

Meerjarenkoers

2024-2028

Veiligheidsregio
Groningen



Veiligheidsregio
Groningen

Inhoudsopgave

Inleiding 5

1. Algemeen 6

1.1 Wettelijke basis 6

1.2 Onze missie, visie en kernwaarden 7

1.3 Ontwikkelingen afgelopen tien jaar 8

2. Wat gaan we de komende vier jaar doen? 12

2.1 Organisatie 12

2.2 Personeel 15

2.3 Financiën 18

2.4 Landelijke ontwikkelingen 19

2.5 Brandweerzorg 20

2.6 Crisisbeheersing 24



Inleiding

Voor u ligt de meerjarenkoers van Veiligheidsregio Groningen (VRG). De meerjarenkoers vormt een paraplu boven de beleidsplannen vanuit Brandweerzorg, Crisisbeheersing en Bedrijfsvoering. Risicobeheersing maakt integraal onderdeel uit van de beleidsplannen Brandweerzorg en Crisisbeheersing. Het doel van de meerjarenkoers is te laten zien welke richting wij de komende jaren opgaan. Inwoners kunnen op ons rekenen, niet alleen als we gealarmeerd worden maar juist ook in de fase daarvoor. Wij denken mee over een veilige leefomgeving, over wat u zelf kunt doen en monitoren de risico's.

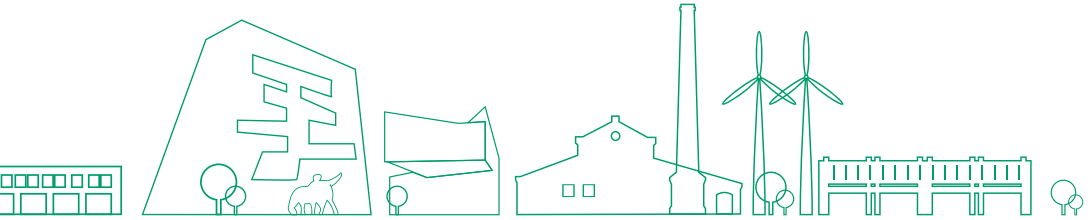
In deze meerjarenkoers beschrijven we wat we daarvoor doen. Samen met de meerjarenbegroting is dit beleidsplan ook bedoeld als basis voor een stabiel financieel meerjarenperspectief. Tien jaar geleden is de VRG opgericht als gemeenschappelijke regeling. De regionalisering van de brandweer en de loskoppeling van de Groninger gemeenten waren op 1 januari 2014 een feit en de organisatie stond voor de opgave om de veiligheidsregio, inclusief een zelfstandige bedrijfsvoering, vorm te geven.

In de afgelopen jaren is daar veel in gebeurd. De veiligheidsregio staat, de dienstverlening is op orde, de sector Crisisbeheersing is gebouwd, het personeel van de Geneeskundige Hulporganisatie in de Regio (GHOR) en Gemeentelijke Kolom Groningen (GKG) zijn onderdeel geworden van de sector Crisisbeheersing.

Ook de sector Brandweerzorg, met een groot deel vrijwilligers, heeft een grote doorontwikkeling meegemaakt. Belangrijk aandachtspunt was bijvoorbeeld hoe we als organisatie deze belangrijke groep medewerkers kunnen behouden en hoe we als VRG zichtbaar en aantrekkelijk zijn en blijven voor nieuwe vrijwilligers.

De medewerkers van de VRG zijn namelijk het kapitaal van de organisatie. Naast vrijwilligers zijn dit de beroepsbrandweer, crisismedewerkers en kantoormedewerkers. Als goed werkgever voert de VRG een modern personeelsbeleid dat er op is gericht dat mensen graag bij ons (blijven) werken. Dit gebeurt met een mix van talentgericht werken, investeren in een prettige en open cultuur en passende arbeidsvoorwaarden.

Om u zo goed mogelijk mee te nemen in de meerjarenkoers hebben we het plan verdeeld in twee hoofdstukken. In het eerste hoofdstuk schetsen we onze opdracht en blikken we terug op de afgelopen tien jaar. Welke ontwikkelingen hebben zich voorgedaan? Vervolgens geven we in hoofdstuk 2 uitleg over de koers en richting en besteden we aandacht aan de organisatie en de financiële aspecten.



1. Algemeen

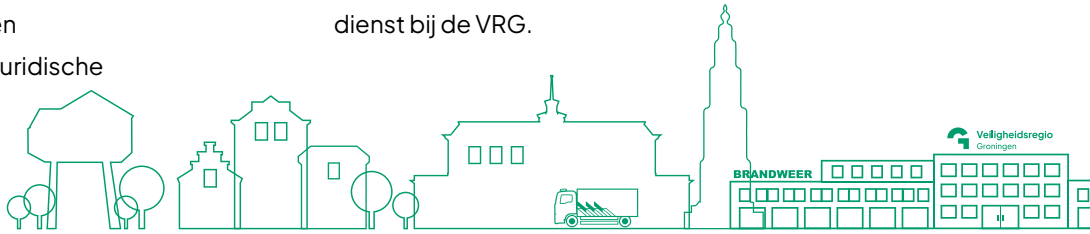
1.1 Wettelijke basis

Veiligheid is bij uitstek een lokale aangelegenheid en een verantwoordelijkheid van ons allemaal. Door te reizen, te werken en te wonen ontstaan in ons dagelijks leven continu risico's voor de veiligheid. Omdat onze veiligheid hiermee op de proef wordt gesteld, is het een belangrijk thema in het beleid van nationale, regionale en lokale overheden.

Hoewel veiligheid vooral een lokale aangelegenheid is, beperken branden, rampen en crises zich vaak niet tot de gemeentegrens. Om zowel de bestuurlijke aansturing als de operationele bestrijding van rampen en crises effectiever en efficiënter te maken, is de Wet veiligheidsregio's opgesteld. Hierin is vastgelegd dat er 25 veiligheidsregio's in Nederland zijn. De regionale brandweer is ook onderdeel van de veiligheidsregio. Er zijn diverse kwaliteitscriteria opgesteld waar veiligheidsregio's aan moeten voldoen en de landelijke ondersteuningsorganisatie Nederlands Instituut Publieke Veiligheid (NIPV) is opgericht.

