

Nota voor : vergadering algemeen bestuur

Datum : 9 december 2021

Onderwerp : Opdracht nieuwe prestatiekaart

Agendapunt : 10.

Kenmerk : AB/2138

Portefeuillehouder: J.N. Rozendaal

Bijlage: 1. Richtinggevende uitspraken AB
2. Voorzet voor nieuwe indicatoren prestatiekaart

Inleiding

Tijdens de bestuurlijke tweedaagse van 15/16 september jl. heeft het AB gesproken over de doorontwikkeling van de VNOG prestatiekaart. Het AB heeft richtinggevende uitspraken gedaan voor een nieuwe prestatiekaart en heeft wensen en suggesties voor de nieuwe kaart kenbaar gemaakt.

Het AB kan nu deze uitspraken formeel bevestigen en opdracht geven aan de VNOG om de nieuwe kaart te gaan bouwen conform deze uitspraken. Het is de bedoeling dat de nieuwe kaart vanaf 2023 operationeel is. Over het jaar 2021 en 2022 zal nog de oude (huidige) prestatiekaart worden gemaakt.

Advies-besluit

1. De richtinggevende uitspraken voor de nieuwe prestatiekaart, zoals uitgesproken in de bestuurlijke tweedaagse van 15/16 september 2021, vast te stellen.
2. Een nieuwe prestatiekaart te laten bouwen die operationeel is per 2023
3. De voorzet voor de indicatoren op de nieuwe kaart vooreerst als startpunt voor de nieuwe kaart te gebruiken.
4. Een groeimodel voor de nieuwe kaart toe te passen waarbij de kaart werkenderwijs wordt bijgesteld en aangevuld.

Beoogd effect

Een nieuwe prestatiekaart, waarmee VNOG haar prestaties kan presenteren en verantwoorden, afgestemd op de behoeften van de diverse doelgroepen.

Argumenten

1.1. Deze uitspraken vormen voor de VNOG de richtlijnen bij het bouwen van de nieuwe kaart.

2.1. De huidige prestatiekaart heeft periodiek onderhoud nodig.

De laatste grote update van de kaart stamt uit 2017; de wortels van de kaart liggen in 2007. Inmiddels zijn er nieuwe inzichten en wensen over de inhoud van indicatoren en over hoe diverse doelgroepen geïnformeerd kunnen worden, afgestemd op hun behoeften.

Daarnaast zijn er inmiddels ook nieuwe technische mogelijkheden (nieuwe dashboards, databases, business intelligence, etc.), zodat een nieuwe kaart slimmer gevuld kan worden, over betere data kan beschikken en beter ontsloten kan worden dan de huidige kaart.

Het bouwen van een nieuwe kaart, inclusief goede koppelingen met de diverse dashboards en databases, alsmede het bouwen van een goede, prettig leesbare ontsluiting, vergt tijd. Hiervoor wordt een jaar uitgetrokken (2022).

2.2. De nieuwe kaart wordt onderdeel van de P&C-cyclus.

De nieuwe kaart krijgt een frequentie die gelijk oploopt met de reguliere documenten van de P&C-cyclus, zodat tegelijk rapportage plaatsvindt op beleidsinhoud, financiën en geleverde prestaties. Bij de huidige kaart is dat overigens ook al het geval, maar het verband wordt verder versterkt omdat de data achter de kaart, nog meer dan nu het geval is, tussentijds gebruikt kan worden voor monitoring en sturing door het management en tussentijdse rapportage aan de betreffende bestuurlijke portefeuillehouders. Dit wordt mogelijk omdat de data beter ontsloten gaat worden.

3.1. Deze zijn, zoveel als mogelijk, in lijn met de richtinggevende uitspraken, zodat er dan een eerste startpunt is om de kaart te kunnen bouwen.

