

1. Samenvatting

Het jaarplan VRHM 2023 is het afrondende jaarplan dat hoort bij het Regionaal Beleidsplan VRHM 2020-2023 Veiligheid in *samenhang*. Het geeft een overzicht van de activiteiten die de VRHM in 2023 uitvoert om de doelen uit het regionaal beleidsplan te bereiken. Via de twee tussentijdse rapportages en de jaarstukken wordt de voortgang van het jaarplan in beeld gebracht.

2. Algemeen

Onderwerp:	Jaarplan VRHM 2023	Opgesteld door:	VRHM Strategie en beleid Brigit Achten
Voorstel t.b.v. vergadering:	Algemeen Bestuur	Datum	23 februari 2023
Agendapunt:	10.	Bijlage(n):	1
Portefeuille:	H. Lenferink (DB) H. Zuidijk (VD)	Status:	Informerend
Vervolgtraject besluitvorming:	N.v.t.	Datum:	N.v.t.

3. Toelichting

Voor u ligt het vierde en laatste jaarplan dat hoort bij het Regionaal Beleidsplan VRHM 2020-2023 Veiligheid in *samenhang* dat door het Dagelijks Bestuur is vastgesteld op 15 december 2022. Hierin is beschreven welke activiteiten in 2023 worden uitgevoerd om gericht aan de verdere (door)ontwikkeling van de veiligheidsregio te werken¹. En waarvoor het fundament aan het begin van deze beleidsperiode in de steigers is gezet. De bijlage geeft een gedetailleerd overzicht van de activiteiten voor 2023. Wij lichten er hieronder een aantal uit waarvan wij voorzien dat die van bestuurlijk belang zijn en/of een majeure inzet gaan vergen.

Opgave opvang en huisvesting ontheemden, asielzoekers en statushouders

Het rijk en de medeoverheden hebben in de *Bestuurlijke afspraken doorstroom migratie* en het *Transitieplan* de onderlinge taak- en verantwoordelijkheidsverdeling met bijbehorende planning voor 2023 vastgelegd. Verwachting is dat de inzet door de crisisorganisatie halverwege 2023 afgebouwd kan worden.

Regionaal Beleidsplan VRHM 2023-2027

Vanaf de tweede helft van 2022 zijn de voorbereidingen van het nieuwe regionaal beleidsplan van start gegaan. Relevante risico's (uit het regionaal risicoprofiel), trends en ontwikkelingen (o.a. landelijke toekomstverkenningen brandweezorg en crisisbeheersing, Rijksbrede veiligheidsstrategie, Contourennota, Drie grote werken, Visie Brandweezorg 2030) zijn in beeld gebracht en op basis daarvan zijn de opgaven voor de nieuwe beleidsperiode opgesteld, inclusief financieel kader. Bespreking hiervan vindt plaats in de vergadering van het Algemeen Bestuur op 23 februari 2023. De uitkomsten worden verwerkt in zowel het beleidsplan als de programmabegroting. Doel is om het beleidsplan na akkoord van het AB VRHM in de vergadering van 29 juni 2023 vrij te geven voor de wensen- en bedenkingenprocedure gemeenteraden. En om het beleidsplan in de vergadering van het AB VRHM op 14 december 2023 vast te stellen.

In het beleidsplan en bijbehorende jaarplannen anticiperen we op de volgende landelijke ontwikkelingen:

- *Rijksbrede veiligheidsstrategie*

¹ Het jaarplan geeft inzicht in de ontwikkelopgaven van de veiligheidsregio. Het vele dagelijkse werk dat door de veiligheidsregio wordt verricht, is niet opgenomen in dit jaarplan.

Vanuit het rijk wordt in Q1 2023 de Rijksbrede veiligheidsstrategie (RbVs) uitgebracht. Het is de overkoepelende veiligheidsstrategie en sturingsdocument voor tenminste 6 jaar. De RbVs besteedt aandacht aan de aanpak van specifieke dreigingsthema's, zoals natuur- en klimaatrampen, internationale en militaire dreigingen, bedreigingen van vitale infrastructuur en cyberdreigingen en crisisbeheersing als belangrijk thema voor de nationale veiligheid. Aan de basis van de Rijksbrede Veiligheidsstrategie ligt de Rijksbrede Risicoanalyse (RbRa). De veiligheidsregio's zijn betrokken bij de totstandkoming van de RbVs, onder andere via de Raad Commandanten en Directeuren Veiligheidsregio's (RCDV).

- *Evaluatie Wet veiligheidsregio's/ Contourennota/ realisatie landelijke agenda crisisbeheersing*
Het kabinet heeft in 2019 de commissie Muller gevraagd de doeltreffendheid en de effecten van Wet veiligheidsregio's te evalueren. Hieruit komt naar voren dat veiligheidsregio's en gemeenten goed functioneren in de beheersing van lokale en regionale risico's en crises. Maar Nederland is minder goed voorbereid op de rampen en crises van de toekomst. Een verbeterslag is noodzakelijk in de samenwerking tussen regio's, crisispartners en Rijk bij de aanpak van interregionale en (inter)nationale crises. Hedendaagse crises zijn in toenemende mate complex, grensoverschrijdend en lang niet altijd meer plaatsgebonden. Partijen werken steeds vaker en langer in opgeschaalde modus aan acute crises. Dit vraagt veel van organisaties in termen van inzet, capaciteit, aandacht en financiën.
Ook de brandweer heeft, als belangrijke spil in het stelsel van incidentbestrijding, rampenbestrijding en crisisbeheersing, de afgelopen jaren laten zien goed uitgerust te zijn voor haar repressieve taak. Tegelijkertijd moet de brandweer van de toekomst voorbereid zijn op nieuwe (grote) incidenten met impact buiten de eigen veiligheidsregio. De overstromingen in Limburg en de ervaringen met recente natuurbranden illustreren het belang van een brandweer die over grenzen heen opereert. Daarbij zal het substantiële deel van de hulpverlening en incidentbestrijding dat lokaal of regionaal plaats blijft vinden geconfronteerd worden met nieuwe (brand)risico's die om een andere benadering en risico-inschatting voor hulpverleners en burgers vragen.
Om hierop in te spelen, heeft het kabinet een contourennota opgesteld met benodigde acties binnen crisisbeheersing en brandweerborging om het stelsel te versterken. Op basis hiervan stelt het kabinet samen met veiligheidsregio's en publieke/private crisispartners een meerjarige landelijke agenda crisisbeheersing op voor de komende jaren (landelijke doelstellingen). Inzet is om deze agenda gezamenlijk te realiseren. De definitieve versie van de contourennota is in november aangeboden aan de Tweede Kamer. Het streven is om de agenda in de eerste kwartalen van 2023 met de Tweede Kamer te delen.
- *Drie Grote Werken*
Naar aanleiding van de evaluatie Wet veiligheidsregio's worden vanuit de RCDV de komende vijf jaar drie grote opgaven gerealiseerd: 'versterken (boven)regionale crisisbeheersing en daaraan gerelateerde informatievoorziening (aansluiting op KCR2)', 'verbeteren en vereenvoudigen van het brandweeronderwijsstelsel en inrichting van een daarop geïnspireerd stelsel voor crisisonderwijs' en 'organiseren van toekomstvast brandweerborging'. In al deze drie grote werken (3GW) wordt expliciet aandacht gegeven aan 'goed werkgeverschap', 'boeien en binden van personeel' en inspelen op 'de medewerker van de toekomst'. De realisatie vindt plaats in co-creatie met veiligheidsregio's. Eind januari 2023 worden de eerste resultaten opgeleverd.

Wijziging Wet gemeenschappelijke regelingen

Per 1 juli jl. is de gewijzigde wet ingegaan. De gewijzigde Wet gemeenschappelijke regelingen (Wgr) versterkt de kaderstellende en controlerende rol van gemeenteraden. De Wet veiligheidsregio's is een lex specialis ten opzichte van de Wgr. Dus niet alle wijzigingen zijn ook van toepassing op de gemeenschappelijke regeling VRHM. De wijzigingen in de Wgr worden omgezet in een geactualiseerde gemeenschappelijke regeling, waarbij tevens 'onderhoud' wordt gepleegd. Er is overleg met alle gemeenschappelijke regelingen in Hollands Midden over de wijze van invulling van de wijzigingen in de Wgr. Waarbij mogelijk een gezamenlijk voorstel wordt voorgelegd voor het besluitvormingsproces incl. gemeenteraden. Er is twee jaar de tijd voor implementatie.

Risico's Regionaal Risicoprofiel

In 2023 wordt gewerkt aan de verdere verkenning van de risico's uit het risicoprofiel en de vertaling ervan naar maatregelen voor de hele veiligheidsketen. In het bijzonder wordt aandacht gevraagd voor het volgende:

- Thema Klimaatadaptatie: In 2023 wordt een (grootschalige) oefening voor zowel regionale keringen als primaire keringen georganiseerd. De eerste oefening wordt regionaal met de gemeente Gouda opgepakt. De tweede oefening wordt vanuit de SCOR georganiseerd en is met name gericht op bovenregionale samenwerking.
- Thema Digitale ontwrichting: ter verdere bewustwording van gemeenten m.b.t. het thema digitale ontwrichting vinden door de VNG ontwikkelde cybergames plaats (o.a. in BT-s, colleges en gemeenteraden van gemeenten).
- Aanjagers RRP: in het RRP 2023-2026 zijn een aantal 'anjanagers' benoemd; trends of ontwikkelingen die de kans op of de gevolgen van bestaande risico's voor de fysieke veiligheid binnen onze regio kunnen vergroten. Een aantal van deze trends zijn afgelopen beleidsperiode al in beeld gebracht zoals klimaatverandering, cyber en energietransitie. In 2023 vindt een eerste verkenning plaats van de aanjagers 'verdichting', 'polarisatie' en 'hyperconnectiviteit'.

Omgevingswet

Het omgevingsrecht is diverse keren uitgesteld. De wet treedt nu naar verwachting medio 2023 in werking. Vanuit de implementatiefase wordt bekeken waar extra training/opleiding nodig is, wordt gemonitord of gemaakte procesafspraken in de praktijk van de omgevingswet aanpassing behoeven. Tevens zal in het eerste kwartaal nog aan de ontwikkeling van het DSO worden gewerkt. Vanaf inwerkingtreding zal het DSO waar nodig worden doorontwikkeld.

Doorontwikkeling Bevolkingszorg

Het Veiligheidsberaad heeft in oktober 2021, naar aanleiding van het evaluatierapport Wet veiligheidsregio's en het kabinetsstandpunt daarop, opdracht gegeven een landelijk kwaliteitsniveau voor bevolkingszorg inclusief crisiscommunicatie te beschrijven. Het project omvat zeven te realiseren producten: 'eenduidige beschrijving van bevolkingszorg', 'landelijke kwaliteitsnormen voor bevolkingszorg', 'certificering van opleidingen', 'beschrijving rol veiligheidsregio's voor monitoring', 'kaders voor regionale inkleuring', 'indicatie financiële consequenties' en 'uitgangspunten wetteksten voor wetswijziging'.