De Wet veiligheidsregio's beschrijft in artikel 10 welke taken gemeenten aan het bestuur van de veiligheidsregio overdragen. Het gaat om taken op het gebied van rampenbestrijding en crisisbeheersing, brandweerzorg, de geneeskundige hulpverleningsorganisatie in de regio (GHOR) en risicobeheersing en -advisering. In de afgelopen beleidsperiode is de Wet veiligheidsregio's geëvalueerd. In deze evaluatie is te lezen dat de commissie Muller concludeert dat veiligheidsregio's goed functioneren als het gaat om regionale branden, incidenten en crises. Maar, crises worden ingewikkelder en overschrijden vaker regionale grenzen. Gevolg hiervan is dat we meer moeten samenwerken: veiligheidsregio's onderling, maar ook met crisispartners en het Rijk.
De VRG bestaat uit een bestuur en een uitvoeringsorganisatie en heeft een gemeenschappelijke regeling als juridische basis. In Groningen is dit sinds 1 januari 2014 de gemeenschappelijke regeling Veiligheidsregio Groningen. Via deze gemeenschappelijke regeling is elke gemeente van de regio deelnemer en daardoor medeverantwoordelijk voor de bestuurlijke aansturing van de veiligheidsregio. Gemeenten leveren een financiële bijdrage aan de VRG middels een vastgestelde verdeelsleutel. Ook is er de landelijke bijdrage Brede Doeluitkering Rampenbestrijding (BDUR).

De VRG is daarmee van en voor de gemeenten.
Het bestuur van de veiligheidsregio bestaat uit de burgemeesters van de deelnemende gemeenten. De burgemeesters kiezen uit hun midden een voorzitter.
De directeur Veiligheidsregio geeft leiding aan de uitvoeringsorganisatie, die taken uitvoert op het gebied van Brandweerzorg, Crisisbeheersing, Geneeskundige Hulpverleningsorganisatie in de regio (GHOR) en de Gemeentelijke Kolom Groningen (GKG) en is secretaris en adviseur van het bestuur. De directie GKG gaat functioneel over de gemeentelijke kolom. De directeur Publieke Gezondheid gaat functioneel over de GHOR. Beide aansturingen zijn middels een opdrachtgever/ opdrachtnemer overeenkomst gemandateerd aan de VRG. Jaarlijks wordt in de jaarplancyclus de opdrachten voor GKG en GHOR besproken met de betreffende directeuren en worden deze vastgelegd, inclusief budget. De medewerkers van de GKG en de GHOR zijn in dienst bij de VRG.





1.2 Onze missie, visie en kernwaarden

De VRG werkt op basis van een missie, visie en kernwaarden. Deze drie elementen vormen samen de kern van de identiteit en het doel van de VRG en zijn een belangrijke basis voor de ontwikkeling op lange termijn. Het biedt een richtsnoer voor onderliggende visies en beleidsvorming, zoals ook deze meerjarenkoers. In 2023 is het traject om te komen tot nieuwe kernwaarden, missie en visie afgerond.

Missie

Samen dragen wij bij aan veiligheid in Groningen. Iedere dag, steeds beter.

Dat is onze missie. De Veiligheidsregio Groningen zet zich dagelijks in, samen met partners en inwoners, om gemeenten, bedrijven en burgers in de regio Groningen te ondersteunen op het gebied van veiligheid.

Visie

Wij zijn verantwoordelijk voor brandweerzorg, crisisbeheersing en rampenbestrijding in Groningen. Wij werken elke dag aan een veilige omgeving voor iedereen in onze provincie. Wij zijn risicogericht en staan altijd paraat, 24 uur per dag. Bij incident, ramp of crisis nemen we de regie. We werken samen en bereiden ons voor met hulpverleningsorganisaties, bedrijven en inwoners om mens en dier veiligheid te bieden.

Kernwaarden

Professioneel, daadkrachtig, betrouwbaar en verbonden.

Kernwaarden weerspiegelen de manier waarop wij ons werk doen. Dat heeft zowel een interne werking richting onze medewerkers als een externe werking bijvoorbeeld op gebied van arbeidsmarktcommunicatie. Wij passen de kernwaarden in de praktijk toe als onderdeel van ons beleid en werkprocessen. Het laten landen en het vertalen naar de eigen werkomgeving bestaat uit samenhangende stappen. Bijvoorbeeld als onderdeel van het (persoonlijk) leiderschapstraject, teamontwikkeling en HR-processen als recruitment en het ‘Goede Gesprek’. Maar ook in onze samenwerking met ons bestuur, gemeenten en organisaties en onze inwoners. In de komende jaren zullen we ons inzetten om de kernwaarden te verankeren in de organisatie.

1.3 Ontwikkelingen afgelopen tien jaar

In tien jaar tijd is er veel veranderd. De maatschappij is veranderd en mede hierdoor ook de aard van de crises. Crises van vandaag worden vaak gekenmerkt door een grotere complexiteit en omvang. Zo zijn natuurrampen intenser geworden door klimaatverandering, met frequenter voorkomende extreme weersomstandigheden zoals hevige stormen, bosbranden en overstromingen. Ook door de mens veroorzaakte crises, zoals cyberaanvallen en terrorisme, hebben een grotere impact door hun geavanceerdere en wijdverspreide aard.

De afgelopen jaren heeft ook de VRG de context van meerdere risico's en crises van heel dichtbij complexer zien worden zoals bij de 'Casinobrand', de asielcrisis, Oekraïne-crisis, aardbevingen, de brand en de nasleep ervan op het schip de Fremantle Highway en de coronapandemie. Effecten van crises worden langer durend gevoeld en stapelen zich op wat tot onrust in samenleving kan leiden, crises kunnen geografische grenzen over gaan en verantwoordelijkheden voor de aanpak ervan zijn niet altijd in de reguliere opschalingstructuur te vangen. Crises hebben soms verschillende fasen van acuut naar sluimerend, waarbij ook politieke keuzes een rol kunnen spelen in de aanpak ervan.

