

Strategische Koers

Brandweer & (multi-) Crisisbeheersing

Veiligheidsregio Groningen

2014-2016

INHOUDSOPGAVE

INLEIDING	3
Wie zijn wij?	3
Waarom een strategische koers 2014-2016?	4
1. HOE WERKEN WIJ?	5
2. WELKE PRESTATIES GAAN WE LEVEREN? (RESULTATEN)	6
Het voorkomen en bestrijden van rampen en crises samen met onze crisispartners	6
Een optimaal (brand-)veiligheidsniveau in onze regio	6
Een effectieve en ondersteunende bedrijfsvoering	7
3. WELKE KOERS GAAN WE VAREN? (ONTWIKKELEN)	8
Contextgericht werken	8
Het nieuwe vakmanschap (vernieuwing van de organisatie)	8
Aantrekkelijk werkgeverschap	9
(maatschappelijk) Verantwoord bedrijfsvoeren	9
4. HOE STUREN WIJ?	9
BIJLAGEN	11
Bijlage 1: Landelijke agenda's	12
Bijlage 2 Wettelijke taken en regionale afspraken	13
Bijlage 3 Thema's en portefeuilles	15
Bijlage 4 Sectoren, diensten en teams	16

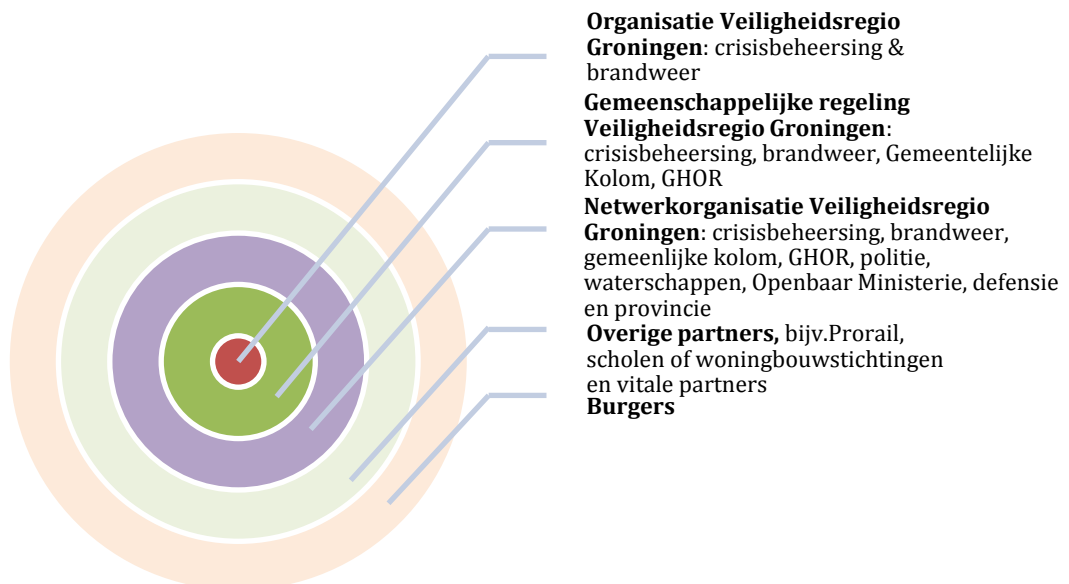
Inleiding

Wie zijn wij?

Veiligheidsregio Groningen staat voor:

1. de organisatie Veiligheidsregio Groningen die taken uitvoert op het gebied van de brandweertzorg en crisisbeheersing (Wet veiligheidsregio's, art. 2a en 2b);
2. de gemeenschappelijke regeling veiligheidsregio Groningen waarin de organisatie Veiligheidsregio Groningen (brandweertzorg en crisisbeheersing), de gemeentelijke kolom en de Geneeskundige Hulpverlening in de Regio (GHOR) bestuurlijk zijn samengevoegd¹;
3. het netwerk van organisaties die samenwerken in de voorbereiding en bestrijding van rampen en crises. Deze partners in crisisbeheersing zijn: brandweer, GHOR, gemeenten, politie, openbaar ministerie, waterschappen, provincie, defensie en vitale partners zoals Enexis of Waterbedrijf Groningen.

Veiligheidsregio Groningen staat midden in de samenleving, door relaties met overige (vitale) partners, bedrijven en burgers. De buitenste twee schillen in onderstaande figuur symboliseren deze verbondenheid.



