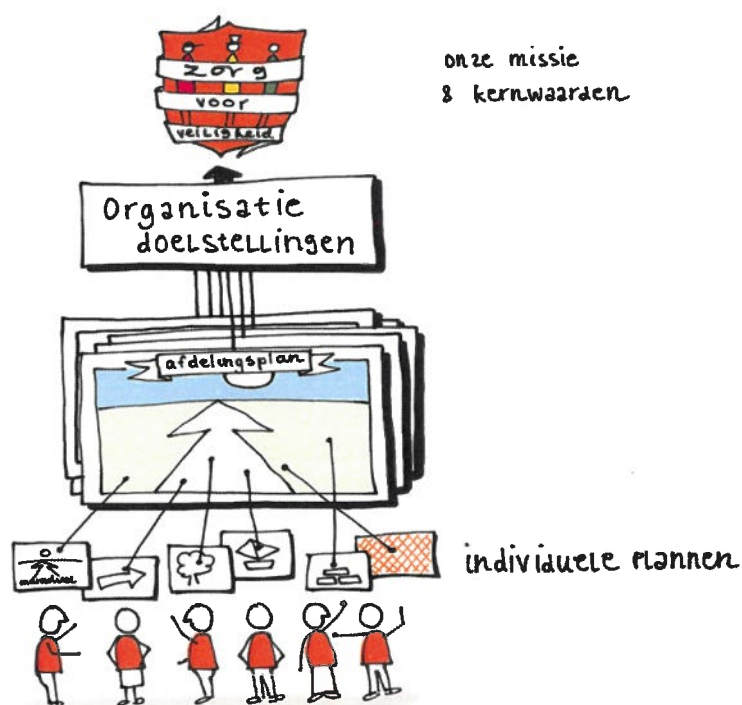


# Jaarplan VRBZO 2018

Datum  
7 februari 2018 23 maart 2018

Status  
Definitief

Versie  
1.34



# Colofon

*Opdrachtgever*  
VRBZO

*Auteur(s)*  
[REDACTED]

*Eindredactie*  
MT

# Inhoudsopgave

<b>1</b>	<b>Inleiding</b>	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>Jaarplandoelstellingen VRBZO 2018</b>	<b>5</b>
	2.1 VRBZO Jaarplan 2018	5
	2.2 Opvolging meerjarenbeleidsplan 2015-2019	<u>1140</u>
<b>3</b>	<b>Programma's en producten</b>	<b><u>1514</u></b>
	3.1 Brandweezorg	<u>1514</u>
	3.2 Veiligheid	<u>1917</u>
	3.3 Zorg	<u>2220</u>
	3.4 Programma Financiering, programma Reserves en bedrijfsvoering	<u>2321</u>

## 1 Inleiding

Voor u ligt het jaarplan 2018 van Veiligheidsregio Brabant-Zuidoost (VRBZO). Dit jaarplan is afgeleid van het strategische meerjarenbeleidsplan 2015-2019 en de missie en visie van de organisatie. De missie en visie van de organisatie zijn hieronder weergegeven:

### Missie:

Zorg voor Veiligheid

### Visie:

- VRBZO levert de gewenste capaciteit en kwaliteit in het voorkomen, beperken en bestrijden van incidenten, crises en rampen en het voorkomen en beperken van gezondheidsschade bij incidenten, crises en rampen.
- VRBZO stimuleert en faciliteert de samenwerking tussen en met overheden, diensten, burgers en bedrijven, publiek en privaat.
- VRBZO anticipeert op de ontwikkelingen van de samenleving om de continuïteit van onze dienstverlening te kunnen borgen.

In dit document geven we inzicht in onze speerpunten voor 2018 en de onderwerpen waarover VRBZO gedurende het jaar en na afloop verantwoording aflegt. Deze leest u terug bij de jaarplandoelstellingen (hoofdstuk 2) en bij de programma's en producten (hoofdstuk 3).

Bij de jaarplandoelstellingen benoemen we de projecten, activiteiten en doelen die we bovenop onze reguliere werkzaamheden uitvoeren. Over onze reguliere werkzaamheden en de operationele prestaties van VRBZO rapporteren we met een set prestatie-indicatoren die in hoofdstuk 3 staan.

Van dit document zijn in de organisatie gedetailleerde sectorjaarplannen en afdelingsjaarplannen afgeleid. Op gedetailleerd niveau staat daarin beschreven aan welke doelen, taken en projecten we in 2018 werken.

## 2 Jaarplandoelstellingen VRBZO 2018

De hieronder benoemde doelstellingen zijn tot stand gekomen vanuit het strategisch meerjarenbeleidsplan, de niet afgeronde doelstellingen van 2017 en externe factoren (bijvoorbeeld nieuwe wet- en regelgeving). Dit heeft geleid tot een scala aan doelstellingen waarin het MT keuzes heeft gemaakt. Daardoor krijgen sommige doelstellingen zoals opgenomen in het meerjarenbeleidsplan minder prioriteit dan andere doelstellingen. In het Jaarplan 2018 zijn de doelstellingen opgenomen, waaraan het MT prioriteit geeft. De opvolging van de meerjarenbeleidsplandoelstellingen zijn in de tweede paragraaf van dit hoofdstuk beschreven.

### 2.1 Jaarplan 2018

We richten ons dit jaar op de thema's zoals aangegeven in de visitatie: Koers, Verbinding en Samenhang. Twee bestuurlijke werkgroepen onderzoeken in 2018 de koers van de organisatie: de werkgroep Visie 2025 en de werkgroep Innovatie. Wanneer de koers is bepaald, starten we met de eerste stappen om de visie te operationaliseren. Dit doen we o.a. door van start te gaan met het meerjarenbeleidsplan 2020-2023.

Daarnaast richten we ons op:

- de ontwikkelingen vanaf de regionalisering; wat voor effect hadden deze ontwikkelingen op de zorg voor veiligheid? Dit doen we door de effecten van de Toekomstvisie Brandweezorg te evalueren en databronnen te ontsluiten om deze evaluatie te verrijken;
- opstellen van een brandweezorgplan;
- het verbindend werken;
- uitwerken van een aantal thema's uit de 'Visie op personeel';
- voorbereiden op de invoering van de Omgevingswet.

Op het gebied van verbinding en samenhang gaan we in 2018 expliciet het gesprek aan met de medewerkers en met name de brandweervrijwilligers. Dit doen we door gesprekstafels in te richten met de vrijwilligers. De uitkomsten van het belevingsonderzoek brandweer biedt hier aanleiding toe. En ook de uitkomsten van de visitatie in 2017 en de (toekomstige) druk op het stelsel van vrijwilligheid, op basis waarvan we een deel van onze brandweezorg hebben ingericht, geven noodzaak het juiste gesprek te voeren over de ervaren kloof tussen management en medewerkers. In 2018 zullen we een medewerker tevredenheidsonderzoek houden om enerzijds te monitoren of de verbinding en samenhang verbeteren en anderzijds om verdere aanknopingspunten te bieden om de ervaren kloof te verkleinen.

#### **Doelstelling 1: Visievorming**

In de visitatie is aangegeven dat de organisatie zich los dient te weken van het verleden (regionalisering). Gezamenlijk met het bestuur moeten we bepalen wat voor soort organisatie we willen zijn. In 2017 is met dit bestuurlijke traject een start gemaakt en we willen dit traject in 2018 afronden.

