Voorstel

AGP 10

Aan : Algemeen Bestuur Datum : 7 juli 2016 Bijlage : 2

Steller : Jan Baas Onderwerp : Aanpak visitatie Veiligheidsregio

Algemene toelichting

Inleiding visitatie en doel voorstel

In de Wet veiligheidsregio's (Wvr) is vastgelegd dat elke veiligheidsregio (VR) één keer per 5 jaar een visitatie dient uit te voeren. Doel van de visitatie is het maken van een integrale en strategische "foto" door een collegiale visitatiecommissie om als VR te leren en ontwikkelen. De visitatie bestaat uit een **zelfevaluatie** en een **visitatiebezoek**. In een landelijk project is hiervoor een methode ontwikkeld en vastgesteld in de verschillende landelijke gremia (RBC, RDVR en VB).

Dit voorstel is bedoeld om procesafspraken te kunnen maken over hoe we een visitatie binnen onze VR kunnen uitvoeren. In de landelijke planning zijn wij ingepland voor uitvoering visitatie in maart 2017. In deze memo is kort toegelicht wat de visitatie is, welk proces wij voorstellen, welke uitgangspunten en randvoorwaarden van belang zijn en welke besluitvorming gevraagd wordt.

Wat is een visitatie in de Veiligheidsregio?

Visitatie is een methode om de prestaties en de organisatieontwikkeling op strategisch niveau kwalitatief te beschouwen. Doel is om de VR verder te ontwikkelen en om van en met elkaar te leren. Deze visitatie is weliswaar een wettelijke verplichting maar geeft ook een unieke mogelijkheid om te zien of we als organisatie op de goede weg zijn en waar mogelijkheden liggen om de kwaliteit van onze producten en diensten te kunnen verbeteren. De visitatie past daarmee prima in het kwaliteitsbeleid van Brabant-Noord dat is gericht op verdere versterking van de bedrijfsvoering en op de doorontwikkeling naar een lerende organisatie.
De VR gaat met een visitatiecommissie in gesprek over een aantal thema's die alle VR's raken. De visitatiecommissie is samengesteld uit collega's van andere regio's aangevuld met een of meer externe partners en deskundigen, die de gevisiteerde regio vanuit een waarderend en ontwikkelgericht perspectief bevragen. De basis voor de visitatie wordt gevormd door de zelfevaluatie. De zelfevaluatie van de visitatie bestaat uit een:

- Kenschets van de Veiligheidsregio
- Zelfevaluatie (=beschrijving) op de 3 vastgestelde visitatiethema's (in de bijlage zijn de thema's verder uitgewerkt):
    - Maatschappelijke opdracht
    - Leiderschap en verandervermogen
    - Organisatie in samenwerking
    - Flexibiliteit en veerkracht van de veiligheidsregio

Om een compleet beeld van de Veiligheidsregio te geven aan de visitatiecommissie, krijgen zij ter voorbereiding de kenschets van de Veiligheidsregio, de zelfevaluatie en recente documenten (zoals de Staat van de Rampenbestrijding, het MTO-brandweer, diverse organisatie-evaluaties, het Regionaal beleidsplan 2016-2019, het Risicoprofiel, de Gemeentelijke doelen voor de Veiligheidsregio etc.).

Inhoud en aanpak visitatiebezoek

Het visitatiebezoek bestaat uit een voorbereidingsdag voor de visitatiecommissie en uit een visitatiedag op locatie van de regio. De voorbereidingsdag wordt besteed aan het voorbereiden van het visitatiebezoek en aan het eind van deze dag is er een kennismakings- en introductiegesprek tussen de visitatiecommissie, de directie en (een vertegenwoordiging) van het bestuur van de regio.

