



Voortgangsrapportage T1-2024

Veiligheidsregio



HOLLANDS MIDDEN

Voortgangsrapportage T1-2024

Datum: 25 juni 2024
Auteurs: Afd. Strategie en Beleid
Britt Hulsbosch



Inhoud

1	Samenvatting	2
2	Inleiding	3
3	Going concern	4
3.1	Meldkamerfunctie	4
3.2	Brandweezorg	4
3.3	Risico- en crisisbeheersing (RCB).....	7
3.4	Bureau gemeentelijke crisisbeheersing (BGC)	8
3.5	Geneeskundige Hulpverleningsorganisatie in de regio (GHOR).....	9
3.6	Bedrijfsvoering en besturing	10
4	Voortgang ontwikkelopgaven beleidsplan	13
4.1	Opgave 1: Wij hebben positie in het Omgevingsrecht	13
4.2	Opgave 2: Wij werken risicogericht	14
4.3	Opgave 3: Wij zetten ons in voor de zelfredzaamheid van inwoners.....	15
4.4	Opgave 4: Wij hebben tactieken en technieken die passen bij de nieuwe uitdagingen ...	15
4.5	Opgave 5: Wij hebben vakbekwame brandweercollega's.....	16
4.6	Opgave 6: Wij zijn en blijven paraat	17
4.7	Opgave 7: Wij hebben een moderne crisisorganisatie.....	18
4.8	Opgave 8: Wij kennen onze partners	19
4.9	Opgave 9: Wij beschikken over een goede en veilige informatievoorziening	19
4.10	Opgave 10: Wij nemen onze maatschappelijke verantwoordelijkheid	20
4.11	Opgave 11: Wij investeren in onze collega's.....	21
4.12	Opgave 12: Wij zijn wendbaar	22
5	Financiële paragraaf.....	25
5.1	Rekeningresultaat.....	25
5.2	Investeringen	25
5.3	Aandachtspunten en risico's.....	26

1 Samenvatting

T1 in het kort

Dit is het eerste tertiaal met het nieuwe vastgestelde Regionaal Beleidsplan 2024-2027 (RBP) en het jaarplan 2024. De intentie is om 2024 te benutten voor een verdere verdieping van de twaalf ontwikkelopgaven uit het beleidsplan. Dit jaar zullen de activiteiten daarom veelal visies opleveren en daarmee een verkenning van de ontwikkelopgaven. Er is van start gegaan met de ontwikkelopgaven uit het RBP en de eerste resultaten zijn zichtbaar. Het algemene beeld is dat de werkzaamheden op veel onderdelen volgens planning verlopen.

Vanuit de T3-2023 rapportage werden twee belangrijke aandachtspunten meegegeven voor het jaarplan 2024. Allereerst een gebrek aan capaciteit, zowel kwantitatief als kwalitatief. Projecten blijken enerzijds toch meer tijd en mensen te vragen dan vooraf begroot. En hieruit volgend een gebrek aan prioriteit. Gedurende het jaar zijn er andere prioriteiten gesteld waardoor onderdelen voorrang kregen ten opzichte van andere onderdelen. Ondanks de scherpe focus in het jaarplan 2024, spelen deze aandachtspunten nog steeds. Dit is merkbaar binnen alle sectoren. Gevoeld wordt dat er niet alleen een schaarste in project- en beleidscapaciteit is, maar soms zelfs in de basiswerkzaamheden. Ook is het personeelsverloop vrij hoog en is het werven van piketfunctionarissen een uitdaging.

Financiële ontwikkelingen en risico's

Op het gebied van financiën zijn reeds eerder in de kadernota 2024 en programmabegroting 2025 een aantal risico's en ontwikkelingen benoemd. Deze vragen ook nog steeds aandacht. De huidige structurele middelen voor Vakbekwaamheid Brandweer zijn niet voldoende om zowel te voldoen aan de huidige opleidingsnoodzaak als de oefenbehoefte en biedt daarnaast onvoldoende ruimte om onze brandweermensen voldoende voor te bereiden op de nieuwe incident- en crisistypen. Op basis van eerdere ervaringen op het gebied van huisvesting is duidelijk dat nieuwbouw en verbouwing leiden tot forse structurele meerkosten. De stap naar een toekomstgerichte en wendbare organisatie vraagt een noodzakelijke modernisering in de bedrijfsvoeringsprocessen. We kunnen hier alleen invulling aan geven als onze bedrijfsvoering, werkwijzen en organisatiestructuur hierbij faciliteren. Met de financiële kaders die als uitgangspunt zijn opgenomen in de kadernota is het going concern van de veiligheidsregio gedekt. Er zijn echter geen additionele structurele financiële middelen beschikbaar voor nieuwe ontwikkelingen, die op grond van het Regionaal Beleidsplan 2024-2027 wel noodzakelijk worden geacht.

2 Inleiding

Aanleiding

Binnen VRHM wordt drie keer per jaar gerapporteerd aan de hand van tussentijdse rapportages, ook wel tertiaalrapportages genoemd. Voorheen bestonden de T-rapportages uit een beleidsmatige verantwoording op de opgaven uit het beleidsplan en een financiële paragraaf. Het rapporteren over de (financiële) voortgang is vastgelegd in artikel 6, 'Tussentijdse rapportages', van de Gewijzigde Verordening Financieel beleid, beheer en organisatie 2023 VRHM.

Met de komst van het nieuwe Regionaal Beleidsplan 2024-2027 en het Jaarplan 2024 is een nieuw proces opgesteld. Deze stap naar een vereenvoudigd en integraal proces zet opdrachtgevers en opdrachtnemers meer in hun rol en zorgt ervoor dat het jaarplan niet alleen voor verantwoording, maar ook voor sturing kan worden gebruikt. Om een vollediger en meer integraal beeld van de voortgang te geven, is dit keer ook de voortgang van het going concern en de Operationele Prestatie Indicatoren (OPI's) T1-2024 toegevoegd.

Doel

Vroegtijdig inzicht in de voortgang van het jaarplan kan leiden tot bijstelling van gestelde doelen, herijking van prioriteiten, en een andere inzet van beschikbare capaciteit en middelen. Ook biedt het de mogelijkheid om te beslissen welke activiteiten wel of niet meer (of anders) worden voortgezet. Vroegtijdig inzicht in het verwachte rekeningresultaat biedt handelingsperspectief. Dit is zowel belangrijk bij een negatief resultaat (bijsturen) als bij een positief resultaat (inzetten als extra incidentele middelen).

De T-rapportages zijn dus een middel om inzicht te krijgen in de voortgang van de beoogde doelen voor het jaar 2024 en om tussentijds keuzes te kunnen maken om met elkaar aan de juiste dingen te blijven werken.

Onderdelen van de T-rapportage:

1. Going Concern: een toelichting op de voortgang van de reguliere hoofdtaken van VRHM.
2. Voortgang Ontwikkelopgaven: een overzicht van de voortgang van de concrete doelen en activiteiten uit het Jaarplan 2024 als afgeleide van het Regionaal Beleidsplan 2024-2027.
3. Financiële Paragraaf: een analyse van de financiële prestaties ten opzichte van de begroting en de realisatie van de investeringsbudgetten.

3 Going concern

VRHM is in belangrijke mate een uitvoeringsorganisatie. Onze capaciteit en middelen worden met name ingezet voor de reguliere advisering over en toezicht op veiligheid, de paraatheid, de vakbekwaamheid en het onderhoud en de bijbehorende bedrijfsvoering. In ons dagelijks werk vinden continu aanpassingen en verbeteringen plaats. Het dagelijks werk vraagt dus veel van onze capaciteit en middelen. In dit hoofdstuk wordt daarom stilgestaan bij de going concern, de wettelijke taakvelden van VRHM voor afgelopen T1 periode.

3.1 Meldkamerfunctie

Terugblik

In de afgelopen periode heeft de Meldkamer Den Haag de ontwikkeling doorlopen naar het werken in het Landelijk Meldkamersysteem (LMS). Dit na een voorbereidingsperiode van 1,5 jaar. In dezelfde periode heeft een wervingstraject ervoor gezorgd dat de bezettingsgraad terug is naar regulier niveau en heeft de meldkamervloer een ontwikkeling doorgemaakt. De nieuwe meldtafels met bijbehorende apparatuur voldoen hierdoor aan de standaarden van deze tijd en zijn hiermee toekomstbestendig gemaakt.

De 24/7 beschikbaarheid van de Calamiteiten coördinator (CaCo) is een aandachtspunt, waarvoor een tijdelijk oplossing is gevonden voor de beschikbaarheid. Dit wordt nu geïmplementeerd.

Vooruitblik

In T2 wordt gewerkt aan de implementatie van LMC11.0 (Landelijke Meldingsclassificaties) en de verdere ontwikkeling van het nieuwe intakeprotocol (brandmelder).

Aandachtspunten T2

Er zijn geen specifieke aandachtspunten. Doordat de Meldkamer Den Haag de laatste maanden veel veranderingen heeft doorgemaakt, wordt de komende tijd de aandacht gelegd bij de basis om daarmee de robuustheid van processen en werkzaamheden van de meldkamer te versterken.

3.2 Brandweezorg

Terugblik

Het reguliere proces van incidentbestrijding is ook in het eerste tertiaal van 2024 gewoon doorgegaan. En dat is ook hetgeen er van de sector Brandweezorg mag worden verwacht. Wij zijn en blijven paraat! Maar om aan die 'gewone' verwachting van het 24/7 paraat zijn te voldoen worden er op de achtergrond veel ondersteunde werkzaamheden uitgevoerd, worden er projecten opgestart en wordt er gewerkt aan het verbeteren van de bedrijfsvoering. Deze taken staan direct of indirect allemaal ten dienste aan de continuïteit van de brandweer. Want dat is ons primaire proces.