In het AB VRHM van 24 november is het conceptadvies Uniform kwaliteitsniveau bevolkingszorg (UKB) inclusief een beschrijving van de consequenties voor de regio besproken. De VHRM heeft een schriftelijke reactie opgesteld en aan de secretaris van het project gestuurd. Op basis van de commentaren van de 25 Algemeen Besturen veiligheidsregio zal de hoofdlijn van het advies worden aangeboden aan het Ministerie van Justitie en Veiligheid, ter verwerking in de concept-contourennota. In maart 2023 volgt instemming met het advies door het Veiligheidsberaad, waarna het voor definitieve vaststelling aan de Algemeen Besturen zal worden aangeboden. Hierna volgt regionale implementatie van het advies.

Zorgrisicoprofiel

De GHOR stelt een Zorg Risicoprofiel op waarin de onderlinge ketenafhankelijkheid van de acute zorg in kaart wordt gebracht om inzichtelijk te krijgen welke risico's er spelen in de regio Hollands Midden ten aanzien van zorgcontinuïteit in de acute zorg. Doel is om eind 2023 het zorgrisicoprofiel te laten vaststellen in het AB.

Brandrisicoprofiel

In 2022 is het eerste concept van het brandrisicoprofiel opgesteld. In 2023 vindt doorontwikkeling hiervan plaats. De ambitie is om het BRP te ontwikkelen als basis voor een risicogerichte en datagedreven integrale brandweerorganisatie. Dat gebruikt kan worden voor (Brand)Veilig Leven, advisering, toezicht, operationeel voorbereiding, repressief optreden, het vormgeven aan risicogerichte slagkracht etc. Daarnaast geeft het vorm aan de verbinding tussen risicobeheersing, preparatie en repressie (cyclisch risicomanagement).

Implementatie bouwsteen verplichtend karakter

Het huidige hybride stelsel van vrijwillige brandweer en beroepsbrandweer is op grond van de Europese richtlijn deeltijdarbeid naar de toekomst toe onhoudbaar geworden. De landelijke denktank taakdifferentiatie heeft vier oplossingsrichtingen opgesteld. Het Veiligheidsberaad en de minister van JenV hebben besloten om verder te gaan met de eerste bouwsteen waarin het onderscheid tussen vrijwilligers en beroepsmedewerkers wordt gevormd door het verplichtende karakter (opheffen van situaties van verplichte beschikbaarheid bij vrijwilligers). Er is een implementatieplan opgesteld voor bouwsteen 1 dat 16 december 2022 in het Veiligheidsberaad wordt besproken. Waarna het plan wordt vastgesteld in het Veiligheidsberaad van 23 januari 2023, in aanwezigheid van de minister van JenV. Hierna dienen alle besturen van de veiligheidsregio's bestuurlijk akkoord te geven op de randvoorwaarden, uitgangspunten en invulling van het implementatieplan. De veiligheidsregio volgt de landelijke ontwikkelingen en richt zich na besluitvorming op de implementatie van deze bouwsteen. De veiligheidsregio's krijgen drie jaar de tijd voor de implementatie.

Stichting Waarborgfonds

De wens om te komen tot oprichting van een waarborgfonds hangt samen met het besluit van het Veiligheidsberaad van 1 juli jl. om, in het kader van het thema 'goed werkgeverschap na dienstongevallen', te komen tot de oprichting van een expertisebureau risicobeheer. Dit bureau voorziet in de ondersteuning bij de afhandeling van ongevallen en de gezamenlijke inkoop van een ongevallenverzekering.

Het waarborgfonds is bedoeld voor het in gezamenlijkheid dragen van risico's en gezamenlijk aanspraken te financieren; in ieder geval de niet-verzekerbare aanspraken na een dienstongeval. Als op grond van de Landelijke Regeling Aanspraken na Dienstongevallen een uitkering plaatsvindt aan een medewerker die een dienstongeval is overkomen én deze aanspraak niet gedekt wordt door de ongevallenverzekering, volgt een betaling uit het waarborgfonds aan de veiligheidsregio. De veiligheidsregio gebruikt deze vergoeding om de aanspraak van de betreffende medewerker mee te betalen.

De oprichting van het waarborgfonds ligt 16 december a.s. voor in het Veiligheidsberaad. Hierna volgt besluitvorming in de Algemeen Besturen veiligheidsregio's, inclusief een wensen en bedingenprocedure voor gemeenteraden conform de Wet gemeenschappelijke regelingen. Dit proces komt overeen met het eerder gelopen proces ten aanzien van de oprichting van het expertisebureau. Hierna sluiten de veiligheidsregio een deelnemersovereenkomst met stichting Waarborgfonds.

Datagedreven werken

De VRHM wil meer informatiegestuurd werken door Business Intelligence (BI) meer in te bedden in de organisatie; interne en externe data verzamelen, registreren, combineren en analyseren om de informatie en kennis te gebruiken om beter te kunnen uitvoeren, sturen, adviseren, beslissen en verantwoorden. Dit met als doel om de prestaties van de organisatie, teams en medewerkers te verbeteren. In 2022 is dit gebeurd via het Brandweerrisicoprofiel, de Operationele Prestatie Indicatoren en een Brandweer Incidenten Dashboard. In 2023 wordt BI verder ingebed in de organisatie.

Informatieveiligheid

Het Veiligheidsberaad heeft in juni 2021 ingestemd met het Versnellingsplan informatieveiligheid. Het doel van dit plan is om te komen tot een geborgd basisniveau voor informatieveiligheid bij de veiligheidsregio's. Het plan bestaat uit drie fasen:

1. het op orde krijgen van de basis door implementatie van de BIO (Baseline Informatiebeveiliging Overheid) voor 1 januari 2023 (inspanningsverplichting voor elke regio).
2. het verder versterken van cyberweerbaarheid. Vanuit de BIO is het verplicht om een SOC (Security Operations Center) en een CERT (Computer Emergency Response Team) in te richten. Naast een objectieve auditsystematiek, het oefenen van cyberincidenten en doorontwikkeling van de VR-ISAC.
3. Het borgen van de governance en structurele financiering voor met name SOC en CERT.

Vanuit het Veiligheidsberaad wordt een plan van aanpak opgesteld voor fase 2 met daarin oplossingsrichtingen voor een gezamenlijke (sectorale) oplossing SOC & CERT. Dit plan ligt voor in de vergadering van het Veiligheidsberaad op 20 maart 2023. Na goedkeuring hiervan volgt implementatie in de regio.

Doorontwikkeling tweede loopbaanbeleid

Tot 2006 was er voor de functie brandweerman/vrouw het functioneel leeftijdsontslag (FLO), waarbij mensen op hun 55e jaar konden stoppen met werken. Sinds 2006 is deze regeling afgeschaft en gelden afspraken voor een tweede loopbaan. Het uitgangspunt van het loopbaanbeleid is dat medewerkers na twintig jaar werkzaam zijn in een bezwarende functie een andere functie vervullen, binnen of buiten de organisatie. Op dit moment loopt er een drie jaar durend onderzoek onder leiding van de Universiteit van Maastricht naar de mate van bezwarende functie voor brandweerman/vrouw. In afwachting van de uitkomst is afgesproken dat er uitstel kan worden aangevraagd op de 20 jaar. In 2023 wordt er een tussentijdsrapport van de studie verwacht.

Blijvende en aantoonbare vakbekwaamheid

Binnen Brandweezorg is er een toenemende zorg over de vraag of we over een aantal jaar nog in staat zijn om te voorzien in voldoende vakbekwame brandweermensen voor de klussen waar we voor staan. Het operationeel optreden ontwikkelt zich van op ervaringsgericht optreden naar meer kennis gedreven optreden. Enerzijds doordat de inzetfrequentie van (ernstigere) incidenten afneemt en anderzijds de complexiteit van deze incidenten toeneemt. We zien ook een grotere instroom in onze organisatie als gevolg van een korter worden verblijfsduur binnen onze organisatie. Dit wordt enerzijds veroorzaakt door de komst van de 20-jaarscontracten in de 24-uursdienst en anderzijds door de maatschappelijke ontwikkeling dat mensen zich minder lang aan een organisatie binden. Mede als gevolg van deze ontwikkelingen zien we dat we niet instaat zijn om onze brandweermensen voldoende vakbekwaam te maken en te houden. Dit wordt versterkt door een tekort aan financiële middelen. Uit de uitkomsten van het landelijke Belevingsonderzoek Repressief Brandweerpersoneel in 2021 zien we een toenemende zorg binnen de operationele dienst over het niveau van vakbekwaamheid en arbeidsveiligheid.

Om naar de toekomst toe de arbeidsveiligheid te borgen en te blijven voorzien in voldoende vakbekwame brandweermensen starten we in 2023 met een project om te groeien naar aantoonbare vakbekwaamheid. Daarbij gaan we niet meer uit van de kwantiteit van bijvoorbeeld oefenmomenten maar de kwaliteit; wat heeft iemand nodig om voldoende vakbekwaam te zijn.

4. Implementatie en communicatie

Aandachtpunten uitvoering jaarplan 2023

De afgelopen jaren heeft inzet voor de coronacrisis en de regionale crisisorganisatie Oekraïne (Crisis Noodopvang Vluchtelingen Oekraïne en CNO-COA) veel inzet gevraagd van onze organisatie. Hierdoor hebben sommige doelen minder aandacht gekregen en zijn een aantal activiteiten uit het jaarplan 2022 niet afgerond. Gevolg is dat dat een aantal activiteiten terugkomen in dit jaarplan (vervolg op 2022). Gezien de opgelopen achterstand is een aantal thema's op voorhand geprioriteerd. Ook gezien de recente ontwikkelingen rond de Oekraïne-crisis waarbij de verwachting is dat de inzet voor de crisisorganisatie pas halverwege 2023 afgebouwd kan worden. Daarnaast zien we ook dat een aantal activiteiten regulier werk zijn geworden.

Beschikbare budget uitvoering jaarplan 2023

Het beschikbare budget voor de uitvoering van het jaarplan 2023 ligt vast in de Programmabegroting 2023, BDUR-gelden die horen bij de Contourennota Versterking Crisisbeheersing en Brandweezorg en de werkbegroting 2023 (GR VRHM).

