



VOORSTEL AAN: ALGEMEEN BESTUUR

Vergaderdatum: 16 december 2020
Agendapunt nr: 4
Kenmerk: Voorstel001079
Status: Ter instemming
Opsteller: Suzanne Roijackers
Namens: Fred Heerink

<i>Route besluitvorming</i>	<i>Vergadering d.d.</i>
Dagelijks bestuur	25 november 2020

Bijlage(n):

Onderwerp

Beleidsimpuls 2021 – 2022 VRD.

Voorstel

Het dagelijks bestuur stelt voor om:

1. In te stemmen met de inhoudelijke lijn van beleidsimpuls 2021 – 2022 VRD.
2. Voor de financiering van de beleidsimpuls een keuze te maken op welke wijze dit plaatsvindt:
 - a. Een begrotingswijziging op de begroting van 2020 te doen om een bestemmingsreserve te vormen voor de beleidsimpuls 2021 – 2022, of;
 - b. Bij de vaststelling van de jaarrekening 2020 dit bedrag te bestemmen in het rekeningresultaat.

Besluit

Paraaf:

Datum:

TOELICHTING OP HET VOORSTEL

Stilstand en kwetsbaarheid

Het jaar 2020 is volledig anders gelopen dan een ieder heeft voorzien. Veel processen in onze organisatie hebben stilgelegen. Beleidsontwikkelingen konden niet worden gestart omdat de focus lag op de ondersteuning van de COVID-19 crisis.

Belangrijk is ook te beseffen dat in het primaire proces een grote kwetsbaarheid aanwezig is door de beperkingen in geoefendheid en het vaardig houden van medewerkers. De kwaliteit van de brandweerorganisatie staat daarmee onder druk. Die kwetsbaarheid is niet onmiddellijk zichtbaar, maar komt pas in beeld als de "fouten" gemaakt zijn. Overigens is dit ook van toepassing voor de crisisorganisatie. Daar is een grote achterstand ontstaan in training en oefening.

In 2021 is de ambitie om hier stevig op te investeren om de kwetsbaarheid niet verder op te laten lopen.

Verschuiving van aandacht

Medewerkers van de VRD leverden in 2020 enorm veel ondersteuning aan de crisisorganisatie. Daarnaast zijn meerdere medewerkers uitgeleend aan de GGD om daar de crisis te managen en te ondersteunen. Denk daarbij aan het organiseren en bemensen van de teststraten. En het feit dat het merendeel van de MT-leden hun eigen werk niet hebben uitgevoerd.

De crisis dient ook als momentum voor een verandering in de bedrijfsvoering van de organisatie, zoals het thuiswerken en daarmee de invoering van de aanpassing van de huisvesting en de Digitale Werk Omgeving.

Beleidsimpuls

Aan medewerkers en leidinggevenden is voelbaar dat de verbinding in de organisatie afneemt. Achterstanden op beleidsontwikkelingen nemen toe. We willen uit deze impasse komen en de beleidsontwikkeling van de pauzeknop halen. Dat gaat doen we via vier sporen:

1. Organiseren continuïteit in aanpak COVID-19 crisis

De aanpak van de COVID-19 crisis wordt ondersteund door één operationeel leider, die tezamen met een toegewijd team de crisis ondersteunt. Dit is een tijdelijke voorziening, met een lange levensduur. De achterliggende maanden hebben ons geleerd dat de crisis niet op korte termijn voorbij is. Daarom is het van belang de crisis op een stabiele manier te ondersteunen.

Vanaf het moment dat de COVID-wet van kracht wordt, verandert de context van de crisis. Evengoed moet er nog steeds werk worden verzet ten behoeve van COVID-19 en is de expertise nodig die de afgelopen maanden is opgebouwd. In dat geval noemen we het crisisteam een projectteam.