Om die continuïteit te waarborgen worden er, naast de activiteiten genoemd bij de 12 VRHM-brede opgaven uit het RBP, ook sectorale projecten opgepakt op basis van het jaarplan Brandweezorg. Dit betreft o.a. materieelvervangingen (o.a. hulpverleningsvoertuigen), implementatie landelijke visie technische hulpverlening, de nieuwe opzet koude en warme logistiek, de plansystemen, een systeem van strategische personeelsplanning voor de 24-uursdienst, de communicatie tussen en met de collega's op 45 kazernes (uitwerking belevingsonderzoek), implementeren duurzame inzetbaarheid (o.a. PTSS-regeling en toolbox), opzetten leidinggevendendprogramma voor vrijwillige ploegchefs, een

visie op paraatheid i.v.m. aanbesteding nieuwe pagers, implementeren nieuwe landelijke elektronische leeromgeving, de overgang naar nieuwe versie veiligheidspaspoort (o.a. incidentregistratie en verloning vrijwilligers), een nieuwe systematiek voor evaluatie en een verdere uitwerking van het dekkingsplan.

In het eerste tertiaal zijn deze werkzaamheden geborgd in concrete projectopdrachten en afgestemd in tijd, volgorde, middelen. Deze projecten staan niet alleen ten dienste van de huidige paraatheid maar ook aan die van de toekomst.

Vooruitblik

Inmiddels wordt er uitvoering gegeven aan bovengenoemde projecten uit het jaarplan. De stap van voorbereiding naar uitvoering is gemaakt. De resultaten van deze inspanningen worden in T2 en T3 zichtbaar.

Waar sommige activiteiten een sterk uitvoerende component kennen geldt voor andere juist dat er een behoefte inzichtelijk wordt gemaakt. Denk hierbij aan het project rondom vakbekwaamheid, duurzame inzetbaarheid of formatievraagstukken. Door het tijdig inzichtelijk maken van deze behoefte kan het bestuur worden meegenomen in de financiële vertaling van deze vragen. Dit hopen we in oktober/november van 2024 inzichtelijk te hebben. Hiermee voldoen we aan de bestuurlijke wens om tijdig inzicht te geven voor de kadernota 2026.

Aandachtspunten T2

Voor T2 zijn er voor Brandweertzorg verschillende aandachtspunten te benoemen. Dit betreft enerzijds de al eerdergenoemde schaarste in project- en beleidscapaciteit. Anderzijds betreft het de zorg om borging van structuren en processen in de bedrijfsvoering. Nu de grote materieelvervangingen bijna gereed zijn maken we tijd vrij voor borging van- en het werken aan een gezonde bedrijfsvoering. Dit heeft zowel betrekking op de financiële als de menselijke kant. Een van de eerste stappen hiervoor was het vaststellen van het MJIP (meerjaren investeringsplan). Nu deze grondlegger is gemaakt kan de sector zich gereed maken voor de noodzakelijke vervolgstappen.

Veiligheidsregio
HOLLANDS MIDDEN

Brandweertzorg: aantallen in heel VRHM, T1, 2024						
Incidenten						
Tertial Prio	2021	2022	2023	2024	2024/2023	
T1	2370	3105	2029	2115	4,2%	
Prio 1	1238	1242	927	929	0,2%	
Prio 2	1132	1863	1102	1186	7,6%	
Totaal bovenstaande T's	2370	3105	2029	2115	4,2%	
Incidenten per 10.000 inwoners						
Tertial Prio	2021	2022	2023	2024	2024/2023	
T1	29,30	38,12	24,72	25,39	2,73%	
Prio 1	15,31	15,25	11,29	11,15	-1,24%	
Prio 2	14,00	22,87	13,43	14,24	6,06%	
Totaal bovenstaande T's	29,30	38,12	24,72	25,39	2,73%	
Gebouwbranden per 1000 adressen						
Tertial Prio	2021	2022	2023	2024	2024/2023	
T1	0,43	0,40	0,50	0,39	-20,41%	
Prio 1	0,43	0,39	0,49	0,39	-19,63%	
Prio 2	0,00	0,08	0,03	0,00	-3,48%	
Totaal bovenstaande T's	0,43	0,40	0,50	0,39	-20,41%	
Incidenten bij categorie 'brand'						
Tertial Prio	2021	2022	2023	2024	2024/2023	
T1	608	639	676	626	-7,4%	
Prio 1	350	343	390	361	-7,4%	
Prio 2	258	296	286	265	-7,3%	
Totaal bovenstaande T's	608	639	676	626	-7,4%	
Incidenten bij categorie 'automatische brandmelding'						
Tertial Prio	2021	2022	2023	2024	2024/2023	
T1	443	451	258	314	21,7%	
Prio 1	368	363	18	13	-27,8%	
Prio 2	75	88	240	301	25,4%	
Totaal bovenstaande T's	443	451	258	314	21,7%	
Incidenten bij categorie 'ongeval en dienstverlening'						
Tertial Prio	2021	2022	2023	2024	2024/2023	
T1	1252	1944	1012	1093	8,0%	
Prio 1	456	467	438	475	8,4%	
Prio 2	796	1477	574	618	7,7%	
Totaal bovenstaande T's	1252	1944	1012	1093	8,0%	
Incidenten bij categorie 'ongeval gevaarlijke stoffen'						
Tertial Prio	2021	2022	2023	2024	2024/2023	
T1	1	0	0	0	0,0%	
Prio 1	1	0	0	0	0,0%	
Prio 2	0	0	0	0	0,0%	
Totaal bovenstaande T's	1	0	0	0	0,0%	
Incidenten bij categorie 'waterongeval'						
Tertial Prio	2021	2022	2023	2024	2024/2023	
T1	66	71	83	82	-1,2%	
Prio 1	63	69	81	80	-1,2%	
Prio 2	3	2	2	2	0,0%	
Totaal bovenstaande T's	66	71	83	82	-1,2%	
Duiding						
- Het aantal incidenten vertoont variatie. De waarden fluctueren met afwisselende stijgingen en dalingen. Op basis van deze data is geen trend in het aantal incidenten waarneembaar. De uitschieter in T1 2022 laat zich verklaren door de stormen die met name in februari 2022 zijn geweest.						
- De incidenten per 10.000 inwoners en gebouwbranden per 1000 adressen vertonen variatie in aantal. Op basis van deze data is geen trend waarneembaar.						

T rapportage: T1 | 2024

Brandweezorg: aantallen in heel VRHM, T1, 2024

Veiligheidsregio

HOLLANDS MIDDEN

Doden bij categorie 'brand'

Tertiaal Prio	2021	2022	2023	2024	2024/2023
T1	1	1	0	1	100,0%
Prio 1	1	1	0	1	100,0%
Prio 2	0	0	0	0	0,0%
Totaal bovenstaande T's	1	1	0	1	100,0%

Gewonden bij categorie 'brand'

Tertiaal Prio	2021	2022	2023	2024	2024/2023
T1	41	13	14	9	-35,7%
Prio 1	41	12	14	9	-35,7%
Prio 2	0	1	0	0	0,0%
Totaal bovenstaande T's	41	13	14	9	-35,7%

Reddingen bij categorie 'brand'

Tertiaal Prio	2021	2022	2023	2024	2024/2023
T1	32	72	15	16	6,7%
Prio 1	32	70	14	16	14,3%
Prio 2	0	2	1	0	-100,0%
Totaal bovenstaande T's	32	72	15	16	6,7%

Brandweer First Responder inzetten

Tertiaal Prio	2021	2022	2023	2024	2024/2023
T1	71	86	82	63	-23,2%
Totaal bovenstaande T's	71	86	82	63	-23,2%

Duiding

- Het aantal Brandweer First Responder inzetten vertoont variatie. Op basis van deze data is geen trend in het aantal inzetten waarneembaar.

T rapportage: T1 | 2024

Brandweezorg: Gebiedsgerichte opkomsttijden in heel VRHM, T1, 2024

Veiligheidsregio

HOLLANDS MIDDEN

Het aantal gebouwbranden waarop de grafieken zijn gebaseerd: 139

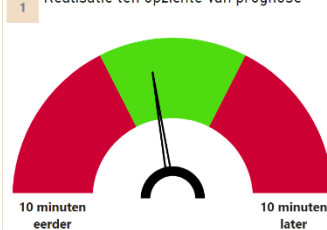
Toelichting Gebiedsgerichte opkomsttijden

Landelijk is bepaald om gebiedsgerichte opkomsttijden (GGO) - 1e tankautospuits bij een gebouwbrand - op twee manieren te visualiseren.

Grafiek 1 (links): de wijzer toont de mediaan (middelste waarde, gerangschikt van laag naar hoog) van het verschil tussen realisatie en prognose. Het groene vlak toont de bandbreedte van 3 minuten rondom de prognose. Deze bandbreedte komt terug in grafiek 2.

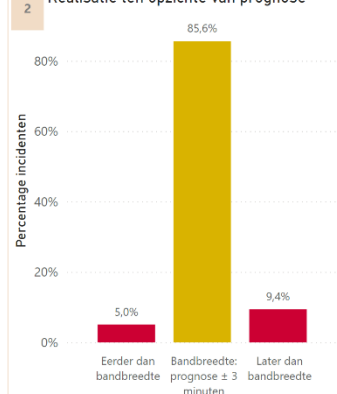
Grafiek 2 (rechts) toont de realisatie - als percentage van het totaal aantal incidenten - ten opzichte van een bandbreedte van 3 minuten rondom de prognose.

1 Realisatie ten opzichte van prognose



In T1 2024 waren er 139 gebouwbranden om de gebiedsgerichte opkomsttijden mee te berekenen. 139 keer is het verschil tussen realisatie en prognose berekend. De mediaan van deze verschillen (middelste waarde, gerangschikt van laag naar hoog) is -60,8 seconden: de realisatie is sneller dan de prognose. Berekend over deze 139 gebouwbranden wijkt de realisatie significant af van de prognose. Omdat het verschil van -60,8 seconden binnen de bandbreedte van 3 minuten eerder of later dan de prognose ligt, wordt het verschil niet nader onderzocht.