*Gewenst resultaat in 2018*

Het bestuur van VRBZO ontwikkelt een visie tot 2025 en heeft hiervoor een bestuurlijke werkgroep ingesteld. Binnen de visie wordt een uitspraak verwacht over de 'breedte' van de organisatie en het takenpakket van VRBZO en de bijbehorende bestuurlijke *governance*. Op deze manier geven we invulling aan de gevraagde koers. We verwachten dat het bestuur de Visie 2025 in 2018 formuleert en vaststelt. Het is belangrijk om in 2018 de tijd te nemen om deze visie te doorleven (bestuurlijk en ambtelijk). Hierna zullen we de financiële en personele consequenties uitwerken, die voor het personeel van VRBZO duidelijk maken welke stappen en acties VRBZO gaat ondernemen om de Visie 2025 in te vullen. De ambtelijke operationalisering (doorvertaling) zal pas in 2019 worden ingevuld.

### **Doelstelling 2: Evalueren effecten Toekomstvisie Brandweezorg**

De Toekomstvisie Brandweezorg is al in 2017 (in plaats van 2018 zoals gepland) geïmplementeerd. VRBZO heeft meetmethoden ontwikkeld om de effecten van deze implementatie te meten. Hiermee wordt duidelijk of de Toekomstvisie Brandweezorg ook de gewenste effecten heeft gebracht.

#### *Gewenst resultaat in 2018*

Met de evaluatie verschaffen we een beeld over:

- de effecten van Brandveilig leven op het veiligheidsbewustzijn;
- de effecten en wenselijkheid van risicogericht werken (basistakenpakket Risicobeheersing);
- de ontwikkelingen van de operationele prestaties brandweezorg.

### **Doelstelling 3: VRBZO wil informatiegericht sturen**

Uit de visitatie bleek dat de PDCA-cyclus niet wordt afgemaakt. Er wordt onvoldoende ingezet op het Evalueren (C) en Bijsturen (A). Op het Plannen (P) en Doen (D) wordt goed ingezet maar kan nog verder doorontwikkeld worden naar kwaliteitssturing op de resultaten. Nu worden resultaten onvoldoende geëffectueerd en geëvalueerd. Een oorzaak daarvan is dat er weinig stuur- en meetinformatie beschikbaar is op basis waarvan de organisatie kan controleren of de beoogde resultaten bereikt zijn. Daarnaast zijn we onvoldoende bekend met het gebruik maken van stuur- en verantwoordingsinformatie. Informatie die beschikbaar is, kan efficiënter en effectiever gebruikt worden om beleid en uitvoering van het beleid te verbeteren.

#### *Gewenst resultaat in 2018*

Eind 2018 beschikt VRBZO over managementinformatie om te bepalen of de juiste dingen goed zijn gedaan door effecten van beleid zichtbaar te maken. Het management gebruikt deze informatie om de organisatie te sturen en bij te sturen indien noodzakelijk. Dit zorgt er voor dat VRBZO stuurt en beleid ontwikkelt gebaseerd op normen, cijfers, analyses en harde feiten en minder op basis van aannames en gevoel.

Ook gaan we in overleg met gemeenten en bestuurders om te onderzoeken welke informatie zij van VRBZO willen ontvangen. Zo willen we er voor zorgen dat VRBZO in 2019 kan voorzien in deze informatiebehoefte.

## **Doelstelling 4: VRBZO stelt een brandweezorgplan op**

Volgens de Wet veiligheidsregio's artikel 14 stelt het bestuur van een Veiligheidsregio tenminste eenmaal in de vier jaar een beleidsplan vast. Het beleidsplan geeft in ieder geval inzicht in de opkomsttijden, een beschrijving van de aanwezigheid van brandweerposten in de gemeenten en overige voorzieningen en maatregelen. In 2015 heeft het AB het Dekkingsplan 2014 vastgesteld. Hiermee kreeg het bestuur inzicht in de maximale (theoretische) opkomsttijden voor de brandweer per gemeente. Per gebied zijn de overschrijdingen van de normtijden, zoals opgenomen in het Besluit veiligheidsregio's, in beeld gebracht.

Het huidige dekkingsplan heeft een looptijd tot en met 2018. Het idee is om voor de beleidsperiode 2019-2022 te komen tot een brandweezorgplan, waarin beleidsintegratie tussen de sectoren Risicobeheersing en Incidentbestrijding tot stand komt. Als basis voor het beleid is er behoefte aan inzicht in risico's, om aan de hand daarvan te komen tot een brandweezorg die is afgestemd op die risico's.

### *Gewenst Resultaat 2018*

Het doel is om een systematiek te ontwikkelen en implementeren die goed zicht geeft op de risico's voor burgers op het gebied van brand en gevaarlijke stoffen<sup>1</sup>. Met dit inzicht gaan we op zoek naar dát maatregelenpakket, waarmee de risico's het best worden gereduceerd binnen de middelen die ons ter beschikking staan. Hierbij houden we rekening met de gewenste en mogelijke zelfredzaamheid van mensen en het niet volledig kunnen afdekken van alle risico's. Het regionale beleidsplan en de Wet veiligheidsregio's gelden hierbij als kader. Tot slot moeten we ook inzicht geven in de dekking van objecten in de regio door onze incidentbestrijding.

Zo zorgen we voor inzicht in risico's op het gebied van brand, hulpverlening, waterongevallen en incidenten met gevaarlijke stoffen. Daarop stemmen we onze activiteiten af: Wat doen we in welk gebied? Het brandweezorgplan geeft antwoord op de vraag: welke integrale mix van activiteiten zorgt voor de meest effectieve reductie van risico's (verminderen kans of verminderen effect) en daarmee de beste brandweezorg? We nemen ons voor om in 2019 het brandweezorgplan bestuurlijk aan te bieden. Dat betekent dat het in 2018 (grotendeels) moet worden opgesteld. Hiermee stellen we ons bestuur in staat een bewuste keuze te maken voor de hoogte van de begroting in relatie tot de mogelijke reductie van risico's in de regio.

## **Doelstelling 5: VRBZO wil sturen op de kwaliteit van de medewerkers.**

Het beleidsplan VRBZO 2015-2019 benoemt thema's die gerelateerd zijn aan 'Goed Werkgeverschap'. In de korte toelichting staat dat personele kwaliteit en gedrevenheid cruciaal zijn voor het bereiken van (alle andere) doelstellingen. De thema's waar we mee aan de slag gaan zijn:

1. Human Resource Development (HRD): ons personeelsbeleid ontwikkelt zich in deze richting. Het organiseren van individuele en collectieve leerprocessen, gericht op de persoonlijke en professionele ontwikkeling, centraal moet staan.

---

<sup>1</sup> Voor zicht op de risico's op het gebied van hulpverlening en waterongevallen, gebruiken we de huidige systematiek.

2. Aantoonbare vakbekwaamheid voor alle functies: in 2019 willen we elke medewerker aantoonbaar vakbekwaam hebben. Een belangrijk hulpmiddel daarbij is een ontwikkelportfolio, dat de medewerker zelf de regie geeft over zijn of haar leervraag. Dit traject moet leiden tot vakbekwame medewerkers die eigenaarschap en persoonlijk leiderschap tonen. Zij kunnen een actieve bijdrage leveren aan de missie en kernwaarden van VRBZO. Het wordt steeds duidelijker dat de 'koude' (niet-repressieve) vakbekwaamheid een belangrijk kwaliteitsinstrument is. Tot op dit moment wordt vooral inzicht in de 'warme' (repressieve) vakbekwaamheid gefaciliteerd en ontwikkeld.

