



# **Beleidsplan Organisatie 2019-2022**

## **Beleidsplan Organisatie 2019 - 2022**

De bijdrage van Veiligheidsregio Fryslân aan een veilig en gezond Fryslân komt uiteraard het meest tot uiting in de wijze waarop de brandweerzorg, crisisbeheersing en publieke gezondheidszorg is vormgegeven. Binnen het programma Organisatie zijn de meeste taken dan ook gericht om dit zo goed mogelijk te ondersteunen, en zo bij te dragen aan de speerpunten van inhoudelijke beleidsplannen. Het gaat hier om de reguliere bedrijfs-voeringstaken: communicatie, informatiemanagement, huisvesting en facilitaire zaken, inkoop, juridische zaken, P&O, financiën en administratie. Binnen ieder functioneel gebied leveren we producten en diensten op het gebied van beleid, advies en uitvoering. Door deze taken centraal te beleggen, verlagen we de kosten en de kwetsbaarheid, terwijl we de kwaliteit verhogen.

Naast deze reguliere taken is er een aantal thema's die voor de gehele organisatie gelden. Thema's die we ook belangrijk vinden, omdat ze randvoorwaardelijk zijn voor het realiseren van aansprekende resultaten. Of omdat we als overheidsorganisatie een voorbeeldrol te nemen hebben. Deze worden in dit beleidsplan beschreven, inclusief ambities die uitnodigen om in korte tijd grote stappen te zetten.

### **Digitale dienstverlening: 100% digitale dienstverlening voor de inwoners van Fryslân**

Klantgerichtheid en digitalisering zijn belangrijke thema's voor de veiligheidsregio. Door onze grote bron van kennis op een moderne wijze te presenteren, verwachten we een vergrote afname van deze kennis, en daarmee een groter bereik voor een veilig en gezond Fryslân. Ons streven is om al onze dienstverlening te digitaliseren. Hiermee bieden we alle inwoners van Fryslân een laagdrempelige wijze om gebruik te maken van onze diensten. Omdat de veiligheidsregio voor iedereen toegankelijk wil zijn, heeft deze digitalisering geen dwingend karakter. Juist door een verbreding van de wijze waarop wij onze diensten aanbieden, creëren we een wijze waarmee een bredere groep inwoners kennis kan nemen van onze expertise. Zo kunnen inwoners die minder digitaal vaardig zijn via de traditionele kanalen bij ons terecht. En tegelijkertijd bieden we een nieuw platform aan voor hen die hun informatie, producten en diensten bij voorkeur digitaal afnemen. Daarbij zoeken we zoveel mogelijk de verbinding met onze partners, om zo, vanuit een netwerk, de dienstverlening te optimaliseren.

Deze lijn van digitalisering zorgt niet alleen voor klantgerichtere dienstverlening. Procesinnovatie brengt ook de kans met zich mee om de indirecte kosten laag te houden door middel van robotisering en verdere automatisering. We voorzien daarin een verschuiving van taken: van administratie naar informatie. Deze digitalisering brengt nieuwe vaardigheden met zich mee, die nu nog niet of beperkt in de organisatie voorhanden zijn. Belangrijke voorwaarde is dat de veiligheid voor de gebruikers van deze dienstverlening gewaarborgd is. De komende jaren zetten we daarom in op het voorkomen van datalekken en het inrichten van betere beveiliging van onze processen.

### **Duurzaam voorbeeldgedrag: in 2022 hebben we nul op de meter**

We vinden het belangrijk om een bijdrage te leveren aan de klimaatdoelstellingen. Wij zijn van mening dat wij daar als overheidsorganisatie een voorbeeldfunctie in hebben. Vandaar ook dat we een ambitieuze doelstelling formuleren om in 2022 nul op de meter te hebben.