Gaswinning

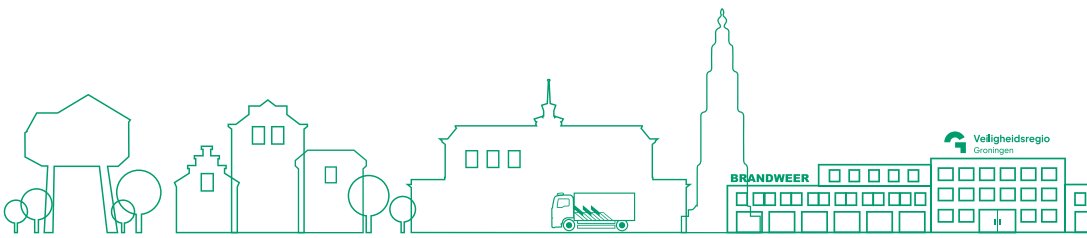
De gaswinning in de provincie Groningen heeft geleid tot bodemdaling en aardbevingen met ernstige gevolgen voor de regio. De bevingen hebben schade aan gebouwen veroorzaakt, waardoor bewoners geconfronteerd worden met veiligheidsrisico's en financiële impact. De fysieke dreiging van seismiciteit is echter niet het enige facet van de aardbevingsproblematiek. Het vertrouwen van mensen in de overheid is afgenomen, de sociale cohesie in dorpen en wijken staat onder druk en er zijn ongeveer 10.000 inwoners in de provincie Groningen met gezondheidsklachten die gerelateerd kunnen worden aan de aardbevingsproblematiek.

Technologische ontwikkelingen

De rol van technologie en digitalisering is aanzienlijk toegenomen in crisissituaties. Sociale media en digitale communicatie spelen een cruciale rol bij het verspreiden van informatie tijdens noodsituaties, maar kunnen ook worden misbruikt voor desinformatie en het verspreiden van paniek. Bovendien hebben cyberaanvallen een nieuwe dimensie toegevoegd aan de crises van vandaag, met bedreigingen voor digitale infrastructuur en privacy.

Geopolitiek

Ook de geopolitieke situatie is veranderd in de afgelopen tien jaar, wat heeft geleid tot nieuwe en complexere crises. Toenemende spanningen tussen grootmachten, regionale conflicten en instabiliteit hebben geleid tot humanitaire crises, conflicten en grootschalige migratie. De aanhoudende toestroom van vluchtelingen naar Nederland en het gebrek aan opvangcapaciteit in het land heeft de afgelopen jaren bij herhaling geleid tot ontoelaatbare situaties op het gebied van veiligheid, gezondheid en maatschappelijke onrust in en rond het aanmeldcentrum in Ter Apel in de gemeente Westerwolde.



Pandemieën

Een andere opvallende ontwikkeling is de opkomst van pandemieën en volksgezondheidscrises. De COVID-19–pandemie heeft de wereld met een ongekende volksgezondheidscrisis geconfronteerd, die grote gevolgen heeft gehad voor de volksgezondheid, economieën en samenlevingen wereldwijd. Deze pandemie heeft de kwetsbaarheden en tekortkomingen in de mondiale volksgezondheidssystemen blootgelegd en heeft geleid tot een hernieuwde focus op pandemieplanning en -voorbereiding.

Maatschappelijke onrust

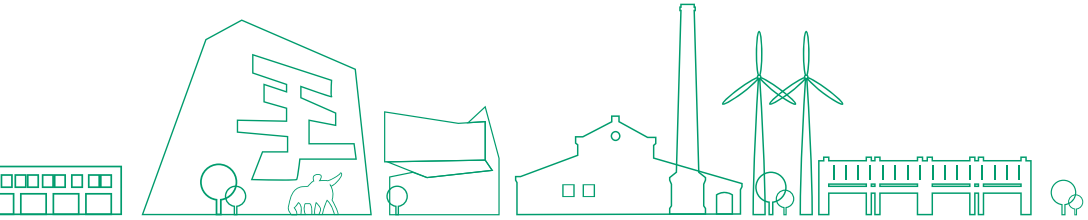
De samenleving staat onder druk door individualisering, polarisatie en identiteitspolitiek, versterkt door sociale media. Het vertrouwen in de overheid is afgenomen. De kloof tussen verschillende bevolkingsgroepen zal naar verwachting groeien, met scheidslijnen in achtergrond, sociaaleconomische status en de mogelijkheid om mee te komen in een snel veranderende wereld. Toenemende polarisatie en groeiende protesten kunnen leiden tot maatschappelijke spanningen en verstoringen tijdens crisissituaties. Uitingen van maatschappelijke onrust kunnen bovendien makkelijker worden gedeeld door de toegankelijkheid via social media. Fake News en Artificial Intelligence geven steeds meer mogelijkheden om bij te dragen aan politieke en/of religieuze polarisatie. Hierdoor kan de onrust ook sneller groeien. Herkenning en erkenning van dergelijke emoties en uitingen zijn essentieel voor de rol die de veiligheidsregio heeft.

Ook hebben steeds meer risico's niet alleen een direct effect op bijvoorbeeld een verstoring van de vitale infrastructuur, maar ook een meer indirect effect op maatschappelijke onrust als effect van een ander risico. In het kader van de gaswinning en aardbevingen hebben we te maken gezondheidseffecten, effecten voor sociale veiligheid en maatschappelijke onrust die een directe relatie hebben met gaswinning. Het risico gaswinning en aardbevingen is dus niet alleen te vatten in het thema natuurrampen, maar onder meer ook in het thema bedreigingen voor gezondheid en milieu.

Voor de veiligheidsregio is de oorzaak van het ontstaan van sociaalmaatschappelijke onrust minder van belang dan de wijze waarop we op die sociaalmaatschappelijke onrust reageren.

Omgevingswet

Sinds de aankondiging van de Omgevingswet in 2014, is de VRG druk bezig geweest met de implementatie van deze wet. Uit de Omgevingswet volgen ook nieuwe wettelijke taken, zoals advisering op milieubelastende activiteiten, verbreding van onze adviesrol over branden, rampen en crises en toenemende taken zoals bedrijfsbrandweeraanwijzingen en advisering op omgevingsvisie en -plannen. Het speelt belangrijke rol in de ambitie om aan de voorkant van de veiligheidsketen intensief betrokken te zijn.



Opleiden en oefenen, samenwerking 3Noord

De drie noordelijke veiligheidsregio's werken samen op het gebied van opleiden en oefenen ten behoeve van de brandweer. Hiervoor is in het verleden de stichting Brandweeropleidingen Noord (BON) opgericht.
We onderzoeken de wijze waarop het opleiden van repressief brandweerpersoneel en het faciliteren van realistische trainingen voor de veiligheidsregio's Drenthe, Fryslân en Groningen in de toekomst het beste vormgegeven kan worden. Ook wat betreft de GHOR-taken wordt steeds meer samengewerkt in 3Noord verband.