2 Realisatie ten opzichte van prognose



T rapportage: T1 | 2024

3.3 Risico- en crisisbeheersing (RCB)

Terugblik

Advisering en toezicht

Het reguliere adviesproces van de afdelingen risicoadvisering en brandveiligheid is aangepast met een (concept) nieuwe procesbeschrijving, die uitgebreid met gemeenten en de omgevingsdiensten is besproken. De aanleiding hiervoor is mede de nieuwe situatie met de inwerkingtreding Omgevingswet per 1-1-2024. Dat is voor veel betrokken partijen nog een zoektocht. Afgelopen periode is het aantal adviezen m.b.t. omgevingsveiligheid gestegen¹. Dit is mogelijk een effect van de laatste maanden van 2023 waar bij de gemeenten nog veel aanvragen zijn binnengekomen die vallen onder het 'oude' regime.² Ook het aantal adviezen m.b.t. evenementenveiligheid is behoorlijk gestegen t.o.v. T1 2023. Voor de medewerkers van deze afdelingen is in 2024 extra aandacht voor de ontwikkeling van competenties en vaardigheden. In T1 hebben medewerkers de eerste trainingen *bestuurlijk adviseren* gevolgd.

Crisisbeheersing

Het reguliere werkaanbod op het gebied van planvorming, trainingen en oefeningen is in T1 uitgevoerd. Nieuwe informatiekaarten zijn uitgebracht, multi-evaluaties zijn uitgevoerd en diverse OTO-activiteiten hebben plaatsgevonden. Daarnaast lopen de reguliere werkzaamheden/activiteiten van netcentrisch werken, risico- en crisiscommunicatie en piketbeheer conform planning. Vanuit de afdeling crisisbeheersing wordt daarnaast een belangrijke bijdrage geleverd aan de Tijdelijke Werkorganisatie Opvang Vluchtelingen (TWOV).

Risicogericht werken

Op het gebied van energietransitie en klimaatadaptatie zijn diverse activiteiten opgepakt en gekoppeld aan werkprocessen binnen RCB en Brandweezorg.

Vooruitblik

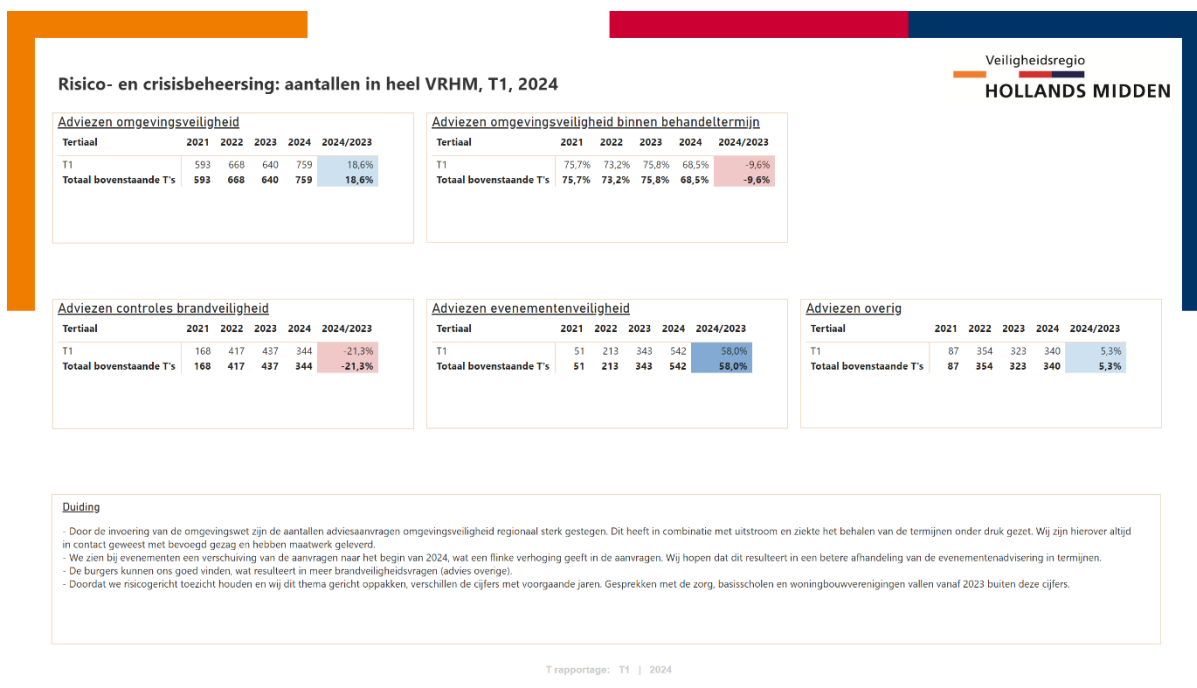
In T2 draait het multi-OTO programma op volle toeren. Zo vindt op 23 mei 2024 de grote afsluitende multidisciplinaire oefening in de Corbulotunnel plaats (randvoorwaardelijk voor de openstellingsvergunning). In mei, juni en september zijn de jaarlijkse Copi-oefendagen gepland. De advies- en toezichtactiviteiten lopen uiteraard in T2 door. Voor de Brandveilig Leven stand en evenementenadviesing is T2 het 'hoogseizoen'. Daarnaast wordt er vanuit de advisering bij Brandveiligheid en Risicoadvisering, dit jaar gewerkt aan een verdere uitwerking van de missie en visie van RCB. Het doel is om deze ambitie concreet te maken en verder te ontwikkelen, zodat dit uiteindelijk leidt tot een verandering die onze advisering toekomstbestendig maakt en houdt.

Aandachtspunten T2

Met name bij de afdelingen risicoadvisering, brandveiligheid en risicoduiding maakt dat personeelsverloop zorgt voor verhoogde werkdruk en druk op tijdlijnen (van advisering of andere activiteiten). De verwachting is dat de meeste vacatures eind T2 vervuld zijn. Dit betekent dat vervolgens aan de vakvolwassenheid van deze nieuwe medewerkers nog veel tijd en aandacht besteed moet worden.

¹ **NB:** Het aantal adviezen evenementenveiligheid T1-2024 (zoals weergegeven op de volgende pagina) is niet accuraat en wordt naar verwachting in T2 naar beneden bijgesteld.

² **NB:** Niet alle gegeven adviezen uit 2021 en 2022 zijn te koppelen aan gemeenten. De oorzaak hiervan zit in de data zoals gekoppeld in RxMission. Voor deze jaren wordt slechts 87% van alle gegeven adviezen getoond.



NB: Het aantal adviezen evenementenveiligheid T1-2024 (zoals weergegeven op de volgende pagina) is niet accuraat en wordt naar verwachting in T2 naar beneden bijgesteld.

3.4 Bureau gemeentelijke crisisbeheersing (BGC)

Terugblik

In de eerste periode van 2024 heeft het BGC veel van haar geplande activiteiten uit kunnen voeren. Een groot deel van het BGC houdt zich bezig met vakbekwaamheid. Op dat gebied zijn een aantal mooie ontwikkelingen doorgevoerd. Zo is er gestart met een pilot met een technisch voorzitter in het BT en zijn de e-learnings voor onze taakorganisaties gereed.

Vooruitblik

We continueren de gesprekken met onze adviseurs crisisbeheersing om hun behoefte te bepalen en onze dienstverlening constant te blijven verbeteren. Het BGC wil Bevolkingszorg graag professionaliseren en daarom is er begin 2024 gestart met twee projectgroepen: de projectgroep piketvoertuigen en de projectgroep informatiepositie. We verwachten dat onze informatiepositie gaat verbeteren, doordat we gebruik kunnen gaan maken van kladblokregels in LiveOp. Daarmee komen onze officieren beter geïnformeerd ter plaatse. Vanuit de projectgroep piketvoertuigen komt het advies voor de aanschaf van piketvoertuigen.

Verder zijn wij nog altijd bezig met de doorontwikkeling van Bevolkingszorg op het gebied van de inzet van onze crisisfunctionarissen ten tijde van een crisissituatie. Het Uniform Kwaliteitsniveau Bevolkingszorg (UKB) is hierbij een gestandaardiseerd middel dat wij gebruiken om het niveau van de kwaliteit te leveren en waarborgen, in de hulp die wij aan de bevolking bieden. Daarnaast fungeert het UKB als een instrument voor ontwikkeling en leren van andere veiligheidsregio's. Aan de hand van de kwaliteitsindicatoren die uit het UKB naar voren komen, rapporteren we over de huidige stand van zaken en bespreken wij de ontwikkelingen en uitdagingen binnen Bevolkingszorg.

Aandachtspunten T2

De trend blijft zichtbaar dat dat sommige gemeenten en hun crisisfunctionarissen in mindere mate aangehaakt zijn bij de regio. Met de gemeenten waar dit speelt gaan wij mee in gesprek en organiseren wij regionale werkgroepen. Een uitdaging blijft nog altijd het werven van piket-functionarissen en om de zittende crisisfunctionarissen mee te laten doen met ons vakbekwaamheidsaanbod. Verder zien we dat een select aantal functionarissen regionaal juist heel actief is.

3.5 Geneeskundige Hulpverleningsorganisatie in de regio (GHOR)

Terugblik

Crisisbeheersing

Door moeilijk in te vullen vacatures en het vertrek van collega's, is lange tijd alleen de focus gelegd op die onderwerpen binnen de crisisbeheersing die een hoge prioriteit kregen of die via de MD-werkgroepen van de VRHM worden opgepakt. Ondanks beperkte capaciteit zijn er grote stappen gezet in een aantal landelijke projecten waarin wij deelnemen of zelfs trekker van zijn. Helaas konden een aantal onderwerpen gericht op de doorontwikkeling van de crisisbeheersing GHOR, opgenomen in het jaarplan van de GHOR, niet of niet voldoende worden opgepakt deze periode.

Risicobeheersing

GHOR Hollands Midden haakt aan bij overleggen, ontwikkelingen en adviseringstrajecten binnen de VRHM op het gebied van de omgevingswet en evenementenadvisering. GHOR HM is ook trekker van een landelijke GHOR Expertgroep van alle landelijk adviseurs waarbij thema's over omgevingsveiligheid worden besproken (voor verbeteren vakkennis en opleveren gezamenlijke documenten).

