

CONCEPT

9. Bedrijfsvoering

Bij Bedrijfsvoering zetten wij de komende jaren in op een optimale ondersteuning van onze primaire processen en alle medewerkers van VrAA. Deze ondersteuning past bij de behoeften en mogelijkheden van de organisatie.

9.1 Wat zien we om ons heen?

De continu veranderende samenleving en de manier waarop onze organisatie zich daaraan moet aanpassen vraagt het nodige van de ondersteuning vanuit Bedrijfsvoering. We hebben steeds meer en sneller informatie beschikbaar. Informatiegestuurd 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 processen en systemen die hierop zijn ingericht en die flexibel en gebruiksvriendelijk zijn. Dat vraagt om medewerkers en leidinggevenden die zich blijven ontwikkelen om de verantwoordelijkheid van continue beweging en verbetering te kunnen oppakken en om goede samenwerking binnen onze diverse organisatie. We zien dat onze organisatie behoefte heeft aan relevante sturingsinformatie om de koers van de organisatie beter te kunnen bepalen en bijsturen. Ons bestuur en onze stakeholders moeten we tijdig en van adequate verantwoordingsinformatie voorzien.

De financiële ontwikkelingen binnen gemeenten en de rijksoverheid laten voor de komende jaren veranderingen zien. Dat versterkt de noodzaak om onze middelen doelmatig aan te wenden. Om onze keuzes nog beter te legitimeren en transparant te maken. De extra financiële middelen die we van onze gemeenten hebben gekregen, zorgen voor de noodzakelijk impuls om onze taken goed te kunnen uitvoeren en ons aan alle wettelijke verplichtingen te houden.
De situatie op de arbeidsmarkt vraagt om een adequaat beleid om onze positie als aantrekkelijke werkgever te versterken. We moeten kiezen voor een brede doelgroepbenadering die zich richt op de inclusieve samenleving. Ook ons aanbod zal onderscheidend en aantrekkelijk moeten zijn om de instroom van medewerkers te waarborgen. Wij moeten ons anders gaan verhouden tot de potentieel nieuwe collega's op de arbeidsmarkt.

9.2 Wat is onze ambitie?

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

- De verantwoordelijkheid voor de te maken keuzes moet daar liggen waar die keuzes het best gemaakt kunnen worden, dus zo dicht mogelijk bij de uitvoering. Processen en systemen moeten op basis daarvan ingericht worden. Maar ook het aspect ‘lerende organisatie’ vraagt om een gesloten PDCA-cyclus (Plan, Do, Check, Act) waarbij continu verbeteren het doel is. De interne planning en control-cyclus zullen we opnieuw onder de loep nemen.
- Een ‘efficiënte bedrijfsvoering’ is een doorlopend proces. Vermindering van de regeldruk en procesoptimalisatie zijn aandachtspunten voor de komende periode. Sleutelbegrippen hierbij zijn ‘van controle naar vertrouwen’ en ‘herinrichting van het applicatie-landschap’. Een Lean-geïnspireerde benadering vormt hierbij de basis.
- ‘Informatiegestuurd werken’: onze werkprocessen en -systemen zijn up-to-date, veilig en betrouwbaar en voldoen aan wet- en regelgeving. Komende jaren werken we verder aan de beveiliging van onze systemen en de voorbereiding op dreigingen van buiten. Bedrijfscontinuïteit op de meest kritische processen is daarbij het uitgangspunt.

CONCEPT

- ‘Maatschappelijke meerwaarde als uitgangspunt’: voor de uitvoering van onze wettelijke taken opereren wij op een complex maatschappelijk speelveld. Transparantie en dialoog met onze stakeholders is hierbij voorwaardelijk om de legitimiteit van de te maken keuzes te onderbouwen.
- ‘Duurzaamheid’: De maatschappelijke opgave op het gebied van duurzaamheid raakt de komende jaren ons brede beleid op het gebied van bedrijfsvoering. Niet alleen de consequenties voor onze gebouwen of materieel zijn hierbij in beeld, maar ook de wijze waarop we bij de uitvoering van onze taken op een bewuste manier met onze omgeving omgaan.

Gezondheid
De mentale en fysieke gezondheid en weerbaarheid van onze medewerkers is een belangrijk speerpunt voor de komende jaren. We zetten niet alleen in op een daling van het ziekteverzuim, maar ook op het versterken van de mentale zorg en weerbaarheid. Het gezondheidsprogramma voor onze medewerkers heeft de komende jaren een grote impact op onze organisatie. Versterking van de gezondheid van onze medewerkers draagt op termijn bij aan de paraatheid en slagkracht van de organisatie én naar verwachting ook aan het geluk en werkplezier van onze medewerkers.

Onze mensen zijn ons kapitaal
Wij beschouwen onze mensen als het allerbelangrijkste als het gaat om het waarmaken van onze missie en visie. In een lastige arbeidsmarkt is het een opgave om voldoende gekwalificeerde mensen binnen te halen en te houden. Wij willen en moeten een aantrekkelijke werkgever zijn waar mensen graag werken en blijven werken.