Op de tweede dag, de feitelijke visitatiedag, worden gedurende de dag in vier interviewrondes (in parallelle sessies) met ca. 40 tot 50 medewerkers gesprekken gevoerd op de visitatiethema's. Tussentijds heeft de commissie afstemmings- en consensusbijeenkomsten. Aan het eind van de visitatiedag worden de bevindingen van de visitatie mondeling en op hoofdlijnen teruggekoppeld aan de regio. Schriftelijke rapportage volgt binnen drie weken, waarbij onze directie de mogelijkheid heeft om te reageren.

Aanpak en proces Brabant-Noord

In het overleg van 5 april is de Veiligheidsdirectie geïnformeerd over het proces voor de wettelijke visitatie van maart 2017. De Veiligheidsdirectie heeft aangeven dat de scope van de visitatie Veiligheidsregio breed (alle samenwerkingspartners) moet worden ingezet. Daarnaast heeft de Veiligheidsdirectie aangegeven dat - naast de drie landelijke thema's- een extra thema kan worden toegevoegd. Dit vierde thema zou kunnen gaan over de flexibiliteit (veerkracht) van de Veiligheidsregio in het geval dat bestaande protocollen niet toereikend zijn. Met andere woorden: weten de partners elkaar dan goed te vinden?

Voorgesteld wordt om dit vierde thema alleen toe te voegen indien uit de hieronder beschreven quick-scan blijkt dat hiervoor aanleiding bestaat vanwege een slechte score.

Ten behoeve van de zelfevaluatie zal een Veiligheidsregio breed een positiebepaling worden gehouden, op 2 niveaus.

1. Allereerst willen we kijken vanuit het perspectief van de samenwerkende partners binnen de Veiligheidsregio. Het betreft hier in ieder geval de bestuurders, de griffiers en gemeentesecretarissen, de leden van de Veiligheidsdirectie, overige ketenpartners en de bestuurlijk adviseurs. Deze groep deelnemers krijgt een beperkt aantal vragen (25).
2. Daarnaast zal een diepteonderzoek, genaamd INK positiebepaling, plaatsvinden bij de brandweer. Dit diepteonderzoek zal eveneens input leveren voor de visitatie en de verdere ontwikkeling van de organisatie.

Een in te stellen projectgroep is belast met de algemene coördinatie, de voorbereiding en de uitvoering van de zelfevaluatie en visitatie.

Scope van de visitatie

De scope van de visitatie is Veiligheidsregio breed en betreft dus ook de samenwerking tussen alle ketenpartners.

Voorbereidend onderzoek

De partners van de veiligheidsregio's zullen door middel van een quick-scan bij de voorbereidingen worden betrokken. Alleen bij de brandweer zal een meer diepgaand onderzoek plaatsvinden mede ten behoeve van de organisatieontwikkeling.

Dit plan van aanpak ziet er in de tijd als volgt uit:

	2016 Q2	*2016 Q3*	*2016 Q4*	*2017 Q1*	*2017 v.a. Q2*
1. Bepalen scope visitatie VD en KMT	april-mei				
2. Ambtelijke uitwerking PVA	mei-juni				
3. Bestuurlijke informatie	juni/juli				
4. Positiebepaling/Evaluatie	Mei		dec		
5. Voorbereiden visitatie		sept		maart	
6. Uitvoeren visitatie				maart	
7. Leren en ontwikkelen					v.a. april

Uitgangspunten en randvoorwaarden
Het traject vraagt de inzet van geld en personele capaciteit. De financiële dekking hiervan zal plaatsvinden uit het reguliere budget voor Kwaliteitszorg. Voor de personele dekking dienen alle deelnemende partijen hun medewerking te leveren. Daarnaast zijn er ook kosten voor de landelijke ondersteuning, maar deze zijn reeds gedekt binnen het bureau Brandweer Nederland. Te bepalen dat de partners van de veiligheidsregio's door middel van een quick-scan worden betrokken en dat alleen bij de brandweer een meer diepgaand onderzoek zal plaatsvinden mede tbv de organisatieontwikkeling.