De VNOG moet een eerste set aan indicatoren hebben om te kunnen starten met de bouw. Zoveel als mogelijk is geprobeerd om deze eerste set de richtinggevende uitspraken te laten benaderen. Er blijven echter nog wel wensen staan om bepaalde indicatoren bij te stellen, scherper te krijgen en/of om nieuwe aanvullende indicatoren in te voeren. Dat kan werkenderwijs gebeuren (zie hierna).

4.1. Dan kan de kaart de komende tijd, al naar gelang verdere doorontwikkeling, nieuwe beschikbaar komende (technische) mogelijkheden, gebruik en ervaringen, bijgesteld en aangevuld worden.

Dit groeimodel betreft zowel de bouwfase (2022) als de eerste operationele fase (2023 en verder). Steeds wordt gekeken hoe de kaart kan worden bijgesteld, zodat hij het ideaalbeeld van het AB steeds verder gaat benaderen, waar/als dit mogelijk is. Zo zal worden gekeken of op termijn ook meer streefwaardes in de kaart kunnen worden meegenomen. De toepassing van een groeimodel is eigenlijk de werkwijze die de VNOG met de prestatiekaart vanaf 2007 steeds heeft toegepast: iedere keer werd de kaart bijgewerkt waar dit relevant, wenselijk, mogelijk of nodig was.

Kanttelingen

N.v.t.

Uitvoering/ communicatie/ inwerkingtreding

- In 2022 wordt de nieuwe kaart gebouwd. Het AB wordt periodiek op de hoogte gehouden van de voortgang.
- In 2022 zal de oude/huidige kaart nog verschijnen:
 - de kaart over de 2^e periode 2021 (tevens jaarkaart 2021) als gebruikelijk in het AB van maart 2022, samen met de eerste contouren van de jaarrekening 2021 c.q. AB van juni 2022, samen met de definitieve jaarrekening 2021;
 - de kaart over de 1^e periode 2022 (januari t/m juni 2022) als gebruikelijk in het AB in het najaar 2022, samen met de bestuurlijk/financiële rapportage over het eerste halfjaar;
 - de kaart over de 2^e periode 2022 (tevens jaarkaart 2022) als gebruikelijk in het AB van maart 2023, samen met de eerste contouren van de jaarrekening 2022 c.q. AB van juni 2023, samen met de definitieve jaarrekening 2022¹.
- Vanaf 2023 verschijnt de nieuwe kaart.

¹ Als de nieuwe kaart al tijdig operationeel is, kan wellicht de 2^e periode 2022 alvast in de nieuwe kaart worden aangeboden, dit is afhankelijk van de voortgang van de bouw van de nieuwe kaart.

Rapportage/ evaluatie

Het AB wordt in ieder geval bij de behandeling van de oude/huidige kaart in 2022 steeds geïnformeerd over de voortgang van de bouw van de nieuwe kaart. Daarnaast wordt extra voortgangsinformatie verstrekt indien relevant en/of als hierom gevraagd wordt.

Personele consequenties

Er worden voor de lange termijn geen personele consequenties verwacht.

De werkzaamheden voor de prestatiekaart worden slim ingepast in andere lopende ontwikkelingen. Zo zijn via de Toekomstvisie extra middelen toegekend voor personeelsuitbreiding op business intelligence / informatievoorziening. “Een sterke informatiepositie” is één van de pijlers in de Toekomstvisie van de VNOG. De medewerker die hiervoor is aangetrokken speelt een belangrijke rol bij het bouwen van de nieuwe kaart. De werkzaamheden hiervoor zijn onderdeel van het regiobrede programma “Informatiegestuurd werken”, dat ook landelijke contacten onderhoudt, lessen en voorbeelden bij andere regio’s meeneemt, etc. Dit programma werkt over de afdelingsgrenzen heen, met een integrale blik.

Net zoals bij de huidige prestatiekaart, zijn het de afdelingen die capaciteit leveren en verantwoordelijk zijn voor het opleveren van de data en de duiding van de hun betreffende indicatoren. Het slim ontsluiten van die afdelingsgegevens en koppeling met de nieuwe kaart gaat in nauw overleg tussen de betrokken medewerkers op de afdeling en de BI-specialisten.