### *Gewenst Resultaat 2018*

Het doel is om in 2018 een aantal thema's uit de Visie op Personeel uit te werken, zodat we deze thema's in 2019 (en waar mogelijk al in 2018) kunnen implementeren in de organisatie. De thema's zijn:

- leiderschapsontwikkeling
- 2<sup>e</sup> loopbaanbeleid
- vrijwilligersbeleid
- opzetten van een VRBZO-academy
- duurzame inzetbaarheid en vitaliteitsbeleid

We willen de aantoonbare vakbekwaamheid van de organisatie bevorderen. Daarom vinden er op diverse warme (repressieve) functies al trajecten plaats om inzicht in de vakbekwaamheid vorm te geven. Bijvoorbeeld door het implementeren van een portfolio voor manschappen brandweer, adviseurs risicobeheersing en opschalingsfunctionarissen. Deze verwachten we in 2018 af te ronden.

We willen de aantoonbare vakbekwaamheid structureel in de organisatie borgen. Daarom is het nodig de huidige wijze waarop de vakbekwaamheid is georganiseerd te herzien. In 2017 is hiervoor een notitie opgesteld. In 2018 worden een plan van aanpak gemaakt en een projectleider aangesteld. In 2019 zal de herinrichting plaatsvinden. Dit betekent overigens dat we pas vanaf 2019 aan de slag gaan met het daadwerkelijk inzicht creëren in de vakbekwaamheid van 'koude' functies en hiermee de ambitie uit het meerjarenbeleidsplan niet in 2019 al lijken te verwezenlijken.

In 2018 gaan we het huidige Vakbekwaamheid Management Systeem (VMS) en het personeelsinformatie management systeem (PIMS) opnieuw aanbesteden. Dit doen we gelijktijdig om te onderzoeken of het mogelijk is de gewenste functionaliteiten samen te brengen in 1 systeem, zodat we slechts 1 keer brongegevens hoeven te administreren. Deze aanbestedingen doen we in samenwerking met Veiligheidsregio Brabant-Noord om daarmee enerzijds inkooptechnisch voordeel te behalen en anderzijds omdat we op de lange termijn mogelijkheden zien personele kwetsbaarheden bij elkaar op te vangen. De investeringskredieten voor de aanbesteding en vervanging van VMS en PIMS zijn al opgenomen en benoemd in de begroting. Om de aanbestedingstrajecten en implementaties vorm te geven huren we gezamenlijk met Veiligheidsregio Brabant-Noord een projectleider in aangezien we hiervoor de kennis en benodigde expertise niet zelf in huis hebben.



[De financiële effecten hiervan bedragen €50.000,- De inhuur start als financiële dekking beschikbaar is binnen de budgetten voor personeel en inhuur derden danwel als het bestuur via een begrotingswijziging financiële dekking toekent.](#)

## **Doelstelling 6: VRBZO wil zich een beeld vormen van wat innovatie voor onze 'zorg voor veiligheid' kan betekenen.**

VRBZO bevindt zich in de slimste regio van de wereld ('brainport'), maar is onvoldoende aangesloten op de innovatiekracht van de onderwijssector en het bedrijfsleven binnen de regio.

### *Gewenst Resultaat 2018*

VRBZO wil zich in 2018 een beeld vormen van wat innovatie voor onze zorg voor veiligheid kan betekenen. Dit doen we door de bestuurlijke werkgroep Innovatie ambtelijk te ondersteunen, zodat er een bestuurlijke visie op innovatie opgesteld wordt.

We gaan in gesprek met de onderwijssector en het bedrijfsleven in de regio. Op basis van deze beelden zullen we in 2019 (en verder) concrete en specifieke doelstellingen benoemen voor innovatie in relatie tot VRBZO.

Daarnaast zijn er ook al enkele specifieke richtingen waar we ons op willen richten in 2018. We ronden de inrichting van een brandweereenheid op de Technische Universiteit Eindhoven af en evalueren de effecten hiervan. Hetzelfde doen we voor de implementatie van het TS4-concept binnen Stedelijke Gebied, waarbij 4 brandweermannen uitrukken in plaats van 6.

## **Doelstelling 7: VRBZO faciliteert de medewerkers om verbindend te kunnen werken**

VRBZO heeft in 2014 Het Verbindend Werken als uitgangspunt voor de werkwijze van de medewerkers vastgesteld. De faciliteiten hiervoor (kantoor en automatisering) zijn nog niet volledig gerealiseerd.

### *Gewenst Resultaat 2018*

In 2018 wil VRBZO dat de faciliteiten (kantoorhuisvesting en automatisering) de medewerkers helpen om verbindend te kunnen werken.

### Dit betekent voor de huisvesting in 2018

Het pand aan de Deken van Somerenstraat (oudbouw) en het ROC zijn ingericht conform Het Verbindend Werken-concept. Op Post Woensel worden verbouwingen gerealiseerd zodat deze post geschikt zijn om ambulancevoertuigen te stallen. Voor de post ROC zijn hiervoor onderzoeken gaande. Voor post Helmond en post Leende dient duidelijk te zijn welke verbouwingen nodig zijn om ambulancevoertuigen in 2019 hier te stallen. Deze wijzigingen in het huisvestingsconcept dienen kostenbesparend te zijn zoals opgenomen in het meerjarenbeleidsplan.

### Dit betekent voor automatisering in 2018

We richten een digitale ontmoetingsomgeving in, waarin de medewerkers elkaar vinden en waarin ze kunnen samenwerken. De juiste ICT-middelen, passend bij Het Verbindend Werken-concept, zijn beschikbaar voor de medewerkers. Tevens moet er een passend antwoord komen op het vervoersvraagstuk/de mobiliteit, in relatie tot de uitoefening van de functie van medewerkers op diverse locaties. Hiervoor starten we een afzonderlijk traject.

### **Doelstelling 8: Starten met het meerjarenbeleidsplan 2020-2023**

VRBZO is wettelijk verplicht elke 4 jaar een nieuw meerjarenbeleidsplan te laten vaststellen. Het huidige meerjarenbeleidsplan 2015-2019 loopt in 2019 af. In 2020 moeten we een nieuw meerjarenbeleidsplan hebben. Dit betekent dat er in 2019 een voorstel naar het bestuur moet en we in 2018 een start moeten maken.

### *Gewenst Resultaat 2018*

In 2018 levert VRBZO een projectplan op basis waarvan het meerjarenbeleidsplan kan worden opgesteld. Het regionaal risicoprofiel geldt als bouwsteen om het meerjarenbeleidsplan op te stellen. Dit onderdeel moet daarom in 2018 af zijn.

### **Doelstelling 9: Voorbereiden op de invoering van de omgevingswet**

De komst van de Omgevingswet heeft invloed op de samenwerking tussen gemeenten en VRBZO. Er zullen minder omgevingsvergunningen worden afgegeven en veel vergunningen veranderen naar een melding. Daarnaast zijn gemeenten niet meer wettelijk verplicht om VRBZO om advies te vragen op het gebied van Externe Veiligheid bij een bestemmingsplan of omgevingsvergunning. VRBZO heeft daardoor minder zicht op risico's in de omgeving. Mogelijk wijzigt de vraag naar onze adviezen. Daar waar ons advies gevraagd wordt, verkort de doorlooptijd. En er vindt een verschuiving plaats van de voorkant (preventieve toetsing Omgevingsvergunning) naar de achterkant (toezicht en handhaving).