Dit vraagt het nodige van de organisatie. Denk aan investeringen in zonnepanelen, in het meer elektrisch maken van onze apparatuur en voertuigen en het slimmer omgaan met onze reiskilometers. In 2018 stellen we hiervoor een plan op om duidelijkheid te krijgen over hoe we deze ambitie kunnen realiseren, en in welke mate dit past binnen het huidige budget. Uitgangspunt is, mede op basis van de input van de instuifbijeenkomsten, om dit met bestaande middelen te doen. Daarnaast zoeken we ook hier nauwgezet de aansluiting met de gemeenten.

## INTERVIEW

---

**Met het beleidsplan Organisatie gaat Veiligheidsregio Fryslân voor uitstekend werkgeverschap, duurzaam voorbeeldgedrag én 100% digitale dienstverlening. Afdelingshoofd Personeel en Organisatie Martine van Belkum: 'We willen een aantrekkelijke werkgever blijven, meegroeien met digitale ontwikkelingen en vooroplopen in duurzaamheid.'**

Vergrijzing, nieuwe technologieën, een krappe arbeidsmarkt: het is dé uitdaging om de komende jaren over voldoende goed personeel te beschikken. Martine: 'We gaan volop investeren in onze mensen, ons imago en nieuw talent. De inzet is dat medewerkers en de buitenwereld Veiligheidsregio Fryslân ervaren als een "Great Place to Work". Een plek waar je met plezier kunt werken, je jezelf kunt ontwikkelen en een zinvolle bijdrage levert aan de maatschappij.'

### **Begin bij de medewerkers**

Een fijne werkplek betekent voor iedereen iets anders; zeker binnen een veelzijdige organisatie als Veiligheidsregio Fryslân. Martine: 'Daarom bedenken we niet voor collega's wat zij nodig hebben. De vraag aan hen is: wat heb jij nodig om plezier en uitdaging in je werk te hebben én te houden? We gaan met medewerkers in gesprek, waarbij we worden ondersteund met enquêtes en onderzoeken.'

### **Nul op de meter**

Naast uitstekend werkgeverschap is verduurzaming een speerpunt. 'We hebben een voorbeeldfunctie en willen maximaal bijdragen aan de klimaatdoelstellingen. Het is onze ambitie om in 2022 de nul op de meter te hebben. Bijvoorbeeld door aanbestedingen te verduurzamen, elektrisch rijden te stimuleren en te investeren in duurzaam gebouwde kazernes. Maar denk ook aan inspirerende initiatieven om collega's enthousiast te maken voor duurzaam doen en denken.'

### **100% digitale dienstverlening**

Big Data, slimmere systemen, nieuwe technologie: ze bieden volop kansen om dienstverlening effectiever te maken. Martine: 'Door aan de achterkant slimmer te werken, kunnen we aan de voorkant meer tijd en aandacht geven aan die klanten die dat nodig hebben. We streven naar 100% digitale dienstverlening, waarbij elke oplossing wél meerwaarde moet bieden aan klant, medewerker én organisatie.'

# Veiligheidsregio Fryslân als "Great Place to Work"





## **Uitstekend werkgeverschap: in 2020 zijn we een Great Place to Work**

De bijdrage aan een veilig en gezond Fryslân staat en valt met de kwaliteit van onze mensen. Daarom steken we veel tijd en energie in het blijven van een aantrekkelijke werkgever. Dit betaalt zich uit in hoge medewerkerstevredenheidsscores. Tegelijk zien we ook een krapte op de arbeidsmarkt voor bepaalde functies ontstaan. In combinatie met een vergrijzing van het werknemersbestand en een verandering van werkzaamheden door automatisering, vraagt dit nu om actie. Zo beschikken we ook in de toekomst over voldoende goede mensen die passen bij onze cultuur.

Om ons werkgeverschap verder te ontwikkelen, streven we ernaar dat onze medewerkers ons in 2020 bestempelen als een zogenoemde Great Place to Work. Daarbij richten we ons op alle aspecten van het werkgeverschap. Bijvoorbeeld hoe de werkomgeving eruit ziet. Of hoe we mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt kunnen helpen. En hoe we onze huidige medewerkers kunnen ondersteunen, wanneer het werk andere competenties vraagt, bijvoorbeeld door digitalisering en informatisering.