5. Bijlagen

- Jaarplan VRHM 2023 'Veiligheid in *samenhang*'

Jaarplan 2023

1. Algemene doelen

1. Wij kennen en duiden de risico's uit het RRP en vertalen deze naar maatregelen voor de hele veiligheidsketen			
1.1.	Wij zorgen ervoor dat onze adviseurs beschikken over de positie, kennis en kunde om in een vroegtijdig stadium mee te denken en het bevoegd gezag te adviseren over de (fysieke) veiligheidsaspecten van risico's uit het RRP (vier thema's en overige risico's)		
a.	Thema Klimaatadaptatie: Voor dit thema is een programma klimaatadaptatie opgericht, van waaruit alle activiteiten worden gecoördineerd. In 2023 wordt de voorbereiding op falen van regionale en primaire keringen voortgezet (zie ook 1.2.a en 1.3.a) en wordt de impactanalyse extreem weer vertaald naar concrete risico- en crisisbeheersing producten.	T1 + T2: ontwikkelen planvorming/informatieproducten t.b.v. adviseurs en crisisfunctionarissen T3: implementatie planvorming/informatieproduct	Productvorm voor extreem weer wordt nog nader bepaald. Is afhankelijk van behoefte. Overstromingen komt als thema terug bij multi planvorming en OTO-activiteiten in 2023.
b.	Thema Continuïteit: In 2022 zijn de interne VRHM kritische processen in kaart gebracht. Dit inzicht helpt ons als organisatie beter voorbereid te zijn op langdurige uitval van deze processen. Onder voorbehoud van een officiële opdracht vanuit het DT wordt als vervolgopdracht de continuïteit van de samenleving als thema uitgewerkt.		- Continuïteit (n.a.v. uitval vitale infrastructuur) komt als thema terug bij multi OTO-activiteiten in 2023
c.	Thema energietransitie: conform uitvoeringsstrategie voortzetten 3-sporenbeleid (beïnvloeden beleid, wet- en regelgeving, deskundige advisering/publiekscommunicatie, veilig en doelmatig optreden). Focus blijft in 2023 op risico's rondom zonnepanelen, elektrificatie en transport, windturbines en warmte. Streven er naar om advisering m.b.t. energietransitie onderdeel te laten zijn van het reguliere advieswerk. De werkgroep energietransitie zal zich vooral richten op de extra verdieping en uitwerking van nieuwe energietransitie thema's.	* T1/T2 Per thema opleveren risicomatrix. Matrix voor zonnepanelen is gereed. EOS, windturbines en waterstof volgen in 2023. De risicomatrix geeft concrete handreikingen m.b.t. risico's en scenario's die adviseurs in hun advisering kunnen meenemen en zijn een verdieping op de eerder opgestelde overall matrix. * Binnen afdeling omgevingsveiligheid en brandveiligheid opleiden van de toegewezen specialisten energietransitie. * Toezicht meenemen bij algemene kennisoverdracht energietransitie zodat zij dit thema mee kunnen nemen in hun brandveiligheidsgesprekken. * Opstellen plan van aanpak uitwisseling informatie risicoadvisering en brandweezorg.	T3: AB update stand van zaken uitvoeringsstrategie
1.2.	Wij maken burgers bewust van deze (nieuwe) risico's en hebben hen concrete handelingsperspectieven aangereikt waarbij we de veerkracht van burgers en samenleving versterken		
a.	Thema Klimaatadaptatie: In verband met de vertraagde oplevering van de (boven)regionale impactanalyse primaire keringen wordt in 2023 de regionale impactanalyse primaire keringen aangevuld met handelingsperspectief en communicatie.	T1 en T2: opstellen handelingsperspectief en uitwerken communicatiestrategie primaire keringen T3: starten met vervolgtraject planvorming en OTO	- Impactanalyse primaire keringen, inclusief handelingsperspectief en communicatiestrategie
b.	Thema energietransitie: er wordt voor het bewust maken van burgers aangesloten bij regionale- en landelijke initiatieven. Regionaal wordt via BvL ook in 2023 gefocust op doelgroepen als Woningbouwverenigingen, Vereniging van Eigenaren en zorgorganisaties. Tevens wordt aangesloten bij het landelijk project Veilige Energietransitie (VET). Binnen het project VET is voor 2023 budget vrij gemaakt voor het ontwikkelen van een website, animaties en folders gericht op burgers. Energietransitie wordt als één van de maandelijkse thema's meegenomen op de website Hollandsmiddenveilig.nl.	Zie jaarplanning BvL	Eind 2023: AB update stand van zaken uitvoeringsstrategie

1.3.	Wij zorgen ervoor dat onze hulpdiensten en crisisorganisatie kennis hebben van deze (nieuwe) risico's, zodat zij veilig en vakbekwaam met de juiste middelen kunnen optreden		
a.	Thema Klimaatadaptatie: In 2023 wordt het OTO-plan regionale keringen en SCOR verder uitgevoerd. Onderdeel hiervan is het houden van een (grootschalige) oefening voor zowel regionale keringen als primaire keringen. De eerste oefening wordt regionaal met de gemeente Gouda opgepakt. De tweede oefening wordt vanuit de SCOR georganiseerd en is met name gericht op bovenregionale samenwerking. Daarnaast wordt de in 2022 opgeleverde Informatiekaart Hoogwater en regionale keringen aangevuld met informatie over primaire keringen (evt. in een separatie informatiekaart). Zie ook 1.2 a.	T1: start voorbereiding oefeningen en overige werkzaamheden conform uitvoeringsplan SCOR T2: grootschalige oefening SCOR en vervolg voorbereiding oefening regionale kering. T3: oefening regionale kering Gouda.	* Impactanalyse incl. handelingsperspectief en communicatie (geïmplementeerd) * Informatiekaart Hoogwater aanvulling primaire keringen * OTO traject voor implementatie planvorming primaire keringen vanuit de SCOR.
b.	Thema Digitale ontwrichting: In 2023 zal verdere bewustwording van gemeenten m.b.t. het thema digitale ontwrichting worden opgepakt (door middel van de Cybergame). Daarnaast zal verder onderzocht worden wat er voor nodig is om gemeenten ten tijden van een digitale crisis te kunnen ondersteunen door het leveren van een VRHM technisch voorzitter. Aangezien het thema actueel blijft, is het belangrijk om ontwikkelingen te blijven monitoren, kennis op te blijven doen en te blijven oefenen. Hiervoor blijven we o.a. aangehaakt bij het landelijk netwerk en het OTO jaarplan. Gekeken wordt of de informatiekaart Cybergevolgbestrijding geactualiseerd moet worden. Het thema wordt regulier werk.	* T1: uitwerken ondersteunende rol VRHM als technisch voorzitter bij gemeentelijke cyber crises T2: eventueel aanpassen informatiekaart Cybergevolgbestrijding T1 t/m T3: investeren in netwerk, kennis opbouwen en monitoring ontwikkelingen.	* Update informatiekaart cybergevolgbestrijding (indien na onderzoek blijkt dat deze update nodig heeft). * Cybergame voor gemeenten * Voorstel ondersteuning technisch voorzitter (wat kunnen we leveren, wat hebben we nodig van gemeente, wat hebben technisch voorzitters nodig aan extra kennis om deze rol in te kunnen vullen, etc.)
c.	Thema energietransitie: voor brandweezorg maken we gebruik van reeds binnen Brandweer Nederland opgestelde inzetprotocollen. Daar waar nodig ontwikkelen we specifieke VRHM protocollen. Vakbekwaamheid richt zich op het verder opleiden, trainen en oefenen van eigen personeel m.b.t. de energietransitie. Voor de multi crisisfunctionarissen werken we aan het verder vergroten van bewustwording en geven we specifieke handelingsperspectieven voor 'gezond en veilig' optreden. Binnen MOTO wordt energietransitie binnen het thema continuïteit meegenomen.		Eind 2023: AB update stand van zaken uitvoeringsstrategie

2. Wij bevorderen de zelfredzaamheid en richten ons op risicogroepen			
2.1.	Wij geven uitvoering aan het programma (Brand)veilig leven dat gericht is op het vergroten van het (brand)veiligheidsbewustzijn en (brand)veilig gedrag van onze burgers, bedrijven en instellingen		
a.	Vervolg uitvoering meerjarenplanning (brand)Veilig Leven. Continuëren en verbreden netwerken woningbouwcorporaties, zorginstellingen en basisscholen. Vervolg ook van projecten rondom studenten, nazorg en ambassadeursschap. Start maken met data als onderlegger voor focus BvL.	Zie jaarplan BvL	Periodieke update stand van zaken uitvoering BvL-beleid
2.2.	Wij voeren op basis van een doelgroepenbenadering specifieke aanpakken uit die zich richten op het zoveel mogelijk zelfredzaam maken van burgers als op het mobiliseren van hulpverleningscapaciteit van burgers (samenredzaamheid)		
a.	Wij blijven werken aan het versterken van de verbinding tussen risico-communicatie en crisiscommunicatie. Vanuit de werkgroep MD-RCC is een werkgroep risico-communicatie opgestart, deze werkgroep houdt zich primair bezig met het versterken van de verbinding risico- en crisiscommunicatie. Verbinding moet nog wel beter geborgd worden.	Overleggen met belangrijkste partners die voortkomen uit het convenant Risico- en crisiscommunicatie, aangevuld door communicatie-collega's uit de gemeenten.	Er is een (concept-)visie risicocommunicatie opgesteld (2022). Met deze visie als basis kan een (beleids)document opgesteld worden met daarin een werkwijze voor risicocommunicatie in samenhang met crisiscommunicatie.
b.	Opleveren verkenings-rapport Projectgroep Zelf- en samenredzaamheid. In de afgelopen twee jaar heeft een multi-disciplinaire projectgroep zich over een NIPV-rapport uit 2019 gebogen, dat verschillende groepen verminderd zelfredzamen benoemt. Een concept-rapport, dat de werkzaamheden van de VRHM op dit gebied zijn inzichtelijk maakt en verdere verbeterkansen benoemt, is reeds gereed, maar moet nog verder uitgewerkt worden.	Herschrijven conceptrapport, aanbevelingen afstemmen met afdelingen/werkgroepen die genoemd worden	T1: Rapportage verkenning werkzaamheden VRHM tbh verminderd zelfredzamen.
2.3.	Wij zorgen ervoor dat onze hulpdiensten en crisisorganisatie beschikken over informatie over locaties met specifieke risicogroepen, hierop afgestemde procedures en middelen en eventuele beschikbare burgerhulpverleningscapaciteit		
a.	De organisaties die (mogelijk) beschikken over de benodigde informatie worden inzichtelijk gemaakt (relatie met partnerprofiel). Met de partners worden gesprekken aangegaan om te kijken over het mogelijk is informatie uit te wisselen over locaties met specifieke risicogroepen. Op basis van deze informatie wordt bepaald of het helpt om procedures en middelen hierop af te stemmen. INPUT VOLGT WP: Vanuit Projectgroep Zelf- en samenredzaamheid blijkt	T1: Netwerk inzichtelijk maken T2: Partners benaderen en informatie-uitwisseling opzetten, plan van aanpak voor pilots T3: (o.v.b.) eerste pilots voor informatie-uitwisseling en procedures en middelen hierop afstemmen	- Overzicht van belangrijke partners - Uitkomsten eerste pilots