Meldkamer

De Meldkamer Noord-Nederland is in 2011 van start gegaan in Drachten onder de afkorting MkNN.
Het was de eerste interregionale (Drenthe, Friesland en Groningen) en gecolokeerde (ambulancezorg, brandweer en politie) meldkamer in Nederland. Door de jaren heen heeft de MkNN, mede door de 'vroege' start en door in te zetten op harmonisatie in werkwijzen en systemen, vaak een voortrekkersrol vervuld in de verdere ontwikkeling van het meldkamerdomein. De meldkamer heeft daarnaast als gezamenlijke entiteit bijgedragen aan de versterking van de samenwerking tussen de drie regio's op mono- en multidisciplinair vlak.

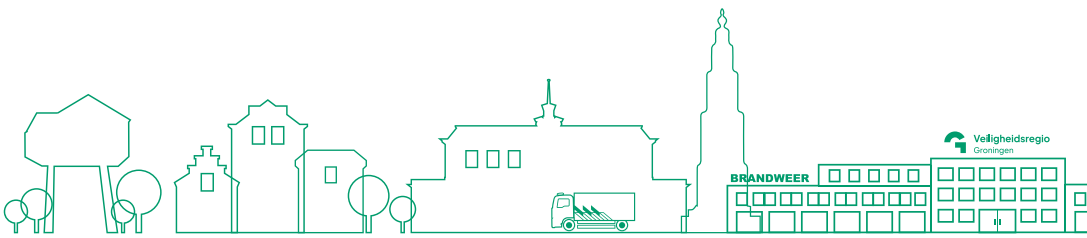
De doorontwikkeling naar een netwerk van 10 samenwerkende meldkamers in Nederland, die in geval van een hoog werkaanbod/drukte of uitval elkaar kunnen ondersteunen, heeft sinds 2011 vorm gekregen. De stip op de horizon heeft met een aantal tussenstappen geleid tot de vorming van de Landelijke Meldkamer Samenwerking (LMS). De LMS draagt op dit moment onder meer zorg voor de gezamenlijke IV/ICT voorzieningen voor alle meldkamers in Nederland.

Maar de maatschappelijke ontwikkelingen kennen een hoge dynamiek en tempo. Dit heeft ook zijn weerslag op het meldkamerdomein. Voorbeelden hiervan zijn de komst van de Zorgcoördinatiecentra (ZCC's), recente toekomstverkenningen vanuit crisisbeheersing en brandweer en het complexe traject om tot een gedragen voorstel voor de vervanging van huidige meldkamersystemen te komen. De dynamiek en tempo maken een visie op het meldkamerdomein wenselijk. Op de schaal van Noord-Nederland wordt dan ook gewerkt aan een meldkamervisie, om daarmee in de volgende jaren gericht te kunnen door ontwikkelen.

Brandweerzorg

De geregionaliseerde Brandweer Groningen ontstond op 1 januari 2014 als onderdeel van Veiligheidsregio Groningen. Naast de wettelijke opgave om de uitvoering van de basisbrandweerzorg regionaal te organiseren kreeg de VRG de opdracht om de brandweerorganisatie naar de toekomst toe doeltreffend en doelmatig in te richten, verbonden met de lokale omgeving en in samenhang met landelijke ontwikkelingen. In 2016 werd in het Dekkingsplan de spreiding van brandweerposten en voertuigen over de regio beschreven. Ook werd hierin, in het verlengde van de visie Brandweerzorg in Samenhang, het belang van de risicobeheersingstaken (de zogenaamde 'voorkant van de veiligheidsketen') en de onderlinge verbinding daarvan met de operationele prestaties van de organisatie nogmaals benadrukt.

In het Dekkingsplan van 2023 is de VRG overgegaan op de systematiek van de gebiedsgerichte opkomsttijden die meer recht doet aan de praktijk van een landelijk gebied en grotendeels door vrijwilligers bezette brandweerposten.





Naast de snelheid waarmee de brandweer ter plaatse kan zijn, is er ook aandacht voor zaken als gelijktijdigheid van optreden, opschaling en doorzettingsvermogen, oftewel 'de slagkracht'. Waar de streeftijden niet worden gehaald, zijn aanvullende preventieve maatregelen nodig.

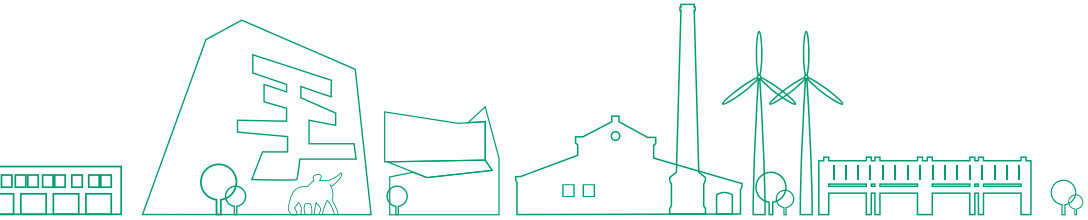
In de afgelopen tien jaar zijn de kerntaken van de repressieve organisatie – brandbestrijding, hulpverlening, incidentbestrijding gevaarlijke stoffen en waterongevallenbeheersing – tegen het licht gehouden en toekomstbestendig en uitlegbaar georganiseerd.

Het laatste jaar is er een ontwikkeling gaande naar een adaptieve brandweer. Wij sluiten landelijk aan op de zoektocht hiernaar. De inhoud wordt momenteel vormgegeven.

Organisatiestructuur VRG

Vier jaar na de oprichting werd in 2018 de organisatiestructuur van de VRG op onderdelen aangepast. Hier lagen verschillende doelen aan ten grondslag, zoals het opbouwen van brandweerzorg en crisisbeheersing (en daarmee ook crisisbeheersing volwaardig organiseren), de bedrijfsvoering op orde brengen (met name op het gebied van personele invulling), de gemeentelijke kolom en de Geneeskundige Hulpverleningsorganisatie in de Regio (GHOR) volwaardig inbedden, de multidisciplinaire afstemming zoals het directeurenoverleg organiseren en meer aandacht geven aan de strategische functie van (crisis) communicatie.

Met de aanpassing van de organisatiestructuur werden de acht geografische clusters van de brandweer vervangen door vier gebieden, waarmee naast focus op de lokale posten ook meer strategische sturing mogelijk werd. In 2019 volgde een organisatieaanpassing binnen VRG om beter aan te sluiten op de gemeentelijke herindelingen. Deze nieuwe structuur sloot ook beter aan bij de doorontwikkeling van de vakgebieden en bood ruimte aan een verdere investering in de gewenste cultuur en competenties.