Deze strategische koers gaat over de organisatie Veiligheidsregio Groningen (de binnenste ring). Ons bestaansrecht is het leveren van goede brandweertzorg en het, samen met onze partners in crisisbeheersing, neerzetten van een slagvaardige en doelmatige crisisorganisatie. Wij doen dit met bijna duizend medewerkers waarvan ruim zevenhonderd brandweervrijwilligers. Wij leveren brandweertzorg vanuit veertig brandweerposten verspreid over de regio Groningen. Onze taken op het gebied van de rampenbestrijding en crisisbeheersing voeren wij uit in nauwe samenwerking met onze regionale partners in crisisbeheersing. Dit doen wij binnen de (financiële) kaders zoals vastgesteld door het Veiligheidsbestuur in de begroting 2014, het organisatie- en formatieplan en de voorgestelde begroting 2015.

¹ Het bestuurlijke voornemen is uitgesproken om in de nabije toekomst ook de gemeentelijke kolom binnen de organisatie Veiligheidsregio onder te brengen.

Wij werken in opdracht van het lokale, regionale en landelijke bestuur voor burgers, bedrijven en instellingen in de provincie Groningen. Maar zijn ook inzetbaar voor acute hulpverlening in aangrenzende regio's. We werken samen met een groot aantal partners, zoals de gemeentelijke organisaties, de Omgevingsdienst Groningen en de noordelijke veiligheidsregio's.

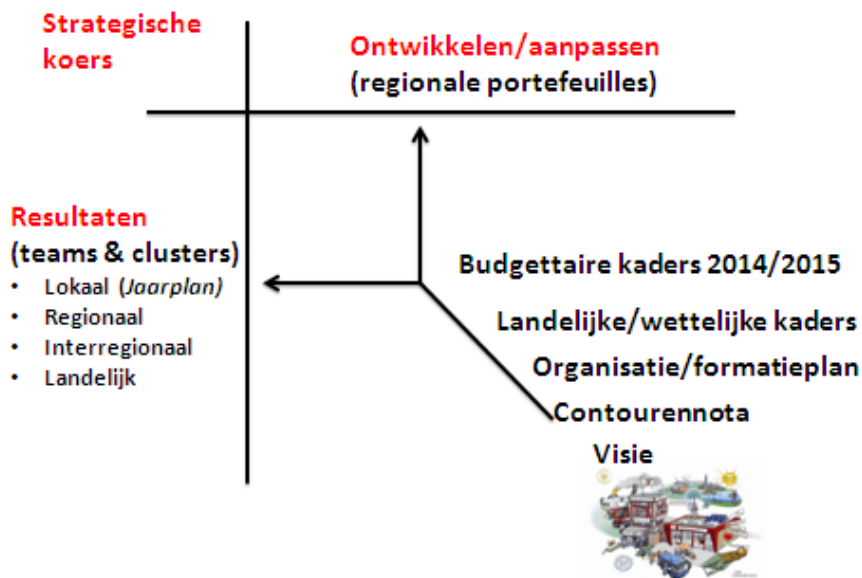
Waarom een strategische koers 2014-2016?

In 2012 hebben wij onze visie Brandweer Groningen over Morgen gepresenteerd. Op basis van deze visie is een organisatieplan en een formatieplan vastgesteld en een budget toegewezen. Daarmee is duidelijk waar de organisatie op is gegrondvest, hoe de organisatie is opgebouwd en wordt bestuurd en waarmee deze betaald wordt. Maar minstens zo belangrijk is wat de organisatie presteert.

De prestatie van onze organisatie heeft twee dimensies die in een gezonde balans tot elkaar moeten staan, namelijk:

- Resultaten t.b.v. wettelijke taken voor burgers
- Ontwikkeling van de organisatie

De strategische koers slaat de brug tussen de visie en de organisatie enerzijds en de prestatie (resultaten en ontwikkelen) anderzijds (zie afbeelding). In de hoofdstukken 2 en 3 van deze strategische koers staat beschreven welke prestaties u op beide dimensies van ons kunt verwachten.