9.3 Wat gaan we doen?

- We stimuleren en faciliteren persoonlijke ontwikkeling van medewerkers en leidinggevenden op alle niveaus.
- We creëren een uitnodigend kennisplatform, 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 processen.
- We werken aan een stevige, flexibele informatievoorziening om op basis daarvan informatiegestuurd 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 uitvoering van activiteiten.

CONCEPT

Planning en Control
We vernieuwen de interne Planning en Control-cyclus, waarbij de gesprekkencyclus breed wordt geïmplementeerd. Naast de interne verantwoordings- en stollingsmomenten, hoe we er voorstaan en we hierover rapporteren, passen we de externe P&C-cyclus aan. Dit doen we op basis van de behoefte van onze bestuurlijke omgeving; hierbij zoeken we naar nieuwe vormen passend bij die behoefte.

Procesoptimalisatie
De interne processen houden we tegen het licht. Daar waar procesoptimalisatie mogelijk is, voeren wij die door. Het begrotingsproces richten we op basis van de bijgestelde stuurprincipes opnieuw in. Ook komt er een actualisatie van ons meerjarig materieel investeringsplan en vastgoedplan. Dit leggen we voor aan het bestuur en verwerken we in de begroting.

Digitale optimalisatie en informatiebeveiliging
De bestaande applicaties beoordelen we op hun functionaliteit. Vanuit het adagium ‘One fits All’ beoordelen we opnieuw de digitale architectuur en nemen we afscheid van overbodige applicaties waar mogelijk.

De implementatie van de maatregelen om te voldoen aan de Baseline Informatiebeveiliging Overheid en de verdere implementatie van een Security Operations Center krijgen verder gestalte. We stellen een Business Continuïteitsplan op en stellen dit plan vast. Daarnaast optimaliseren we de komende jaren onze processen door deze stap voor stap te beschrijven, te actualiseren, te digitaliseren en/of te optimaliseren.
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 strategische doelen naar prioritering in de uitvoering van activiteiten.

Onze duurzaamheidsinspanning maken we zichtbaar op basis van de nog te implementeren CO2-ladder.

Onze mensen zijn ons kapitaal
Onze organisatie draait op onze mensen. Op straat, in de garage, op kantoor of bij hun werkgever met een pieper in de buurt: onze mensen zorgen er 24/7 voor dat wij onze taken kunnen vervullen. Voor die mensen moeten we goed zorgen en we moeten continu nieuwe talenten aantrekken. Om de juiste talenten aan te trekken, zet de organisatie een recruiter in. Deze helpt ons ook met de arbeidsmarktpropositie, zodat wij goed aansluiten bij de wensen en verwachtingen van toekomstige collega’s.

10. Woeste doelen

We kijken ook naar de toekomst, voorbij ons vier jaren beleidsplan. Dat doen we met de ‘woeste doelen’ als ons vergezicht. Deze doelen inspireren en enthousiasmeren de ontwikkeling van onze organisatie.

Smart veiligheid
Veilig leven met smart-technologie: de technologie in en om het huis ontwikkelt zich in een razend tempo. Rookmelders gekoppeld aan je mobiel en 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? En rijden we straks allemaal elektrisch in zelfrijdende auto's? Een veilige samenleving blijft ons streven.

Veilige generatie
We richten ons op de jeugd, op de nieuwe generaties die in een continu veranderende samenleving veilig willen leven. 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.

Onbegrensde brandweer
Onbegrensde (loopbaan)mogelijkheden. Onze medewerkers zijn duurzaam inzetbaar door een breed aanbod aan (nieuwe) 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. Het werk verandert en wij veranderen mee. Onze medewerkers zijn klaar voor de toekomst.

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 in minder chaotische situaties. Zij kunnen ook de samenredzaamheid in hun omgeving helpen versterken. Altijd samenwerkend met ons, de veiligheidsprofessionals en met aandacht voor nazorg.

Emissievrije brandweer
Onze organisatie sluit zich aan bij de duurzaamheidsdoelstellingen van onze regio. In 2030 is BAA emissievrij. In 2030 stoten onze voertuigen geen CO_2 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.

CONCEPT

Bijlage 1: Wettelijk kader beleidsplan

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 2025-2028.
   - Voor de incidentbestrijding worden de operationele prestaties van BAA vastgelegd in het Dekkingsplan BAA 2025-2028.

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 rolopvatting veiligheidsregio's in relatie tot evaluatie Wet veiligheidsregio's (Crisisbeheersing), kansen en bedreigingen van de informatie- en data-gestuurde maatschappij (Informatie gestuurde veiligheid), gezamenlijke aanpak bij ongekende crises (Crisisbeheersing), vrijwilligheid (Verbrede en veilige inzet).
   - In elk 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 informatie gestuurde 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, waaronder de adviesfunctie met betrekking tot omgevingsplannen, en van de wijze waarop de gemeenten het bestuur van de veiligheidsregio in de gelegenheid stellen zijn adviesfunctie uit te oefenen met betrekking tot omgevingsplannen.
   - Zie Hoofdstuk 3 (Beleidsplan) onder "Wat gaan we doen?" voor nadere uitwerking.

CONCEPT

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 2025-2028.

CONCEPT

CONCEPT

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/amsterdam-amstelland