2. Wat gaan we de komende vier jaar doen?

In de steeds sneller veranderende wereld staat Veiligheidsregio Groningen voor grote uitdagingen. Dat geldt voor alle sectoren in de organisatie. De VRG bereidt zich voor op de toekomst om adequaat te kunnen inspelen op de dan voorkomende risico's en te kunnen handelen op de incidenten en crises die zich dan voordoen. We ontwikkelen als organisatie ook door. We ondersteunen onze primaire processen en streven er ook naar om een toekomstbestendige organisatie te zijn waar men fijn werkt.

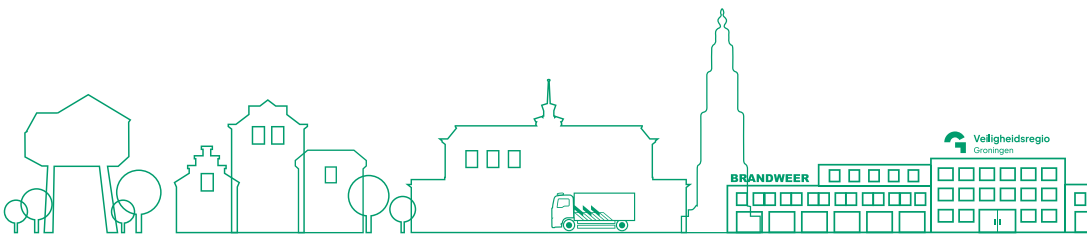
De visies op brandweerzorg en op crisisbeheersing vormen de komende vier jaar de leidraad voor ons handelen. In opdracht van het bestuur een visie Brandweerzorg Groningen 2030 opgesteld. De visie is samen met het daaruit voortvloeiende Organisatieplan Brandweerzorg en het Regionaal Dekkingsplan in 2023 vastgesteld. Eenzelfde traject is in 2023 in gang gezet voor de ontwikkeling van een visie op crisisbeheersing. Deze visie Crisisbeheersing zal in 2024 worden gecompleteerd met het Regionaal Risicoprofiel, het beleidsplan Crisisbeheersing en het organisatieplan Crisisbeheersing.

In dit hoofdstuk lichten wij toe wat wij de komende jaren gaan doen om dit te bereiken en hoe onze organisatie door ontwikkelt.

2.1 Organisatie

De VRG bewijst zich in deze onvoorspelbare tijden als een proactieve organisatie. We spelen voortdurend in op de ontwikkelingen om ons heen. Onze medewerkers zetten zich daar iedere dag voor in. Wij zijn flexibel en bewegen mee. Dit is steeds weer gebaseerd op commitment naar onze tien gemeenten. De maatschappij verandert, en dit vraagt ook van ons een doorontwikkeling naar een breder veiligheidsperspectief, aangezien de soorten crises en branden ook veranderen. We staan hiervoor midden in de maatschappij en maken de connectie met onze inwoners. We halen de nodige kennis van buiten naar binnen en andersom, om zo snel en goed mogelijk in te spelen op de actualiteiten. We werken hiervoor samen met verschillende partijen, zoals het NIPV voor landelijke opgaven of onze netwerkpartners voor regionale opgaven.

De VRG zet in op een ontwikkelingsgerichte bedrijfsvoering. Daarbij werken we 'van boven naar beneden' én 'van beneden naar boven'. Advisering in het klein sluit aan bij belangen op directie- en bestuursniveau en andersom. Deze verbinding gaat gepaard met blijvende nieuwsgierigheid, want de samenleving blijft in ontwikkeling. Er wordt zoveel mogelijk aangesloten op de vraag vanuit het primaire proces. Zo nodig helpt de organisatie om de vraag scherp te krijgen, consequenties gezamenlijk in beeld te brengen of kaders te bepalen waar ze nog ontbreken. Bedrijfsvoering werkt daarbij opdrachtgestuurd en in lijn met de vastgestelde jaarplannen, maar doet dit met een flexibele instelling (maatwerk binnen de kaders). Goed opdrachtgeverschap en goed opdrachtnemerschap gaan hand in hand.



Interne controle

Het is een randvoorwaarde dat de administratieve organisatie en interne controles effectief zijn.
De organisatie heeft behoefte aan werkbare processen, met daarin werkzaamheden die overdraagbaar en controleerbaar zijn. Met interne controles toetsen we bestaan en werking van onze beheersmaatregelen binnen processen. Ook toetsen we of deze daadwerkelijk functioneren en effectief genoeg zijn om de risico's zoveel mogelijk te mitigeren. Mocht er toch wat gebeuren, dan zorgt een goed geborgd continuïteitsplan ervoor dat de effecten van een verstoring worden beperkt, zodat vitale processen van de VRG, in de gestelde 72 uur, zoveel mogelijk worden voortgezet. Hiermee willen we de continuïteit van de interne vitale processen op het gebied van crisisbeheersing en brandweerzorg zo goed mogelijk borgen.

Kwaliteit

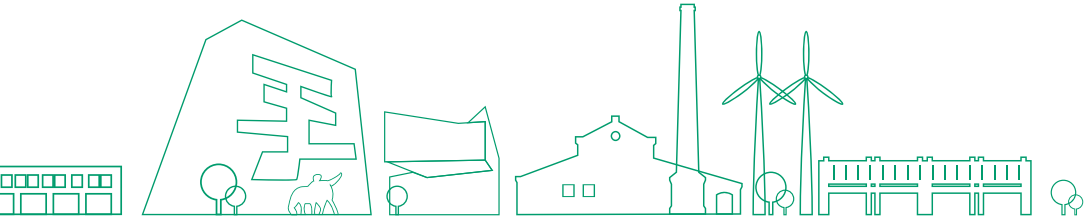
Kwaliteitsmanagement verwijst naar het proces van plannen, coördineren en controleren van activiteiten binnen een organisatie met als doel het waarborgen en verbeteren van de kwaliteit van producten, diensten, processen en systemen. Het omvat het vaststellen van kwaliteitsnormen, het implementeren van procedures en methoden om aan deze normen te voldoen, en het monitoren van prestaties om continue verbetering te bevorderen. Het richt zich op het voldoen aan de verwachtingen en behoeften van (in- en externe) klanten, het minimaliseren van fouten, het verhogen van efficiëntie en het vergroten van klanttevredenheid. Kwaliteitsmanagement is zeggen wat je doet, doen wat je zegt, laten zien dat je goed doet wat je zegt, en wat je doet steeds beter proberen te doen.

