

1. Samenvatting voorstel

Drie keer per jaar wordt de voortgang van het jaarplan, als afgeleide van het Regionaal Beleidsplan VRHM 2024-2027 en de bijbehorende Programmabegroting, in beeld gebracht. De nu voorliggende rapportage is de eerste van dit jaar en omvat de beleidsmatige verantwoording over het eerste tertiaal van het jaar 2025.

2. Algemeen

Onderwerp:	T1-rapportage 2025	Opgesteld door:	VRHM Strategie en Beleid M. Beets
		Afgestemd met:	VRHM Strategie en Beleid W. Pos
Voorstel t.b.v. vergadering:	Algemeen Bestuur	Datum	3 juli 2025
Agendapunt:	10.	Bijlage(n):	1
Portefeuille:	P. Heijkoop (DB) H. Zuidijk (VD)	Status:	Besluitvormend

3. Besluit

Het Algemeen Bestuur besluit:

1. Kennis te nemen van de T1-rapportage 2025.

4. Toelichting op het besluit

4.1 Inleiding

Inleiding

Deze tertiaalrapportage geeft een blik op de stand van zaken bij de Veiligheidsregio Hollands Midden (VRHM) over de eerste vier maanden (T1) van 2025. In deze vier maanden zijn veel verschillende zaken gepasseerd: het proces van financiële kaderstelling kreeg een voorlopige uitkomst met de vaststelling van de Kadernota 2026 VRHM door het algemeen bestuur (AB). Ook vond in dit tertiaal een AB-themasessie plaats over weerbaarheid, ingegeven door militaire en hybride dreigingen. Waar enerzijds het gesprek over de financiële ruimte net (voorlopig) is afgerond, steekt anderzijds een nieuw thema de kop op: de weerbare samenleving. In dit tijdsgewricht hebben reguliere werkzaamheden echter ook doorgang te vinden. Door VRHM is ook in dit eerste tertiaal gewerkt aan de doelen uit het Regionaal Beleidsplan (RBP) 2024-2027. Om een duidelijk overzicht te creëren wordt elk jaar een jaarplan opgesteld, waarbij gekeken wordt wat er komend jaar opgepakt gaat worden en wat hiervoor nodig is. Om inzicht te geven in de voortgang van de te behalen doelen uit het jaarplan 2025 en de realisatie daarvan is deze T1-rapportage opgesteld.

Doel

Het is belangrijk om inzicht te hebben en houden in de doelen waaraan wordt gewerkt gedurende het jaar. Dit inzicht wordt verzameld door middel van tussentijdse rapportages. Deze informatie kan vervolgens worden gebruikt om tijdens het jaar bij te sturen op de uitvoering van de verschillende onderdelen uit het jaarplan: bijstelling van gestelde doelen, herijking van prioriteiten en een andere inzet van beschikbare capaciteit en middelen.

Opbouw

Deze T1-rapportage bestaat uit de beleidsmatige verantwoording op de opgaven uit het beleidsplan. Hierbij wordt zowel ingegaan op de wettelijke taken (going- en growing concern) als de 28 activiteiten uit het jaarplan 2025 (als uitwerking van de ontwikkelopgaven uit het RBP). Tot slot bevat deze rapportage een financiële paragraaf, met daarin de realisatie tot en met T1 en de prognose voor 2025.

T1 in het kort

In de voorliggende T1-rapportage is te zien dat twee derde van alle activiteiten conform planning verlopen (zie ook de tabel met toelichting op de activiteiten uit het jaarplan 2025). De Geneeskundige Hulpverleningsorganisatie in de regio (GHOR) is succesvol geland binnen VRHM en heeft goede voortgang geboekt binnen het meerjarig 'werkplan' zorgrisicoprofiel. Maar ook binnen de uitvoering van het meerjarenplan natuurbranden hebben de sectoren Risico- en Crisisbeheersing en Brandweerzorg samen, beide vanuit hun eigen taakaccent, mooie producten opgeleverd die binnenkort ter advies worden voorgelegd aan de lijn. Daarnaast is het project 'Implementatie verbeteren evaluatieprotocol brandweer' succesvol afgerond en overgedragen aan de lijnorganisatie en is het Security Operations Center (SOC) ingebed in operationele processen, is de formatie gevuld en daarmee operationeel. Ook is er, met de komst van drie nieuwe informatiespecialisten, een integraal datateam opgezet. Op een aantal dossiers is de voortgang moeizaam.