Veiligheidsregio Groningen is een nieuwe organisatie die sinds 1 januari 2014 de brandweertzorg en gemeenschappelijke taken op het gebied van de rampenbestrijding en crisisbeheersing uitvoert. De fase van regionalisering van de brandweer is daarmee afgerond. De fase van inrichten van de nieuwe organisatie is nog in volle gang. Daarnaast

zullen ontwikkelingen ten aanzien van gemeentelijke herindeling, de gemeentelijke kolom² en de landelijke strategische agenda's onze koers de komende tijd fundamenteel gaan beïnvloeden. Ook het concept van 'Veiligheidsregio' zal zich nog verder moeten uitkristalliseren. Met deze strategische koers geven wij de richting en ruimte voor de komende twee jaren. De strategische koers wordt uitgewerkt in jaarplannen, zowel voor de teams als op lokaal niveau. In elke gemeente in Groningen wordt deze koers concreet gemaakt in producten en diensten, die passen bij het specifieke risicoprofiel.

Zoals u in deze koers zult lezen, hebben wij ambities. Tegelijkertijd beseffen wij dat we op dit moment nog vooral bezig zijn met het inrichten van onze nieuwe organisatie en het vormgeven van de samenwerking met gemeenten, Omgevingsdienst Groningen en andere organisaties. Dit proces kost tijd, maar wij verwachten in de komende twee jaar meer van onze tijd en energie op onze ambities te kunnen richten.

1. HOE WERKEN WIJ?

Onze manier van organiseren is gebaseerd op vakmanschap: burgers, bestuur en bedrijven doen zaken met vakmensen die regelruimte en zeggenschap hebben. Zij worden adequaat ondersteund door teams en diensten die sober georganiseerd zijn. Deze manier van werken is gebaseerd op het Rijnlands model.

Wij zijn onderdeel van een landelijk geheel. Zowel Brandweer Nederland als het Veiligheidsberaad, met daarin de voorzitters van de 25 veiligheidsregio's, en de minister van Veiligheid & Justitie heeft een agenda ten aanzien van de ontwikkeling van de veiligheidsregio's en de brandweer (zie bijlage 1). Wij zien zowel binnen het Veiligheidsberaad als bij Brandweer Nederland een tendens tot centralisatie, zoals ten aanzien van de meldkamer en het brandweeronderwijs. Deze tendens heeft goede, maar ook risicovolle kanten. Wij zijn daarom actief betrokken bij deze landelijke processen, zoeken samenwerking daar waar het de brandweezorg en de crisisbeheersing ten goede komt en vragen nadrukkelijk ruimte voor regionale verschillen.

Veiligheidsregio Groningen is georganiseerd vanuit drie sectoren (Risicobeheersing, Incidentbestrijding en Vakbekwaamheid & Expertise) en twee ondersteunende diensten (Personeels- en Organisatieontwikkeling en Bedrijfsvoering). In gezamenlijkheid zorgen onze sectoren en diensten voor de uitvoering van de wettelijke taken en regionale afspraken en voor de ontwikkeling van het vak en de organisatie.

Sturing op resultaat gebeurt binnen de hiërarchische lijn. De werkzaamheden op het gebied van rampenbestrijding en crisisbeheersing zijn verspreid over de sectoren en zijn programmatisch met elkaar verbonden in het programma crisisbeheersing (zie 'hoe sturen wij'). In hoofdstuk 2 'Welke prestaties willen we leveren?' is beschreven welke resultaten u van ons kunt verwachten. Sturing op de ontwikkeling van het vak en de organisatie gebeurt regionaal, door middel van portefeuilles. In hoofdstuk 3 'Welke koers willen we varen?' is beschreven welke ambities we dat vlak nastreven.

² Het Veiligheidsbestuur heeft uitgesproken de Gemeentelijke Kolom voor 1 januari 2016 te willen onderbrengen binnen de organisatie Veiligheidsregio Groningen.

2. Welke prestaties gaan we leveren? (resultaten)

Als Veiligheidsregio Groningen staan wij voor de uitvoering van een aantal wettelijke taken, zoals beschreven in de Wet veiligheidsregio's en andere relevante wet- en regelgeving, aangevuld met bestuurlijke regionale afspraken (zie bijlage 2). Onze eerste prioriteit ligt bij het uitvoeren van deze taken, waarbij in 2014 de nadruk ligt op het waarborgen van het primaire proces en het verder op orde brengen van de basisprocessen. Het primaire proces wordt uitgevoerd door onze vakmensen op straat, zoals de toezichthouders en hulpverleners. Zij moeten hun werk goed kunnen uitvoeren en daarin goed ondersteund worden. Het op orde brengen van de basis kost tijd. Ervaringen uit andere regio's leren ons dat het (opnieuw) inregelen van het werk minimaal een jaar duurt. Op basis van deze prioriteitsstelling komen wij tot de volgende strategische doelstellingen:

Het voorkomen en bestrijden van rampen en crises samen met onze crisispartners

Samen met onze crisispartners werken wij aan een Strategische Agenda als basis voor het toekomstig beleid. De Strategische Agenda is naar verwachting tegen de zomer van 2014 beschikbaar en bevat onderwerpen met betrekking tot het verder ontwikkelen van samenwerking tussen de crisispartners (o.a. kennis delen, duurzame verbindingen, ontwikkeling samenwerking met nieuwe partners) en doorontwikkeling crisisorganisatie (o.a. organisatie eenvoudiger en flexibeler maken, aandacht voor inzet medewerkers, rolverdeling burgers, bedrijven en hulpverleners en de relatie tussen crisisorganisatie en 'GRIP-0'/ dagelijkse praktijk crisispartners). Ook de ervaringen uit de recente GRIP situaties en de bevindingen van het onderzoeksbureau Crisislab zullen een plek krijgen.

Daarnaast benoemen we in de Strategische Agenda een aantal thema's die in onze gebied specifiek relevant zijn, zoals aardbevingen, water, energie/vitale infrastructuur en zware industrie. Het risico op specifiek aardbevingen vormt voor Groningen een (nieuw) groot risico en de voorbereiding daarop heeft en krijgt daarom op dit moment een hoge prioriteit.

Een optimaal (brand-)veiligheidsniveau in onze regio

Op het gebied van brandweezorg kiezen wij voor een integrale benadering van de veiligheidsketen³ om zo een optimaal (brand-)veiligheidsniveau te bereiken in onze regio. Dit doen wij onder meer door:

- a) **Risicogestuurd werken:** Daar waar de risico's het grootst zijn, wordt de meeste capaciteit ingezet. We kijken daarbij ook welke aanpak het meest geschikt is, bijvoorbeeld klassieke toetsingsinstrumenten, preventieve maatregelen of brandveilig leven instrumenten om de bewustwording te verhogen en het gedrag te beïnvloeden⁴. Dit betekent dat we conform de landelijke visie 'Brandweer over Morgen' meer energie zetten op het voorkomen van branden dan we voorheen deden;

³ Brandweezorg is onder te verdelen in vijf taakvelden, namelijk: proactie, preventie, preparatie, repressie en nazorg. Deze taken/ schakels zijn met elkaar verbonden (wanneer bijv. de preventie niet in orde is, heeft de repressie daar last van) en vormen samen de veiligheidsketen.

⁴ Vergadering Bestuurscommissie Brandweer & GHOR, juli 2013.

- b) **Informatiegestuurd werken:** Om op basis van risicosturing te kunnen werken, is inzicht nodig in waar en hoe branden en andere incidenten ontstaan, hoe ze verlopen en wat onze opkomsttijden zijn. Op dit moment is dit inzicht nog onvoldoende en daarom investeren wij in het verbeteren van onze eigen informatiepositie door middel van eigen (brand-)onderzoek en registratie, samenwerking met partners (politie of verzekeraars) en Brandweer Nederland;
- c) **Goede samenwerking met partners, burgers en bedrijven.** Wij zetten in op onze samenwerking met o.a. veiligheidsregio's (met name in Noord-Nederland), het Instituut Fysieke Veiligheid en Brandweer Nederland. In het taakveld proactie en preventie geven we opnieuw vorm aan de samenwerking met gemeenten en Omgevingsdienst Groningen. Dit wordt uitgewerkt in een bestuurlijk voorstel.⁵ Wij streven naar een goede afstemming met de Omgevingsdienst Groningen en naar een goed evenwicht tussen de beheersbaarheid van taken en de wensen van de individuele gemeenten. Op het gebied van externe veiligheid en BRZO⁶ stemmen we ook af met het openbaar ministerie en de inspectie SZW;
- d) **Een moderne repressieve organisatie.** We leveren brandweezorg vanuit veertig brandweerposten verspreid over de provincie⁷. Wij doen dit al goed, maar richten ons op mogelijkheden om daarbij nog sneller, innovatiever en slimmer te kunnen werken. Opkomsttijden hebben onze aandacht en in 2015 leveren wij een nieuw regionaal dekkingsplan op dat samen met onze doelstelling ten aanzien van risicogestuurd werken, invulling geeft aan een integraal en gefundeerde inrichting van de brandweezorg in onze provincie;
- e) **Specialistische taken herijken.** Zoals afgesproken met het Veiligheidsbestuur zullen we de uitvoering van de specialistische taken waterongevallenbestrijding (specifiek de inzet van duikteams) en bestrijding incidenten met gevaarlijke stoffen (specifiek de inzet van gaspakkenteams) opnieuw tegen het licht houden.⁸ De uitkomsten van dit onderzoek zijn input voor een bestuurlijke discussie over hoe we deze taken, binnen de kaders van de wet en van het landelijk beleid, in onze regio in de toekomst willen uitvoeren.