3. Wij zijn competente adviseurs binnen het nieuwe omgevingsrecht			
3.1. Wij zorgen ervoor dat we binnen onze adviesrol de gevolgen voor de fysieke leefomgeving kunnen duiden, kunnen aangeven hoe negatieve gevolgen beperkt kunnen worden en wat de mogelijkheden en onmogelijkheden van ons operationeel optreden zijn			
a.	Het omgevingsrecht is diverse keren uitgesteld De wet treedt nu naar verwachting medio 2023 in werking. Vanuit de implementatie fase wordt bekeken waar nog leemtes in ontwikkeling van adviseurs liggen en waar extra training/opleiding nodig is. Daarnaast wordt gemonitord of gemaakte procesafspraken in de praktijk van de omgevingswet aanpassing behoeven.	T1 t/m T3: vervolg opleidingen + monitoren implementatie Omgevingswet	-
3.2. Wij hebben procesafspraken gemaakt met gemeenten, GGD en omgevingsdiensten over onze adviesrol bij fysieke leefomgevingsvraagstukken			
a.	Er zijn in 2022 procesafspraken gemaakt met verschillende partners zoals Omgevingsdiensten en GGD. Ook zijn er kwaliteitsonderzoeken bij gemeente uitgevoerd. O.b.v. van deze gesprekken worden bestaande afspraken herijkt.	Planning volgt	- Herijkte procesafspraken - Evaluatie procesafspraken
b.	In 2023 treedt tevens de nieuwe Wet kwaliteitsborging (Wkb) in werking. Dit betekent dat de veiligheidsregio bij een aantal omgevingsvergunningen geen preventieve toets meer hoeft uit te voeren. De impact van de wet op onze dienstverlening, is nu nog beperkt maar kan in de tweede tranche van de wet wel meer invloed hebben. Wij bereiden onze organisatie voor op deze tweede tranche en vertalen de gevolgen hiervan naar onze dienstverlening.	Vorbereiden advisering op tweede tranche Wkb.	- Organisatie kan anticiperen op deze wet
3.3. Wij zijn aangesloten op het Digitaal Stelsel Omgevingswet (DSO)			
a.	Invoeringsdatum van de omgevingswet en daarmee het DSO is verschoven naar 1 juli 2023. In T1 zal dus nog aan de ontwikkeling van het DSO worden gewerkt. Vanaf inwerkingtreding zal het DSO waar nodig worden doorontwikkeld.		
3.4. Wij stellen ons deskundig en onafhankelijk op in onze advisering, zonder de belangen van partners en onze eigen hulpverleningsbelangen uit het oog te verliezen. Wij beschikken over netwerkvaardigheden			
a.	We blijven komend jaar intensief betrokken bij de bestaande netwerken en benutten daarbij onze accounthouders.	Accounthouders verder bekwaam maken in hun rol (richting gemeenten)	Training/handvaten/intervisieessies voor accounthouders om invulling te geven aan rol.
3.5. Wij zijn in staat veranderingen binnen de fysieke leefomgeving te vertalen naar operationele voorbereiding van hulpdiensten en crisisorganisatie			
a.	Dit is een doorlopend proces, waarbij cyclisch risicomangement het uitgangspunt is. Zie ook tabblad RCB 1.1.	Regulier werk en doorontwikkeling	Training/handvaten/intervisieessies voor adviseurs om invulling te geven aan rol.
4. Wij maken meer en slimmer gebruik van informatie			
4.1. Wij kennen onze informatiebehoefte, kunnen de juiste data verzamelen en deze data omzetten in informatie (business intelligence)			
	Inrichten decentrale BI organisatie.	T1 Werven van een data engineer en uitbreiden capaciteit informatie specialisten. T2 Middels praktijk ervaring laten we de BI organisatie groeien.	
5. Wij vergroten het inzicht in ons presteren			
5.1. Wij maken en duiden onze operationele prestaties zodat deze een goed beeld geven van onze inzet en resultaten			
	de OPI's worden gepresenteerd in een dashboard in Power BI	T1: eerste versie van het dashboard presenteren aan bestuur. T2: verwerken feedback eerste ronden en verder uitrollen gebruik dashboard. T3: als het lukt voorgaande stap in T2 af te ronden en op basis van feedback nadenken of we het dashboard verder willen uitbreiden en zo ja uitwerken en op backlog plaatsen	OPI dashboard
6. Wij kennen onze partners (partnerprofiel)			
6.1. Wij hebben overzicht over welke partners bij welk risico- en/of crisistype betrokken zijn en wat hun taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden zijn. Wij weten onze behoeften en rol te duiden per crisistype en delen onze verwachtingen met onze partners (en vice versa)			
a.	Het netwerk is langs de 7 thema's van het Regionaal Risicoprofiel in beeld gebracht. Ook werken we met accounthouders die contacten met het netwerk onderhouden.	Regulier	
6.2. Wij maken, op basis van een op te stellen partnerprofiel, samenwerkingsafspraken per partner en oefenen gezamenlijk. Wij beschouwen dit als startpunt voor relatiemanagement en beschikken om netwerkvaardigheden om hierbinnen te opereren			
a.	In 2022 is geprioriteerd met welke partners als eerste (nieuwe) samenwerkingsafspraken moeten worden gemaakt. Met sommige partners zijn langs het huidige werk al afspraken gemaakt. Door Covid en vluchtelingencrisis hebben we echter niet alle geprioriteerde partners kunnen daten. Dit wordt in 2023 verder opgepakt.	Daten en opstellen van samenwerkingsafspraken met geprioriteerde partners	Samenwerkingsafspraken partners

7. Wij werken met en voor gemeenten aan (fysieke) veiligheid		
7.1. Wij zijn vroegtijdig betrokken en aangesloten bij ruimtelijke, sociale en veiligheidsontwikkelingen binnen gemeenten		
a.	Dit wordt opgepakt via actiepunten genoemd bij onder andere de thema's uit het Regionaal Risicoprofiel, Omgevingsrecht, Integraal Veiligheidsplan en toezicht.	
7.2. Wij brengen en houden het lokaal bestuur c.q. de burgemeester in beleidsmatig en financieel opzicht in positie		
	Dit wordt opgepakt via de actiepunten 'wij vergroten het inzicht in ons presteren'	
7.3. Wij zijn in staat om gezamenlijke veiligheidsdoelen vast te stellen als veiligheidsregio en gemeenten		
	IVP: in 2022 is de PDC verspreid over gemeenten. In 2023 wordt in beeld gebracht of de PDC behulpzaam is geweest bij het opstellen van de IVP'en.	
7.4. Wij zijn in staat om bij onze regionale taakuitvoering ook rekening te houden met maatwerk per gemeente		
	Dit wordt opgepakt via actiepunten genoemd bij onder andere de thema's uit het Regionaal Risicoprofiel, Omgevingsrecht, Integraal Veiligheidsplan en toezicht.	
7.5. Wij hebben de gevolgen van de wijziging van de Wet gemeenschappelijke regelingen in beeld en passen deze ordentelijk in		
	De wijzigingen in de Wgr worden omgezet in een geactualiseerde gemeenschappelijke regeling, waarbij tevens 'onderhoud' wordt gepleegd.	Er is overleg met alle gemeenschappelijke regeling in Hollands Midden. Mogelijk een gezamenlijk voorstel over de wijzige van invullingen van de wijzigingen in de WGR. Vervolgens het reguliere besluitvormingsproces incl. gemeenteraden.
		gewijzigde gemeenschappelijke regeling VRHM

8. Andere belangrijke producten/ontwikkelingen/thema's		
a.	Regionaal beleidsplan VHM 2024-2027: uitvoering van het plan van aanpak.	T1: Opstellen/bsf beleidsuitgangspunten, T1/T2: opstellen/bsf beleidsdocument, organiseren raadsinformatiebijeenkomsten, T3: besluitvorming en communicatie
		Beleidsuitgangspunten (AB februari) Ontwerpbeleidsplan (AB juni, oktober en december)
b.	RijnlandRoute: door diverse redenen (beschadiging buis, schaarse materiaal en brand) is de openstelling van de tunnel uitgesteld. E-learning is onhold gezet. Blijven bij RijnlandRoute betrokken en bereiden ons voor op de uiteindelijke beheer- en exploitatiefase.	* Afspraken opstellen voor beheer- en exploitatiefase * Uitvoeren OTO traject (zodra datum openstelling bekend is wordt nieuwe planning gemaakt)
		* Vastgestelde afspraken voor beheer- en exploitatiefase * Uitgevoerd OTO traject (e-learning en XVR locatiebezoeken en fysieke oefening)
c.	VRHM Jong: wil collega's inspireren en verbinden, zowel aan elkaar als aan de organisatie. Tweemaal per tertiair wordt een fysieke bijeenkomst georganiseerd met zowel inhoudelijke thema's als (leuke) verbindingsactiviteiten. Daarnaast wil men vanuit VRHM Jong een klankbordgroep opzetten die inhoudelijke input levert i.h.k.v. organisatieontwikkeling.	T1/T2/T3: Fysieke bijeenkomst Activiteiten organiseren voor fun én voor verdieping/verbreding van kennis op het gebied van fysieke veiligheid en om het interne netwerk te verbeteren.
		- Geïnspireerde jonge medewerkers - Verbinding kantoor- en beroeps personeel (ook i.v.m. uitstroom door leeftijd)
d.	Bluswatervoorziening, komen tot een maatschappelijk optimum t.a.v. de balans tussen kosten, drinkwaterkwaliteit en een optimale bluswatervoorziening tussen gemeenten, drinkwaterbedrijven en de VRHM door uitvoering project bluswater. Project zit in afrondende fase. Afhankelijk van uitkomst bestuurlijk beslistraject wordt nog een deel in 2023 afgerond.	
e.	Brandonderzoek: In 2022 is het team brandonderzoek regulier van start gegaan. Er zijn inmiddels verschillende brandonderzoeken verricht. Van ieder onderzoek wordt een rapport opgesteld. Deze resultaten worden met diverse partijen gedeeld. Gekeken wordt hoe deze informatiedeling nog beter kan. Bovendien wordt gekeken hoe en welke data uit brandonderzoek wordt opgebouwd. Aan het einde van het jaar zal een geaggregeerde rapportage worden opgeleverd voor het bestuur.	T1 t/m T3: uitvoeren brandonderzoeken T2: onderzoeken hoe informatiedeling beter kan en resultaten implementeren T3: Opstellen eindejaarsrapportage.
		- Eindejaarsrapportage met belangrijkste bevindingen van afgelopen jaar.
f.	Evenementen Veiligheid: Organiseren van contactdagen / themabijeenkomsten. Opstellen van regionale evenementenkalender, inclusief vaststellingstraject. In 2022 is een evaluatie van het evenementencoördinatiepunt uitgevoerd. In 2023 worden de uitkomsten van deze evaluatie uitgewerkt.	T1: opstellen plan van aanpak uitkomsten evaluatie evenementencoördinatiepunten (wat zijn korte/ lange termijn acties, wat is hiervoor nodig en wie, etc.) T2 t/m T3: uitvoering geven aan evaluatie
		* Fysieke/online contactdagen * Evenementenkalender * Plan van aanpak uitkomsten evaluatie evenementencoördinatiepunt.
g.	In 2023 wordt voortgebouwd op de vastgestelde duurzaamheidsambitie- en strategie.	Planning volgt
		Plan van aanpak Communicatiecampagne
h.	Oprichting Stichting Waarborgfonds veiligheidsregio's	

2. Meldkamer

1. Wij zijn een sterke meldkamer samen met de Veiligheidsregio Haaglanden en de LMS		
1.1 Wij hebben duidelijke afspraken met de LMS, de politie en de ambulancedienst over de governance (gezag en beheer) en de (samen-)werking van onze meldkamer en sluiten hiervoor aan op het meerjarenbeleidsplan van de LMS		
	Dit punt is afgehandeld in 2022 door het vaststellen van het convenant met VRH.	
1.2 Met Veiligheidsregio Haaglanden hebben we nieuwe afspraken over de organisatie, personeel en financiering van onze gezamenlijke meldkamer brandweer.		
	Dit punt is afgehandeld in 2022 door het vaststellen van het convenant met VRH.	