Vakbekwaamheid

GHOR HM blijft inzetten op parate en vakbekwame crisisfunctionarissen door samen met VRHM en mono met de ketenpartners op te leiden, te trainen en te oefenen. De voorbereidingen op de COPI-oefeningen kostten dit jaar iets meer tijd door een nieuwe opzet binnen de GHOR. In de evaluatie wordt gekeken wat die nieuwe aanpak heeft opgeleverd. In februari heeft een optimalisatie van de rijvaardigheid met OGS van de crisisfunctionarissen GHOR HM en GHOR Haaglanden (HL) plaatsgevonden, die nu voldoen aan alle wettelijke vereisten. Verder wordt geïnvesteerd in samenwerking tussen GHOR HM en HL om de samenwerking en het onderling leren kennen van crisisfunctionarissen te bevorderen.

Ketenregie

Binnen de Crisisbeheersing en OTO-werkgroep van het NAZW (ROAZ West) worden veel onderwerpen opgepakt die hoog op de prioriteitenlijst staan. Dit omvat aanbevelingen uit evaluaties en wettelijke eisen waar instellingen aan moeten voldoen en die betrekking hebben op de opgeschaalde zorg. We dragen bij aan bewustzijn kweken en het niveau verbeteren van voorbereiding en samenwerking binnen de witte keten tijdens een ramp of crisis. Momenteel worden voorbereidingen getroffen voor een ZRP voor de CARE-sector en de implementatie van netcentrisch werken in de CARE.

Informatiemanagement

Eind vorig jaar is het netcentrisch werken geïmplementeerd en in de eerste periode van 2024 is geïnvesteerd in de Stay-live fase. De eerste vernieuwde ICO-trainingen zijn succesvol afgerond en worden geëvalueerd. GHOR haakt aan bij ontwikkelingen binnen de VRHM die betrekking hebben op het KCR2-VIK en draagt (daar waar passend) bij aan deze ontwikkelingen.

Vooruitblik

Voor de komende tijd staat op de planning om door te gaan met de ontwikkeling van trainingen en oefeningen voor crisisfunctionarissen, gebaseerd op de uitkomsten van het onderzoek naar netcentrisch werken. Er wordt ook gefocust op het kweken van awareness bij CARE-instellingen door middel van symposia, trainingen, oefeningen en table tops. Daarnaast bereiden we ons op het gebied van informatiemanagement voor op de ketenbrede oefening in juni en de Summer Schools in juli en augustus. De implementatie van netcentrisch werken in de CARE-sector en het opstellen van een zorgrisicoprofiel voor deze sector blijven belangrijke aandachtspunten.

Aandachtspunten T2

Voor T2 nemen we mee dat het belangrijk is om voldoende capaciteit te hebben om geplande projecten en verbeterpunten in de crisisbeheersing effectief op te pakken. De nieuwe opzet voor de COPI-oefeningen moet geëvalueerd worden om te zien welke voordelen deze heeft opgeleverd. We moeten ook blijven investeren in de samenwerking tussen GHOR HM en Haaglanden om crisisfunctionarissen beter op elkaar af te stemmen. Daarnaast is het van belang om een éénduidige aanpak te hanteren voor de implementatie van netcentrisch werken in de CARE-sector. We merken dat deze sector een andere benadering nodig heeft en zijn aangesloten bij de landelijke overleggen met betrekking tot deze onderwerpen om hier zoveel mogelijk éénduidig in op te kunnen trekken.

3.6 Bedrijfsvoering en besturing

Terugblik

In het eerste tertiaal zijn alle cruciale basiswerkzaamheden uitgevoerd. De opstart van organisatie brede ontwikkelopgave (zie hoofdstuk 4) komt soms wat in de knel. Er is sprake van een hoge ambitie en daarmee hoge werkdruk omdat er op meerdere uitvoerende plekken ondercapaciteit is. Er zijn soms ook knelpunten in de uitvoering omdat niet alle processen voldoende op elkaar uitgelijnd zijn. Daarnaast zijn er op directie en MT niveau personele wisselingen geweest en gaande. Dit geeft wat vertraging, echter straks weer een stevigere basis naar de toekomst toe. In januari is een nieuwe manager Financiën gestart, in mei zal er bij Facilitaire Zaken en Huisvesting een interimmanager starten en tot slot is er medio februari een nieuwe directeur Bedrijfsvoering gestart. Er is onder andere bij het Dagelijks Bestuur aandacht gevraagd voor benodigde stappen binnen de bedrijfsvoering en benodigde middelen hiervoor.

Finance & control & projectmanagement

Ondanks deze huidige context zijn de schouders er stevig onder gezet om in de drukke tijd van de jaarafsluiting en accountantscontrole te komen tot een werkbegroting, programmaplan 2025, projectenoverzicht, jaarrekening en controle erop. Momenteel worden deze processen geëvalueerd, om zo tot bestendige verbeteringen te komen. De eerste stappen zijn gezet in opgabegericht werken volgens ons regionaal beleidsplan en jaarplan. Hiervoor zijn opdrachtgevers en opdrachtnemers benoemd en projectopdrachten opgesteld. Het portfoliomanagement hierover en sturen op onderlinge afhankelijkheden staat nog in de kinderschoenen.

Huisvestingszaken

Bijna alle kazernes zijn voorzien van (bouw)technische aanpassingen vanwege de komst van nieuwe voertuigen. We zijn met diverse gemeenten in gesprek over nieuw- of verbouw van brandweerkazernes. In juni wordt gestart met de bouw van de nieuwe brandweerkazerne Driebruggen. Naar verwachting is de nieuwbouw eind jaar gereed. Er zijn voorbereidingen getroffen voor de verbouw van de brandweerkazerne Noordwijk als onderdeel van een multifunctioneel gebouw.

Informatiemanagement

De omzetting bij de meldkamer van het landelijke GMS systeem is voorbereid, ondersteund en succesvol gerealiseerd. Alle koppelingen aan incident informatie zijn omgezet. De motor van het kazerne informatie scherm op vrijwilligerskazernes is vernieuwd en veiliger geworden. Tevens is gewerkt aan doorontwikkeling van de online leeromgeving OPEN. De BI werkgroep heeft een goede bijdrage geleverd aan het vernieuwen van de OPI's. Het advies van archiefinspectie wordt opgepakt. Verbeteringen worden gerealiseerd via een verbeterplan informatiebeheer.

Mens & organisatie

Voor de salarisadministratie is de eerste maand van het jaar altijd een maand met veel extra werkzaamheden. Het jaar 2023 is afgesloten en tegelijkertijd is verder gegaan in de beschrijving van processen en het inrichten van controles op de salaris- en vergoedingen betalingen. Op beleidsgebied is door de adviseurs van de afdeling Personeel, Organisatie en Communicatie (POC) gewerkt aan de transitie van de GHOR naar de VRHM, aan het op orde brengen van het functiehuis nog voortkomend uit het Organisatieplan 2018 en is divers arbeidsvoorwaardelijk beleid opgesteld en vastgelegd. De HR-business partners van de afdeling hebben diverse werving- en selectieprocessen begeleid en hebben managers ondersteund bij diverse casussen die in de teams speelden. Tot slot heeft het team Communicatie niet alleen geadviseerd bij diverse projecten (sociale veiligheid, duurzaamheid, transitie GHOR, landelijke regeling Dienstongevallen), maar ook going concern taken uitgevoerd zoals de productie van de tweewekelijkse videoboodschappen van de directeur VRHM, het maartnummer van het personeelsblad IMPACT, het maartnummer van de nieuwsbrief voor relaties van de VRHM (Impact Online) en het jaarverslag 2023. Op 11 april 2024 is het onderzoek naar de toegankelijkheid van de website www.vrhm.nl afgerond, om de toegankelijk te kunnen verbeteren.

Vooruitblik

De aankomende periode staat centraal om in de basis nog verder op orde te brengen en achterstalligheid beet te pakken. Daarnaast zetten we stappen om structureel uit de adhocratie te komen door een integrale ontwikkelaanpak voor de besturing en bedrijfsvoering op te stellen. Er zal extra capaciteit en expertise georganiseerd worden voor de noodzakelijke activiteiten op het gebied van PC en financiën. Daarnaast zal er een prioritering gemaakt worden in wat we wel en wat we niet doen. Het nieuwe MT zal stappen zetten om hiervoor een duidelijke en bestendige koers te bepalen.

Finance & control & projectmanagement

Op financieel inhoudelijk gebied ligt de focus om tot een intern controle plan te komen voor o.a. een rechtmatigheidsverantwoording 2024, duidelijkheid in processen en rol en taakverdeling van P&C processen. De financiële administratie moet op orde gemaakt worden voor goede rapportages/ dashboards, verantwoording en jaarafsluiting, en een verkenning voor een verplichtingenadministratie. Op het gebied van opgavegericht- en projectmatig werken leggen we de focus vooral op het goed uitvoeren en afstemmen over de opgaven vanuit het RBP en zullen we een spreekuur invoeren voor hulpvragen bij het projectmatig werken.

Mens & Organisatie

Op organisatie ontwikkelgebied zetten we stappen om een onboarding programma gereed te hebben, toolbox voor PTSS te implementeren, gerichte leiderschapstrajecten te faciliteren en stappen te zetten in het doorleven van onze gedragscode, sociale veiligheid en inclusie.

Huisvesting

Op huisvestingsgebied maken we samen met Brandweerzorg een prioriteitenlijst en stellen wij een gezamenlijke huisvestingsvisie op. Er is een eerste kostenraming gemaakt voor de verbouwing van de OD24 LDZ. Voorst zetten we stappen is duurzaamheid (zie ook hoofdstuk 4) en zoeken we naar mogelijkheden voor subsidie.

Informatiemanagement

Op IT gebied wordt gewerkt aan verbeteren van wijzigingenbeheer en diverse nieuwe projecten en initiatieven. Denk hierbij aan het VIK, verbetering informatiebeheer en het brandweerrisico profiel. Daarnaast wordt een overstap naar een nieuwe mobiele telefonie provider uitgevoerd in combinatie met vervangen van netwerkkapparatuur op kazernes.