Een effectieve en ondersteunende bedrijfsvoering

Veiligheidsregio Groningen is een zelfstandige organisatie met een eigen bedrijfsvoering. In de begroting voor 2014 is gerekend met een relatief lage overhead en het is aan ons om deze zo effectief mogelijk in te zetten ten dienste van het primaire proces. Specifieke aandachtspunten voor de periode 2014-2016 zijn:

- a) Een professionele en innovatieve ondersteuning met behulp van (nieuwe) techniek van onze sectoren en diensten;
- b) het ontwikkelen van huisvestingsbeleid;

⁵ Vergadering Algemeen Bestuur Veiligheidsregio Groningen, december 2013.

⁶ Toezicht en handhaving Besluit Risico's Zware Ongevallen

⁷ In de gemeente Eemsum worden de posten in Usquert en Uithuizermeeden mogelijk opgeheven. Daarvoor in de plaats komt een post in Uithuizen aangevuld met een post in de Eemshaven.

⁸ Vergadering van Algemeen Bestuur H&OG regeling, oktober 2011.

- c) samenwerking met andere veiligheidsregio's, specifiek in Noord-Nederland. Dit gebeurt al bij piketten, opleiden, oefenen en salarisadministratie. We gaan nieuwe samenwerkingskansen zeker niet uit de weg;
- d) het (organisatorisch en procesmatig) verbinden (mogelijk fuseren) van de stichting Brandweeropleidingen Noord Nederland met de Veiligheidsregio's.

3. Welke koers gaan we varen? (ontwikkelen)

In het vorige hoofdstuk hebben wij onze prioriteiten beschreven ten aanzien van de uitvoering van onze wettelijke taken en regionale afspraken. We hebben daarin aangegeven dat in 2014 onze prioriteit ligt bij de inrichting van onze organisatie. Daarnaast hebben we ambities ten aanzien van de ontwikkeling van het vak en de organisatie. Wij identificeren vier strategische ontwikkelthema's:

1. contextgericht werken
2. het nieuwe vakmanschap (vernieuwing van de organisatie)
3. aantrekkelijk werkgeverschap
4. maatschappelijk verantwoord bedrijfsvoeren

Aan deze vier thema's hebben we circa twintig portefeuilles gekoppeld (bijlage 3). Een portefeuille geeft regionale sturing aan een aandachtsgebied.. Hiermee voorkomen we dat overal het wiel wordt uitgevonden. Het creëert regionale samenhang en efficiency. De portefeuille legt een brug tussen organisatievisie en praktijk. Vanuit de portefeuille kunnen projecten opgezet worden. De portefeuilles zijn belegd bij de teamleiders en clustercommandanten, onder aansturing van de sector- en diensthooften. Op deze manier kunnen we optimaal verbindingen leggen en zorgen we dat de vraagkant meer gaat leiden. De strategische ontwikkelthema's en de portefeuilles zijn gekozen op basis van de ontwikkelingen in onze omgeving en onze organisatievisie (zie inleiding).

Contextgericht werken

Wij kunnen alleen de juiste dingen doen als we in verbinding staan met onze omgeving. Dat doen we door actief naar buiten te treden, onder andere door het voortzetten en aangaan van samenwerking met diverse partners en door gebruik van oude en nieuwe media. Wij hechten veel waarde aan de dialoog met burgers, bedrijven en instellingen en voeren daarom de komende jaren een aantal pilots uit waarin we het gesprek met de bewoners en organisaties in een buurt aan zullen gaan. Daarnaast richten wij ons op actuele maatschappelijke thema's (zoals aardbevingen, brandveiligheid bij ouderen en studenten, etc.) en trends en verzamelen actief gegevens om ons werk nog verder te kunnen verbeteren. Tot slot investeren wij in de jeugd door middel van het stimuleren en faciliteren van de jeugdbrandweer, maar ook door ons te richten op scholen en studenten.