Projectgroep visitatie Veiligheidsregio Brabant-Noord 2017
Jan Baas (projectleider).
Kees Arts (GHOR).
Kees Boot (brandweer en secretaris KMT, bestuursadviseur).
René van Santvoort (rampenbestrijding en crisisbeheersing).
Lobke van der Krabben + eventueel een AOV-er (bevolkingszorg).
Suzanne Hens (GMC)
Desirée Leppens (communicatie)
een projectsecretaris.
Overige partners als agenda-lid te betrekken.

Procesgang

Processtap	Datum
Aan regiegroep (schriftelijk)	18 mei 2016
Aan veiligheidsdirectie (besluitvorming)	18 mei 2016
Dagelijks Bestuur (informeren)	9 juni 2016
Algemeen Bestuur (informeren)	7 juli 2016

Voorstel

Het Algemeen Bestuur wordt voorgesteld om kennis te nemen van dit voorstel.

Akkoord Ja ☐ Nee ☐ Afwijkend besluit ☐

Secretaris: dr. ir. P. Verlaan MCDm Paraaf: ……

Bijlage(n):

- Bijlage A: Procesgang landelijke methode visitatie VR
- Bijlage B: Visitatiethema's op hoofdlijnen

Bijlage A: Procesgang landelijke methode visitatie VR

Voorbereiding	
1. Aanvraag 10 maanden voor de visitatie	•Overeenstemming met de landelijke ondersteuning voor het bepalen van de visitatiedatum
2. Overeenkomst Volgt direct op stap 1	•De gemaakte afspraken tussen ondersteuningsorganisatie en veiligheidsregio worden vastgelegd in een 'visitatiecontract'
3. Startbijeenkomst 9 maanden voor de visitatie	•Startbijeenkomst met (een gedeelte van) de directie, de liaison en de landelijke ondersteuning waarin de scope, inhoud en proces van visitatie wordt besproken. Hierin wordt tevens de zelfevaluatie toegelicht
3. Zelfevaluatie en organisatiebeschrijving 1 maand voor de visitatie	•Uitvoeren van de zelfevaluatie en maken van een organisatiebeschrijving, deze dient één maand voor de visitatie te worden opgeleverd
5. Intake gesprek 3 weken voor de visitatie	•Voorbereidend gesprek tussen de voorzitter van de visitatiecommissie, de secretaris en een afvaardiging van de te visiteren veiligheidsregio.
6. Voorbereiding visitatiecommissie 2 weken voor de visitatie	•De commissieleden bereiden zich voor op de visitatie door middel van een documentstudie, de secretaris ondersteunt de commissie hierin
Visitatie en rapportage	
7. Visitatiebezoek 10 maanden na de aanvraag	•Het feitelijke visitatiebezoek op lokatie. Bestaande uit een voorbereidingsmiddag- en avond en een dag interviewen en terugkoppeling
8. Concept rapportage 3 weken na de visitatie	•De conceptrapportage wordt voorgelegd aan de directie van de gevisiteerde veiligheidsregio, deze checkt het op feitelijke onjuistheden en zendt het binnen 2 weken retour aan de secretaris
9.Definitieve rapportage 2 maanden na de visitatie	•De definitieve rapportage wordt door de voorzitter aangeboden aan de gevisiteerde veiligheidsregio
Leren en ontwikkelen	
10. Gevisiteerde veiligheidsregio	•De gevisiteerde veiligheidsregio draagt er zorg voor dat de bevindingen van de visitatiecommissie worden geborgd in de organisatie
11. Commissie	•De commissie evalueert haar werkzaamheden en rapporteert dit naar de landelijke ondersteuningsorganisatie. De gevisiteerde regio doet hetzelfde, dit ter verbetering van de visitatiesystematiek
12. Collectief	•Er wordt jaarlijks een hoofdlijnenrapportage opgesteld met daarin de 'rode draden' van alle in dat jaar gevisiteerde veiligheidsregio's. Daarnaast worden best practises in landelijke leerbijeenkomsten gedeeld.