VRBZO heeft zich direct georiënteerd op de gevolgen van de omgevingswet bij aankondiging hiervan. Wat daarbij opviel is dat deze wet omgeven is door onzekerheden, onduidelijkheden en onderwerpen die in ontwikkeling zijn. Om die reden heeft VRBZO er (toen) niet voor gekozen om een impact-analyse uit te voeren. Er bestonden (en bestaan) te veel onduidelijkheden en onzekerheden.

We hebben ons laten voorlichten door een externe partij over nut en noodzaak om (alsnog) een impactanalyse uit te voeren. Deze externe partij heeft eerder een impact-analyse uitgevoerd voor de Veiligheidsregio Rotterdam-Rijnmond in het kader van de omgevingswet. De conclusie die VRBZO hieruit trok was dat het alsnog uitvoeren van een impact-analyse geen toegevoegde waarde heeft.

In plaats daarvan richt VRBZO zich op het programma "Aan de slag met de omgevingswet"<sup>2</sup> en maakt gebruik van de zogenaamde routeplanner voor gemeenten aangezien er geen routeplanner voor Veiligheidsregio's bestaat. Het jaar

---

<sup>2</sup> Het Programma Aan de slag met de Omgevingswet is een samenwerkingsverband van gemeenten (VNG), provincies (IPO), waterschappen (UvW) en het Rijk. Het programma ondersteunt overheden, maatschappelijke partners, bedrijven, initiatiefnemers en belanghebbenden om te kunnen werken met de wet.

2016 was volgens de routeplanner het jaar van *de bewustwording en verdieping*, 2017 het jaar van *voorbereiding en verandering* en 2018 het jaar van *realisatie en verankering*. Dit is vertaald in een vijftal programma's.

1. Bestuurlijke keten;
2. Kennisinstrumenten;
3. Processen en organisatie;
4. Digitalisering;
5. Cultuur, gedrag en competenties.

In deze programma's zijn de onderdelen die als belangrijk uit een impactanalyse naar voren komen belegd. Op elk van deze gebieden zal de implementatie van de omgevingswet van invloed zijn en veranderingen dus noodzakelijk.

### Gewenst resultaat 2018

VRBZO wil gemeenten die daar in 2018 mee willen starten, ondersteunen bij het opstellen van omgevingsvisies en omgevingsplannen. Het proces om omgevingsvisies en omgevingsplannen op te stellen, gaan we beschrijven en onderbrengen in het Zaaksysteem. In dit proces wil VRBZO dat de adviseurs vaardige netwerkers zijn, die aansluiten bij de 'bedoeling' van de Omgevingswet. We bereiden ons hierop voor door:

- de samenwerking te zoeken met Omgevingsdienst Zuidoost-Brabant, de twee andere Brabantse omgevingsdiensten, Veiligheidsregio Midden- en West-Brabant en Veiligheidsregio Brabant-Noord;
- rekening te houden met de strategie van Vergunningverlening Toezicht en Handhaving van het bevoegde gezag;
- aan te sluiten bij de Visie 2025, zodra deze bekend is.

## 2.2 Opvolging meerjarenbeleidsplan 2015-2019

Deze paragraaf laat zien hoe de organisatie de voorgenomen doelstellingen, zoals benoemd in het meerjarenbeleidsplan 2015-2019 wil bereiken. Daar waar de doelstelling inmiddels is afgerond en verantwoord in het jaarverslag 2017, wordt hier geen informatie over gegeven. Enkel de doelstellingen die nog afgerond moeten worden of gelden voor de jaarschijf 2018 en de beoogde opvolging hiervan worden getoond.

Jaar van afronding (gepland)	Doelstelling meerjarenbeleidsplan	Gewenst resultaat 2018
2016	VRBZO streeft naar <i>shared services</i> met GGD Brabant-Zuidoost en verkent de mogelijkheden om dit met Omgevingsdienst Zuidoost-Brabant te doen.	Verregaande samenwerking met de GGD bleek op korte termijn niet haalbaar. Wel hebben we in gezamenlijkheid met de 4 GR-en uit de regio een aantal (financiële) verordeningen en planning & control processen gelijkgetrokken.  De kring van gemeentesecretarissen heeft de directeurs van de 4

## Jaarplan VRBZO 2018

Jaar van afronding (gepland)	Doelstelling meerjarenbeleidsplan	Gewenst resultaat 2018
		GR-en uitgenodigd om te praten over samenwerking tussen de 4 GR-en op het gebied van bedrijfsvoering zodat er in 2018 een verkenning kan plaatsvinden naar verdere samenwerking, de mogelijkheden en ambities.
2018	VRBZO vernieuwt haar regionale brandweerorganisatie op basis van kwaliteit, capaciteit en continuïteit voor de gehele regio.	We gaan aan de slag met enkele belangrijke componenten om te bepalen op welke wijze we de brandweerorganisatie willen vernieuwen in de toekomst. Zo stellen we een Visie op Incidentbestrijding op, afgeleid van de Visie 2025, ontwikkelen we een brandweezorgplan en onderzoeken we diverse mogelijkheden om de paraatheid en dekkingsgraad te verbeteren. Op basis van deze beleidsuitgangspunten zullen we in komende jaren de brandweerorganisatie vernieuwen.
2018	VRBZO verbetert de kwaliteit van managementinformatie	Zie hiervoor de doelstelling uit het Jaarplan 2018: 'VRBZO wil informatiegericht sturen'.
2018	VRBZO bespaart op huisvestingskosten	Zie hiervoor de doelstelling uit het Jaarplan 2018: 'VRBZO faciliteert zijn medewerkers bij het verbindend werken'.
2017	VRBZO organiseert bevolkingszorg vanuit een collectieve taak.	In 2017 zijn met gemeenten gesprekken gevoerd over het takenpakket en de rol van Bevolkingszorg in zowel de koude als warme fase. Op basis van deze gesprekken is er een document opgesteld. Gezien de samenhang tussen dit document en de visie op Crisisbeheersing wachten we de bestuurlijke besluitvorming (in 2018) hierover eerst af alvorens het document doorontwikkeling Bevolkingszorg bestuurlijk voor te leggen.
Continu / 2018	VRBZO volgt de landelijke aanpak van projecten die voortkomen uit de Strategische Agenda Versterking Veiligheidsregio's.	VRBZO volgt de landelijke aanpak van de projecten voortkomend uit de strategische agenda en implementeert deze aanpak waar mogelijk binnen de eigen organisatie.
2017	VRBZO realiseert multidisciplinaire samenhang in beleid en uitvoering door integrale advisering.	VRBZO adviseert bij evenemententoezicht integraal op brandveiligheid, gezondheid, externe veiligheid en crisisbeheersing. Bij de andere adviseringsonderwerpen is er nog geen sprake van