Het nieuwe vakmanschap (vernieuwing van de organisatie)

Voor ons staat het vak en het vakmanschap centraal. Onze klanten, of dat nou de besturen zijn, bedrijven of burgers, kunnen rechtstreeks zaken doen met onze vakmensen, die weten wat ze doen en op de hoogte zijn van de laatste ontwikkelingen op hun vakgebied. De sector Incidentbestrijding, bestaande uit voornamelijk beroeps en vrijwilligers, vormt een groot deel van onze organisatie. Het vakbekwaam krijgen en houden van deze medewerkers vraagt veel inspanning. Met de uitkomsten van het landelijke project versterking brandweeronderwijs (verwacht eind 2014) gaan wij

kijken hoe de noodzakelijke vakbekwaamheid ook in de toekomst gegarandeerd kan worden. Daarnaast onderzoeken wij hoe we de incidentbestrijding nog beter kunnen inrichten en uitvoeren, waar mogelijk met innovatieve middelen. De ontwikkeling van de landelijke meldkamerorganisatie en de uitrol van het landelijke project 'specialismen op maat' vallen ook onder dit thema.

Aantrekkelijk werkgeverschap

Wij willen een goede werkgever zijn. Een eerste basis daarvoor is gelegd in de vastgestelde moderne arbeidsvoorwaarden. In 2013 is besloten tot instelling van een landelijke brandweerkamer ten behoeve van rechtspositionele wijzigingen en onderwerpen. Wij streven naar een cultuur van verbinding en vertrouwen, waarbij overlegvormen, medezeggenschap en integriteit belangrijke thema's zijn. Onze vakmensen zijn fit en gezond en werken veilig zodat ze hun belangrijke maatschappelijk taak goed kunnen uitvoeren. In 2014 starten wij met de uitvoering van keuringen volgens de nieuwe landelijke methodiek (PPMO). Wij willen ook in de toekomst voldoende gekwalificeerde en gemotiveerde brandweervrijwilligers en -beroeps en zullen daarom onze ploegchefs zo goed mogelijk faciliteren. We gaan de landelijke visie op vrijwilligheid (2013) vertalen naar onze eigen regio en doen ten aanzien van de beroepsbrandweer onderzoek naar een verbreding van hun takenpakket en werkveld in relatie tot de vernieuwing van de organisatie.

(maatschappelijk) Verantwoord bedrijfsvoeren

Wij werken vanuit de overtuiging dat we als organisatie een bijdrage kunnen leveren aan de samenleving. Vakmanschap gaat voor ons over het verbeteren van de kwaliteit van het werk voor burgers, bedrijven, medewerkers, bestuur en voor de directe omgeving (milieu, bewoners en bedrijven in de buurt).⁹ In onze bedrijfsvoering houden wij, bijvoorbeeld in de keuze van leveranciers, rekening met duurzaamheid, lokale betrokkenheid en maatschappelijke bijdrage. Onderwerpen als groen beleid, goede doelen, open dagen, rondleidingen en (maatschappelijke) stages vallen onder dit thema, evenals sober en doeltreffend organiseren en het actief bestrijden van bureaucratie.

4. HOE STUREN WIJ?

Sturing vindt plaats op strategisch, tactisch en operationeel niveau en op basis van koersgevend en dienend leiderschap. De strategisch leidinggevendenden zijn de sector- en diensthooften. Op tactisch niveau geven de teamleiders en clustercommandanten leiding aan de teams en clusters. De clustercommandant is aanspreekpunt voor de burgemeester en integraal resultaatverantwoordelijk voor de brandweezorg en crisisbeheersing in het cluster, onder eindverantwoordelijkheid van de regionaal commandant. De brandweerploegen worden op operationeel niveau aangestuurd door (vrijwillige) ploegchefs. Het programma Crisisbeheersing wordt op tactisch niveau aangestuurd door de programmacoördinator, onder directe aansturing van de directie

Wij sturen zowel op resultaten als op ontwikkeling. De *resultaten* worden uitgewerkt in jaarplannen voor de teams en de clusters. Het is daarbij van groot belang dat, binnen de kaders van de strategische koers, op lokaal niveau de te behalen resultaten worden