Drenthe levert een organisatie die past bij het escalatieniveau waar de regio zich op dat moment in bevindt. Op het moment dat de situatie in Drenthe verandert, is de crisisorganisatie flexibel op te bouwen of af te bouwen. De projectorganisatie maakt dan onderdeel uit van de VRD organisatie.

2. Beleidsontwikkeling brandweezorg oppakken

Er lag een grote opgave begin 2020 op het gebied van brandweezorg. Die is tijdelijk stil komen te liggen, maar moet nu echt weer worden opgepakt. We maken daarvoor binnen de organisatie tijdelijk een programmaleider vrij om gericht vorm te geven aan de beleidsontwikkeling op het gebied van brandweezorg. Het gaat hierbij specifiek om de dossiers taakdifferentiatie, rechtspositie vrijwilligers en aanpassing van het Drentse model.

3. Vertalen van de "lessons learned" in crisisbeheersing

Tijdens de bestuursweedaagse op Schiermonnikoog in het najaar van 2019 zijn verwachtingen uitgesproken over de doorontwikkeling van de crisisbeheersing. Door de COVID-19 crisis is er nog geen invulling gegeven aan deze doorontwikkeling.

COVID-19 is daarnaast een grote leerervaring voor de crisisbeheersing in Drenthe. Uit de tussenevaluatie die is uitgevoerd, komen aanbevelingen die aandacht behoeven. Daarnaast worden ook de evaluaties van bijvoorbeeld camping Anloo ingezet.

Enerzijds wordt ingezet op de ontwikkeling op het terrein van crisisbeheersing. Daarnaast wordt gewerkt aan de aanpassing van de crisisorganisatie.

Een flitscrisis vergt een andere aanpak dan een maatschappelijke crisis. Het vraagt van de crisisorganisatie om flexibel en wendbaar te zijn. Er wordt een slag gemaakt in het professionaliseren van crisisfunctionarissen. Dit wordt vertaald in een aangepast crisisplan.

Verbinding met GHOR

De crisis heeft aangetoond dat er overeenkomsten zijn in de doorontwikkeling van crisisbeheersing en de GHOR. Door dit op elkaar af te stemmen versterken we beide processen. Daarnaast heeft COVID aangetoond dat een nauwere samenwerking en afstemming met de GHOR en GGD in meerdere processen in de crisisorganisatie winst oplevert. Bijvoorbeeld in het informatieproces en in communicatie. Tezamen vertalen we de leerpunten uit de crisis en bedden die goed in de organisaties.

4. Samenhang bedrijfsvoering en organisatieontwikkeling

Bedrijfsvoering is de drager van de organisatie en maakt het mogelijk om het werk op een goede manier uit te voeren. Over de volle breedte van bedrijfsvoering zijn ontwikkelingen die aandacht behoeven, de crisis heeft laten zien dat er samenhang en urgentie is in deze dossiers. Daarom willen we dat nu in een versnelling brengen.

Anders kijken naar werk

In een kwestie van maanden is onze hele kijk op werk veranderd. Elke dag naar kantoor komen om daar je werk te doen is niet meer aan de orde. Deze draai maken we niet alleen nu om de crisis het hoofd te bieden, maar langdurig.

De VRD werklocaties zijn steeds meer ontmoetingslocaties waar medewerkers samenwerken en elkaar ontmoeten. Dit vraagt aandacht op het gebied van huisvesting en digitaal werken, maar ook in personeelszorg.

Voor brandweervrijwilligers blijft de kazerne het ankerpunt van het werk. Met hen wordt gekeken op welke wijze zij meer digitaal kunnen werken of informatie kunnen krijgen. Webinars zijn daarin de afgelopen maanden succesvol. Die lijn zetten we voort.

Afhankelijk van de fase op de escalatieladder, gelden er aanvullende maatregelen over het wel of niet oefenen op locatie of het gebruik van mondkapjes.

De aanbevelingen uit de collegiale visitatie die plaatsvond in de zomer van 2019, zouden in 2020 opgepakt worden. Dit is niet gebeurd. De bestendinging van de wijze van organiseren is nu onderdeel van de inhaalslag.