## Jaarplan VRBZO 2018

Jaar van afronding (gepland)	Doelstelling meerjarenbeleidsplan	Gewenst resultaat 2018
		integrale advisering, maar dit pakken we op in samenhang met de implementatie van de nieuwe Omgevingswet. Zie hiervoor de doelstelling uit het Jaarplan 2018: 'Voorbereiden op de invoering van de Omgevingswet'. Hiermee realiseren we deze doelstelling niet binnen de termijn van het meerjarenbeleidsplan (2015-2019).
Continu / 2019	VRBZO ontwikkelt en implementeert methoden en programma's voor Brandveilig Leven.	VRBZO voert sinds 2016 meerdere activiteiten uit, behorend bij 'Brandveilig leven' en dit doen we ook in 2018. In 2018 leveren we een rapportage op waaruit blijkt wat de resultaten van dit programma zijn geweest en welke positieve effecten het programma hebben gehad. Dit doen we in samenhang met de evaluatie van de Toekomstvisie Brandweezorg. Zie hiervoor de doelstelling uit het Jaarplan 2018: 'Evalueren effecten Toekomstvisie Brandweezorg'.
2017	VRBZO maakt afspraken met zorginstellingen over hun voorbereiding op crisissituaties	Sinds 2016 weten we in hoeverre ziekenhuizen voorbereid zijn op rampen en calamiteiten. In 2018 introduceren we een informatiemanagementsysteem binnen de witte kolom (Zorg) dat zorgt voor relevante en tijdige informatiedeling tussen de betrokken ketenpartners. Dit systeem verbetert de afstemming tussen de ketenpartners, zodat zij optimaal op elkaar kunnen inspelen tijdens een crisis en slachtoffers beter kunnen opvangen.
Continu/ 2018	VRBZO voert het beleidsplan Risicocommunicatie Brabant uit.	In 2018 houden we diverse campagnes om burgers bewust te maken van de risico's in hun leefomgeving en wat ze moeten doen in het geval van een incident (Rondom het Spoor, Blijf uit de Rook, Evenementenveiligheid en Natuurbrand).
2015	VRBZO ontwikkelt flankerend beleid voor overschrijdingen van normtijden brandweezorg.  <i>Met flankerend beleid bedoelen we dat op locaties waar de brandweer te laat aanwezig is t.o.v. de wettelijke opkomsttijd extra brandveiligheidsmaatregelen worden getroffen.</i>	Zie hiervoor de doelstelling uit het Jaarplan 2018: 'VRBZO stelt een brandweezorgplan op'.

## Jaarplan VRBZO 2018

Jaar van afronding (gepland)	Doelstelling meerjarenbeleidsplan	Gewenst resultaat 2018
2016	VRBZO geeft samen met GGD Brabant-Zuidoost invulling aan ambulancezorg door <i>shared services</i> en gezamenlijke huisvesting.	Zie hiervoor de doelstelling uit het Jaarplan 2018: 'VRBZO faciliteert zijn medewerkers in het verbindend werken'.
Continu / 2018	VRBZO houdt een samenhangende zorgketen in opgeschaalde situaties in stand.	Betreft een van de reguliere en primaire taakuitvoeringen van de GHOR als onderdeel van VRBZO.
2016	VRBZO verkent de meerwaarde van haar crisisorganisatie voor crises met een sociaal-maatschappelijke impact.	De visie op Crisisbeheersing bieden we naar verwachting in 2018 aan het bestuur aan. Hiermee verwachten we deze doelstelling in 2018 af te ronden als onderdeel van de visievorming.
Continu/ 2017	VRBZO biedt de benodigde ondersteuning in de nafase van incidenten.	We hebben ervaring opgedaan met dit vraagstuk tijdens de nafase van de hagelstorm en de bandenbrand in Somerenheide in 2016. In beide gevallen zijn onderdelen van VRBZO ingezet. We hebben beide cases onderzocht en geëvalueerd. De bevindingen zijn verwerkt in de visie op crisisbeheersing. Deze wordt in 2018 bestuurlijk aangeboden. Onze ondersteuning in de nafase van incidenten sluit dan aan op de verwachtingen en wensen van gemeenten.
Continu/ 2019	VRBZO ontwikkelt haar personeelsbeleid in de richting van human resource development.	Zie hiervoor de doelstelling uit het Jaarplan 2018: 'VRBZO wil sturen op de kwaliteit van haar medewerkers'.

## 3 Programma's en producten

VRBZO kent in haar begroting 5 programma's. Tot het 1<sup>ste</sup> programma 'Brandweezorg' behoren alle inhoudelijke activiteiten op het gebied van Risicobeheersing en Incidentbestrijding. Het 2<sup>de</sup> programma 'Veiligheid' gaat over de (brandweer)activiteiten van de Gemeenschappelijke Meldkamer, de GHOR, Crisisbeheersing en Bevolkingszorg. Het 3<sup>de</sup> programma genaamd 'Zorg' beschrijft de activiteiten van de ambulancezorg en de Meldkamer Ambulances (MKA). De laatste 2 programma's genaamd 'Financiering' en 'Reserves' staan samen in een paragraaf. We benoemen de activiteiten van de desbetreffende programma's op hoofdlijnen en de manier waarop we per programma de prestaties meten.

### 3.1 Brandweezorg

Het programma 'Brandweezorg' kent de producten Incidentbestrijding en Risicobeheersing. Hieronder beschrijven we de speerpunten en beoogde operationele prestaties voor deze producten in 2018.

#### 3.1.1 Risicobeheersing

De medewerkers van de sector Risicobeheersing proberen onveilige situaties en omstandigheden te voorkomen en risico's te beperken en beheersen. Van controleren op en advies geven over (brand)veiligheid (bijvoorbeeld in relatie tot bouwvoorschriften en gebruiksvoorschriften) tot voorlichting geven over brandveilig leven. Dit met het doel kennis en verantwoordelijkheidsbesef te vergroten en gedrag te veranderen van burgers en instellingen en andere betrokkenen op het terrein van (brand)veiligheid.

De sector Risicobeheersing heeft de volgende doelen:

- voorbereiden op de Omgevingswet;
- zorgen voor inzicht in de vakbekwaamheid;

En levert daarnaast een bijdrage aan de evaluatie van de toekomstvisie brandweezorg en het brandweezorgplan. Deze doelen zijn in hoofdstuk 2 al beschreven.

Daarnaast is een van de belangrijkste activiteiten van Risicobeheersing het verhogen van het brandveiligheids bewustzijn van burgers in hun woonomgeving door het uitvoeren van het programma Brandveilig Leven. Het huidige productassortiment bestaat uit zeven producten waarmee bij de doelgroepen (Bewoners van kamerverhuurpanden (studenten en arbeidsmigranten), Bewoners met opkomsttijd overschrijding, Ouderen en Basisschoolkinderen) getracht wordt de gewenste gedragsverandering te weeg te brengen.

We vergroten in 2018 de afname van de huidige producten en werven ambassadeurs onder de vrijwilligers zodat deze producten ook geleverd kunnen worden. Het gebruik van de producten vergroten we door:

- voor iedere zorgaanbieder waarmee al een convenant is afgesloten een programma 'Geen Nood bij Brand' op te stellen en te implementeren;
- het aangaan van een convenant met zorgaanbieder Archipel;
- het in samenwerking met de Katholieke Ouderenbond en het Rode kruis opleiden van Wmo (Wet maatschappelijke ondersteuning) vrijwilligers;
- het aansluiten bij het product 'Woningbrand Check' om zo meer voorlichtingen over brand te kunnen gaan geven.