De VRG opereert in een dynamische en veeleisende omgeving. Kwaliteitsmanagement is daarom van essentieel belang voor onze organisatie.
Het ontwikkelen en implementeren van een volwaardig kwaliteitsmanagementsysteem stelt ons in staat om zichtbaar te maken wat de normen zijn, waar we goed in zijn en op welke onderdelen we moeten ontwikkelen.
De komende jaren gaan we hiermee bezig en zo bouwen we aan een toekomstbestendige organisatie.

Informatievoorziening

Informatie is en blijft een cruciaal onderdeel voor de VRG. Het is nodig om de bedrijfsprocessen continu te laten functioneren, vooral in een organisatie die continu operationeel moet zijn. Waar voorheen continuïteit vooral werd bedreigd door (technische) storingen, is tegenwoordig een andere grote dreiging een cyberaanval. Zowel het voorkomen van storingen als het beveiligen tegen cyberaanvallen heeft de volle aandacht. Er worden diverse preventieve maatregelen genomen om uitval te voorkomen en voorzorgsmaatregelen genomen voor het geval er toch sprake is van uitval, zodat de belangrijkste bedrijfsactiviteiten doorgang kunnen vinden. Vanaf oktober 2024 wordt de NIS2 van toepassing. Dit betreft allerlei richtlijnen op het gebied van informatiebeveiliging waar VRG aan moet (gaan) voldoen. Een van de onderdelen hieruit is het inzetten van een Security Operations Center (SOC) ingezet. Hiermee wordt 24/7 de omgeving gemonitord op "vreemde" activiteiten.

Daarnaast werken we hard aan de doorontwikkeling van de informatiefunctie op het terrein van informatievoorziening, ook om de doelstellingen op het terrein van informatie gestuurde veiligheid waar te kunnen maken. Hiervoor wordt een datateam en een Veiligheid Informatie Knooppunt (VIK) ingericht. Hiermee wordt het mogelijk om de enorme hoeveelheid beschikbare data ook daadwerkelijk nuttig te gebruiken in de verschillende processen. Verder wordt er gewerkt aan het opzetten van een solide I-organisatie waarbij de rekening wordt gehouden met de samenwerking met de GGD Groningen.



Communicatie

Samen gaan we voor een communicatieve organisatie. Achter de voordeur zijn we één organisatie, naar buiten toe hanteren we twee merkidentiteiten en presenteren we ons als Veiligheidsregio Groningen (inclusief Crisisbeheersing) en Brandweer Groningen. Voor beide merkidentiteiten is een huisstijl ontwikkeld, die als basis dient voor alle communicatiemiddelen. Veiligheidsregio en brandweer communiceren via de corporate website (inclusief 24/7 liveblog voor incidenten) en social media (Instagram, Facebook, X, LinkedIn).
Team communicatie ondersteunt de diverse sectoren met advies en uitvoering (redactie, vormgeving, audio/video, social, web) en de voorbereiding van presentaties en bijeenkomsten, bijvoorbeeld op het gebied van werving en selectie, evenementen en open dagen. Daarnaast speelt het team een verbindende en ondersteunende rol op het gebied van risicocommunicatie (EHBJ, Brandveilig Leven) en crisiscommunicatie, ook richting de tien gemeenten en klassieke en nieuwe netwerk- en crisispartners.

Projectmatig werken

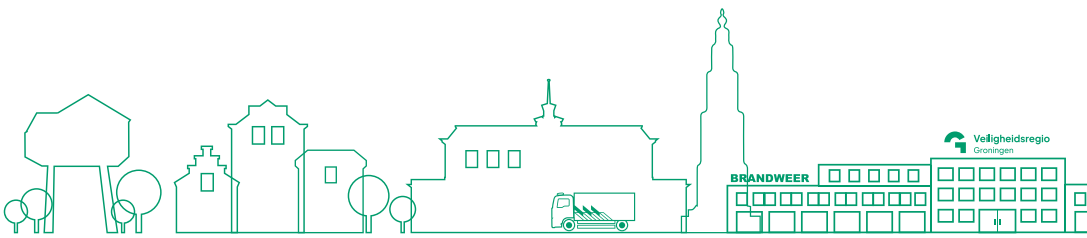
De VRG is continu bezig om verder te professionaliseren en processen te optimaliseren. Ook zet de VRG in op een betere projectorganisatie, waarin sectorbrede thematiek wordt opgepakt en uitgewerkt in een projectstructuur met duidelijke procesflow.
Het projectmatig werken is een methode van samenwerken die bijdraagt aan de groei van een creërende organisatie. De komende jaren werken we verder aan de ontwikkeling van projectmatig werken en gaan we sturen en prioriteren met portfoliomanagement.

Duurzaamheid

Duurzaamheid krijgt steeds meer een rol in de huidige samenleving. Met het veranderen van onze natuur, samenleving en de opvolgende politieke en sociale bewegingen is het tijd voor de VRG om meer gestructureerd actie te ondernemen op dit onderwerp. Als publieke organisatie hebben wij een voorbeeldfunctie. Daarom is het belangrijk om niet alleen de landelijke wetgeving te volgen, maar ook ambities te hebben op het gebied van duurzaamheid. We maken hierbij keuzes die overeenkomen met de gemeentelijke standaard en verweven duurzaamheid in ons handelen. Onze verantwoordelijkheid gaat in een snel veranderende omgeving verder dan alleen fysieke veiligheid. Hierin staan respect voor mensen én de leefomgeving centraal. Bij elke keuze die gemaakt wordt zal duurzaamheid een prominente plek innemen, in samenhang met financiële haalbaarheid.

Huisvesting

De komende jaren wordt er gewerkt aan het onze vastgoedopgave. De uitgangspunten voor de huisvestingsstrategie in de regio staan opgenomen in het Strategisch Huisvestingsplan (SHP).
Hiermee wordt invulling gegeven aan vervanging van de verouderde huisvestingsportefeuille van de VRG en wordt voorkomen dat op termijn onderhoudskosten zullen toenemen. Ook kan een zelfbewuste uitstraling van de verschillende kazernes worden bewerkstelligd. Hierbij wordt ook een belangrijke slag gemaakt om het vastgoed in de toekomst op een doelmatige wijze duurzaam, circulair en flexibel te maken.
Daarnaast werken we aan de herhuisvesting van het hoofdkantoor van de VRG en de kazerne aan de Sontweg in Groningen op de voormalige ‘Arriva-locatie’ en locatie ‘Winschoterweg’, waarbij op de Arriva-locatie tevens de GGD zal huren van de VRG.