Het bouwen van een nieuwe kaart kost eenmalig extra inspanning; maar als het systeem eenmaal staat, geverifieerd is en goed geautomatiseerd is, zou het maken van de nieuwe kaart voortaan gemakkelijker moeten gaan, dan bij de huidige/oude prestatiekaart. Omdat het aantal indicatoren op de nieuwe kaart toeneemt ten opzichte van de oude kaart, is de verwachting dat de totale inspanning voor de kaart op de lange termijn ongeveer gelijk blijft als op dit moment met de oude kaart.

Financiële consequenties

Of aan de opbouw van de nieuwe kaart, naast de personele inspanning, nog extra kosten verbonden zijn (bijv. aanschaf van een extra tool, extra licenties, etc.), is momenteel nog niet bekend. Tijdens de bouwfase wordt dit duidelijk.

De insteek van de VNOG is dat er vooralsnog géén aanvullende kosten voor de gemeenten zullen zijn, dat er dekking voor handen is binnen bestaande budgetten (bijv. innovatiegelden) en er zal, zoals aangegeven, gebruik worden gemaakt van bestaande (landelijke) initiatieven/samenwerkingsverbanden. Maar de kosten zijn ook mede afhankelijk van de verdere wensen van de AB-leden omtrent de nieuwe kaart / hun toegang daartoe, de wensen omtrent eventuele toegang van gemeenten tot de kaart, etc. In het groeimodel de komende jaren wordt dit helder. Mochten er aanvullende financiële consequenties zijn, dan worden die via de gebruikelijke route éérst ter besluitvorming voorgelegd. De eerste reguliere gelegenheid daartoe zou de kadernota 2024 zijn.

Het algemeen bestuur van de Veiligheidsregio Noord- en Oost-Gelderland;

Bijeen in de vergadering d.d. 9 december 2021;

Gelezen het voorstel van het dagelijks bestuur d.d. 18 november 2021;

Besluit:

1. De richtinggevende uitspraken voor de nieuwe prestatiekaart, zoals uitgesproken in de bestuurlijke tweedaagse van 15/16 september 2021, vast te stellen.
2. Een nieuwe prestatiekaart te laten bouwen die operationeel is per 2023
3. De voorzet voor de indicatoren op de nieuwe kaart vooreerst als startpunt voor de nieuwe kaart te gebruiken.
4. Een groeimodel voor de nieuwe kaart toe te passen waarbij de kaart werkenderwijs wordt bijgesteld en aangevuld.

De secretaris

De voorzitter

drs. D.G.L. Kransen

A.J.M. Heerts

Apeldoorn, 9 december 2021

Bijlage 1. Richtinggevende uitspraken AB over de nieuwe prestatiekaart (uit de bestuurlijke tweedaagse 15/16 september 2021)