We gaan aan de slag met een samenhangend programma bedrijfsvoering waarin in samenhang wordt gewerkt aan de digitale werkomgeving, data-gestuurd werken, aanpassing van huisvestingsconcepten, organisatieontwikkeling en samenwerking met de GGD. Een externe projectleider pakt dit op met een diverse groep medewerkers uit de organisatie.

Financiële vertaling

De VRD heeft een aantal trajecten niet kunnen uitvoeren en heeft achterstanden opgelopen. Dat was niet voorzien en valt ook niet onder de compensatieregeling van het Rijk.

Het uitvoeren van deze beleidsimpuls past niet binnen de begroting van 2021. Daarom is het voorstel hier incidenteel middelen voor vrij te maken. Dat kan op twee manieren:

1. Een begrotingswijziging op de begroting van 2020 te doen om een bestemmingsreserve te vormen voor de beleidsimpuls 2021 – 2022.

Deze optie heeft als voordeel dat direct bij de start van 2021 uitvoering van de beleidsimpuls kan starten en dat er rechtmatig verplichtingen kunnen worden aangegaan.

Om op een juiste wijze uitvoering te geven aan de bedrijfsvoering, heeft deze variant de voorkeur van de VRD en haar controller.

2. Bij de vaststelling van de jaarrekening dit bedrag te bestemmen in het rekeningresultaat.

Het bestuur kan de intentie om het bedrag te bestemmen uitspreken, besluitvorming over de jaarrekening vindt in maart 2021 plaats.

Ten aanzien van de inzet van capaciteit voor de crisisorganisatie in 2021, zal gestreefd worden deze kosten door het ministerie van VWS vergoed te krijgen. Mocht dat lukken, dan wordt er minder uitgegeven van de incidentele middelen.

Het bedrag dat geraamd wordt voor de beleidsimpuls bestaat uit een aantal componenten:

Onderdeel	Geraamd bedrag voor 1,5 jaar	Toelichting
Bemensing crisisorganisatie	€ 530.250,-	Dit bedrag, of een gedeelte, kan in 2021 mogelijk gedeclareerd worden bij het ministerie van VWS.
Crisisbeheersing	€ 157.500,-	
Bedrijfsvoering en organisatieontwikkeling	€ 247.500,-	
Totaal	935.250,-	

Bijlage: berekening geraamde kosten beleidsimpuls 2021 – 2022

Capaciteit	Oplossing	Bedrag
Crisisorganisatie		
Het team dat de crisisorganisatie beminst bestaat voor een groot deel uit medewerkers van de VRD die hierdoor hun reguliere werkzaamheden niet kunnen uitvoeren. Voor de inzet van een aantal functionarissen is binnen de eigen organisatie dekking gevonden.		
Vrijgemaakte operationeel leider	Opgevangen in bestaande organisatie	
Ondersteuning operationeel leider		90.000,-
Adviseur informatievoorziening		105.000,-
Medewerker informatievoorziening		28.500,-
Teamleider BJO	Opgevangen in bestaande organisatie	
Juridisch adviseur		80.000,-
Juridisch adviesbureau		50.000,-
Teamleider communicatie	Opgevangen in bestaande organisatie	
Regionaal algemeen commandant bevolkingszorg en ondersteuning daarvan	Door gemeenten te leveren, eventueel gezamenlijk te betalen.	P.M.
Subtotaal		353.500,-
Crisisbeheersing		
Tijdelijke adviseur crisisbeheersing voor inlopen achterstanden en doorontwikkeling crisisbeheersing		105.000,-
Bedrijfsvoering		
Externe projectleider voor inlopen achterstanden bedrijfsvoering en organisatieontwikkeling		165.000,-
Totaal begroot per jaar		623.500,-
Totaal begroot voor 1,5 jaar		935.250,-