Tevens herijken we in 2018 het huidige programma door op basis van de lopende effectmeting, een evaluatie van het programma Brandveilig Leven op te stellen. Dit vormt daarmee een onderdeel van de evaluatie van de Toekomstvisie Brandweezorg (zie paragraaf 2.1). Ook wordt er een nieuw communicatieplan opgesteld om te bepalen hoe de doelgroepen vanaf 2019 het beste bediend kunnen worden.

### **Prestatie-indicator(en)**

De bestuurlijk relevante indicator die van toepassing is op het programmaproduct Risicobeheersing, staat in onderstaande tabel.

<b>Indicator</b>	<b>Omschrijving</b>	<b>Norm</b>
Verwerkingstijd adviezen	In welk percentage van de ontvangen adviesaanvragen wordt het advies geleverd binnen de termijn die daarvoor staat? De termijnen van adviezen zijn verschillend, afhankelijk van het soort advies.	≥80% van de ontvangen adviesaanvragen is binnen de termijn geleverd.

### **3.1.2 Incidentbestrijding**

De sector Incidentbestrijding biedt op professionele wijze (repressieve) brandweezorg, specialistische hulp en grootschalig optreden. In 2018 gaan we ons richten op een aantal doorontwikkelingen, naast de in hoofdstuk 2 benoemde doelstellingen.

- Vanuit een aantal posten leveren we al First Responders en sommige kazernes worden al ingezet bij een reanimatie. Dit willen we vanuit alle brandweerlocaties mogelijk maken. Al vanaf 2017 trainen we de medewerkers én we zorgen ervoor dat ze mentaal voorbereid zijn op deze extra belasting. We verwachten de voorbereiding halverwege 2018 af te ronden, waarna alle posten ingezet kunnen worden voor reanimaties.
- Commandostructuren handhaven of juist niet? Bij verschillende inzetten in onze regio heeft dat geleid tot onduidelijkheden. Niet alleen in VRBZO maar ook elders in het land was dat reden om te zoeken naar de kern



van het probleem: dat de veelal gebruikte hiërarchische commandovoering niet altijd leidt tot het gewenste resultaat. De Brandweeracademie heeft samen met tien brandweerregio's, universiteiten en toonaangevende onderzoekers onderzoek gedaan naar commandovoering bij grootschalig brandweeroptreden. Uitkomsten van de onderzoeken zijn in lesmateriaal verwerkt wat in relevante opleidingen is geïmplementeerd. Hetzelfde commandotype toepassen ongeacht het soort of dynamiek van het incident kan leiden tot meer slachtoffers, grotere schade maar ook tot een gevoel van "falen" bij de brandweerprofessional wat verstoring van de duurzame inzetbaarheid kan betekenen. Uit het eerdergenoemd onderzoek is gebleken dat situationele commandovoering hiervoor de oplossing is: meerdere commandotypen die afhankelijk van het incident worden toegepast. In 2018 leiden we onze Officieren van Dienst, Hoofd Officieren van Dienst en AC-B'en hiervoor op, zodat de commandovoering bij grootschalig brandweeroptreden wordt afgestemd op de dynamiek van een incident. De hiermee gepaard gaande kosten bedragen €160.000,-

[-De opleidingen starten als financiële dekking beschikbaar is binnen de budgetten voor opleiden, trainen en oefenen danwel als het bestuur via een begrotingswijziging financiële dekking toekent.](#)

- Door de vernieuwde huisvesting werden de Servicedesk voor materiaal en materieel en het bijbehorende magazijn verplaatst van het ROC naar post Valkenswaard. In 2018 richten we deze opnieuw in, zodat de repressie zo goed mogelijk bediend wordt.
- De uitrol van de nieuwe bluskleiding en de implementatie van de nieuwe ademluchtapparatuur ronden we in 2018 af. We zorgen ervoor dat we vakbekwaam met de nieuwe apparatuur om kunnen gaan door diverse opleidings- en oefentrajecten.
- We gaan de sector Incidentbestrijding verder door ontwikkelen waardoor de operatie (repressie) nog meer centraal komt te staan. Dit doen we door het anders en slimmer inrichten van de sector zodat deze de operatie nog beter kan faciliteren bij hun werk; het bestrijden van incidenten.

## Prestatie-indicator(en)

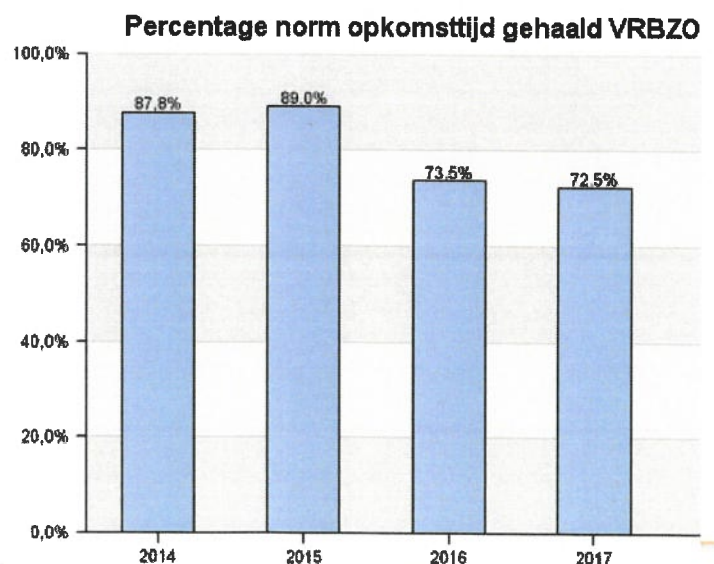
De bestuurlijk relevante indicatoren die van toepassing zijn op het programmaproduct Incidentbestrijding, staan hieronder weergegeven.

Indicator	Omschrijving	Norm
Geoefendheid brandweerpersoneel	Hoeveel procent van de medewerkers (zowel beroeps-als vrijwillig brandweerpersoneel) met een repressieve functie is opgeleid en geoefend conform de gestelde eisen in het regionaal vastgestelde opleidings- en oefenplan?	≥80% voldoet aan de eisen
Opkomsttijden sleutelfunctionarissen brandweer	In hoeveel procent van de gevallen was/waren de Algemeen	≥90% van de inzetten is de sleutelfunctionaris binnen de

	commandant Brandweer/Hoofdofficier van Dienst/Officier van Dienst binnen de regionaal vastgestelde opkomsttijd na alarmering ter plaatse (mono en multidisciplinair)?	normtijd ter plaatse
Opkomsttijden brandweer die voldoen aan de wettelijke normtijd	In hoeveel procent van de uitrukken prio 1 wordt de wettelijke normtijd (is verwerkingstijd meldkamer + uitruktijd + aanrijdtijd) behaald?	≥64% van de uitrukken voldoet aan de norm (realisatie 2016 / 2017)
Uitrukken brandweer die voldoen aan de normtijd zoals gesteld in het bestuurlijk vastgestelde (2013) dekingsplan	In hoeveel procent van de uitrukken prio 1 wordt de bestuurlijke normtijd (is verwerkingstijd meldkamer + uitruktijd + aanrijdtijd ) behaald?	≥72% van de uitrukken voldoet aan de norm (realisatie 2016 / 2017)
Opkomsttijden brandweer die voldoen aan de wettelijke normtijd	In hoeveel procent van de uitrukken prio 1 wordt de wettelijke normtijd (is verwerkingstijd meldkamer + uitruktijd + aanrijdtijd) behaald?	≥90% van de uitrukken voldoet aan de norm
Uitrukken brandweer die voldoen aan de normtijd zoals gesteld in het bestuurlijk vastgestelde (2013) dekingsplan	In hoeveel procent van de uitrukken prio 1 wordt de bestuurlijke normtijd (is verwerkingstijd meldkamer + uitruktijd + aanrijdtijd ) behaald?	≥90% van de uitrukken voldoet aan de norm
Voorkomen ongewenste uitrukken	In hoeveel procent van de OMS-alarmeringen heeft verificatie van de melding geleid tot het voorkomen van een ongewenste uitruk?	>30% van de OMS-meldingen

In dit jaarplan zijn er twee aanvullende indicatoren opgenomen over de opkomsttijden brandweer die voldoen aan de wettelijke normtijd en uitrukken brandweer die voldoen aan de normtijd zoals gesteld in het bestuurlijk vastgestelde dekingsplan (2013).