2. Wij zijn een meldkamer van en voor de veiligheidsregio/brandweer		
2.1	Wij hebben bereikt dat het (gevoel van) eigenaarschap van de meldkamer weer meer bij de brandweer ligt (door onderscheid te maken tussen het meldkamerproces en het brandweerproces en beide processen in goede onderlinge samenhang en samenwerking in te vullen vanuit de eigen verantwoordelijkheid)	
	Er is een jaarplan tussen de meldkamer en de brandweren VRH en VRHM, zodat duidelijk is aan welke onderwerpen met welk resultaat wordt samengewerkt.	Structureel overleg tussen de betrokken afdelingshoofden Jaarplan (incl. P&C-cyclus)
2.2	Onze meldkamer is in staat om de juiste informatie proactief, op het juiste moment beschikbaar te stellen aan de hulpdiensten en crisisorganisatie. En wordt daarmee een 24/7 operationeel centrum van en voor de brandweer en de crisisorganisatie	
	Is onderdeel van 1 en hangt samen met de op- en inrichting van landelijk KCR2	

Andere bestuurlijk relevante zaken/ thema's die bestuurlijke vaststelling vragen		
	De meldkamer wordt aangesloten op de nieuwe LMS-systeem per 1 oktober 2023. Hiervoor wordt de meldkamer verbouwd.	

3. Bevolkingszorg

1. Wij werken aan en voor een meer slagvaardige gemeentelijke crisisorganisatie		
1.1	Wij hebben onze huidige manier van meten (het prestatiekader) verbeterd, zodat er een inzicht is in de prestaties en organisaties van bevolkingszorg	
a.	Het registratie-proces voor de OLO vormgeven in samenspraak met het RCB, inclusief afstemming met de crisisfunctionarissen hierover.	Stap 1: oplevering OLO. Stap 2: Afhankelijk van de registratiemogelijkheden die OLO biedt, gaan wij met een afvaardiging van de WG MONO-OTO en RCB om tafel om in gezamenlijkheid het proces vorm te geven. Stap 3: implementatie werkproces voor de eerste sleutelfuncties.
		Werkproces registratie-mogelijkheid. Afhankelijk van opleverdatum en registratiemogelijkheden die OLO biedt.
b.	Het Dashboard Bz aanvullen met registratiegegevens OLO en landelijke kwaliteitscriteria Bz	Stap 1: afwachten oplevering OLO en landelijke kwaliteitscriteria. Stap 2: opnemen beide onderwerpen voor het Dashboard. Stap 3: werkafspraken maken voor monitoring van kwaliteitscriteria.
		Uitbreider Dashboard Bz.
1.2	Wij ontwikkelen bestaande samenwerkingsverbanden door om een toekomstbestendige Bevolkingszorg-kolom te realiseren	
	Doorontwikkeling: we richten ons op nieuwe sleutelfuncties en betrekken de crisisfunctionarissen in het proces. Daarbij kijken wij of de huidige inrichting van de taakorganisatie nog passend is bij de sleutelfunctie	We willen volgend jaar minimaal twee sleutelfuncties oppakken
		Twee doorontwikkelde sleutelfuncties met vakbekwaamheids-profielen en bijpassende OTO-mogelijkheden, voor te leggen aan Regiegroep GS'en uiterlijk in T3.
1.3	Wij blijven innoveren in OTO (toegevoegd)	
	Wij gaan op individuele basis het gesprek aan met de ACB'ers om de huidige vakbekwaamheid en hun verdere behoefte daarin te inventariseren.	T1: iedere maand een aantal gemeenten spreken, zodat alle achttien gemeenten input hebben kunnen leveren. T2: laatste gesprekken voeren en verwerken input gesprekken. T3: Terugkoppeling uitkomst gesprekken en vervolgstappen bepalen.
		Afhankelijk van de uitkomst van de gesprekken, uitkomst gesprekken wordt teruggekoppeld aan regiegroep GS'en en adviseurs crisisbeheersing in T3.
1.4	Wij evalueren de doorontwikkeling van crisiscommunicatie	
	Wij monitoren en evalueren de behaalde resultaten uit het project Doorontwikkeling Crisiscommunicatie in het Eerste Uur.	Stap 1: In T1 worden de inzetten sinds de start van het project geïnventariseerd en wordt een kort plan van aanpak geschreven voor de evaluatie. Stap 2: In T2 wordt evaluatie uitgevoerd. Stap 3: In T3 gaat stuk besluitvorming in (met ruimte voor eventuele uitloop/aanpassingen).
		_Plan van aanpak evaluatie, voor te leggen aan stuurgroep crisiscommunicatie voor mei 2023. _Evaluatie-rapport, op te leveren aan in ieder VD begin T3.

4. Risico en crisisbeheersing

1. Wij versterken het risicomanagement		
1.1	Wij kennen en duiden risico's en, indien noodzakelijk, vertalen wij deze naar maatregelen en weten deze te verbinden in een cyclisch proces	
a.	Binnen cyclisch risicomanagement richten wij ons op twee sporen. Het eerste spoor richt zich op het bevorderen van uitwisseling van informatie en ervaringen binnen de VRHM organisatie. Dit spoor wordt langs de dagelijkse werkzaamheden en onderlinge contacten opgepakt. Het blijven netwerken en actief delen van best-practices is hierbij belangrijk. Het tweede spoor richt zich op de producten binnen RCB waarbij cyclisch risicomanagement een rol speelt zoals bijvoorbeeld een meer dynamisch risicoprofiel (zie hieronder punt b). Hiermee bereiken we dat er een naadloze verbinding komt tussen de verschillende processen in onze organisatie die betrokken zijn bij risicomanagement.	Risicoduiding sluit periodiek bij diverse afdelingen aan en diverse afdelingen vertellen over hun werkzaamheden binnen het werkoverleg van Risicoduiding. Er wordt gestart met pilots binnen Toezicht en risicoadvisering waarbij samen met risicoduiding gekeken wordt naar naar vertaling van (nieuwe) RRP en taken van betreffende afdelingen.
c.	In 2022 is een eerste verkenning uitgevoerd naar het product tactische risicomonitoring. Tactische risicomonitoring zit tussen het strategische RRP en het operationele dagelijkse beeld in. In 2023 wordt de verkenning vervolgd en geconcretiseerd in een plan van aanpak. Er zal hierbij ook richting doorontwikkeling MAB/VIC worden gekeken (zie punt 2.2).	T1: resultaten eerste verkenning tactische risicomonitoring uitbreiden met nieuwe informatie T2: plan van aanpak opstellen T3: uitvoering plan van aanpak
b.	In het RRP 2023-2026 zijn een aantal 'aanjagers' benoemd. Aanjagers zijn trends of ontwikkelingen die de kans op of de gevolgen van bestaande risico's voor de fysieke veiligheid binnen onze regio kunnen vergroten. Een aantal van deze trends zijn afgelopen beleidsperiode al opgepakt zoals klimaatverandering, cyber en energietransitie. Daar waar nodig worden deze in 2023 gecontinueerd of zijn zij opgenomen in het reguliere werk. Zie hiervoor het tabblad algemene doelen. In 2023 volgt bovendien een eerste verkenning van de nieuwe thema's zoals verdichting, polarisatie en hyperconnectiviteit	T1 t/m T3: verkenning nieuwe thema's RRP
e.	In samenwerking met Brandweezorg doorontwikkelen BRW risicoprofiel	Zie Brandweezorg
Vervolg Brandweerrisicoprofiel		
1.2	Wij verzamelen en analyseren data op het gebied van risico's en de effecten van onze beheersmaatregelen, op basis van een goede informatiepositie, -deling en -behoefte met onze gemeenten en partners (o.a. basisregistratie gemeenten). Omgekeerd stellen wij onze informatie ook beschikbaar aan gemeenten en	
a.	In het kader van het nieuwe Regionaal Risicoprofiel en de thema's die hieruit voortkomen diepgaande data-analyses uitvoeren op enkele thema's. Hiermee krijgen we inzicht in de aanjagers uit het RRP.	T1: Keuze maken in welke onderwerpen zich het beste lenen voor data-analyses. T2/T3: Verzamelen data t.b.v. data-analyses.
b.	Het proces data-gedreven werken vanuit BI vertalen naar RCB en aanvullen met een RCB brede methodologische opbouw van het proces. Hiermee bouwen we het proces zorgvuldig op en komen we tot een heldere vraagstelling en prioritering binnen RCB.	T1: Vertaling maken van het proces, aangevuld met methodologische opbouw, en afstemmen binnen RCB. T2: Vaststelling Methodiek binnen RCB.
- Resultaten verkenning tactische risicomonitoring - Plan van aanpak ontwikkeling tactische risicomonitoring		
- Plan van aanpak nieuwe aanjagers		
2. Wij moderniseren onze crisisorganisatie		
2.1	Onze crisisorganisatie is slagvaardig en gezaghebbend inzetbaar bij nieuwe crisistypen, ook in een niet-opgeschaalde situatie	
a.	Crisistypen veranderen van klassieke veiligheidsvraagstukken naar (dreigende) crisissituaties waarbij de continuïteit van de samenleving in het geding is. Wij willen het zelf-startend vermogen en de inzetbaarheid van de crisisorganisatie verbreden, zodat onze kennis en expertise als crisismanager (op de processen leiding en coördinatie, informatiemanagement en communicatie) breed kan worden ingezet bij (dreigende) crises, ook bij gemeenten. We vergaren kennis hierover en verwerken de nieuwe eisen in de vakbekwaamheid van de crisisorganisatie	* korte actualisatie crisisplan (inventarisatie in 2022 al gedaan) waardoor de basis voor uitbreiding met thema's die voortkomen uit modernisering/versterking crisisbeheersing klopt * uitwerken van reeds verzamelde thema's modernisering/versterken crisisbeheersing in praatplaat.
* Geactualiseerd crisisplan * Plan van aanpak		
2.2	Onze sterke informatiepositie wordt ingezet als 'startmotor' om in de lauwe fase (opstartfase naar mogelijke crisis) gemeenten, burgers en partners tijdig te attenderen, te alarmeren en hierop samen te anticiperen (permanente radarfunctie)	
a.	Doorontwikkeling MAB/VIC. Als veiligheidsregio willen wij adequaat kunnen anticiperen op (acuut) dreigende crisis. Heeft een relatie met het dynamisch maken van het RRP. Aansluiten bij landelijke ontwikkeling KCR2. In 2022 is thema opgepakt i.s.m. met buurregio Haaglanden. De huidige situatie is in kaart gebracht. In 2023 wordt samenwerking met Haaglanden vervolgd. De focus ligt op het gezamenlijk bepalen van ambities en bepalen bij welke (regionale en landelijke) initiatieven aangehaakt gaat worden.	T1: in gezamenlijkheid bepalen van ambities en opstellen plan van aanpak obv verzamelde input in de laatste 2 maanden van 2022 (externe inhuur) T2/T3: uitvoeren plan van aanpak (overigens is dit een continu proces om in te investeren => dynamische proces).
* Plan van aanpak doorontwikkeling MAB/VIC * Crisisorganisatie ingesteld om te kunnen anticiperen op dreigende crisis		
2.3	Wij bieden een vakbekwaamheidsprogramma (OTO) aan dat past bij een moderne crisisorganisatie en aansluit bij de behoeften van de hoofdstructuur en de crisisfunctionarissen daarbinnen	
a.	Inhoudelijk komen, naast de terugkerende (basis)opleidingen, op hoofdlijnen de volgende onderwerpen aan bod: hoog water, continuïteit en gevaarlijke stoffen. Inhoudelijk wordt het vakbekwaamheidsprogramma doorontwikkeld. De doorontwikkeling van de digitale vorm van OTO en e-learning wordt doorgezet. Dit geldt ook voor de doorontwikkeling van de digitale leeromgeving waarin o.a. e-learningen aan bod komen en de vakbekwaamheidsregistratie. Hiermee wordt het mogelijk om specifiek bij te sturen op onderdelen vanuit OTO trajecten.	T1/T2/T3: uitvoeren OTO-plan o.b.v. meerjaren beleidsplan OTO
Uitvoeren MDOTO-plan en meerjaren beleidsplan OTO		