Aandachtspunten T2

Er is schraalte in project- en beleidscapaciteit, maar soms zelfs in de basiswerkzaamheden. Ook is het personeelsverloop vrij hoog. Niet alleen de processen hebben de benodigde aandacht nodig, maar ook de menselijke en veranderkundige kant. Het is cruciaal om vlot tot een overkoepelende aanpak te komen voorzien van ondersteuning en middelen. Duidelijkheid en mandaat wie wat doet en aanstuurt hoort hierbij.

4 Voortgang ontwikkelopgaven beleidsplan

Op basis van het Regionaal Beleidsplan (RBP) 2024-2027 is het jaarplan 2024 ingestoken. Alle onderdelen die opgenomen zijn in het jaarplan leveren een bijdrage aan de ontwikkelopgaven uit het RBP. In dit onderdeel van de T-rapportage wordt de voortgang van het jaarplan 2024 beschreven door te kijken naar de doelen voor T1 en de stand van zaken tot nu toe. Net als afgelopen jaar zal ook in 2024 per tertiaal worden gerapporteerd over de voortgang. Per activiteit (27 totaal) zal de voortgang gegeven worden, evenals een doorkijk naar de rest van het jaar. De eindverantwoording over heel 2024 zal opgenomen worden in de jaarstukken.

4.1 Opgave 1: Wij hebben positie in het Omgevingsrecht

Op 1 januari 2024 is het nieuwe Omgevingsrecht in werking getreden. Onze huidige wijze van (gevraagd en ongevraagd) adviseren van het bevoegd gezag verandert hierdoor. Onze advisering zal minder regelgericht zijn en onze rol minder formeel geborgd. Hierop moeten wij voorbereid zijn en onze ontwikkeling op aansluiten.

2024-1a *We nemen deel aan omgevingstafels/intaketafels in alle gemeenten en borgen daarmee dat het aspect veiligheid en gezondheid in omgevingsvisies en -plannen herkenbaar terug te vinden.*

Doel T1

Projectbrief opstellen en startdocument BI invullen.

Stand van zaken

Er is nog geen formele projectbrief. Echter zijn er al wel acties ondernomen. Qua data willen graag weten bij hoeveel intake- en omgevingstafels we zijn aangesloten. Dit willen we later ook kunnen duiden naar het bevoegd gezag. Er is vanuit brandweerborging een startdocument opgesteld om te beginnen met deze data-analyse en hier wordt inmiddels uitvoering aan gegeven.

De kwaliteit van de data is afhankelijk van de input die adviseurs in RxMission zullen zetten. Bewustwording hierop vraagt mogelijk nog enige aandacht.

2024-1b *Onze accounthouders en adviseurs zijn goed opgeleid en we blijven investeren in hun adviesvaardigheden.*

Doel T1

Opleidings-/trainingsaanbod 2024 uitwerken voor de adviseurs en accounthouders van GHOR, RA en BV.

Stand van zaken

Momenteel draait de 3 daagse training Bestuurlijke Sensitiviteit en Beïnvloeding van de Bestuursacademie Nederland. Doelgroep zijn de adviseurs van Risicoadvies, Brandveiligheid en de GHOR. Het accent ligt met name op vergunningverlening en toezicht. Inmiddels heeft de eerste groep de training gevolgd. Eind juni zullen de tweede en de derde groep de training volgen. Daarna



kan bepaald worden of er een veegklas nodig is in het najaar. N.a.v. de trainingen is er een afspraak gemaakt met de docent om vanuit zijn perspectief te horen wat hem is opgevallen betreffende onze organisatie en hoe we dit zouden kunnen verbeteren. Momenteel zijn er geen knelpunten of aandachtspunten voor het vervolg.

4.2 Opgave 2: Wij werken risicogericht

De risico's voor een gezonde en veilige leefomgeving veranderen snel door nieuwe risico's en de effecten van aanjagers. Onze (beperkte) capaciteit moet daar ingezet worden waar de risico's voor de verstoring van een gezonde en veilige leefomgeving voor mens en dier het grootst zijn.

2024-2a De GHOR gaat aan de slag met de conclusies en aanbevelingen van het zorgrisicoprofiel.

Doel T1

De GHOR heeft een actieve rol in de themagroep CB & OTO van het ROAZ-West. De aanbevelingen op het gebied van informatiemanagement zijn omgezet in concrete actiepunten.



Stand van zaken

Knelpunt: afhankelijk van samenwerking met Haaglanden. Liggen (nog) niet op een lijn als het gaat om het opvolgen van de aanbevelingen. Er wordt nu een afspraak met Hoofd HGL en Manager GHOR HM gepland om hier samen over te sparren. Eerstvolgende Themagroep CB en OTO staat in het teken van het ZRP om met de aanbevelingen aan de slag te gaan.

2024-2b Verbeteren cyclisch risicomanagement

Doel T1

Het was de bedoeling dat eind T1 het visiedocument/model werd opgeleverd. Dit is met 1 maand vertraagd.

Stand van zaken

Eind mei wordt het product opgeleverd met beschrijving van een conceptueel model en suggesties voor de eerste implementatie gericht op brandonderzoek en tunnelveiligheid. Daarbij zit ook een voorstel voor vervolgaanpak/implementatie van het model.

2024-2c Inzicht in de externe risico's voor brandweezorg zodat we daadkrachtig incidenten kunnen blijven bestrijden. Door inzicht in risico's kunnen we risicoactoren 13 beïnvloeden met behulp van mitigerende maatregelen. Hierbij beïnvloeden we de kans en/of de impact van een risico voor ons operationeel optreden.

Doel T1

Projectplan, BRP THV.

Stand van zaken

Het project om de komen tot een brandweerrisicoprofiel voor de VRHM kende in 2023 een lastige fase. Dit heeft in 2024 geleid tot een herbezinning. Er volgt een andere prioritering, een meer gefaseerde aanpak waarbij de ambitie stapsgewijs wordt bereikt. De uitkomsten van de brainstormsessie zijn

voorgelegd aan de stuurgroep. De nieuwe route staat vast. Dit wordt geborgd in het nieuwe PvA welke in juni wordt vastgesteld. Een knelpunt is de beschikbare formatie en de afhankelijkheid van een aantal andere VRHM-projecten.

4.3 Opgave 3: Wij zetten ons in voor de zelfredzaamheid van inwoners

De meeste inwoners zijn zelfredzaam en veerkrachtig. Wij stimuleren hun veiligheidsbewustzijn met betrouwbare informatie over (nieuwe) risico's en bieden hen handelingsperspectieven.

2024-3a Het opstellen en vaststellen Beleidsplan (Brand)veilig leven 2024-2027 (vervolg op het plan 2020-2023).

Doel T1

Afronden BVL beleidsdocument 2024-2027.

Stand van zaken

Afrondende fase BVL beleidsdocument, besluitvorming vindt voor de zomer plaats in AB.



2024-3b Concretiseren visie op zelfredzaamheid. Het is belangrijk dat we in het eerste beleidsplanjaar een integrale visie (samen met GHOR, BGC, RCB (CB en BVL)) op zelfredzaamheid vaststellen om daarmee een onderlegger te creëren voor verdere activiteiten in de beleidsplanperiode 2024-2027.

Doel T1

Formeren van de werkgroep 2: Uitvoering geven.

Stand van zaken

Eind april is de projectbrief bijna gereed. Inmiddels zijn de 1e schetsen voor de visie ook opgesteld. Projectbrief gaat in mei naar het MT RCB en zal 3 juni in VD/DT voorliggen, inclusief inhoudelijke presentatie.

4.4 Opgave 4: Wij hebben tactieken en technieken die passen bij de nieuwe uitdagingen

Nieuwe ontwikkelingen, zoals energietransitie, verdichting, klimaatverandering, leiden tot nieuwe incidenttypen voor de brandweer. Wij moeten beschikken over de operationele voorbereiding (tactiek) en het materiaal/materieel (techniek) passend bij deze nieuwe uitdagingen.

2024-4a Ontwikkelen natuurbrandbeheersing. O.a. door de klimaatveranderingen (droogte) zullen in de toekomst meer natuurbranden ontstaan. Het gebrek aan c.q. het zuinig omgaan met (drink)water betekent ook iets voor de brandbestrijding.

Doel T1

Risicoanalyse, Quickwins inzichtelijk maken.



Stand van zaken

Het projectplan voor natuurbrandbeheersing is vastgesteld. Deze coproductie tussen RCB en BWZ buigt zich over de probleemanalyse.

Daarnaast zijn er reeds een aantal Quick Wins voorgelegd aan het MT Brandweezorg. De analyse zal in T2 en T3 worden vertaald naar oplossingsrichtingen en behoefte voor wat betreft beleid, formatie en/of materieel. Dit zal eind 2024 begin 2025 bestuurlijk worden besproken.

4.5 Opgave 5: Wij hebben vakbekwame brandweercollega's

De vakbekwaamheid van onze brandweercollega's staat onder druk. Kortere dienstverbanden en minder (grote) inzetten leiden tot minder ervaring. De brandweer verandert van een ervaringsgerichte naar een kennisgerichte organisatie.

2024-5a We hebben een toekomstbestendige vakbekwaamheidsorganisatie, waarmee we ervoor zorgen dat over voldoende en aantoonbaar vakbekwaam brandweermensen kunnen beschikken. Daarbij maken we de transitie van vooral ervaring gedreven werken naar kennisgericht werken met behoud van vaardigheden. Onze brandweermensen zijn en voelen zich voldoende vakbekwaam en zijn in staat om veilig te werken.

Doel T1

Middelen organiseren om opstellen programmaplan en de eerste stappen in 2024 vorm te kunnen geven. Daarnaast wordt gewerkt aan een gedeeld beeld met betrekking tot de probleemanalyse.

Stand van zaken

Het invulling geven aan de toekomstbestendige vakbekwaamheidsorganisatie is een taak met meervoudige aandachtspunten. Het betreft onder meer het opstellen van een programmaplan, de constructie van de flexibele schil en het verbeteren van de huidige vakbekwaamheidspraktijk.