2.2 Personeel

In de dynamische omgeving van de VRG dragen we bij aan de veiligheid van onze inwoners. Het werk is niet vrijblijvend. Daarbij erkennen we de veranderende arbeidsmarkt en het groeiende belang van duurzame inzetbaarheid. Onze medewerkers vormen het kloppende hart van onze organisatie, en het is onze prioriteit om hen te ondersteunen in hun groei, vitaliteit en werkplezier.

In de komende beleidsperiode hanteren we vier HR-speerpunten:

- (Persoonlijk) Leiderschap, Cultuur en gedrag;
- Toekomstgericht werkgeverschap en werknemerschap;
- HR-digitalisering;
- HR-fundament.

Door aan deze punten te werken, dragen we bij aan de benodigde doorontwikkeling van ons personeel. De nieuwe kernwaarden en meerjarenkoers gelden als leidraad en vragen op onderdelen aanscherping van competenties en vaardigheden. Denk aan het kunnen acteren in langdurige crises of het verbinden met de samenleving. (Persoonlijk) leiderschap is een belangrijke basis voor deze doorontwikkeling. Daarnaast zijn er veel ontwikkelingen op gebied van digitalisering, zoals HR-data en HR-administratie, waar efficiency-voordelen zijn te behalen en met juiste informatie beter gestuurd kan worden. Het HR-fundament is een speerpunt onder andere vanwege aanpassingen in het functiehuis en implementatie van landelijke afspraken op gebied van verzekeringen. Uiteraard sluiten we met deze speerpunten aan bij landelijke ontwikkelingen en werken we samen waar dat voordelig is.

We werken aan deze speerpunten vanuit een HR-visie. Goed werkgeverschap en goed werknemerschap gaan hier hand in hand en zijn goed in balans. Zo staan we open voor zowel de professional als de mens, waarbij we streven naar een organisatie waar ieders kwaliteiten tot hun recht komen. We investeren in een duurzame relatie met onze medewerkers, verwachten hart voor het werk, persoonlijk leiderschap, en de bereidheid om samen doelen te bereiken. We gaan daarbij voor de juiste persoon op de juiste plek op het juiste moment. Tevens moedigen we een kritische houding aan, waarbij medewerkers verantwoordelijkheid nemen en effectief samenwerken.

Ons strategisch personeelsbeleid heeft duurzame inzetbaarheid als belangrijkste focus. We richten ons op thema's als vitaliteit (mentaal en fysiek), welzijn, werk-privé balans, vakkennis en vaardigheden, motivatie en betrokkenheid. Hier hoort een sociaal veilige werkomgeving bij, gericht op begrip en aandacht voor persoonlijke omstandigheden. In onze aanpak zijn we bewust van de persoonlijke situaties en verschillende levensfasen van onze medewerkers.
Onderwerpen waar we aandacht voor hebben zijn dan ook zeer divers, zoals arbeidsomstandigheden, beroepsziekten, mentale gezondheid/PTSS, rouw,

mantelzorg, gendergerelateerde thema's. In al deze thema's is het gesprek tussen leidinggevende en medewerker de basis. Met deze investering willen we bereiken dat medewerkers vitaal en gemotiveerd langer inzetbaar blijven.

Binnen de VRG bieden we een open en veilige werkcultuur. Door open te staan voor een ander, werken we aan een cultuur waarin uiteenlopende mensen met hun capaciteiten tot hun recht komen. Het thema diversiteit en inclusie krijgt aandacht door het te verweven met andere trajecten. De ingezette ontwikkeling om met name meer vrouwen te werven binnen de repressieve brandweer, wordt actief ondersteund. Ook wordt geïnvesteerd in meer bewustwording ten aanzien van inclusiviteit, bijvoorbeeld als onderdeel van leiderschaps- en teamontwikkeling.

Andere relevante thema's zijn arbeidsmarktcommunicatie, recruitment, werving & selectie, hybride werken, werkplezier en arbeidsvoorwaarden. We streven naar organisatiebreed voldoende personeel dat robuust en wendbaar is, uitgerust voor de taak, nu en in de toekomst. We houden rekening met en sluiten aan op de diverse doelgroepen binnen de organisatie, met kantoorpersoneel, brandweervrijwilligers, brandweerberoepsmedewerkers en crisismedewerkers.

Leidinggevenden vertalen onze visie naar concrete acties met een leiderschapsvisie en -programma. We baseren ons op een persoonlijkheidsinstrument voor onze leidinggevenden, medewerkers en teams, als basis voor continue ontwikkeling. Dit instrument biedt inzicht in gedrag, drijfveren en talenten en kan als basis dienen voor het verder werken aan diverse teams. Onderdeel van het hebben van een open en veilige werkcultuur, is dat fouten er bij horen; we zijn een lerende organisatie. Korte lijnen bevorderen effectieve communicatie en een constructieve samenwerking.



WVSV

Sinds 2022 is VRG (net als de overige 24 veiligheidsregio's) aangesloten bij de Werkgeversvereniging Samenwerkende Veiligheidsregio's (WVSV). Op deze manier zijn we goed aangehaakt bij regionale en landelijke ontwikkelingen die relevant zijn voor HR en organisatieontwikkeling. Zo is VRG op ambtelijk en bestuurlijk niveau goed betrokken bij de arbeidsvoorwaardenontwikkeling van de gezamenlijke veiligheidsregio's. Deze worden ontwikkeld vanuit de WVSV in samenspraak met de RCDV en de vakraad Bedrijfsvoering. Er is een eerste koers uitgezet, waarbij we rekening houden met documenten als de 'Toekomstverkenning Brandweer 2022–2023, de vier 'Grote Werken ' van de RCDV en de 'Stip op de horizon' van de VNG. Wij vinden het daarbij belangrijk dat de arbeidsvoorwaarden van het personeel van de veiligheidsregio zoveel mogelijk aansluiten bij de gemeentelijke arbeidsvoorwaarden. We zoeken de samenwerking tussen de 25 veiligheidsregio's en streven waar mogelijk naar verdere harmonisatie op arbeidsvoorwaarden. Een relevant voorbeeld betreft de samenwerking van de 25 veiligheidsregio's rondom verzekeringen, die heeft geleid tot een Landelijke Regeling aanspraken na Dienstongevallen Veiligheidsregio's. Door hier samen in op te trekken, kunnen we als VRG invulling blijven geven aan onze werkgeversverantwoordelijkheid.