Algemeen

1. Richt de nieuwe prestatiekaart in als een digitaal benaderbaar systeem.
2. Houd de indicatoren op hoofdlijnen, ga niet te ver de (operationele) diepte in en voer niet teveel indicatoren in.
3. Heb aandacht voor de ethische dimensie achter informatie en data.
4. Bied de mogelijkheid om op de kaart te kunnen inzoomen (posten, kwetsbare gebieden, etc.).
5. Zie de prestatiekaart als basis voor 'het goede gesprek', dat gaat over doelgerichtheid.
6. Probeer de indicatoren meer doelgericht te maken en minder uitvoeringsgericht. Het zou moeten gaan over hoe de inwoners veiliger kunnen leven en niet over de eigen bedrijfsvoering van de VNOG. Hoe kun je met bijv. "informatiegestuurd" meer veiligheid voor de inwoners creëren? Op dit onderdeel zouden de indicatoren moeten tonen hoe we onze burgers / bedrijven ondersteunen met informatie.
7. Probeer de indicatoren meer op kwaliteit te richten, dan op kwantiteit.
8. Zorg voor streefwaarden bij de indicatoren, waar dit mogelijk is.
9. Zorg voor kruisbestuiving tussen de indicatoren.
10. Voeg tijdelijke indicatoren toe die actuele problematiek monitoren, wanneer dit relevant is / meerwaarde heeft (bijv. bluswater/droogte, witte vlekken), eventueel toegespitst op alleen de betreffende gemeente waar de problematiek zich voordoet. Weeg af wanneer dit soort tijdelijke indicatoren op de kaart moeten komen en wanneer ze er weer af kunnen.
11. Zorg ervoor dat meerjarige cijfers beschikbaar komen en dat er niet alleen maar zicht is op de cijfers van één jaar / één periode.
12. Laat zien hoe de cijfers zich verhouden tot het verleden en geef duiding over de jaren, zodat het mogelijk wordt om een ontwikkeling te volgen en om trends te zien.
13. Zorg voor flexibiliteit, maatwerk, afgestemd op de (behoeften van de) doelgroep. Differentieer daartoe in de prestatiekaart naar doelgroep, namelijk een kaart voor het AB, een kaart voor de raden en een kaart voor het publiek.

Kaart AB

14. De indicatoren op de kaart voor het AB zijn gericht op sturing en verantwoording.
15. Als een indicator positief scoort, dan is het niet nodig om dieper te kijken.
16. Indien er een (bestuurlijk relevante) negatieve score is, moet er wel dieper gekeken worden. Presenteer de diepere informatie dan bijvoorbeeld in een apart dashboard als dat beschikbaar is (bijvoorbeeld corona dashboard, dashboard opkomsttijden, etc.).

17. Behandel een uitdraai van de prestatiekaart (PDF) twee keer per jaar in het AB, aangesloten op het juiste moment in de reguliere P&C-cyclus.

Kaart raden

18. Let op hoe je politiek gevoelige zaken kunt presenteren aan de raden.
19. Zet op de kaart voor de raden geen operationele informatie die voor de raden niet relevant is.

Kaart publiek

20. Kijk naar hoe de politie indicatoren aan het publiek presenteert en neem voorbeelden over.
21. Kijk daarbij ook naar hoe een site als Funda publieksinformatie presenteert.

Per indicator

22. Bezie of de op 15 september gepresenteerde mogelijke indicator “tijd meldkamer” van toegevoegde waarde is.
23. De op 15 september gepresenteerde mogelijke financiële indicatoren zijn akkoord.
24. De op 15 september gepresenteerde mogelijke indicator over ziekteverzuim moet worden aangevuld met dat dit alleen de beroepsorganisatie betreft en niet de vrijwilligers.
25. De op 15 september gepresenteerde mogelijke indicator over het aantal vrijwilligers moet anders worden geformuleerd. Toon niet het aantal vrijwilligers, maar hoeveel er tekort zijn per post.
26. De op 15 september gepresenteerde mogelijke indicator over de hoeveelheid partners waarmee wordt samengewerkt moet anders worden geformuleerd: niet de hoeveelheid partners, maar of er met de juiste partners wordt samengewerkt en of er voldoende effectiviteit wordt gehaald uit die samenwerking.
27. De op 15 september gepresenteerde mogelijke indicator over de BIO moet anders worden geformuleerd. Hij moet niet meten op kwantiteit, maar op kwaliteit, bijvoorbeeld het aantal externe audits dat er is geweest.
28. De op 15 september gepresenteerde mogelijke indicatoren over vakbekwaamheid zijn enigszins traditioneel. Probeer de slag te maken door te meten naar wat er innovatief gedaan kan worden op dit onderdeel.
29. Voeg een indicator over risicovolle objecten toe en meet o.a. of je daar op tijd bent.
30. Onderzoek de bruikbaarheid van de informatie uit de pilot van het nieuwe dashboard ‘brandveiligheid’ (en het daarop aansluitende regiobrede programma ‘Zelfredzaam & risicobewust’) voor een indicator over brandveiligheid.