Strategisch vooruitkijken

- *Tijdig bijsturen en prioriteren* blijven aandachtspunten, zo blijkt uit de eerste resultaten op de jaarplanactiviteiten van 2025. Bij de meeste activiteiten die in deze T1-rapportage op geel (aandachtspunt) staan is het niet halen van de initiële planning de oorzaak.
- De veiligheidsregio bevindt zich in een fase waarin het lastig blijkt met de huidige capaciteit de gestelde doelen te halen. Vanwege openstaande vacatures komt het bestaande werk op minder schouders terecht, wat ook effect heeft op de besteding van het personeelsbudget. Anderzijds is het tijdelijk toevoegen van extra capaciteit (door middel van vacature-invulling en inhuur) niet altijd mogelijk vanwege het beperkte absorptievermogen van de organisatie, en omdat de taakstelling per 1 januari 2026 zijn schaduw reeds vooruitwerpt. Als gevolg hiervan zal enerzijds het ambitieniveau moeten worden bijgesteld en anderzijds een positief rekeningresultaat over 2025 in ordegrootte €1 mln. te verwachten zijn. Dit zal vanaf 2026 echter anders zijn, omdat vanaf dat jaar afschrijvingslasten als gevolg van grootschalige materiaalvervangingen zullen terugkomen.

Werkgeverschap

- *Te hoge ambitie:* De huidige ambitie moet worden bijgesteld om dit beter in lijn te brengen met de beschikbare capaciteit.
- *Verdringing van werkzaamheden:* De organisatie heeft nog te groeien in het planmatig werken. Dat blijkt bij meerdere projecten uit een onderschatting van de benodigde tijd, waardoor de initiële planning niet gehaald wordt en andere werkzaamheden in het gedrang komen.
- *Operationele belasting:* De inzet van medewerkers in de rol van piketfunctionaris gaat ten koste van de beschikbare beleids- en ontwikkelcapaciteit.

4.2 Beleidsmatige stand van zaken

Algemeen

VRHM-breed hebben er in 2024 enkele ontwikkelingen gespeeld die extra capaciteit en middelen vroegen van alle sectoren. Twee ontwikkelingen lopen door in 2025: het versnellingsplan F&C en de NAVO-top. Bij het opstellen van het nieuwe jaarplan 2025 is hiermee zoveel mogelijk rekening gehouden. Echter, de volledige impact en consequenties (ook op de going- en gording concern)

waren op dat moment nog niet volledig te overzien, zodat er ook in 2025 ruimte moet zijn voor bijsturing en prioritering.

- *Financiële kaderstelling:* in de vergadering van het algemeen bestuur van 20 februari 2025 is de Kadernota 2026 vastgesteld, die als input heeft gediend voor het opstellen van de ontwerp-Programmabegroting VRHM 2026. Deze ligt op dit moment ter zienswijze bij gemeenteraden. Pas na vaststelling van de Programmabegroting 2026, geagendeerd voor de vergadering van het algemeen bestuur op 11 september 2025, is de impact van de financiële kaderstelling definitief bekend.
- *Versnellingsplan Finance & Control (F&C):* het traject versnellingsplan F&C kent een verder vervolg in 2025. Er is een Tijdelijke werkorganisatie (TWO) F&C ingericht waarin de afdelingen Financiën en Planning & Control zijn samengebracht en meerdere inhoudelijke vervolgtrajecten worden opgepakt (onder andere doorontwikkeling rapportages, P&C cyclus en verplichtingenadministratie).
- *Weerbaar en wendbaar:* De wereld om ons heen verandert snel. Gezien de huidige ontwikkelingen in de samenleving en de geopolitieke dreigingen is vandaag de dag niet alleen het versterken van de maatschappelijke weerbaarheid, maar ook die van de eigen organisatie een belangrijke opgave. Dit vraagt dat VRHM bij uitstek wendbaar en adaptief is om de mogelijke nieuwe taken en daarbij horende financiële middelen goed in te zetten. Dit blijft een aandachtspunt, waarbij aandacht voor kritische processen en de rol van de veiligheidsregio in een veranderende wereld prioriteit zullen moeten krijgen.
- *NAVO-top 2025:* Op 24 en 25 juni 2025 vindt de NAVO-top plaats in Den Haag. In 2024 is een projectgroep geformeerd, met daarin alle kolommen vertegenwoordigd, om hierop voorbereid te zijn. Ook dit jaar vraagt dit extra capaciteit in de operationele voorbereiding en tijdens de top. Het is een dynamisch traject dat vraagt om ruimte voor wendbaarheid, zowel vanuit de mono- als de multidisciplinaire voorbereiding.

Going- en growing concern

VRHM is in belangrijke mate een uitvoeringsorganisatie. De capaciteit en middelen zijn grotendeels gericht op het dagelijks werk. In onderstaande alinea's wordt teruggeblikt op de uitvoering van de wettelijke taakvelden van VRHM voor de afgelopen T1 periode: de going concern en de doorontwikkeling daarvan (growing concern).