Bijlage B: Visitatiethema's op hoofdlijnen

Thema Maatschappelijke opdracht
Onder maatschappelijke opdracht wordt verstaan de wijze waarop de organisatie invulling geeft aan dat wat wordt vereist vanuit wet- en regelgeving enerzijds en aan de maatschappelijke wensen en verwachtingen anderzijds. Beide vormen het kompas van de Veiligheidsregio.
Wet- en regelgeving worden niet als het enige kompas voor de (toekomstige) koers van de Veiligheidsregio gezien. Veiligheidsregio's zijn er in de eerste plaats voor de inwoners binnen hun verzorgingsgebied. Zij vormen de samenleving die het denken en doen van de Veiligheidsregio beïnvloedt. Die samenleving is geen statisch gegeven: er is sprake van een maatschappelijke dynamiek, die eisen stelt aan de taakopvatting, processen en producten en dus aan de organisatie en haar medewerkers. Deze dynamiek komt onder meer tot uitdrukking in diverse maatschappelijke en technologische ontwikkelingen die de afgelopen jaren sneller zijn gegaan dan de ontwikkeling van de veiligheidsregio's en die vragen om het verleggen van grenzen. Binnen dit thema wordt onderzocht of, en zo ja op welke wijze, de Veiligheidsregio in haar beleid, positionering, bestuurlijk mandaat, de eigen organisatie, in de samenwerking met partners aandacht schenkt aan deze ontwikkeling, ruimte biedt om grenzen te verleggen en aansluit bij wat de maatschappij (haar klanten) van haar vraagt.

Onderwerpen
- Mate van legitimiteit;
- het aanwezig zijn van een gedragen visie, missie, strategie en kernwaarden van de organisatie;
- de mate van bestuurlijke en politieke sensitiviteit (bovenregionaal, interregionaal, Veiligheidsregio/duaal);
- het gebruik van 'maatschappelijk rendement' in beleidsdoelstellingen van de organisatie: presteren naar ambities, presteren naar opgaven, presteren volgens belanghebbenden en presteren naar vermogen en efficiëntie;
- resultaatgerichtheid van de organisatie in relatie tot de opdracht;
- dynamiek én effectiviteit van het besluitvormingsproces (binnen de structuur van de Veiligheidsregio en de Veiligheidsregio als speler in externe besluitvormingsprocessen.

Thema leiderschap en verandervermogen
Dit thema heeft betrekking op het leiderschap, de verbeterdynamiek en het verander- en ontwikkelvermogen van de organisatie in relatie tot haar maatschappelijke opdracht.
Onder leiderschap wordt binnen de context van de visitatie in kaart gebracht op welke wijze richting wordt gegeven, hoe de interne organisatie en de omgeving van de organisatie worden geïnspireerd en uitgedaagd om te leren en te ontwikkelen en hoe wordt gezorgd voor voortgang in de gewenste richting. Het betreft niet alleen de interactie tussen politiek/bestuurlijk en operationeel leiderschap, maar ook het functioneel leiderschap op inhoudelijke thema's, bijvoorbeeld het als adviseur op het gebied van risicobeheersing aantoonbaar inhoudelijk leiderschap vertonen vanuit een bepaalde specialisatie.
Daarbij is tevens van belang om inzicht te krijgen in het verander- en ontwikkelvermogen van de organisatie: de mate waarin de organisatie van de Veiligheidsregio in staat is om van ervaringen te leren, deze om te zetten in verbeterpunten en de opvolging ervan te waarborgen. Organisaties als een Veiligheidsregio dienen iedere dag in te kunnen spelen op de steeds veranderende context waarin complexiteit toeneemt.