Toekomst

31. Probeer op termijn gelijke indicatoren op Oost-5 niveau te krijgen.
32. Houd landelijke ontwikkelingen in de gaten en draag positief bij om te komen tot landelijke indicatoren voor alle veiligheidsregio's (o.a. evaluatie Wet veiligheidsregio's). Streef naar het gedachtegoed van één overheid.

Bijlage 2. Voorzet nieuwe indicatoren nieuwe prestatiekaart (2023)

Opgave 0. Het voorkomen, beperken en bestrijden van incidenten, rampen en crises (maatschappelijke opdracht)

Indicator	Omschrijving	Weergave	
0.1.	Aantallen incidenten (BWZ, RCB)	Aantal automatisch alarm dat geleid heeft tot een inzet, aantal brand (prio 1 en 2), natuurbrand, hulpverlening (prio 1 en 2), Grip (Grip 1, 2, 3), aantal keren ROVT	<p>Weergave per post, per gemeente, regiobreed:</p> <ul style="list-style-type: none"> Aantal automatisch alarm dat geleid heeft tot een inzet Aantal brand (prio 1 en 2) Aantal natuurbrand Aantal hulpverlening (prio 1 en 2) <p>Weergave regiobreed:</p> <ul style="list-style-type: none"> Aantal Grip (Grip 1, 2, 3) Aantal keren ROVT <p>De score van de beoordeling (terugblik incidenten):</p> <ul style="list-style-type: none"> Onvoldoende Voor verbetering vatbaar Basis op orde Op niveau <p>Verhalende tekst</p>
0.2.	Meldkamer (MKON)	Verwerkingstijd meldkamer	Gemiddelde verwerkingstijd
0.3.	Paraatheid posten (BWZ)	Alle vrijwillige posten zijn minimaal 98% van de tijd paraat	Het aantal posten dat hieraan voldoet
0.4.	Prio 1 dekkings- en spreidingsplan (BWZ)	Aantal prio 1 brand bij objecten en mate waarin we binnen de verwachte tijden van het dekkingsplan ter plaatse waren	<ul style="list-style-type: none"> Aantallen per post, per gemeente, regiobreed Percentage dat op tijd was
0.5.	'Witte vlekken' (BWZ)	Aantal meldingen in een 'witte vlek' (waar de 2 ^e TS later is)	Aantal + verhalende tekst welke activiteiten hier worden uitgevoerd
0.6.	Internationale samenwerking (BWZ, RCB)	Lopende initiatieven/voortgang samenwerking met Duitsland: Oefeningen, Convenanten, Wederzijdse bijstand, Voortgang internationale kazerne	Verhalende tekst

Opgave 1. Zelfredzaam en risicobewust

Indicator	Omschrijving	Weergave	
1.1.	Analyses / advies (RCB)	Advisering / gemaakte analyses ruimtelijke veiligheid, veilig bouwen, evenementen	Verhalende tekst over de implementatie Omgevingswet, het risicogerichte adviseren en de evenementen
1.2.	Programma 'Zelfredzaam & Risicobewust'-campagnes (RCB)	Resultaat en bereik campagnes	Verhalende tekst over de initiatieven en doelgroepen

Opgave 2. Vakbekwaam en deskundig

Indicator	Omschrijving	Weergave	
2.1.	Vakbekwaam blijven Brandweer (BWZ)	Percentage aanwezigheid bij oefenprogramma basisbrandweezorg / specialismen	Percentage op het totale personeelsbestand dat aan het minimale aantal oefenmomenten heeft deelgenomen
2.2.	Gebruik vakbekwaamheidspleinen (BWZ)	Aantal oefeningen op de vakbekwaamheidspleinen	Aantal
2.3.	Grote oefeningen (BWZ)	Aantal grote oefeningen, gespecificeerd naar: Natuurbrand, FBO (Fire Bucket Operation = helikopter blussing), Grote verplaatsingen, Overige grote Copi-trainingen (in het veld) met ketenpartners	<p>Aantal oefeningen:</p> <ul style="list-style-type: none"> Natuurbrand FBO Grote verplaatsingen Overige grote Copi-trainingen (in het veld) met ketenpartners
2.4.	Vakbekwaam blijven Crisisorganisatie (RCB)	Uitvoering geplande jaarprogramma	Percentage in hoeverre geplande jaarprogramma is uitgevoerd (percentage van totaal)