3. Andere bestuurlijk relevante zaken/ thema's die bestuurlijke vaststelling vragen			
a.	De vluchtelingen- en COVID-crisis lopen waarschijnlijk door in 2023. Bovendien is, ondanks het monitoren van ontwikkelingen en actualiteiten, niet iedere crisis te voorspellen. Ook met deze onvoorspelbaarheid moet de crisisorganisatie rekening houden. Het is belangrijk om hiervoor capaciteit vrij te houden c.q. voldoende vrije ruimte in te bouwen zodat we in kunnen spelen op de actualiteit.		
b.	Planvorming: in 2022 is het rampbestrijdingsplan AkzoNobel, Tunnelveiligheid (RijnlandRoute) en klimaatadaptatie (m.n. op gebied van Hoog water) geupdate. Nog geen zicht op nieuwe planvormingsproducten, wordt nu geïnventariseerd.	T1/T2/T3 : uitvoeren jaarplan MDOP	
c.	Multidisciplinair evalueren: Wij zijn een lerende organisatie. Iedere Grip-incident wordt geëvalueerd om van te leren. Aanbevelingen worden actief opgepakt om het optreden van de crisisorganisatie blijven te verbeteren. In 2022 is door een groep studenten een evaluatie onderzoek gehouden over het proces van evalueren binnen VRHM. Aanbevelingen uit dit onderzoek worden in 2023 nader uitgewerkt.	T1/T2/T3 evaluatie afhankelijk van incidenten	- Evaluatierapportages
d.	Toezicht: komend jaar wordt voortgeborduurd op de nieuwe aanpak van risicogericht toezicht. D.w.z. dat bij toezichtsmomenten meer nadruk komt te liggen op het gesprek aangaan op basis van risicobenadering en veiligheid in gebruik in plaats van het toetsen aan regelgeving per object. De brandveiligheids gesprekken met (koepel)organisaties zoals bijvoorbeeld woningbouwverenigingen, schoolbesturen (i.p.v. losse scholen), zorginstanties en studenten ambassadeurs wordt gecontinueerd. Dit blijkt een goede en efficiënte aanpak te zijn. Doel is het vergroten van het veiligheidsbewustzijn.	T1 t/m T3: gesprekken voeren met (koepel) organisaties. T1 en T2: uitwerken kaders risicogericht toezicht in uitvoeringsplan (waar gaan we op basis van o.a. gesprekken met gemeenten focus leggen voor wat betreft controles en andere activiteiten) T3: implementatie en communicatie kaders	Uitvoeringsplan Toezicht
e.	De Leidse zorg Brandveilig: Regionaal uitrollen van de zorg op brandveiligheid regionaal (opbrengsten uit pilot verwerken in plan van aanpak regio)	T1/T2/T3 uitvoering geven aan de leidse zorg Brandveilig T1 kijken naar regionaal oppakken van het uitvoeren van brandveiligheids gesprekken	- uitvoering geven aan zorg en brandveiligheid - gesprekken met de zorgorganisaties - platform creëren en ondersteunen voor de zorginstellingen
f.	Overgang van squid naar Rxmission is in 2022 voorbereid. In 2023 vindt feitelijke overgang plaats. Overgang naar een meer integraal uitgevoerd softwarepakket.	T1 en T2: Overgang van squid naar Rxmissions	- beter functionerend integraal softwarepakket
g.	Voor het project toekomstgericht adviseren zijn in 2022 per thema kennishouders aangewezen. Zij specialiseren zich in een bepaald thema, houden relevante ontwikkelingen bij en praten collega's op dit thema bij. In 2023 zullen de kennishouders zich verder positioneren.	Specialiseren kennishouders door volgen van relevante cursussen en trainingen. Handvaten bieden voor verdere positionering kennishouders.	
g.	Stalbranden: Vanuit het veiligheidsberaad zijn twee concrete opdrachten voor de veiligheidsregio's vanuit het actieplan 2018-2022: het houden van voorlichtingscampagnes in het land en het verbeteren van de registratie van en onderzoek naar stalbranden.	T1/2/3: Bij stalbranden brandonderzoek doen (afhankelijk van of deze plaatsvinden)	-input voor onderzoek vanuit RCDV

5. GHOR

1. Wij vernieuwen de informatiedeling tussen de zorgketen en de crisisorganisatie			
1.1	Wij zijn in staat om het zorgnetwerk tijdig te attenderen, alerteren, alarmeren en te laten anticiperen		
a.	De GHOR wil voortdurende actueel beeld van de voortgang in de relatiebeheer in de zorginstellingen. Op deze manier is de stand van zaken bij een zorginstelling in het geval van crisis direct bekend.	In 2023 zal de GHOR HM zich laten adviseren door andere GHOR-bureau's die al structureel werken met een relatiebeheersysteem in het opzetten van het beleid.	Het opzetten van een beleid voor het relatiebeheersysteem voor een structurele monitoring van de zorginstellingen in Hollands Midden.
b.	Het verbeteren van de informatie vanuit zorginstellingen in GHOR4ALL. Zodat gegevens van zorginstellingen snel beschikbaar zijn en contacten snel gelegd kunnen worden.	In het relatiebeheersysteem komt structurele aandacht het actueel houden van de gegevens gegevens in GHOR4ALL.	In het op zetten beleid voor het relatiebeheersysteem is structurele aandacht voor de actuele gegevens in GHOR4ALL geborgd.

1.2	Wij benutten de ontwikkeling naar een Landelijk Crisis Management Platform (LCMP) als kans voor de introductie van het netcentrisch samenwerken en informatievoorziening in de opgeschaalde zorgketen in de regio		
a.	Vanuit de afspraken van het ROAZ is netcentrisch werken - ondersteund door het systeem LCMS-GZ- eind 2023 geïmplementeerd bij de ziekenhuizen in Hollands Midden (en Haaglanden).	De informatiecoördinatoren in de zorginstellingen worden eerst opgeleid en daarna getraind en geoefend in netcentrisch werken.	Een go-live oefening wordt gezien als toetsmoment om te bepalen of de ketenpartners in staat zijn netcentrisch te werken. Een evaluatie van deze oefening is het eindproduct.
b.	Vanuit de afspraken van het ROAZ is netcentrisch werken - ondersteund door het systeem LCMS-GZ- eind 2023 geïmplementeerd bij de RAV Hollands Midden.	De informatiecoördinatoren in de zorginstellingen worden eerst opgeleid en daarna getraind en geoefend in netcentrisch werken.	Een go-live oefening wordt gezien als toetsmoment om te bepalen of de ketenpartners in staat zijn netcentrisch te werken. Een evaluatie van deze oefening is het eindproduct.
c.	Vanuit de afspraken van het ROAZ is netcentrisch werken - ondersteund door het systeem LCMS-GZ- eind 2023 geïmplementeerd in de huisartsenposten in Hollands Midden.	De informatiecoördinatoren in de zorginstellingen worden eerst opgeleid en daarna getraind en geoefend in netcentrisch werken.	Een go-live oefening wordt gezien als toetsmoment om te bepalen of de ketenpartners in staat zijn netcentrisch te werken. Een evaluatie van deze oefening is het eindproduct.
d.	Vanuit de afspraken van het ROAZ is netcentrisch werken - ondersteund door het systeem LCMS-GZ- eind 2023 geïmplementeerd bij de GGD Hollands Midden.	De informatiecoördinatoren in de zorginstellingen worden eerst opgeleid en daarna getraind en geoefend in netcentrisch werken.	Een go-live oefening wordt gezien als toetsmoment om te bepalen of de ketenpartners in staat zijn netcentrisch te werken. Een evaluatie van deze oefening is het eindproduct.

Andere bestuurlijk relevante zaken/ thema's die bestuurlijke vaststelling vragen			
a.	Wij gaan een Zorg Risicoprofiel opstellen waarin de onderlinge ketenafhankelijkheid van de acute zorg in kaart wordt gebracht om zo inzichtelijk te krijgen welke risico's en spelen in HM ten aanzien van zorgcontinuïteit in de acute zorg. De uitkomsten hiervan moeten worden vastgesteld door het AB.	Doormiddel van een online invulmodule, scoren de zorgpartners de impact van de incidenten op het primaire proces voor de eigen organisatie en de onderlinge afhankelijkheid in de keten. Op basis van conclusies en aanbevelingen worden het bestuur van de VRHM meegenomen in de optimaal mogelijke voorbereid te zijn ten tijde van ongevallen, rampen en crises in de zorgketen (uit te voeren door de zorginstellingen).	In najaar zal het Zorg Risicoprofiel worden aangeboden bij de VD. Na goedkeuring door de VD kan het naar het DB en AB om eind 2023 te worden vastgesteld.