⁹ Zie ook: Het Rijnland Boekje, principes en inzichten van het Rijnland model, Jaap Peters en Mathieu Weggeman, 2011.

geconcretiseerd in jaarplannen en te zijner tijd worden verantwoord in de jaarrekening. Wij vragen de gemeenteraad onze organisatie op lokaal niveau hierin actief 'aan te sturen', onder meer door het vaststellen van doelen betreffende de brandveiligheid en de kwaliteit van de brandweerzorg (Wet veiligheidsregio's, art.3a). Wij streven naar eenvoudige en doeltreffende lokale jaarplannen die aansluiten op het gemeentelijk integraal veiligheidsbeleid en een basis zijn voor het gesprek hierover tussen gemeenteraad, clustercommandant en (indien wenselijk) de lokale ploegchef. Hiermee willen wij het dreigend democratisch gat tussen (financiering vanuit) gemeenten en prestaties van de veiligheidsregio zoveel mogelijk dichten.

De *ontwikkeling* vindt plaats in regionale portefeuilles, die onder aansturing staan van de tactische leidinggevendenden. Hiermee wordt een regionale samenhang en doelmatigheid gecreëerd en kan eenduidig de brug geslagen worden naar de ontwikkeling bij andere partners, de noordelijke c.q. landelijke ontwikkelingen binnen de veiligheidsregio's en de aansluiting bij het Instituut voor Fysieke Veiligheid. Elke portefeuille zal gaan werken met een concreet jaarplan, waarin prioriteiten, die worden opgepakt, benoemd worden. Deze jaarplannen zullen binnen de Planning en Control-cyclus worden opgenomen.

De behaalde resultaten zullen geëvalueerd moeten worden en daar waar nodig moeten leiden tot nieuw in te zetten ontwikkelen. Deze nieuwe ontwikkelingen moeten weer gaan leiden tot betere resultaten. Deze leer en verbetercyclus zal vorm krijgen in een eigentijds kwaliteitsmodel, waarin de stakeholders van de organisatie centraal zullen komen te staan.

Sturing is overigens niet alleen voorbehouden aan de 'organisatie' en aan leidinggevendenden. Elke medewerker kan een vorm van sturing in zijn of haar functie hebben, Sturing vindt niet alleen plaats via beleids- en organisatieplannen, begroting, formatie en jaarrekening, maar ook via het reguliere contact tussen leidinggevende en medewerker, het contact tussen medewerker en burger en tussen medewerkers onderling. In onze werkbegeleidingscyclus is daarom niet alleen aandacht voor het sturen op resultaten en ontwikkelen van de organisatie, maar ook voor de persoonlijke ontwikkeling en omgevingsgerichtheid van medewerkers.

BIJLAGEN

Bijlage 1: Landelijke agenda's

1a Agenda Brandweer Nederland (pdf document)

1b Concept Agenda Veiligheidsregio's (pdf document)

1c Voorwaartse Agenda (pdf document)

Bijlage 2 Wettelijke taken en regionale afspraken

Een overzicht van de wettelijke taken uit de Wet veiligheidsregio's

1. Het inventariseren van en adviseren over risico's van branden, rampen en crises
2. Het voorbereiden op de bestrijding van branden en het organiseren van de rampenbestrijding en crisisbeheersing
3. Het instellen in stand houden van een brandweer met de volgende taken (Wvr. art 25):
 - a. Het voorkomen, beperken en bestrijden van brand
 - b. Het beperken en bestrijden van gevaar voor mensen en dieren bij ongevallen anders dan bij brand
 - c. Het waarschuwen van de bevolking
 - d. Het verkennen van gevaarlijke stoffen en het verrichten van ontsmetting
 - e. Het adviseren van andere overheden en organisatie op het gebied van brandpreventie, brandbestrijding en het voorkomen, beperken en bestrijden van ongevallen met gevaarlijke stoffen.
 - f. Het uitvoeren van taken bij rampen en crises in het kader van de rampenbestrijding en crisisbeheersing
4. Het voorzien in de meldkamerfunctie (belegd bij Meldkamer Noord Nederland)
5. Het aanschaffen en beheren van gemeenschappelijk materieel
6. Het inrichten en in stand houden van de informatievoorziening binnen de diensten van de veiligheidsregio en andere betrokken diensten en organisaties.
7. Het (laten) opstellen van risicoprofiel, beleidsplan en crisisplan (art. 14-16)
8. Het opstellen van rampbestrijdingsplannen (art. 17)
9. Het hanteren van een kwaliteitszorgsysteem (art. 23)
10. Het (laten) aanwijzen van inrichtingen als bedrijfsbrandweerplichtig (art. 31)