Meldkamerfunctie

In T1 zijn door de meldkamer de operationele voorbereidingen getroffen voor de NAVO-top. Mede in dit kader is, op basis van een landelijke bedrijfsimpactanalyse (BIA) voor de meldkamers, de bedrijfscontinuïteit verder opgepakt. Samen met de Landelijke Meldkamer Samenwerking (LMS) zijn de problemen (zoals ervaren tijdens de afgelopen jaarwisseling) met het landelijke radiobedienings- en alarmeringssysteem eOCS opgepakt. Ook is er een start gemaakt met het opstellen van een meerjarenbeleidsplan 2025-2028. In verband met het aanstaande vertrek van de heer C. Visser (burgemeester van Katwijk / DB-lid VRHM) is het voorzitterschap van het Bestuurlijk Afstemmingsoverleg (BAO) van de meldkamer overgenomen door mevrouw A. Heijstee (burgemeester Kaag en Braassem / DB-lid VRHM).

Brandweezorg

T1 heeft binnen de sector Brandweezorg in het teken gestaan van het verbeteren van de bedrijfsvoering. Een vraag die hierbij nog beantwoord dient te worden is welke invloed pikettaken hebben op de formatie. Daarnaast stonden de afgelopen jaren in het teken van grote materieelvervangingen en daarbij zijn mooie lessen geleerd. Het is nu tijd om deze lessen te beschouwen en te borgen in de bedrijfsvoering.

Door ombuigingen binnen de organisatie is de noodzakelijke uitbreiding van middelen vanaf 2026 structureel geworden, waardoor incidentele oplossingen structureel gemaakt kunnen worden. In T2 kan dan ook verder gekeken worden naar de doorontwikkeling van Vakbekwaamheid. Ook wordt er de komende periode een start gemaakt met het onderwerp 'verdichting'. Wat zijn de gevolgen voor de brandweer en hoe raakt dit ons operationele proces? Het gaat hierbij om hoogtebouw, dieptebouw en multifunctioneel ruimtegebruik.

In T1 is er ook een aantal knel- en aandachtspunten gesignaleerd. Er zal moeten worden geprioriteerd in beleid en projecten, maar ook bij de meer uitvoerende taken. Binnen Brandweezorg gaat veel tijd en aandacht naar het reguliere proces en is er minder capaciteit beschikbaar voor doorontwikkeling; dit geldt voor innovatie, procesorganisatie en borging van standaardprocessen. In T2 dienen dan ook duidelijke prioriteiten te worden gesteld om doorontwikkeling mogelijk te maken.

Risico- en crisisbeheersing (RCB)

T1 heeft bij de sector Risico- en Crisisbeheersing in het teken gestaan van verandering: vanaf 1 januari 2025 zijn de afdelingen Geneeskundige Hulpverleningsorganisatie in de regio (GHOR) en Bevolkingszorg en Gemeentelijke Crisisbeheersing (BGC) onderdeel geworden van de sector én is een nieuwe directeur geworven. De huidige vertrekt medio dit jaar. De afdelingsmanager GHOR was al enige tijd aangehaakt bij het managementteam en per 1 juni 2025 starten zowel de nieuwe afdelingsmanager BGC als de nieuwe directeur Risico- en Crisisbeheersing.

Voor Risicobeheersing is in T1 met in- en externe betrokkenen een traject gestart om de ambitie te herijken voor de toekomst (Toekomstbestendige Risicobeheersing). Dit wordt opgepakt naast het verzorgen van het reguliere werkaanbod op het gebied van toezicht en advisering. Het concept hiervoor wordt uitgewerkt en is medio 2025 gereed, waarna risicogericht werken vorm zal krijgen langs de zes sporen van beïnvloeding die hiervoor landelijk zijn uitgewerkt. In T1 is een aantal mijlpalen bereikt: medio april is de nieuwe brandgevaarstand geopend waarmee het thema (brand)veilig leven op een interactieve manier onder de aandacht kan worden gebracht tijdens veiligheids- of open dagen in de regio. Ook is de website nagenoeg gereed die gemeenten en organisatoren voor wat betreft evenementen moet gaan ondersteunen en ook is er een aantal kennissessies gehouden voor vergunningverleners.

Binnen het domein van Crisisbeheersing heeft, naast het verzorgen van het reguliere werkaanbod, de T1 vooral in het teken gestaan van het starten en ontwikkelen van het Veiligheidsinformatieknooppunt (VIK), de voorbereiding op de NAVO-top en heeft het thema weerbaarheid en veerkracht veel aandacht gekregen. Op dit laatste onderdeel is in januari 2025 een minisymposium georganiseerd en heeft een thematische bespreking in het algemeen bestuur op 10 april plaatsgevonden. Er wordt momenteel gewerkt aan het vervolgtraject.

Vanuit de afdeling Risicoduiding is, naast de reguliere werkzaamheden, gestart met het project dat eind 2026 moet leiden tot de vaststelling van een nieuw/herijkt Regionaal Risicoprofiel, het Regionaal Risicoprofiel 2027-2030.