6. Bedrijfsvoering

1. Wij werken aan duurzaamheid van mensen, materieel en materiaal			
1.1 Wij stappen bij vervanging of renovatie waar mogelijk over op duurzame varianten			
a.	Het realiseren van nieuwbouw: Driebruggen, Schoonhoven, Stolwijk, Waddinxveen (nieuw+ROB), Zwammerdam	initieren, ontwikkelen, realiseren	Oplevering verschilt per project; zie jaarplan Facilitaire Zaken
b.	Het realiseren van verbouwingen: Alphen, Bergambacht, Gouda, Leiden Zuid, Noordwijk, Reeuwijk, Waddinxveen (huidig), Woubrugge	initieren, ontwikkelen, realiseren	Oplevering verschilt per project; zie jaarplan Facilitaire Zaken
c.	Verduurzamingsplan vastgoed VRHM	Volgend op 'Greenteam'. Exacte stappen nog niet bekend.	
d.	Het verder doorvoeren van Maatschappelijk Verantwoord Inkopen	Volgend op 'Greenteam'. Exacte stappen nog niet bekend.	
e.	Huisvestingsbeleidsplan		
f.	Beleidsplan Informatie Management 2024-2027	afstemmen, ontwikkelen, vaststellen	Beleidsdocument BIM2027

1.2 Wij werken aan een duurzame inzetbaarheid van medewerkers		
a. Hybride werken		
b. Plan duurzame inzetbaarheid financiële medewerkers	Inventarisatie huidige situatie tov toekomstige verwachtingen met alle medewerkers van de afdeling.	Advies DT
c. Uitvoeren RIE met nadruk op borging van verbeterpunten in de lijnorganisatie	Onderdeel van projectplan RIE	PvA voortkomend vanuit RIE
d. Inbedden TBV's arbeidsveiligheid door middel van beleid & handelingsperspectief voor medewerkers	Via instemming en besluitvorming door MT's, DT en OR	Arbohandboek en -instructie op Plein16
f. Ontwikkeling team POC	Ontwikkelprogramma naast reguliere gesprekscyclus	Ontwikkelprogramma
g. Diversiteit en Inclusie		
1.3 Wij geven agressie en geweld, zowel fysiek als verbaal, richting onze medewerkers altijd een vervolg		
a. Integriteitsbeleid		
b. fysiek en mentaal veilig kunnen werken: op straat, in de kazerne en op kantoor		

2 Wij werken aan een presterende organisatie		
2.1 Wij versterken ons proces- en projectmatig werken, zodat wij slagvaardig en transparant zijn in het uitvoeren van onze taken en dit beleidsplan		
a. Doorontwikkeling projectmanagement toolkit	De toolkit die in 2021 opgeleverd is, zal geïmplementeerd moeten worden "langs het werk", waarbij de toolkit zelf in continue ontwikkeling is.	Projectmanagement toolkit
b. Implementatie MijnHR. Fase 1: inrichting en operationaliseren per 1/1, herstellen onjuistheden in jan tm maart 2022;	Fase 1: inrichting en operationaliseren per 1/1, herstellen onjuistheden in jan tm oktober 2022;	
c. Implementatie MijnHR. Fase 2 : inventarisatie, verbetering/optimalisering bestaande HR werkprocessen en samenwerking	Fase 2 : inrichting Module Werving en Selectie, inventarisatie, verbetering/optimalisering bestaande HR werkprocessen en samenwerking t/m december 2022	
d. Informatieveiligheid	doorontwikkelen risicogericht bewaken van informatieveiligheid	nvt
e. Rechtmatigheid: Inrichting functies en controlemechanismen administratieve organisatie	Inrichting functies en controlemechanismen administratieve organisatie	Nader definiëren iom P&C
f. Flexpool	Flexpool	Nader definiëren iom BWZ
g. Vrijwilligersschaparrangementen	Vrijwilligersschaparrangementen	Nader definiëren iom BWZ
h. Uren ploegchefs/aanstellingsvormen	Uren ploegchefs/aanstellingsvormen	Herrekening van benodigde uren uitvoering functie Ploegchef
i. Werkkostenregeling	Werkkostenregeling 2023	
j. Invoering nieuwe CAO	Invoering nieuwe CAO	Voorzichtige voorspelling jan 2024, voorbereiding 2023
k. Actualisatie arbeidsvoorwaardenregelingen zolang er geen nieuwe CAO is.	Actualisatie arbeidsvoorwaardenregelingen zolang er geen nieuwe CAO is.	Inventarisatie te actualiseren regelingen
l. Flexibele schil team communicatie	Flexibele schil team communicatie	Uitwerking aanbestedingsprocedures communicatie
m. Opstellen van informatiebeheerplannen	Per afdeling IBP afstemmen en opstellen	Voldoen aan archiefwetgeving
n. Vernieuwing ICT werkplekconcept	Na ICT-architectuur project, een realisatieproject	ICT producten voor kantoor-thuis-kazerne werkplek
o. In- door- en uitstroom	Verbeteren kwaliteit	Efficiëntere procesvoering. De governance op orde brengen.
p. verbeteren informatievoorziening integrale planning	analyse, ontwerp, project	Efficiëntere planning
q. Invoering standaard processen en dienstverleningniveau's IM	afstemmen en ontwikkelen	PDC

2.2 Wij zijn een lerende organisatie. Wij luisteren naar onze omgeving en leren van eventuele fouten			
a.	Vereenvoudigen proces totstandkoming en beheer werkbegroting	Begrotingswijzigingen T1 en T2, BW projectkosten/investeringen, nieuw beleid in december in DT	- Procesbeschrijving
b.	Ontwikkeling Samen Verder: Intervisie leidinggevenden	Intervisie leidinggevenden	Proces doorlopend: evaluatiemomenten?
c.	Online Leeromgeving	Implementatie en ontwikkeling van content voor de OLO	
d.	Online Bibliotheek	Online Bibliotheek	
e.	Ontwikkelprogramma ploegchefs vrijwilligers	Ontwikkelprogramma ploegchefs vrijwilligers	
f.	Doorstart ontwikkelprogramma overige doelgroepen	Doorstart ontwikkelprogramma overige doelgroepen	

2.3 Wij borgen de evaluatiefunctie en het opzetten van een kwaliteitszorgsysteem en stimuleren het leren, en het ontwikkelen, delen en toepassen van informatie			
a.	Dooronwikkeling Handboek16	Op Plein16 bouwen we een procesbibliotheek op waarin de bedrijfsprocessen beschreven zijn. Ook wordt er een beheersysteem geïmplementeerd waarbij proceseigenaren en -administratoren hun processen regelmatig checken en up-to-date houden.	Procesbibliotheek online en beheerplan
b.	Informatieverstrekking	Intensiveren van ondersteuning bij communicatie en overleg leidinggevenden	Relatieafhankelijkheid met vermeld aandachtspunt

3 Wij werken aan een wendbare organisatie			
3.1 We zijn in staat ons aan te passen aan veranderende omstandigheden en verwachtingen en kunnen hierop snel en flexibel inspelen			
a.	Hybride werken	Ontwikkelingen Brandweer Nederland volgen	Beleidsdocument
b.	Organisatie inrichting: Jaarlijkse actualisatie organisatieplan, inclusief functies	Jaarlijkse actualisatie organisatieplan, inclusief functies	
c.	Strategische personeelsplanning OD24 (incl. gevolgen implementatie 2e loopbaanbeleid)	Strategische personeelsplanning OD24 (incl. gevolgen implementatie 2e loopbaanbeleid)	Beleidsdocument
d.	Arbeidsmarktcampagne werving vrijwilligers	Arbeidsmarktcampagne werving vrijwilligers	Opdrachtformulering en keuze extern arbeidsmarktcomm. bureau 2021 Uitvoering in 2022
e.	Stapeling van rollen en functies	Stapeling van rollen en functies	Plan van aanpak na urgentiebepaling
f.	Herijking verzuimbeleid/aanpak	Herijking verzuimbeleid/aanpak	Herschreven verzuimbeleid
g.	Wendbare communicatie	Ontwikkeling visie op communicatie behorend bij de ontwikkeling van de organisatie: intern en extern	Document visie en strategie op communicatie bij VRHM
h.	Flexibel ICT werkplekconcept (kantoor, kazerne, thuis)	ontwerp, bouw	Beleidsdocument en realisatie
i.	Vernieuwing datacenter apparatuur	ontwerp bouw	Beleidsdocument en realisatie

3.2 Wij werken aan een verdere digitalisering van onze werkprocessen en zijn ons bewust van het belang van continuïteit van onze systemen			
a.	Vervanging financieel systeem	Formuleren PvE, aanbesteden, implementatie	DT advies gunning
b.	Implementatie projectmanagementsysteem	PvE opstellen en selecteren van een tool die concreet projectmanagement ondersteunt maar ook het portfoliomanagement eenvoudiger maakt	
c.	nieuw zaaksysteem (Rx.mission) voor VTH	project	VTH zaaksysteem
d.	Online leeromgeving	OLO, VRHM academy	
e.	ROIV	Optimalisering informatievoorziening, hardware, vervanging DBK/RIS, geo, OIV	divers
f.	Business Intelligence Doorontwikkeling (vervolg project BI)	beheren en doorontwikkelen BI	BI backlog
g.	vernieuwing basis ICT voorzieningen (wifi, printers, presentatiesystemen, etc)	vervangingsplan, inkoop, uitrol	plan
h.	Doorontwikkeling Veiligheidspaspoort	afstemming, backlog	beheerplan en backlog
i.	Verbeteren digitale samenwerkingsvaardigheden	plan, programmatisch	plan, opleidingen, spreekuren, workshops

7. Brandweezorg

1 Wij werken met paraatheid op maat			
1.1	Wij hebben meer inzicht in de specifieke risico's in onze regio voor brandweezorg en op basis hiervan organiseren wij (flexibel) de paraatheid van onze mensen en materie		
a.	In samenwerking met RCB het Brandweer risicoprofiel door ontwikkelen	De maatschappelijke thema's worden een voor een vertaald van strategisch naar tactisch en operationeel niveau. Dit werkproces en de afhankelijkheden worden beschreven in een PVA.	T1 Opleveren Plan van Aanpak. T2 Besluitvorming PVA via stuurgroep en DT T2 / T3 Start uitwerking. Dit onderwerp loopt door in 2024 en 2025.
b.	Dynamisch alarmeren	T1 Projectbrief gereed. T2 Projectplan gereed T3 start aanbesteding Dynamisch alarmeren. 2024 vermoedelijk implementatie en organisatie gereed.	projectbrief en projectplan dynamisch alarmeren. Organisatie structuur gereed.
c.	Opstellen en implementeren Visie THV inclusief aanbesteding.	T1 project brief gereed. T1 project brief HV gereed. T1 Aanbesteding HV gestart. T2 resterende restpunten projectmatig in beeld. T3 Start implementatie visie gereed in 2025.	Project brief aanbestedingen document HV project groep en stuurgroep ingesteld. PVE en aanbestedingsdocument gereed
1.2	Wij werken met de nieuwe (landelijke) gebiedsgebonden opkomsttijden		
a.	Implementeren Dekkingsplan	T1 project brief gereed. T1 start project. T2 RCB adviseert gebieds gericht T2 nieuw voorstel OPI voor opkomsttijd en andere normen. T3 proces voorstel Dynamisch dekkingsplan gereed. T3 GGo geïmplementeerd.	project brief, voorstelOPI opkomsttijd en andere normen, dashboard regio en gemeenten