VRBZO heeft de afgelopen jaren niet aan de norm van 90% kunnen voldoen (zie figuur hiernaast). Deze trend is met name het gevolg van de implementatie van verificatie van OMS-meldingen op de meldkamer per 1 januari 2016. In diezelfde periode zijn enkele beleidsmatige veranderingen doorgevoerd, o.a. inzetvoorstel, regelgeving omtrent minimale aantal



personen voor een uitruk en afscheid van vrijwilligers. Deze veranderingen moeten de veiligheid van onze eigen mensen garanderen of ze kwamen voort uit de implementatie van de Toekomstvisie Brandweezorg.

In enkele van die gevallen kan dit geleid hebben tot een structurele verlaging van de mate waarin we de opkomsttijden halen. In 2018 analyseren we de effecten van de implementatie Toekomstvisie Brandweezorg en kijken we vooruit met het brandweezorgplan. Voor de transparantie hebben we nu 2 normen aan het jaarplan toegevoegd waarin we de norm van de opkomsttijd gelijk stellen aan het niveau zoals gerealiseerd in 2017. In 2018 zullen we een uitgebreide analyse en een bestuurlijk voorstel uitwerken over de mate waarin we de gewenste opkomsttijden kunnen realiseren.

## 3.2 Veiligheid

Het programma 'Veiligheid' kent de producten GHOR, GMK (excl. MKA), Crisisbeheersing en Bevolkingszorg. Hieronder beschrijven we de speerpunten en beoogde operationele prestaties voor deze producten in 2018.

### 3.2.1 GHOR

De GHOR coördineert de geneeskundige hulpverlening bij (grote) ongevallen en rampen. In 2018 stelt de GHOR een Visie op de GHOR op. Daarnaast zullen we de netcentrische informatiedeling binnen de zorgketen verbreden, waardoor zorginstellingen beter voorbereid kunnen worden op crises. Hiertoe gaan we een systeem introduceren binnen de zorgkolom.

#### Prestatie-indicator(en)

De bestuurlijk relevante indicatoren die van toepassing zijn op het programmaproduct GHOR, staan hieronder weergegeven.

Indicator	Omschrijving	Norm
Geoefendheid GHOR-functionarissen	Hoeveel procent van de sleutelfunctionarissen is opgeleid, getraind en geoefend conform de hiervoor gestelde eisen in het jaarplan GHOR-OTO?	≥90% van alle GHOR-functionarissen voldoet aan de norm
Opkomsttijd GHOR-functionarissen bij GRIP	In hoeveel procent van de GRIP-incidenten zijn de gealarmeerde GHOR-functionarissen met opkomstverplichting binnen de daarvoor vastgestelde c.q. wettelijke verplichte tijden aan de uitvoering van hun taken begonnen?	≥90% van de GHOR-functionarissen voldoet aan de norm

## 3.2.2 Gemeenschappelijke Meldkamer

De Gemeenschappelijke Meldkamer Brabant-Zuidoost is per 1 januari 2018 ondergebracht binnen de meldkamer Oost-Brabant (MKOB). Hiermee heeft het bestuur van VRBZO zijn uitvoerende verantwoordelijkheid voor het instellen en in stand houden van een meldkamer, overgedragen aan het bestuur van Veiligheidsregio Brabant-Noord. Via de bestuurlijke adviescommissie MKOB is het bestuur van VRBZO vertegenwoordigd bij de besluitvorming binnen de meldkamer.

### Prestatie-indicator(en)

De bestuurlijk relevante indicatoren die van toepassing zijn op het programmaproduct Gemeenschappelijke Meldkamer, staan hieronder weergegeven.

Indicator	Omschrijving	Norm
Verwerkingstijd reguliere meldingen meldkamer brandweer	In hoeveel procent van de gevallen haalt de alarmcentrale de bestuurlijk vastgestelde verwerkingstijd voor reguliere meldingen (75 seconden)?	≥90% van de meldingen wordt verwerkt binnen de normtijd
Verwerkingstijd reguliere meldingen meldkamer brandweer conform landelijke normtijd	In hoeveel procent van de gevallen haalt de alarmcentrale de vastgestelde verwerkingstijd zoals gehanteerd bij andere Veiligheidsregio's voor reguliere meldingen (90 seconden)?	≥90% van de meldingen wordt verwerkt binnen de normtijd
Verwerkingstijd OMS-meldingen zonder verificatie meldkamer brandweer	In hoeveel procent van de gevallen haalt de alarmcentrale de bestuurlijk vastgestelde verwerkingstijd voor OMS -meldingen zonder verificatie (30 seconden)?	≥90% van de meldingen wordt verwerkt binnen de normtijd
Verwerkingstijd OMS-meldingen met verificatie meldkamer brandweer	In hoeveel procent van de gevallen haalt de alarmcentrale de bestuurlijk vastgestelde verwerkingstijd voor OMS-meldingen met verificatie (150 seconden)?	≥90% van de meldingen wordt verwerkt binnen de normtijd

Binnen dit jaarplan stellen we voor een extra indicator met betrekking tot de verwerkingstijd van reguliere meldingen op de meldkamer brandweer in te stellen. We hebben afgelopen jaren meerdere acties ondernomen om de verwerkingstijd te verlagen, maar met wisselend succes. De hier bestuurlijk vastgestelde norm van 75 seconden voor de verwerkingstijd

van een reguliere melding is significant lager dan de meest voorkomende norm bij andere Veiligheidsregio's (90 seconden). Om deze reden willen we voor 2018 onze prestaties op de meldkamer vergelijken met de door de meeste veiligheidsregio's gehanteerde norm voor de verwerkingstijd.

Door de overgang van de meldkamers naar Meldkamer Oost-Brabant (MKOB), moeten we in 2018 onderzoeken of de normen voor de verwerkingstijden voor beide regio's gelijkgetrokken kunnen worden. Dan kan er zoveel als mogelijk worden gewerkt vanuit 1 meldkamer brandweer voor 2 verzorgingsgebieden. Dit kan mogelijk impact hebben op de hier gepresenteerde verwerkingstijden en aanverwante normen en zal bestuurlijk worden voorgelegd indien noodzakelijk.

### 3.2.3 Crisisbeheersing

De afdeling Crisisbeheersing is verantwoordelijk voor de multidisciplinaire samenwerking bij rampenbestrijding en crisisbeheersing. In 2018 wordt verder gewerkt aan de visie op Crisisbeheersing en de implementatie hiervan. De kwalitatieve vakbekwaamheid van de functionarissen in de crisisteams wordt inzichtelijk gemaakt. Het regionaal risicoprofiel wordt opnieuw opgesteld. En de jaarlijkse systeemtest wordt opgezet en uitgevoerd.