Aandachtspunten voor de komende periode zijn onder andere de borging en verdere ontwikkeling van het VIK, hierin wordt samen opgetrokken met de Veiligheidsregio Haaglanden. In de overgang van de projectfase naar borging in de reguliere structuur is het belangrijk voldoende capaciteit in beide regio's beschikbaar te hebben en te blijven sturen op de verdere ontwikkeling.

Bevolkingszorg en gemeentelijke crisisbeheersing (BGC)

In T1 is invulling gegeven aan drie belangrijke besluiten vanuit de T3 in 2024: per 1 januari is Hans Démoed aangesteld als Coördinerend Functionaris (CF), de naamswijziging van Bureau

Gemeentelijke Crisisbeheersing naar Afdeling Bevolkingszorg en Gemeentelijke Crisisbeheersing is doorgevoerd en de aanschaf van de piketvoertuigen Ovd-Bz is voorbereid (voertuigen worden half juni besteld).

Verder is het vakbekwaamheidsprogramma geprofessionaliseerd. De laatste leerlijnen zijn geïmplementeerd, waardoor er nu voor alle crisisfunctionarissen (zowel hard en zacht piket) een leerlijn is. Ook is er, ten opzichte van 2024, een vernieuwde studiegids met daarin meer verdieping en samenwerking met de ambtenaren crisisbeheersing (ACB'ers) én er is een faculteit crisiscommunicatie in oprichting. In het algemeen bestuur van 5 december 2024 is besloten dat de (loco)burgemeesters door de GMK naast de pager ook via iTel Alert worden gealarmeerd (evaluatie vindt plaats in 2026). Tijdens de implementatie is echter binnen 11 gemeenten gekozen voor een maatwerkoplossing; de bestuurder wordt via de ACB-er óf Ovd-Bz gealarmeerd en niet via pager of iTel.

De aankomende periode ligt de focus op de aanschaf en de verdere implementatie van de piketvoertuigen. Vakbekwaamheid wordt verder geprofessionaliseerd en in verband met de start van de nieuwe afdelingsmanager op 1 juni dient er ook tijd geïnvesteerd te worden in de opbouw van de afdeling. Zowel de nieuwe afdelingsmanager als de nieuwe coördinerend functionaris zijn voornemens om later dit jaar een kennismakingsronde te maken langs de burgemeesters, gemeentesecretarissen en ambtenaren crisisbeheersing.

Geneeskundige Hulpverleningsorganisatie in de regio (GHOR)

In T1 is de GHOR succesvol geland binnen VRHM. De start van dit jaar stond in het teken van het vinden van de weg in de bedrijfsvoering van VRHM, in het teken van de NAVO-top maar ook de doorontwikkeling van evenementenadvisering. De de-escalatieladder is geïntroduceerd en zal tijdens de Leiden Marathon (11 mei 2025) voor het eerst worden ingezet. Het doel van de de-escalatieladder is om bij een te hoge zorgvraag de zorg niet op te schalen, maar het evenement af te schalen. Na de marathon wordt deze procedure geëvalueerd en de implementatie ervan verder vorm gegeven. In de afgelopen periode is tevens bepaald hoe de GHOR de opgelegde taakstelling wil gaan opvangen en zijn de eerste voorbereidingen gestart. Het convenant tussen Hecht en VRHM bevindt zich in de afrondende fase en wordt op 3 juli aan het algemeen bestuur voorgelegd. Vacatures die eind 2024 nog openstonden zijn opgevuld dus formatief is de GHOR weer op sterkte.

Tot eind juni zal de focus van de GHOR steeds meer gaan liggen bij de NAVO-top en wat dit voor de zorgcontinuïteit in de regio zal gaan betekenen. Daarna komt de focus te liggen op de ICT-integratie van de GHOR binnen VRHM en wordt ook het evenementenadviseringsproces weer verder opgepakt. Het voorstel wordt om, naast A-reguliere evenementen, ook B-reguliere evenementen te voorzien van een standaardadvies in plaats van maatwerkadvies. Op deze manier wordt capaciteit vrijgemaakt voor het adviseren op evenementen met een geneeskundig hoog risicoprofiel.

Bedrijfsvoering

De organisatie bevindt zich in ontwikkeling naar een wendbare, weerbare, duurzame, sociaal veilige en aantrekkelijke organisatie (zie ontwikkelopgaven 9 tot en met 12 uit het Regionaal Beleidsplan 2024-2027). Dit is een grote uitdaging, zeker omdat de basis van de bedrijfsvoering op onderdelen nog niet op orde is en niet optimaal is ingericht om dit goed te kunnen faciliteren. In aanloop naar de Kadernota 2026 is daarom besloten deze ontwikkeling deels te vertragen, om in 2025 tijd en ruimte te creëren de bedrijfsvoering beter te organiseren en klaar te maken voor deze ontwikkelingen naar de toekomst.