			+ verhalende tekst over innovaties/vernieuwing op het gebied van vakbekwaamheid.
2.5.	Vakbekwaam blijven GHOR	Aantal oefeningen GHOR mono en met ketenpartners	Aantal oefeningen: <ul style="list-style-type: none"> • Mono • Met ketenpartners + tekstuele duiding opbrengst
2.6.	Vakbekwaamheid RB	Uitvoering opleidingsplan Omgevingswet RB	Verhalende tekst

Opgave 3. Sterke informatiepositie

	Indicator	Omschrijving	Weergave
3.1.	Programma 'Informatiegestuurd werken' (BV)	Voortgang programma en bereikte resultaten op de pijler 'sterke informatiepositie'	Verhalende tekst
3.2.	Maatregelen tegen hacks (BV)	Aantal uitgevoerde penetratietesten	<ul style="list-style-type: none"> • Aantal uitgevoerde penetratietesten + tekstuele duiding
3.3.	Voldoen aan BIO (BV)	Volwassenheid VNOG op grond van BIO (schaal 1 t/m 5)	Gradatie op schaal 1 t/m 5 + tekstuele duiding + Visuele duiding op basis van een grafiek
3.4.	Privacy (BV) Voldoen aan de AVG	Aantal data lekken/ aantal meldingsplichtige datalekken	Aantal
3.5.	Netwerk RCB	Samenwerking met partners	Verhalende tekst over voortgang van de samenwerking incl. nieuwe samenwerkingsverbanden.
3.6.	Netwerk GHOR	Overzicht partners en aantal contactmomenten en geïnvesteerde tijd per partner + duiding van opbrengst	<ul style="list-style-type: none"> • Partner • Aantal contactmomenten per partner • Geïnvesteerde tijd per partner + tekstuele duiding opbrengst

Opgave 4. Een gezonde financiële basis en betrokken medewerkers (randvoorwaarde)

	Indicator	Omschrijving	Weergave
4.1.	Gezonde financiële basis	Financiële indicatoren en kengetallen: weerstandsratio, netto schuldquote, solvabiliteitsratio, structurele exploitatieruimte, kasgeldlimiet, renterisiconorm, verplichte beleidsindicatoren vanuit het BBV (formatie en bezetting, apparaatskosten, externe inhuur en overhead), aantallen materieel, personeel	Indicatoren en kengetallen staan in begroting en jaarrekening, inclusief duiding Rapportage gedurende het jaar via reguliere documenten in P&C cyclus
4.2.	Aantal vrijwilligers (BV)	Aantal vrijwilligers	Aantal + duiding
4.3.	Ziekteverzuim kort (BV)	Hoeveelheid ziekteverzuim frequent kortdurend (kantoorpersoneel)	Percentage
4.4.	Ziekteverzuim lang (BV)	Hoeveelheid ziekteverzuim langdurig (kantoorpersoneel)	Percentage

Overig

	Indicator	Omschrijving	Weergave
5.1.	Voortgang Toekomstvisie-Opdrachten (alle afdelingen)	De mate waarin de Opdrachten uit de Toekomstvisie zijn behaald en duiding daarop.	Aantal: <ul style="list-style-type: none"> • afgeronde opdrachten • lopende opdrachten op schema • lopende opdrachten maar vertraagd • opdrachten met achterstand + toelichting

Totaal 25 indicatoren