In T1 zijn de voorbereidingen getroffen om voor de zomervakantie een gedeelde probleemanalyse te hebben. Hierin worden de kernvragen en uitgangspunten benoemd. Dit is de eerste stap om te komen tot een organisatie die toekomstbestendig is en waarbij vakbekwaamheid aantoonbaar is.

De probleemanalyse heeft als doel een gedeeld beeld te verkrijgen, de vervolgstappen te kunnen ordenen en een duidelijkere scope te kunnen bepalen. Belangrijke input is hierbij de eerder aangeboden notitie 'Ontwikkelperspectief Vakbekwaamheid'. Om dit te bewerkstelligen zal externe formatie worden ingezet.

Voor wat betreft de constructie van de flexibele schil gaat het over de te hanteren aanstellingsvormen van (externe) ondersteuners. De huidige werkwijze voldoet niet aan de fiscaal juridische regelgeving. Om ook in de toekomst over voldoende functionarissen te kunnen beschikken dient dit vraagstuk dit jaar te worden opgelost. De voorbereidingen hebben plaatsgevonden in T1. In het volgende tertiaal worden de mogelijke oplossingsrichtingen uitgewerkt. Naast de zorg om beschikbare formatie is er ook sprake van een financieel bedrijfsrisico wat dient te worden verminderd dan wel opgelost.

Ten slotte werken we aan het verbeteren van de huidige vakbekwaamheidspraktijk. Er is op dit moment onvoldoende capaciteit beschikbaar om mensen op te leiden en vakbekwaam te houden. In 2024 is er



met incidentele middelen aanvullende capaciteit beschikbaar gemaakt. Dit zal naar verwachting eveneens voor 2025 het geval zijn.

De drie bovengenoemde sporen zijn in T1 ingezet en worden in T2 verfijnd. Eind 2024 verwachten we de uitkomsten bestuurlijk bespreekbaar te kunnen maken zodat er, indien noodzakelijk, begin 2025 een bestuurlijk besluit kan worden genomen.

2024-5b De flexibele (specifiek: zelfstandige) schil binnen de VRHM moet voldoen aan de geldende juridische en financiële eisen.

Doel T1

Omvang en juridische kaders beschrijven.

Stand van zaken

Projectplan en projectplanning zijn afgerond en besproken met de directeur bedrijfsvoering en directeur brandweezorg en zijn aangeboden aan de MT's.

2024-5c Door te leren van incidenten verbeteren we onze daadkracht op straat, en verhogen we de veiligheid voor onze mensen op straat. Dit doen we door het identificeren van geleerde lessen, en nieuwe risico's.

Doel T1

Projectplan mono-evalueren, Procesbeschrijving mono-evalueren.

Stand van zaken

Het projectplan voor mono-evalueren van brandweerincidenten is gereed. Het project bevat het opstellen en inrichten van het proces. In 2024 zal het proces worden ingericht. Er zullen evaluatoren worden geschoold en er zal worden bepaald welk type incidenten in aanmerking komen. Voor het opleiden van deze groep zijn we afhankelijk van externe partijen.

4.6 Opgave 6: Wij zijn en blijven paraat

Wij gaan als de brandweer, maar dat kan alleen maar als we voldoende brandweercollega's hebben. Door maatschappelijke ontwikkelingen en regelgeving (o.a. 2e loopbaanbeleid) is het vinden, binden en boeien van brandweercollega's, zowel vrijwillig als beroeps, een steeds grotere uitdaging.

2024-6a Inrichten van het actueel inzicht in de prestatie en de verantwoording op het dekkingsplan 2022-2025. Hierbij dient er een verbinding met de voorkant van het brandweerproces te worden gemaakt.

Doel T1

Projectplan gereed.



Stand van zaken

De projectstructuur is gereed. Dit geldt ook voor de samenstelling van zowel project- als stuurgroep. Daarmee kan het project in juni 2024 worden gestart. Er wordt gezocht naar een samenwerking met het project rondom het Brandweerrisicoprofiel. De scopevraag is hierbij van belang.

4.7 Opgave 7: Wij hebben een moderne crisisorganisatie

De samenleving, en dus ook wij als veiligheidsregio, krijgt steeds vaker te maken met andere, nieuwe en ongekende crisistypen. Deze crisistypen kenmerken zich door hun complexiteit, langdurigheid en bovenregionale/landelijke omvang. De voorbereiding en beheersing van deze nieuwe crisistypen stelt andere eisen aan de inrichting, werking, competenties en vakbekwaamheid van onze crisisorganisatie en de samenwerking hierbinnen met (nieuwe) partners.

2024-7a Onze ambitie voor een toekomstbestendige en adaptieve crisisorganisatie is uitgeschreven, gedragen en breed gedeeld (o.a. door de opzet van een programmaplan); eerste stappen van de uitvoering worden in 2024 gezet.

Doel T1

Einde T1 is de ambitie en het programmaplan uitgewerkt.

Stand van zaken

Eind april is programmaplan voor 90% gereed. Deze gaat in mei langs de MT's en wordt ook nog multidisciplinair gedeeld (zijn eerder al geconsulteerd). Projectbrief met plan ligt in de VD van 3 juni voor.

2024-7b Eén van de onderwerpen van het programmaplan is het thema langdurige crisis. In 2024 wordt een plan uitgewerkt op consequenties voor inrichting crisisorganisatie, gevraagde competenties crisisfunctionarissen, (aanvullende) vakbekwaamheid en netwerksamenwerking.

Doel T1

Onderzoek langdurige crisis.

Stand van zaken

Projectbrief en onderzoek zijn nog niet opgestart. Focus lag meer op programmaplan. Dit kostte meer tijd dan voorzien. In T2 wordt dit opgepakt.

2024-7c Het VeiligheidsInformatieKnooppunt (VIK) wordt samen met VR Haaglanden uitgewerkt op basis van een businesscase die eind januari 2024 gereed is. Daarmee versterken we het informatie gestuurd werken in de koude, lauwe en warme fase.

Doel T1

Januari BC, maart start implementatietraject

Stand van zaken

Vanwege gesprekken (tussen VRH en VRHM) over de caco-organisatie is er vertraging opgelopen in de opstart van de projectgroep. Inmiddels is er groen licht vanuit de stuurgroep en de projectgroep wordt in mei gevormd om PvA op te stellen. Eind juni is de kick-off voor de implementatiefase gepland.



4.8 Opgave 8: Wij kennen onze partners

Wij zijn een netwerkorganisatie. Voor een goede uitvoering van onze taken kunnen wij rekenen op onze partners. Het is daarom belangrijk om onze partners te kennen en afspraken te maken over de samenwerking, de rolverdeling, de informatiedeling en -veiligheid, het samen oefenen (regionaal partnerprofiel).

2024-8a Doorontwikkeling netwerkmanagement. Het doel is een beter beeld te krijgen van het netwerk, een geactualiseerd partnerprofiel en een passend repertoire om onze netwerkvaardigheden verder te verbeteren.

Doel T1

Ontwikkeling visie op netwerkmanagement.

Stand van zaken

Eind april is de projectbrief opgeleverd. Deze wordt in mei besproken in MT RCB en zal daarna voor de VD van 3 juni geagendeerd worden. Parallel hieraan dragen wij bij aan het landelijk platform netwerkmanagement en is de visie reeds in ontwikkeling.



4.9 Opgave 9: Wij beschikken over een goede en veilige informatievoorziening

Het op tijd beschikbaar hebben van elkaars informatie over actuele risico's en veiligheidsbeeld, is onmisbaar voor de (mono- en multidisciplinaire) operationele voorbereiding, de monitoring en de besluitvorming tijdens een incident of (dreigende) crisis.

2024-9a: I-veilig.

Informatieveiligheid blijft in 2024 een belangrijk onderwerp. Regionaal en landelijk. Dit werkveld kent vele invalshoeken, aspecten en verwevenheden met tal van zaken, zoals toegangsbeveiliging (zowel digitaal als fysiek) back-up and recovery procedures, cybersecuritytrainingen, awareness etc.

Doel T1

Opleveren werkplan IV; Opstellen van projectplan vernieuwing Servers en Storage.

Stand van zaken

Het werkplan IV is opgeleverd en in de regiegroep Informatieveiligheid op strategisch niveau besproken en vastgesteld. Voor realisatie van een security operations center (SOC) is een projectbrief ontworpen waarin minder dan verwacht gebruik gemaakt kan worden van een landelijke projectorganisatie. Voor vernieuwing van servers en storage is een projectbrief 'Datacenter Vernieuwing' afgestemd.

Wij beschikken over een goede en veilige informatievoorziening



2024-9b: I-volwassen met data en informatie. Het optimaal inzetten van informatie om veiligheid van de regio en bedrijfsvoering binnen VRHM te vergroten noemen we informatiegestuurd werken.

Doel T1

Notitie IGV; Plannen ELO,VP, financieel systeem; Rx.Mission in beheer

Stand van zaken

Binnen de afdeling Informatiemanagement zijn meningsvormende gesprekken gevoerd over positionering van informatiegestuurd werken, informatiegestuurde veiligheid en samenhang van data. Dit wordt input voor een breder gesprek in de organisatie en input voor het programma 'Informatiegestuurd werken' waar ook de bedoelde notitie IGV onderdeel van wordt. Het ELO project kent een landelijke vertraging. De start van vervanging financieel systeem is uitgesteld omdat eerst de financiële processen verder ontwikkeld moeten worden. Het zaaksysteem Rx.Mission is met positief resultaat in gebruik en in beheer genomen.

Het project VP-Upgrade is goed gestart en zit in de fase waarin ook proces-impact wordt aangepakt.

2024-9c: I-vaardig. Vergroten van digitale vaardigheden van medewerkers en organisatie. Zowel generieke vaardigheden als afdelingsspecifieke vaardigheden. De organisatie leren samenwerken via moderne samenwerkingstools en met brandweer tools op straat als LiveOp. Zowel op kantoor als in crisis- en brandweezorg werkzaamheden.

Doel T1

Projectplan Digitaal Vaardig; & Projectplan en ontwerp ICT werkplek.

Stand van zaken

De projectbrieven voor de Nieuwe ICT Werkplek en voor Digibekwaam zijn ontworpen en afgestemd. Beide projecten zijn opgestart.