In T1 zijn in dit licht de volgende activiteiten verricht op het gebied van sectorontwikkeling: er is een planning gemaakt om dit jaar tot een gedragen visie bedrijfsvoering voor VRHM, een toekomstbestendige inrichting van de sector Bedrijfsvoering en een ontwikkelplan voor de

bedrijfsvoering te komen. Tevens is de Tijdelijke Werk Organisatie (TWO) Finance & Control (samenvoeging afdelingen Financiën en Planning & Control) opgestart om een nieuwe samenwerkingsvorm uit te proberen. Er zijn stappen gezet in de governance om beter te sturen op strategische onderwerpen, zoals overleg over het huisvestingsportfolio, de interne controle en om verdere invulling geven aan het sturen op organisatieontwikkeling en projectportfoliomanagement op managementteam- en directieniveau. Ook staan er vacatures uit voor een aantal sleutelfunctionarissen als een concerncontroller en manager Facilitaire Zaken (nu interim ingevuld). Deze externe inhuur is soms een bewuste keuze, bijvoorbeeld om iets nieuws van de grond te krijgen of tijdelijk aan te jagen. Daarnaast huren we ook in door gebrek aan expertise in de organisatie of door vacatures die we niet ingevuld krijgen. Momenteel wordt gewerkt aan een inrichtingsplan bij de sector Bedrijfsvoering om capaciteitsvraagstukken op te lossen. Tevens worden met behulp van een wervingsbureau vacatures ingevuld. Ook het managementteam Bedrijfsvoering zet goede stappen in (kortcyclisch) plannen om de juiste prioriteiten met elkaar te kunnen vaststellen.

Voorts is er hard gewerkt om inhoudelijke bedrijfsvoeringsthema's naar een strategisch niveau te tillen. Denk hierbij aan de doorontwikkeling op de organisatievisie VRHM en de gedragscode. Deze thema's geven richting voor verdere ontwikkeling binnen de organisatie. De verdere planning dit jaar brengt uiteindelijk een inrichtingsplan bedrijfsvoering en een overkoepelende ontwikkelaanpak voor de bedrijfsvoering. Parallel zal ook blijvend ingezet worden op het verder in orde brengen van de basis, zoals het oppakken van achterstalligheid op het terrein van Finance & Control, en het opleveren van het strategisch huisvestingsplan, het continueren van de ondersteuning van de leidinggevenden in het goed uitvoeren van hun PIOFACH-taken en leiderschapsontwikkeling. Verder zal de interne dienstverlening versterkt worden op het gebied van het faciliteren van organisatieontwikkeling en project- en portfoliomanagement. De goede volwassenheid van informatievoorziening wordt ingezet om het informatiegestuurd- en wendbaar procesgericht werken verder aan te jagen. Ook is een goede start gemaakt met het strategisch personeelsplan voor de sector, dat gaat helpen bij het inrichtingsplan Bedrijfsvoering.

Een belangrijke opgave is ook dat de financiële taakstelling voorbereid zal gaan worden om per 2026 geïmplementeerd en gemonitord te kunnen worden.

Een blijvend aandachtspunt voor de sector Bedrijfsvoering is dat niet alleen de processen, maar ook, of vooral, de veranderkundige kant de benodigde aandacht in de organisatie krijgt. Ten algemene vragen goede planning en prioritering nog de nodige aandacht. De organisatieambitie is groter dan Bedrijfsvoering in deze fase kan faciliteren. Goede afstemming en prioritering -vertragen om daarna weer te kunnen versnellen- en rolduidelijkheid zijn verbeterpunten die inmiddels wel worden opgepakt.

Ontwikkelopgaven RBP 2024-2027: activiteiten jaarplan 2025

In onderstaande tabel is een overzicht gegeven van de behaalde resultaten per activiteit uit het jaarplan 2025, met het beoogd resultaat. Daarbij is het resultaat in vier categorieën (groen, oranje, rood en grijs) ingedeeld:

Conform planning
Aandachtspunt
Knelpunt

Ontwikkelopgave uit RBP 2024-2027	Activiteit Jaarplan 2025 + toelichting op voortgang	Stand van zaken T1
1. Wij hebben positie in het omgevingsrecht	1a. Monitoren en analyseren aanvragen en adviezen onder het nieuwe omgevingsrecht Een overzicht en analyse van de aanvragen en adviezen rondom de Omgevingswet, inclusief eventuele aanpassingen van het adviesproces.	
	1b. Voorbereiding implementatie risicogericht adviseren Een plan van aanpak voor het project Doelgerichte Brandveiligheid (gereed Q1-2025) en een meerjarenplan Doelgerichte Brandveiligheid (Risicogericht adviseren) (gereed Q3-2025). Aandachtspunt: tijdelijk opgeschort omdat risicogericht adviseren een uitwerking is van Toekomstbestendige Risicobeheersing (oplevering medio 2025).	
2. Wij werken risicogericht	2a. Opvolgen geven aan het meerjarig 'werkplan' zorgrisicoprofiel Met de geneeskundige keten (beter) voorbereid te zijn op incidenten, rampen en crises om zo de continuïteit van zorg te waarborgen.	
	2b. Verbeteren cyclisch risicomanagement In 2025 worden concrete werkafspraken gemaakt met de betrokken afdelingen om cyclisch risicomanagement stapsgewijs binnen VRHM te implementeren en een onderdeel te maken van de dagelijkse praktijk. Aandachtspunt: gepauzeerd in afwachting van de visie van de nieuwe directeur Risico- en Crisisbeheersing op dit onderwerp.	
	2c. Vormgeven relatie tussen preventieve en repressieve zijde brandweerproces & opstellen brandweerrisicoprofiel op operationeel niveau De eerste fase is het in kaart brengen van de repressieve zijde. Als pilot wordt er voor drie kazernes een zogenaamd kazerneprofiel gemaakt. Deze pilot dient als format voor het op te stellen brandweerrisicoprofiel en wordt in de eerste helft van 2025 afgerond. Indien blijkt dat de pilot succesvol is wordt deze doorgezet (eventueel zelfs in 2026). Er vindt besluitvorming over de vervolgfase plaats én borging en implementatie in de staande organisatie (indien de pilot slaagt). Aandachtspunt: er is geprioriteerd op de going-concern.	
3. Wij zetten ons in voor de zelfredzaamheid van inwoners	3a. Opstellen uitvoeringsplan visie zelf- en samenredzaamheid ter versterking van de bredere opgave van een veerkrachtige samenleving	

	VRHM heeft een effectief crisisresponsen netwerk waarbij we bestaande en nieuwe doelgroepen faciliteren en activeren. Om deze activiteiten te versterken wordt aangesloten bij relevante initiatieven en regiogrensoverschrijdende samenwerking (zie ook opgave 8a (netwerkmanagement)) en wordt planvorming ontwikkeld, gericht op het versterken van zelf- en samenredzaamheid. Naast netwerken en planvorming vormt risicocommunicatie, middels gerichte positieve gedragsinterventies, een essentiële pijler. De combinatie van netwerkmanagement, communicatie en gedragsinterventies, planvorming maar ook praktische tools, nadere verkenningen en inzet op de eigen continuïteit vormen de basis voor een meerjaren uitvoeringsplan waarin wordt gewerkt aan het verhogen van de weerbaarheid en veerkracht in de Veiligheidsregio Hollands Midden. Aandachtspunt: <i>vaststellen van de visie is vertraagd vanwege de lopende (landelijke) zoektocht naar weerbaarheid binnen de samenleving, in de uitvoering worden wel stappen gezet.</i>	
4. Wij hebben tactieken en technieken die passen bij nieuwe uitdagingen	4a. Start uitvoering meerjarenplan natuurbranden Plan van aanpak gebiedsgerichte aanpak duingebied en 'Overige Natura 2000 gebieden' (zodra de RIN voor deze gebieden is opgesteld) en Risicoanalyse Nieuwkoopse plassen & De Haeck en Broekvelden, Vettenbroek & Polder Stein. Daarnaast onder andere het implementeren van omgevingsplanregels, het opstellen van een plan van aanpak Informatie gestuurd werken (GIS informatie vanuit de bron implementeren in ons systeem), uitbreiding van SKID-units, vervanging huidige voertuigen en een bijdrage leveren aan de ontwikkeling van landelijke les- en leerstof. Aandachtspunt: <i>prognose en realisatie op één vraagstuk té optimistisch ingeschat.</i>	
	4b. Onderzoeken wat de gevolgen zijn van verdichting In 2025 is de probleemanalyse van de effecten van verdichting op de repressieve brandbestrijding gereed.	
5. Wij hebben vakbekwame brandweer-collega's	5a. Opstellen programma toekomstbestendige vakbekwaamheid brandweer Een programma-/projectplan, een resultaatbeschrijving aantoonbare vakbekwaamheid en een meerjarenimplementatieplan aantoonbare vakbekwaamheid. Het uitvoeringsniveau is afhankelijk van de financiële keuzes bij de programmabegroting 2026 in februari 2025. Aandachtspunt: <i>initiële planning niet behaald vanwege andere prioritering, ondersteuning is ingeroepen.</i>	
	5b. Implementatie verbeteren evaluatieprotocol brandweer In 2025 zijn de evaluatoren opgeleid en is het eerder vastgestelde proces geïmplementeerd.	
6. Wij zijn en blijven paraat	6a. Aanbesteding alarmeringssysteem t.b.v. brandweer en crisisorganisatie In 2025 zijn er nieuwe toekomstbestendige pagers aangeschaft voor de brandweer en de (multi)piketten.	