Onderwerpen:
- Bestuurs- en managementkracht;
- aard van het leiderschap binnen de Veiligheidsregio;
- de interactie tussen politiek bestuurlijk leiderschap en operationeel leiderschap binnen de Veiligheidsregio;
- inspirerend en verbindend vermogen;
- veranderdynamiek;
- opvolging en borging van verbeterpunten;
- innovatief vermogen;
- cultuur en lerend vermogen
- resultaatgerichtheid, sturen op en leren van resultaat.

Thema organisatie in samenwerking (in- en extern organiserend vermogen)
Bij het thema organisatie in samenwerking staat de mate van samenwerking centraal: wat verstaat de Veiligheidsregio onder samenwerking en op welke wijze heeft de Veiligheidsregio deze samenwerking vormgegeven? Hierbij wordt gekeken naar zowel de interne samenwerking (samenwerking tussen collega's werkzaam in de verschillende kolommen van de Veiligheidsregio), als naar de externe samenwerking (met andere sectoren/publiek private samenwerking en stakeholders, interregionaal en internationaal).
Rampenbestrijding en crisisbeheersing is in de kern het goed organiseren van samenwerking in uitzonderlijke situaties. De veiligheidsregio's zijn een geografisch gebied waarin verschillende diensten (binnen de organisatiegrenzen van de Veiligheidsregio) en instellingen ten behoeve van de veiligheid van burgers samenwerken in verschillende netwerkketens. Alle partners leveren daarin een eigen bijdrage aan de gezamenlijke inzet voor veiligheid. Het gaat hierbij om interdisciplinaire samenwerking in plaats van multidisciplinaire samenvoeging. Daarmee is het uiteindelijke veiligheidsproduct meer dan de som van de individueel ingebrachte bijdragen. Van belang bij dit thema is dat in kaart wordt gebracht wat de Veiligheidsregio onder in- en externe samenwerking verstaat en op welke wijze de samenwerking wordt vormgegeven binnen een steeds complexer wordende context. Wat levert de samenwerking aan effectief rendement op en hoe draagt samenwerking bij aan het realiseren van de gedefinieerde maatschappelijke opdracht?

Onderwerpen die betrekking hebben op interne samenwerking zijn:

- De mate waarin de – binnen de Veiligheidsregio – samenwerkende organisaties erin zijn geslaagd om een nieuwe realiteit te creëren. De Veiligheidsregio is immers een relatief jong samenwerkingsverband van verschillende organisaties met nieuwe relaties, processen en wijzen van organiseren;
- de mate waarin samenwerking bijdraagt aan het gezamenlijk belang (effect van samenwerking/resultaatgerichtheid);
- de kwaliteit van interne samenwerking;
- de keuzes in samenwerking die de organisatie heeft gemaakt, de onderbouwing van die keuzes plus de bijbehorende consequenties;
- de mate waarin de organisatie functioneert als een netwerkorganisatie naast de formele hiërarchische lijnen en op welke wijze de organisatie daar effectief gebruik van maakt;
- de manier waarop de afzonderlijke kolommen aantoonbaar met elkaar in verbinding blijven met enerzijds behoud van de eigen identiteit, en anderzijds vanuit een gedeelde maatschappelijke opgave.
- het vermogen van de organisatie om versnippering in dienstverlening aan burgers zo veel mogelijk te voorkomen (wijkagent, wijkbrandweerman);
- de visie van de organisatie op effectieve bestuurlijke en politieke samenwerking? Hoe wordt aan deze samenwerking vorm en inhoud gegeven en hoe wordt gewerkt aan onderling vertrouwen in de koude én warme fase?

Onderwerpen die betrekking hebben op externe samenwerking zijn:

- De focus van de organisatie (kolommen): van buiten naar binnen en/of van binnen naar buiten;
- de mate waarin externe samenwerking aansluit bij maatschappelijke vragen en de koers van de organisatie;
- de relatie tussen het 'mono' en/of 'multi' voldoen aan de maatschappelijke vraag;
- zicht op de stakeholders en de effectiviteit en efficiëntie van het contact met hen (resultaatgerichtheid/randvoorwaarden van de samenwerking).