4.10 Opgave 10: Wij nemen onze maatschappelijke verantwoordelijkheid

De samenleving is in ontwikkeling op de thema's duurzaamheid, sociale veiligheid, gezondheid, diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie, en verandert hierdoor. Wij zetten daarom in op een duurzame, veilige en gezonde organisatie waarin iedereen zich welkom en thuis voelt.

2024-10a: Vaststellen Programma & Plan van Aanpak "Diversiteit, Inclusie, Gelijkwaardigheid (DIG)" en het daarin onderbrengen van het lopende Plan van Aanpak "Sociale Veiligheid".

Doel T1

Nulmeting verwerken, concept-programma DIG opstellen, verdere uitwerking Plan van Aanpak Sociale Veiligheid opstellen en conceptplan van Aanpak DIG opstellen (met focus op 2024 & 2025).



Stand van zaken

Activiteitenplan 2024 voor Sociale veiligheid is opgesteld en geaccordeerd. De eerste activiteiten worden ingepland. Projectbrief DIG is in wording. Rapportage nulmeting is in DT besproken en gedeeld en gedeeld met OR, vervolgstappen worden nu ingezet.

Beleidsstukken zijn een fase verder gebracht. Gedragscode wordt organisatie breed besproken in T2 en T3, klokkenluidersregeling en klachtenregeling worden naar verwachting in T2 vastgesteld.

Communicatiestrategie is opgestart. Ondertekening Charter Diversiteit staat gepland voor T2. Interne vertrouwenspersonen worden momenteel opgeleid en starten in T3 hun werkzaamheden.

Knelpunten: programma wordt door medewerkers van de afdeling POC opgepakt naast regulier werk. Capaciteit is daarom knelpunt, te meer er geen organisatieadviseur deel uitmaakt van het team POC.

Punt van aandacht: bij DT concurreert het thema met de vele andere belangrijke thema's. Echter, SV en DIG zijn essentieel voor een toekomstgerichte en bestendige organisatie. Hier moet voldoende aandacht voor zijn.

2024-10b: Opzetten van het Programma Duurzaamheid/invoering CO2 prestatieladder: in 2026:

- **vermindering CO2 met 30%;**
- **vermindering energieverbruik met 20%;**
- **dienstreizen: vermindering CO2 met 15%.**

Doel T1

Certificering op niveau 3, vacature programmamanager ingevuld, programma-organisatie en -planning duidelijk.

Stand van zaken

- Inplannen gesprekken met duurzaamheidsmanagers van de gemeenten in de veiligheidsregio
- Afronden interne roadshow
- Dumava subsidie aanvragen
- Gas- en elektriciteitsverbruik per kazerne publiceren op Plein16
- Beleid catering lunches uitwerken en goedkeuren
- Knelpunt: capaciteit op vastgoed

4.11 Opgave 11: Wij investeren in onze collega's

Wij vragen veel van onze collega's, zowel in hun dagelijkse werk als bij hun inzet op onze opgaven. Welke functie ze ook vervullen in onze organisatie, we hebben hun talent hard nodig. Daarom investeren we in hun ontwikkeling, hun leiderschap en hun medewerkerschap.

2024-11a: Voortzetting Samen verder: Ontwikkelen van een doelgroepgericht (trainings-) programma voor leidinggevenden en medewerkers met de focus op de P van PIOFACH-taken.



Doel T1

Verkenning opdracht en verwerking in jaarplan en begroting 2025. Evaluatie en komen tot opdracht en middelen/ondersteuning themabijeenkomsten voor leidinggevendenden.

Stand van zaken

Er is een opstart gemaakt op directieniveau met herijking organisatievisie dat de strategische kapstok is voor verdere organisatieontwikkeling en -inrichting en bijpassende principes. Dit zal de strategische handvatten bieden om naar een volgend plateau van volwassenheid te kunnen groeien. De volgende stap in T2 is aan de slag gaan met werkateliers voor doorleving en afronding met leidinggevendenden en medewerkers.

Parallel hieraan is het programma voor leidinggevendenden gestart, waarbij zij meegenomen worden in beleidsthema's en PIOFACH-taken. Een eerste sessie voor leidinggevendenden is door het team van POC verzorgd met als thema 'verzuim'. De aanwezigen waren erg enthousiast over de bijeenkomst, waarin praktische vragen rond verzuim en verzuimbegeleiding werden beantwoord, alsmede meer duidelijkheid is gegeven over eigenaars van taken en verantwoordelijkheden in dit proces. Voor de ploegchefs is een start gegeven aan vergelijkbare themabijeenkomsten.

Punt van aandacht: De communicatie naar de organisatie over deze stappen en hoe deze overkoepelende visie als 'stip op de horizon' zal worden gebruikt, verdient bijzondere aandacht om verbinding te creëren.

2024-11b: Opstellen strategisch personeelsplan (SPP) in relatie tot de vereiste wendbaarheid van de organisatie. Het startpunt is vraag hoe het huidige personeelsbestand er uit ziet, wat de ideale situatie nu zou zijn, wat we in de toekomst nodig hebben versus hoe het er volgens de verwachtingen uitziet en wat we te doen hebben om in de toekomst het juiste/ideale personeelsbestand hebben.

Doel T1

Vorbereiding en afbakening.

Stand van zaken

Binnen Brandweezorg is het project Strategische Personeelsplanning voor de OD24 van start gegaan. In verband met capaciteitsproblemen bij POC beperken we ons op dit moment tot dit onderdeel van de organisatie wat betreft SPP, met als doel ook van dit proces te leren (pilot aanpak) en op basis hiervan SPP in de organisatie verder te kunnen uitrollen (OD vrijwillig). In T2 worden hier vervolgstappen aan gegeven.

4.12 Opgave 12: Wij zijn wendbaar

Genoemde opgaven vragen veel van onze organisatie. We kunnen hier alleen invulling aan geven als onze bedrijfsvoering, werkwijzen en organisatiestructuur hierbij faciliteren, zodat we inzicht hebben in zowel proces als resultaat. Het vraagt om keuzes maken, verbeteren en kunnen veranderen.

Het jaar 2024 zal centraal staan om uit de adhoc en waan van de dag te komen, ondercapaciteit op sommige plekken op te lossen en de cruciale (wettelijke)



verplichtingen en processen goed in te richten en parallel te bouwen aan een toekomstbestendige visie op integrale bedrijfsvoering en besturing met een duidelijke richting en kaders voor een continue ontwikkeling.

2024-12a: Vervolg besturing en bedrijfsvoering op orde. Effect is dat prognose en realisatie van de financiën beter te voorspellen zijn en keuzen en besluitvorming makkelijker te maken zijn. Heeft een nauwe relatie met punt 12b.

Doel T1

Voorverkenning van de opgave.

Stand van zaken

Evaluatie 2325 is opgepakt. In verband met de grote opgave en een te kort aan middelen voor ontwikkeling binnen de besturing en bedrijfsvoering, is een notitie voor een reserve geschreven om middelen te kunnen organiseren voor dit meerjarentraject. Dat betekent niet dat er geen verbeteringen plaatsvinden maar op kleine schaal in 'de lijn'.

Aandachtspunten: momenteel is er een capaciteit/ middelen te kort om een gedegen programma op te kunnen starten. Er is een te zware last bij directeuren door het inspringen bij ontwikkelingen op P&C/ verantwoordingswerkzaamheden. Rolduidelijkheid over scope opgave en ontwikkeling vanuit stafafdelingen is nodig. Het is tot slot noodzakelijk om snel de overkoepelende en integrale opdracht en mandaat uit te werken.

2024-12b: Het opstellen van meerjareninvesteringsplannen materieel, huisvesting en informatiesystemen. Genoemde plannen geven inzicht in de vervangings- en onderhoudsopgaven tot 2030 en zijn belangrijke pijlers onder het financieel management.

Doel T1

Verkenning opdracht en verwerking in jaarplan en begroting 2025 en komen tot een voorstel in DT voor het onderdeel Brandweezorg.

Stand van zaken

Voor wat betreft het taakaccent van de sector Brandweezorg: het MJIP (Meerjareninvesteringsplan) is vastgesteld in het DT. Hiermee zijn bezit, investering en afschrijving voor meerdere jaren inzichtelijk gemaakt. Dit is opgesteld nadat het merendeel van de grootschalige materieelvervangingen is afgerond. Met dit basisdocument kan nu worden gestart met de volgende noodzakelijke stappen in het bedrijfsvoering proces van Brandweezorg. Voor het onderdeel huisvesting: Er is een aanzet gemaakt voor een MJIP Huisvesting. Door knelpunten in de bezetting wordt nog onvoldoende voortgang geboekt. Voor het onderdeel informatiesystemen is inmiddels een meerjarenraming aanwezig.

2024-12c: Het ontvlechten van het bureau GHOR uit de organisatiestructuur van Hecht en invlechten in de organisatiestructuur van de veiligheidsregio op basis van bestuurlijk vastgestelde uitgangspunten.

Doel T1

Vaststellen projectplan.

Stand van zaken

Regelmatig krijgt de stuurgroep een terugkoppeling van de stand van zaken uit de werkgroepen. Vooralsnog lijken alle werkgroepen op schema te liggen en worden knelpunten besproken in de stuurgroep.

2024-12d: Operatie 2325: Integrale samenwerking om het opstellen van de (wettelijk) vereiste P&C-documenten, een goedkeurend oordeel van de accountant op getrouwheid van de jaarrekening en rechtmatigheidsverantwoording 2023 en het zelf(standig) kunnen verantwoorden van rechtmatigheid vanaf 2024 integraal af te stemmen en door middel van (eenhoofdige) leiding, gecoördineerd uit te voeren.

Doel T1:

Wekelijks samenkomen in crisisstructuur (tot 1 april); werkbegroting 2024; jaarplan 2024; kadernota 2025; jaarstukken 2023.

Stand van zaken

Project is afgerond. directeur bedrijfsvoering gevraagd om evaluatie te doen, om daarna te komen met overkoepelend meerjarenplan voor besturing en bedrijfsvoering (12a).