1.3 Wij zijn een robuuste organisatie			
a.	Optimalisatie plansystemen	T1: onderzoek naar mogelijkheden plansystemen. T2: op basis uitkomst onderzoek vervolgstappen definiëren (projectplan, programma van eisen aanbesteding). T3: start aanbesteding	Onderzoek naar plansysteem. Projectbrief en projectplan i
b.	Koude- en warme logistiek afronden, inclusief arbeidshygiëne	T1 opstellen projectplan voor gekozen scenario T1 start van uitwerking PvE T2 start van aanbesteding voertuigen (waarschijnlijk) T1 2024 Overdracht en inwerken	-Impactanalyse -Implementatieplan
c.	Bedrijfsvoering op orde inclusief materieelplan	T1 materieelplan visie 2030 95% gereed T1 nieuw investeringsplan beleidsplan periode. T2 plan gereed voorspelbaarheid werkbegroting. T3 Impact analyse plan gereed. T3 acties invoering gereed per afdeling T3 plan invoering gereed Projectmatig werken vervolg - T2 evaluatie projecten gereed - T2-3 plan van aanpak - T3 implementatieplan	materieelplan meer jaren investeringsplan implementatieplan nieuwe exploitatie begroting afdelingen BWZ plan projectmatig werken (e.e.a. afhankelijk van PPM)
d.	Doorontwikkeling tweede loopbaan OD24. Het tweede loopbaanbeleid van de VRHM dient aangevuld te worden met de mogelijkheid om uitstel aan te vragen. Vooral nog lijkt dit een tijdelijke situatie te zijn in afwachting van het landelijke onderzoek rondom de bezwarende functie wat uitgevoerd wordt door de universiteit in Maastricht. In 2023 wordt er een tussenrapportage verwacht. De inhoud is nog niet bekend en daardoor weten we nog niet of deze zal leiden tot aanpassing van ons beleid of dat dit pas blijkt uit de eindrapportage die in 2026 wordt verwacht. Samengevat voor 2023: tijd reserveren om mogelijk te anticiperen op tussenrapportage en de mogelijkheid om uitstel aan te vragen zowel faciliteren (zoals format brief e.d.) als opnemen in huidig beleid.	T1 huidige beleid aanvullen met mogelijkheid tot uitstel T1 samen met POC afstemmen werkzaamheden loopbaancoach. o.a. opstellen en uitvoeren hernieuwd beleid T2 mogelijk aanpassingen beleid op basis van tussentijdse rapportage onderzoek.	T2 geactualiseerd tweede loopbaanbeleid beschikbaar
e.	Strategisch meerjaren personeelsplan Door gewijzigde wetgeving rondom o.a. ouderschapverlof en een hoger ziekteverzuim dienen we de roosterfactor van de OD24 tegen het licht houden. Hoogstwaarschijnlijk leidt dit tot een nieuwe "vastgestelde" formatie van de OD24. Vanuit deze basis kunnen we de relatie leggen met werving, opleiding, doorstroom en uitstroom. Dit moet leiden tot een strategische personeelsplanning over in- en doorstroom en opleidingsplan.	T1 herijken van de formatie T2 behoefte en scope strategische personeelsplan verkennen met als doel opdracht formuleren om deze op te stellen. T3 start maken strategisch personeelsplan	T2 Plan hoe we hier uitvoering aan geven
f.	Visieontwikkeling voor de afdeling Beheer en Onderhoud. En parallel een onderzoek naar de mogelijkheden voor onderhoud intern versus extern.	T3 2022 start T1 2023 afronding van visievorming en onderzoek T1 duidelijkheid geven over de impact en wat ervoor nodig is om datgene wat voortkomt uit de visie vorm te geven. T2 Scenario's en keuze maken middels besluitvormingstraject T3 start met implementatievoorstel opstellen	Een duidelijk perspectief op hoe de afdeling ideaal kan worden ingericht en zicht op wat daarin realistisch en haalbaar is. Daarna wil ik doorpakken met een inrichtingsplan en daarna een besluitvormingstraject gaan opstarten en daar een keuze in maken (scenario's voorleggen).

1.4 Wij hebben flexibele inzetvoorstellen waarmee de wijze van inzet van de brandweer aansluit bij de ingewikkeldheid/zwaarte van de klus			
a.	Fase 2 UoM implementeren	T1 TRA T1 TRA implementeren T2 TRA borgen T3 opstellen eindrapportage	TRA implementatie document eind rapportage

2 Wij vergroten onze inbreng in de veiligheidsketen			
2.1 We streven naar een cyclisch risicomanagement systeem			
a.	we pakken dit op onder het brandweer risicoprofiel waar we de verbinding leggen tussen advies, toezicht, operationeel optreden en brandveiligleven	ingericht proces dat resultaat is bij GGO en BRW risicoprofiel	
2.2 Wij zijn als brandweezorg een netwerkpartner binnen de veiligheidsregio			
a.	Brandweezorg vindt haar plaats in het netwerk steeds beter. De interne verbinding tussen de voor- en achterzijde van het brandweerproces wordt gevormd in projecten als het dekkingsplan en het brandweerrisicoprofiel. Dit krijgt uiteindelijk vorm in de processen die aansluiten bij cyclisch risicomanagement. De externe netwerken zijn meer en meer onderdeel van de veiligheidsregio. Dit wordt zichtbaar in nieuwe beleidsplannen en de visie 2030.	Het vorm geven aan het netwerk vindt onder meer plaats doormiddels de hiervoor genoemde projecten. Er wordt geen zelfstandig product opgeleverd.	
2.3 Wij zetten ons, binnen het programma (Brand)Veilig Leven, in voor ons gezamenlijk doel om de zelfredzaamheid van burgers te vergroten			
a.	In 2023 wordt er gestart met het nieuwe beleidsplan BvL. Hier sluit Brandweezorg bij aan. Daarnaast loopt de uitvoering van het meerjarenplan (brand)Veilig Leven door. In 2023 wordt er een start gemaakt met data als onderlegger voor focus BvL. Dit betreft ook een relatie met het BRP.	Continueren en verbreden netwerken met onder meer woningcorporaties en zorginstellingen. Vervolg projecten met studenten, nazorg bij brand en het verder invullen van het ambassadeurschap.	Periodieke update stand van zaken uitvoering BvL-beleid

3 Wij staan in de (lokale) gemeenschap		
3.1	Wij zetten ons ook op andere manieren in voor de (lokale) gemeenschap	
a.	zie 3.2	
3.2	Wij vervullen een gemeenschappelijke functie en staan open voor activiteiten die in het verlengde liggen van onze inzet voor de (lokale) gemeenschap	
a.	Op kazernes niveau is hier in veel gevallen sprake van. Echter is het niet geborgd in algemeen beleid. Onderdeel van het implementatieplan Bouwsteen verplichtend karakter is versterken externe gerichtheid door naast de klassieke brandweertaken ook nog andere taken in de gemeenschap te verrichten. We gaan dit onderwerp als onderdeel van dit implementatieplan oppakken.	
3.3	Wij zijn in staat om voldoende brandweervrijwilligers te werven en te behouden die zich willen inzetten voor hun (lokale) gemeenschap	
a.	Het aantal brandweervrijwilligers is de afgelopen periode toegenomen. Dit niveau wordt meegenomen in de strategische personeelsplanning. Daarmee is dit onderwerp vooralsnog afgerond.	

Andere bestuurlijk relevante zaken/ thema's die bestuurlijke vaststelling vragen		
a.	Visie 2030. Per thema scherp wat er in de aanloop 2023 en nieuwe beleidsplan moet gebeuren.	T1 visie klaar T2 en T3 verder aanscherpen en uitwerken Document dat beschrijft welke thema's opgepakt gaan worden: -Wat het resultaat per thema in 2030 -In welke prioriteit -Welke deelresultaten per jaar
b.	Regionaal Beleidsplan	T1: scenario's uitwerken T2: doelen uitwerken T3: bestuurlijke traject Regionaal Beleidsplan en Programma begroting
c.	Veilige werkomgeving. Dit thema is zeker onderdeel van de visie 2030, daarom starten we al dit jaar in samenwerking met de afdeling personeel en organisatie op dit thema	Vanuit POC komt er een programma over het creëren van een veilige werkomgeving en het herkennen van een onveilige werkomgeving gemaakt. Hier zullen wij aan bijdragen. Daarnaast gaan we nadenken hoe we met dit thema aan de slag gaan specifiek bij de brandweer, dus bij de ploegen, posten en afdelingen.
d.	Blijvende en aantoonbare vakbekwaamheid	T2 start opstellen projectplan Projectplan
e.	Arbeidsvoorwaarden voor 'inhuur' op orde	Samen met de afdeling personeel en organisatie de scope en knelpunten in kaart brengen om zo tot een opdrachtformulering/behoeftestelling voor POC te komen. De uitvoering ligt vervolgens bij de afdeling POC. Opdrachtformulering opstellen in T1 Opdrachtformulering
f.	Formatie 2018 aanpassen en aanvullen	Ambities passend bij de formatie en andersom. T1 start T2 gereed Een document waarin: -formatieverschuivingen en vernieuwingen gemotiveerd worden. -Motivatie (interne en externe ontwikkelingen) geduid worden Financiële consequenties inzichtelijk gemaakt zijn.
g.	Herijken uren ploeg chef. De uren voor ploegchefs zijn o.a. gebaseerd op aantal inzetten, aantal vrijwilligers, soort materieel (specialismen). De basis dient te worden herijkt op basis van geactualiseerde cijfers.	T1 overzicht van geactualiseerde uren per ploegchef per kazernes gereed T2 Besluitvorming herijking ploegchefuren T3 Bij positief besluit volgt implementatie een document waarin inzichtelijk is hoeveel uren de pc uitbetaald krijgt op basis van kaders die gehanteerd zijn bij bepaling uren pc in het verleden.
h.	Aanbesteding brandweerkeuringen. Voor een aantal brandweerfuncties geldt een eis t.a.v. medische keuringen (PPMO, officierskeuring, aanstellingskeuring (AK) en duikkeuring). De overeenkomst met de leverancier die dit voor VRHM uitvoert loopt eind maart 2023 af. Gezien de hoogte van het bedrag wordt een Europese aanbesteding gedaan.	T1 keuze partij T2 start implementatie 1 september geïmplementeerd