	6b. Grootchalig evenement NAVO-top 2025 Door een multidisciplinaire projectmatige aanpak en goede operationele voorbereiding is de brandweer voorafgaand en tijdens de NAVO-top in 2025 in het gehele verzorgingsgebied paraat. Er vindt nauwe afstemming met de Algemeen Commandant van de politie eenheid Den Haag en de Veiligheidsregio Haaglanden plaats.	
	6c. Continuïteit in de huisvesting van brandweezorg Er zijn meerdere kazernes die aandacht vereisen vanwege grootschalige stedelijke ontwikkelingen. In 2025 dient er inzicht te zijn in hoe we de kazerneconfiguratie in deze gebieden zien.	
7. Wij hebben een moderne crisis-organisatie	7a. Opvolging geven aan het programmaplan versterking crisisbeheersing: thema langdurige crisis VRHM is voorbereid om een langdurige crisis aan te kunnen, ondersteund door een plan/afspraken dit vormgeven wordt. Het plan omvat een in gezamenlijkheid te ontwikkelen herkenbare structuur en flexibiliteit om in te spelen op de dan voorliggende situatie. We hebben scherp wanneer en op welke wijze we de crisisorganisatie eventueel ombouwen naar een (tijdelijke) project- of werkorganisatie en wanneer we overdragen aan staande organisaties. Op basis van de in 2024 uitgevoerde analyse dienen er keuzes gemaakt te worden hoe we een en ander in willen inrichten. Deze inrichting vindt in 2025 plaats.	
	7b. Oriënteren op de gevolgen van militaire dreiging en aansluiten bij de (opgelegde) acties n.a.v. het Landelijk Crisisplan Militaire dreigingen Binnen VRHM is eenheid van opvatting van de gevolgen van militaire dreiging. We zijn ons bewust van wat er verwacht wordt van onze veiligheidsregio en we zijn gestart ons daarop voor te bereiden. We doen dit in nauwe samenwerking met het Rijk.	
	7c. Implementatie en doorontwikkeling VeiligheidsInformatieKnooppunt (VIK) Vanuit de projectorganisatie zal het beheer overgedragen worden aan de staande organisatie waarbij ook de doorontwikkeling structureel geborgd is (niet in een projectstructuur). Het uiteindelijke resultaat is een volwassen VIK die vergelijkbaar is met andere VIK's in den lande en welke aansluit op Knooppunt Coördinatie Regio's-Rijk (KCR2). <i>Aandachtspunt: samenwerking tussen de twee veiligheidsregio's vraagt meer aandacht dan aanvankelijk gedacht.</i>	
	7d. Onderzoeken hoe we de gemeenten kunnen ondersteunen bij het ontwikkelen van een manier om mono op te schalen Gemeenten in Hollands Midden ontwikkelen zelf een methode hoe zij gemeentelijk (buiten Bevolkingszorg) op kunnen schalen.	
	8a. Doorontwikkeling netwerkmanagement Samen met Veiligheidsregio Noord-Holland Noord is VRHM trekker van het landelijke platform Netwerkmanagement. Binnen dit platform wordt gewerkt aan de	
8. Wij kennen onze partners		

	landelijke vakraadprojecten Landelijke netwerkstrategie en Stakeholderanalyse. Diverse taken, activiteiten en opbrengsten hebben ook een relatie met het thema weerbaarheid en veerkracht (zelf- en samenredzaamheid), zie opgave 2025-3a. Regionaal wordt tevens invulling gegeven aan het bevorderen van competenties en vakbekwaamheid netwerkmanagement, de inrichting van een VR breed netwerk, een tool netwerkmanagement en het organiseren van partnerbijeenkomsten en risicodialogen. Bovenstaande draagt mede bij aan de versterking van crisisbeheersing (opgave 7).	
9. Wij beschikken over een goede en veilige informatievoorziening	9a. I-volwassen met data en informatie: organisatorische inbedding van het data-gedreven werken Het nieuwe landelijke ELO, de vernieuwing van het Financieel Systeem, informatiegestuurd en datagedreven werken (inclusief doorontwikkeling BI) en een multidisciplinair team van data- en informatiespecialisten en beleidsadviseurs die 'agile' werken aan nieuwe en verbeterde data- en informatieproducten	
	9b. I-vaardig: het digitaal vaardig maken van medewerkers en organisatie Het programma Digibekwaam Blijven, Informatiegestuurde bedrijfsvoering, doorontwikkeling VIK en de handreiking gebruik AI.	
	9c. I-veilig: het versterken van informatieveiligheid Het centraal informatieveiligheid risico-register, een versterkt security operations center (groei van SOC 1.0 naar SOC 2.0), het plan Vergroten Bewustwording Informatieveiligheid en een tertiaal rapportage Informatieveiligheid.	
10. Wij nemen onze maatschappelijke verantwoordelijkheid	10a. Uitvoering geven aan het Programma Diversiteit, Inclusie, Gelijkwaardigheid (DIG) en sociale veiligheid Continue verbetering naar een inclusieve organisatie, waar alle medewerkers zich veilig en geaccepteerd voelen en gelijkwaardig behandeld worden.	
	10b. Uitrol en doorontwikkeling Programma Duurzaamheid/invoering CO₂-prestatieladder Onder andere het behouden van de certificering, uitvoeren van verduurzamingsmaatregelen vastgoed op basis van subsidie, bewustwordingscommunicatie en voorbereiding op rapportagewetgeving.	
11. Wij investeren in onze collega's	11a. Voortzetting Samen verder, toewerkend naar een continue organisatieontwikkeling De zelfredzaamheid van medewerkers te vergroten, de leidinggevenden op P gerelateerde thema's en integraal management en voor de directie nieuwe handvatten om te sturen op strategische doelen. <i>Aandachtspunt: hoewel er stappen worden gezet om dit in de organisatie beter te mobiliseren met betrekking tot een ontwikkelteam, kan hier nog niet op geleund worden.</i>	
	11b. Optimaliseren van een toekomstgericht personeelsbeleid Een toekomstgericht personeelsbeleid, waarbij we mensen weten te binden en te boeien en voorbereid zijn op ontwikkelingen in de toekomst. Hierbij nemen we ook de ontwikkelingen in de omgeving (buitenwereld) mee.	