5 Financiële paragraaf

5.1 Rekeningresultaat

In de begroting van 2024 (lasten begroot op € 69.7 mln.) is geen rekening gehouden met de kosten die de VRHM ook dit jaar maakt voor de crisishulpverleningslocatie(s) COA en 1e opvang ontheemden Oekraïne. Deze bedroegen in 2023 totaal € 14,5 mln. Ook in 2024 houdt de VRHM rekening met deze (omvang van) kosten. Deze kosten worden vergoed door het COA en het ministerie van Justitie en Veiligheid. Conform afspraak met veiligheidsregio's en COA brengt de VRHM ook in 2024 coördinatiekosten bij het COA in rekening op basis van het overheadpercentage als opgenomen in de Programmabegroting 2024. Dit zijn incidentele baten.

In de Financiële kaderstelling voor 2024 is 3,9% opgenomen voor beloning werknemers voor 2024 zelf (zonder nacalculatie). Door de WVS is gecommuniceerd dat op 10 mei de vakcentrales en werkgevers mondeling overeenstemming hebben bereikt over de definitieve tekst van het onderhandelingsresultaat, alleen is dit (nog) niet gecommuniceerd. Er is (was?) sprake (looptijd vanaf 1 mei 2024) van een loonsverhoging voor kantoor- en brandweerberoepspersoneel van 6,4%, een substantieel verschil met de financiële kaderstelling.

Voor het financieren van de aanschaf van veel brandweermaterieel, de nieuwbouw van de brandweerkazerne aan de Schipholweg in Leiden en de verbouwing van het (Hoofd)kantoor Leiden Zuid, zijn in 2023 langlopende leningen aangetrokken voor een totaalbedrag van € 35,0 mln. Dit leidt in 2024 tot extra rentekosten van € 1,2 mln.

De verwachting is dat bovengenoemde (structurele) lastenverhogingen deels kunnen worden opgevangen door incidentele baten (o.a. vergoeding coördinatiekosten COA, verkoop vervangen brandweermaterieel), loon- en prijsbijstelling BDuR en wellicht onderuitputting extra BDuR. Of dit ook volledig mogelijk is, is op dit moment nog onzeker.

5.2 Investerings

De volgende investeringen zijn door de VRHM goedgekeurd, passend binnen het door het Bestuur beschikbaar gesteld krediet voor 2024:

- Inrichtingsvoorstel Warme Logistiek (betreft logistiek van ademlucht, schone kleding, strategische voorraad, catering en toiletvoorziening en BOS-aanhanger (Benzine, Olie en Smeermiddelen), investering € 2.7 mln. Dit betreft deels een vervangingsinvestering, maar ook een investering in schoon werken (o.a. extra bluspakken) en verduurzaming (o.a. elektrische logistieke vrachtwagens).
- De vervanging van de luchtbehandelingskast en het uitvoeren van hydraulische aanpassingen aan de koelmachines van Leiden Zuid, investering € 230.000.
- Gunning nieuwe hulpverleningsvoertuigen voor drie specialistische hulpverleningsteams, investering € 3,1 mln. Dit betreft een vervangingsinvestering, waarbij we bij teruggaan van vier naar drie om budgettaire redenen (incl. nieuwe visie op THV) en waarbij we bij logistiek ook voor het eerst elektrische vrachtwagens gaan bestellen in verband met verduurzaming.
- De omgevingsvergunning is verleend voor het realiseren van een nieuwe brandweerkazerne van Driebruggen. Op dit besluit is bezwaar gemaakt. Werkzaamheden zijn opgestart voor dit project, waarmee opstartkosten zijn gemoeid, maar nog geen omkeerbare bouwwerkzaamheden. De investering bedraagt € 1.8 mln.
- Het renoveren van de keuken voor de 24 uursdienst op kazerne Gouda á € 50.000.

5.3 Aandachtspunten en risico's

De volgende risico's vragen aandacht van het bestuur

Nieuwe beoordeling arbeidsrelaties met flexibele samenwerkingsvormen binnen Brandweezorg (Vakbekwaamheid)

De uitspraak in het arrest Deliveroo is van betekenis voor een nieuwe beoordeling van de arbeidsrelaties die de VRHM heeft met de flexibele samenwerkingsvormen (poule van oefenstaf) die worden ingezet ten dienste van vakbekwaamheidsactiviteiten binnen Brandweezorg. Kwalificeert deze poule van oefenstaf zich als zelfstandigen, de huidige situatie, of als werknemers op basis van een arbeidsovereenkomst? De VRHM dient juridisch en fiscaal te toetsen of sprake is van een arbeidsovereenkomst. Als werknemers hebben zij daardoor ook recht op de bescherming van het Nederlandse arbeidsrecht en sociale zekerheidssysteem. Dit vraagstuk speelt bij alle brandweren in Nederland.

Ten dienste van vakbekwaamheid wordt ruim 16.000 uur flexibele arbeid per jaar ingehuurd voor het aanbieden van het vakbekwaamheidsprogramma, voor het overgrote deel via ZZP-constructies of IB47 betalingen. Het her-beoordelen van de arbeidsrelatie kan niet alleen arbeidsrechtelijk, maar ook fiscaal en financieel grote gevolgen hebben. Afhankelijk van de uitkomsten kan het ook voor de continuïteit en kwaliteit van het vakbekwaamheidsprogramma grote gevolgen hebben. In het project 'Vormgeven toekomstbestendige Vakbekwaamheid' wordt onderzocht welke oplossingsrichtingen er zijn en welke mogelijke (financiële) consequenties hieraan verbonden zijn.

Beschikbaarheid financiële middelen voor nieuwe ontwikkelingen

Met de financiële kaders die als uitgangspunt zijn opgenomen in de kadernota is het going concern van de veiligheidsregio gedekt. Er zijn echter geen additionele structurele financiële middelen beschikbaar voor nieuwe ontwikkelingen die op grond van het Regionaal Beleidsplan 2024-2027 wel noodzakelijk worden geacht. Zoals eerder geschetst is noodzakelijk om de veiligheidsregio zodanig toe te rusten dat zij haar continuïteit kan borgen, 'bij de tijd' kan blijven, en zich kan voorbereiden op 'de nieuwe tijd' en in de toekomst kan meebewegen en ontwikkelen. De opgaven uit het beleidsplan vragen, naast het blijven uitvoeren van de bestaande taken, om een groot verandervermogen. Voor de uitwerking van onze opgaven in het huidige beleidsplan zijn, op voorhand, geen extra financiële middelen ter beschikking gesteld. De huidige organisatie zal slechts beperkt in staat zijn om structureel invulling te geven aan de nieuwe opgaven. De nieuwe opgaven vragen daarom om extra uitgaven. Voor de uitvoering van het beleidsplan worden, binnen de reguliere begrotingscyclus, uitgewerkte voorstellen voorgelegd aan het bestuur.

Toekomstbestendige vakbekwaamheid

De huidige structurele middelen voor Vakbekwaamheid Brandweer zijn niet voldoende om zowel te voldoen aan de huidige opleidingsnoodzaak als de oefenbehoefte en biedt daarnaast onvoldoende ruimte om onze brandweermensen voldoende voor te bereiden op de nieuwe incident- en crisistypen als gevolg van o.a. verdichting/meervoudig ruimtegebruik, elektrificering van de samenleving, etc. Hierdoor zijn er zorgen om nu en in de toekomst te kunnen blijven voorzien in voldoende en opgeleide brandweermensen.

Het niet kunnen voldoen aan het bovenstaande leidt tot zorgen en ontevredenheid bij onze vrijwilligers en beroepskrachten. Dit blijkt o.a. uit het landelijke en regionale belevingsonderzoek onder repressieve brandweermensen. Daarnaast zet dit op middellange termijn de paraatheid onder druk. Daarom zal worden voorgesteld om in 2024 en 2025 incidentele middelen ter beschikking te stellen om het huidige vakbekwaamheidsprogramma te verbreden en een aanzet te maken voor de route naar kwalitatieve

blijvende en aantoonbare vakbekwaamheid. Deze incidentele middelen zullen in eerste instantie gevonden moeten worden binnen de eigen begroting c.q. het rekeningresultaat. Voor een structurele oplossing zal, conform de afgesproken werkwijze, tijdig een voorstel worden voorgelegd aan het bestuur.

Huisvesting

Ook de komende jaren staat de nieuwbouw en verbouwing van een aantal kazernes gepland of zijn onderzoeken hierna gestart. Nieuwbouw is meestal op initiatief van gemeenten, om zo gebiedsontwikkeling mogelijk te maken. Op basis van eerdere ervaringen is duidelijk dat nieuwbouw en verbouwing leiden tot forse structurele meerkosten voor de veiligheidsregio. Dekking van deze extra exploitatiekosten in de komende beleidsplanperiode zijn niet (Kadernota 2024) toegekend. Dit betekent dat per nieuwbouw- of verbouw van een kazerne een separaat bestuursbesluit wordt gevraagd, met aanvullende financiering (verhoging gemeentelijke bijdrage).

Bedrijfsvoering op orde

Met het oog op de snelle veranderingen in de wereld om ons heen willen we er zeker van zijn dat we onze beperkte capaciteit en middelen investeren in de goede dingen. De ontwikkelingen in de samenleving en de voorliggende opgaven uit het beleidsplan vragen een wendbare organisatie. We kunnen hier alleen invulling aan geven als onze bedrijfsvoering, werkwijzen en organisatiestructuur hierbij faciliteren, zodat we inzicht hebben in zowel proces als resultaat. Het vraagt om keuzes maken, verbeteren en kunnen veranderen. Dit vereist efficiënte en effectieve bedrijfsvoeringsprocessen, om effectief te kunnen reageren op de onvoorspelbare complexiteit en dynamiek. Hierbij is een aantal zorgpunten te benoemen. Op het gebied van personeelsmanagement is de schaarste op de arbeidsmarkt een grote zorg om voldoende personeel van het gewenste kwaliteitsniveau aan te kunnen trekken. Binnen informatiemanagement wordt steeds meer samengewerkt, waarbij informatieveiligheid altijd een aandachtspunt is.