Bron: Wet veiligheidsregio's art. 10,14-17, 23, 25 en 31

Andere relevante wet- en regelgeving

- Besluiten externe veiligheid (inrichtingen, transport en buisleidingen)
- Vuurwerkbesluit
- Besluit risico's en zware ongevallen
- Omgevingswet
- Wet ruimtelijke ordening

Een overzicht van de regionale afspraken

1. Voorstel risicobeheersingtaken naar het AB (incl. taakverdeling gemeenten, RUD, BRW) AB 2013, 6 dec
2. Basisafspraken over koop en verhuur ambtelijk nader uitwerken (in samenspraak met gemeenten). AB 2013, 4 okt
3. BC 2013, 4 okt Inventarisatie van klachten meldkamer en acties van de meldkamer. Zo nodig aanpassing alarmering burgemeesters (actiepunt GK)
4. Overzicht geven van projectkosten regionalisering AB 2013, 4 okt.
5. Brandrisicoprofiel verbetermaatregelen uitvoeren BC 2013, 5 juli:
 - a. Plannen van aanpak voor de groepen objecten waar de 18 min grens wordt overschreden
 - b. Verkorten van de alarmeringstijd tot de landelijke streeftijd, iom MkNN

- c. Pilot sociaal brandonderzoek (informatie over gedrag van mensen die bijeen brand zijn betrokken)
 - d. In 2014 brandrisicoprofiel opnieuw agenderen inclusief de uitkomsten brandrisicomodule en de feitelijke opkomsttijden.
- 6. Bij de evaluatie van de hoofdstructuur ook de gekozen besturingsvorm evalueren (GR VR en GR PG&Z) AB 2013, 24 mei
- 7. Eenduidige registratie van opkomsttijden voor de regio (geen besluit maar wens) BC 2013, 12 april
- 8. Voortgang actiepunten crisisbeheersing; afspraak dat dit leidt tot strategische agenda DB 2013, 26 april
- 9. De hoofdstructuur van de brandweer/veiligheidsregio voor 1-1-2016 evalueren AB 2012 7 dec
- 10. Duiktaak opnieuw bezien. Koppeling gemaakt met landelijke evaluatie en discussie over dit onderwerp. (in BC 12 april 2013 nogmaals naar gevraagd). AB 2011, 7 okt
- 11. Nader onderzoek varianten gaspakkenteams (naar aanleiding van de alternatieve bezuinigingsvoorstellen). AB 2011, 7 okt

Bijlage 3 Thema's en portefeuilles

1. Contextgericht werken
 - Aardbevingen
 - Kennis, onderzoek en informatie
 - Buurtgericht werken
 - Oude en nieuwe media
 - Partners en allianties
 - Jeugd heeft de toekomst
2. Het nieuwe vakmanschap (vernieuwing van de binnenkant)
 - Ploegchef 2.0
 - Incidentbestrijding 2.0
 - Intake (spoed)
 - Materieel, middelen en technologie
3. Aantrekkelijk werkgeverschap
 - Vrijwilligers 2.0
 - Beroeps 2.0
 - Integriteit
 - Fit, gezond en veilig
 - Overleg & medezeggenschap
4. (Maatschappelijk) verantwoord bedrijfsvoeren
 - Maatschappelijk verantwoord ondernemen
 - Meldpunt bureaucratie
 - inrichten 'frontoffice' voor burgers en bedrijven (intake geen spoed)

Bijlage 4 Sectoren, diensten en teams

Sector Risicobeheersing

Team Specialistisch Advies

Team Brandveilig Leven en Toezicht

Sector Incidentbestrijding

Cluster Eemsdelta

Cluster Hogeland

Cluster Stad

Cluster Westerkwartier

Cluster Gorecht

Cluster MPV

Cluster Oldambt

Cluster Zuid

Sector Vakbekwaamheid & Expertise

Team vakbekwaamheid

Team expertise

Team communicatie

Dienst Personeels- en Organisatieontwikkeling

Dienst Bedrijfsvoering

Team Financien & Control

Team IM/ICT

Team Facilitaire Zaken

Organisatiemodel Veiligheidsregio Groningen