12. Wij zijn wendbaar	12a. Vervolg besturing en bedrijfsvoering op orde inclusief verbeterlag Finance en Control conform versnellingsplan Het hebben van een visie op het zijn van een 'wendbare organisatie' en daarvoor een meerjarenplan opgemaakt. Beeld hebben op de benodigde organisatie inrichting voor een goede besturing en bedrijfsvoering. De meest prangende verbeterlagen in onze bedrijfsvoering en besturing zijn gemaakt, op het gebied van Finance & Control, cyclisch (strategisch) portfoliomanagement, begrotingssystematiek en rapportages zodat er in de basis een goed fundament ligt voor de verdere doorontwikkeling naar een wendbare organisatie. Aandachtspunt: <i>het aantal verbeteractiviteiten is te groot voor alleen 2025 en moet in een meerjarenaanpak worden verwerkt.</i>	
	12b. Opleveren van een huisvestingsvisie en meerjaren investeringsplannen huisvesting, materieel en informatiesystemen Het opstellen van een huisvestingsvisie, meerjaren investeringsplan (MIP) voor de huisvesting, inclusief afspraken over verdeling van de financiële lasten. Aandachtspunt: <i>initiële planning niet gehaald vanwege het gebrek aan financiële expertise en een financieel systeem om dit goed te managen.</i>	
	12c. Verder invlechten van de GHOR in de veiligheidsregio Na 1-1-2025 is de transitie op papier een feit, maar moet de realiteit ingekleurd worden en gezorgd worden voor borging zodat de transitie op alle vlakken soepel kan verlopen, waardoor de "opbrengst" van de transitie hoger zal zijn.	

4.3 Financiële paragraaf

Ook in dit eerste tertiaal van 2025 is gebleken dat het lastig is met de huidige capaciteit de doelen uit het jaarplan tijdig te realiseren. Voor een belangrijk deel is dit te wijten aan planningsoptimisme, inzet voor piketrollen (zowel oefeningen als daadwerkelijk repressief optreden) en de beschikbaarheid van voldoende personeel. De personeelsbeschikbaarheid staat enerzijds onder druk als gevolg van natuurlijk verloop onder het zittende personeel en anderzijds is het uitdagend nieuwe functies voor specialistisch personeel in te vullen. Voor een deel wordt hiervoor extra capaciteit ingehuurd, maar dit is niet altijd de juiste oplossing. Er wordt in het belang van continuïteit en de borging van resultaten een gezonde balans nagestreefd tussen personeel in dienst van de veiligheidsregio en inhuur. Per saldo leveren de arbeidsmarkttuitdagingen overigens onderuitputting van de salarislasten op. Daarnaast wordt in het licht van de per 1 januari 2026 afgesproken ombuigingen en bezuinigingen scherp gestuurd op het wel/niet invullen van vacatures en het aangaan van nieuwe verplichtingen. Dit is ook van belang omdat door de herinvesterings voor nieuw materieel in de komende jaren geen onderuitputting op de kapitaallasten te verwachten zijn.

Op basis van de realisatie over T1 2025 en de prognose voor het gehele jaar wordt een positief rekeningresultaat geprognoseerd van €1 miljoen.

Ondanks de huidige arbeidsmarkttuitdagingen en de toekomstige financiële druk, blijft de veiligheidsregio streven om haar doelen te behalen. Door proactief te sturen op budgetten en strategische keuzes te maken wordt een solide basis gelegd voor de toekomst.

5. Bijlagen

- OPI's T1-2025

6. Historie besluitvorming

- Dagelijks Bestuur 12 juni 2025