#### Prestatie-indicator(en)

De bestuurlijk relevante indicatoren die van toepassing zijn op het programmaproduct Crisisbeheersing, staan hieronder weergegeven.

Indicator	Omschrijving	Norm
Geoefendheid sleutelfunctionarissen in crisisteams	Hoeveel procent van de sleutelfunctionarissen, die deel uitmaken van een crisisteam, zijn opgeleid en geoefend volgens het vastgestelde multidisciplinaire opleidings- en oefenplan?	85% van de sleutelfunctionarissen voldoet aan de norm
Opkomsttijden crisisteams	Het percentage GRIP-incidenten waarbij de gealarmeerde crisisteams (kernbezetting) na alarmering binnen de hiervoor gestelde norm aanwezig zijn (GRIP 1 en hoger).	85% van de teams voldoen aan de norm bij inzetten.

### 3.2.4 Bevolkingszorg

Samen met politie, brandweer en geneeskundige hulpverlening zijn gemeenten verantwoordelijk voor (de voorbereiding op/van) crisisbeheersing en rampenbestrijding. Het gemeentelijke deel van deze voorbereiding noemen we Bevolkingszorg. Binnen onze regio hebben gemeenten ervoor gekozen samen te werken en de bevolkingszorgprocessen zoveel mogelijk gezamenlijk in te vullen, met ondersteuning vanuit VRBZO.

Bevolkingszorg neemt zich voor om een notitie 'doorontwikkeling bevolkingszorg' op te stellen en bestuurlijk aan te bieden. Deze notitie zal te vergelijken zijn met de Visie op Crisisbeheersing. Deze notitie is een uitvloeisel van de bezoeken aan de gemeenten in 2017. Toen zijn wensen en behoeften voor ondersteuning van Bevolkingszorg richting gemeenten opgehaald bij ambtenaren en bestuurders.

## **Prestatie-indicator(en)**

Hieronder staat de bestuurlijk relevante indicator die van toepassing is op het programmaproduct Bevolkingszorg. Deze indicator is toegevoegd aan het jaarplan om inzicht te bieden in de operationele prestaties van Bevolkingszorg. De norm van 80% is conform de norm gehanteerd bij incidentbestrijding voor de geoefendheid van het brandweerpersoneel. Op basis van de bestuurlijke wens en realisatie (2018) zullen we voor het jaarplan 2019 een onderbouwd voorstel voor deze norm voorleggen aan het bestuur.

<b>Indicator</b>	<b>Omschrijving</b>	<b>Norm</b>
Geoefendheid Bevolkingszorg-functionarissen	Hoeveel procent van de sleutelfunctionarissen bevolkingszorg is opgeleid, getraind en geoefend volgens het vastgestelde oefen- en opleidingsplan Bevolkingszorg?	80% van de Bevolkingszorg-functionarissen voldoet aan de norm

## **3.3 Zorg**

Het programma 'Zorg' kent de producten Ambulancezorg en Meldkamer Ambulances. Het bestuur van VRBZO is vergunninghouder van de ambulancezorg in de regio en ontvangt hiervoor vanuit de zorgverzekeraars de financiering. De GGD voert de ambulancezorg uit voor VRBZO en VRBZO geeft uitvoering aan de Meldkamer Ambulances.

De inhoudelijke beleidsverantwoordelijkheid voor dit programma ligt bij de GGD en wordt via een apart traject aan het bestuur van VRBZO aangeboden. Daarom benoemen we de speerpunten van die programmaproducten hier niet.

### **3.3.1 Ambulancezorg**

GGD Brabant-Zuidoost voert voor VRBZO de ambulancezorg uit. VRBZO verantwoordt de financiering voor de ambulancezorg die we ontvangen van de zorgverzekeraars in de jaarrekening.

## 3.3.2 Meldkamer Ambulances

De Meldkamer Ambulances biedt kwalitatief hoogwaardige dienstverlening (aanneمة, intake, uitgifte, begeleiding en coördinatie) en ondersteuning voor de ambulancehulpverlening, gedurende 7 dagen per week en 24 uur per dag.

### Prestatie-indicator(en)

De prestaties van de Meldkamer Ambulances meten we aan de hand van de branche-indicator en norm zoals hieronder weergegeven.

Indicator	Omschrijving	Norm
Gemiddelde verwerkingstijd	Wat is de gemiddelde verwerkingstijd van de A1 ritten?	120 seconden

## 3.4 Programma Financiering, programma Reserves en bedrijfsvoering

Binnen de programma's 'Financiering' en 'Reserves' zijn geen doelstellingen gedefinieerd. Dit betreft enkel financieringswijzen van de activiteiten van VRBZO. Bedrijfsvoering is geen programma of programmaproduct binnen de financiële verslaglegging en begroting 2018, maar de sector Bedrijfsvoering kent wel diverse doelstellingen voor 2018.

Naast de al benoemde doelstellingen in hoofdstuk 2 waar Bedrijfsvoering een belangrijke rol in heeft (Visievorming, VRBZO wil informatiegericht sturen en VRBZO wil sturen op de kwaliteit van haar medewerkers), heeft Bedrijfsvoering de ambitie om procesmanagement in de organisatie te implementeren en dan met name op de meest risicovolle processen. Op het gebied van inkoop en aanbestedingsregels loopt VRBZO een vergroot risico. Door procesoptimalisatie verwachten we o.a. het inkoopproces te verbeteren. Hiermee denken we het risico van het niet voldoen aan de aanbestedingswet te verlagen en tegelijkertijd de inhuur van externen (Bizob) bij ondersteuning van ons inkoopproces te kunnen verminderen. Om ons te begeleiden bij het implementeren van procesmanagement worden we door een externe partij ondersteund. [De financiële effecten hiervan bedragen €65.000,- De ondersteuning start als financiële dekking beschikbaar is binnen de budgetten voor personeel en inhuur derden danwel als het bestuur via een begrotingswijziging financiële dekking toekent.](#)

- . Daarnaast willen we de samenwerking en relatie tussen de 4 Gemeenschappelijke Regelingen uit de regio versterken; bestuurlijk control implementeren en een concept 'Corporate Branding' opzetten van het merk 'VRBZO'.

## 3.4.1 Prestatie indicatoren

De bestuurlijke indicatoren kennen een aantal indicatoren die niet van toepassing zijn op een bepaald programma, maar op de gehele organisatie en de hieraan gelieerde bedrijfsvoering. Deze prestatie-indicatoren noemen we hieronder.

Indicator	Omschrijving	Norm
Personeelsbezetting	Werkelijke bezetting / toegestane bezetting x 100%	90 – 100% van de bezetting is gerealiseerd
Ziekteverzuimpercentage	Aantal verzuimde kalenderdagen (incl. weekenden, excl. zwangerschap) / personeelsomvang (in fte's) x aantal kalenderdagen x 100%	<4,5%
Ziekteverzuimfrequentie	Totaal aantal ziekmeldingen / totaal aantal medewerkers x 100%	Frequentie is <1
Besteding totaalbudget	Werkelijke totaallasten (t/m huidige periode) / begrote totaallasten (t/m huidige periode) x 100%	<100%