[1] Dit zijn de Versterking van de (boven)regionale crisisbeheersing, het Brandweeronderwijsstelsel, toekomstvaste Brandweerzorg, toekomstbestendig Werkgeverschap.

2.3 Financiën

De VRG dient te voldoen aan financiële regelgeving, die met name vastgelegd is in de Gemeentewet art. 212 en 213 en het Besluit begroting en verantwoording provincies en gemeenten (BBV). Deze regelgeving is naar onze organisatie vertaald in de financiële verordening Veiligheidsregio Groningen 2022 en de controleverordening Veiligheidsregio Groningen 2014. Deze verordeningen zijn vastgesteld door het Algemeen Bestuur en vormen de basis voor de inrichting, uitvoering en verantwoording over de financiën.

Onze meerjarenraming wordt opgesteld aan de hand van de uitgangspunten in de jaarlijkse kaderbrief.
We zien dat we in de afgelopen jaren in staat zijn geweest om veranderingen door te voeren en dit financieel op te vangen. De begroting is daarbij altijd het uitgangspunt. We doen nieuw-voor-oud om structurele verhogingen te kunnen dekken, waardoor we in staat zijn geweest om tegenvallers en veranderingen op te vangen. Het einde van de mogelijkheden om op deze manier te werken is echter in zicht. Er is sprake (geweest) van diverse (autonome) ontwikkelingen, waarvan we niet weten of we ze in de toekomst nog kunnen opvangen zonder een beroep te doen op de deelnemende gemeenten. Hierbij valt onder andere te denken aan het verloop van vrijwilligers, duurzaamheid, landelijke harmonisatie van regelingen en collectieve opgaven.

De Omgevingswet heeft ook tot nieuwe taken voor de veiligheidsregio's geleid. Onderzoek (Cebeon, 2021) heeft uitgewezen dat deze taken voor de Veiligheidsregio Groningen naar schatting een omvang hebben van 2–3 fte. Aangezien door het rijk en/of de gemeenten tot heden vooralsnog geen extra middelen beschikbaar zijn gesteld, zijn we genoodzaakt om tijdelijk keuzes te maken en een aantal taken op een lager niveau uit te voeren. Gedurende 2024 vindt er landelijk een onderzoek plaats naar de daadwerkelijke omvang van de extra taken en op basis van de uitkomsten van dit onderzoek zal het gesprek gevoerd moeten worden over meer structurele keuzes.

Daarnaast vergen dossiers als huisvesting en FLO financiële stappen waarvan we reeds de eerste gezet hebben.

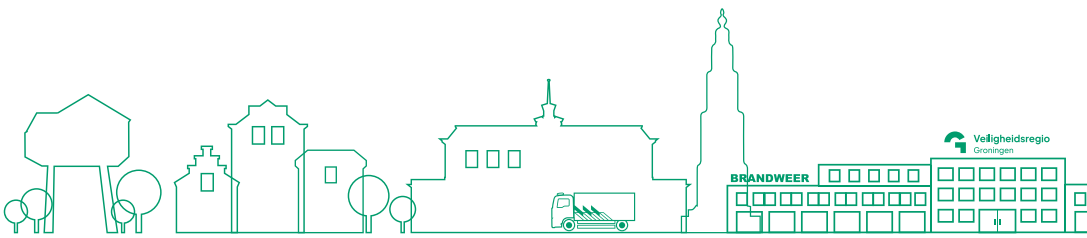
Huisvesting

De huisvestingsopgave van de Veiligheidsregio Groningen is vastgesteld in de vergadering van het Algemeen Bestuur van 13 juli 2023. Daarmee is een belangrijke stap gezet om de eerste 10 kazernes in de regio en de kazerne in de stad in de aankomende 10 jaren te nieuwbouwen en herbouwen.

FLO

Het FLO-dossier heeft de afgelopen jaren laten zien, mede door landelijk wijzigende arbeidsvoorwaarden, dat dit forse effecten op het resultaat heeft. Er wordt landelijk het gesprek aangegaan over de mogelijkheden om de FLO-systematiek beheersbaar te houden. Daarnaast wordt voor onze veiligheidsregio onderzocht welke systematiek voor de huidige voorziening toekomstbestendig is.

Het bestuur, de auditcommissie, de aangesloten gemeenten en andere belanghebbenden worden actief betrokken bij en geïnformeerd over zowel de inhoudelijke als financiële voortgang van deze grote opgaven.



We zijn ons bewust van de financiële posities van de gemeenten. We houden ons bij nieuwe ontwikkelingen aan de gemaakte financiële afspraken (hygiëneregels) zoals vastgesteld in het Algemeen Bestuur. Dit betekent het volgende:

- Er wordt onderscheid gemaakt tussen autonome (niet-beïnvloedbare) ontwikkelingen en niet-autonome (beïnvloedbare) ontwikkelingen.
- Autonome ontwikkelingen leiden in principe tot uitzetting van de begroting;
- Niet-autonome ontwikkelingen worden voorgelegd aan het bestuur inclusief risico's, financieel effect en dekking.
- We geven invulling aan wettelijke taken vanuit een realistisch perspectief;
- Onze landelijke inzet is om financiële effecten van nieuwe ontwikkelingen te verkleinen;
- We kijken expliciet naar financieringsmogelijkheden door derden.

2.4 Landelijke ontwikkelingen

Bovenregionale en landelijke informatiepositie

Rampen en recente crises hebben het belang aangetoond van een goede informatiepositie van veiligheidsregio's, en een goede bovenregionale en landelijke informatiepositie. Dat heeft geleid tot het initiatief van het Knooppunt Coördinatie Regio's en Rijk (KCR2). De veiligheidsregio's en het Rijk werken in dit project samen aan de ontwikkeling van een informatievoorzieningsorganisatie, die te allen tijde een goed regionaal, bovenregionaal en landelijk beeld kan realiseren. Binnen deze samenwerking organiseren de veiligheidsregio's informatieknooppunten waardoor de informatie van crisispartners en van de eigen organisatie gedeeld kan worden en uitwisseling mogelijk is met andere regio's en met landelijke partners.

Deze knooppunten zijn vanzelfsprekend volgens afgesproken standaarden, normen en architectuur ingericht. Naast een technische inrichting is een 24/7 actieve organisatie nodig die snel opgeschaald kan worden. U kunt van ons verwachten dat wij de komende jaren daarvoor bekwame menskracht beschikbaar en getraind hebben.

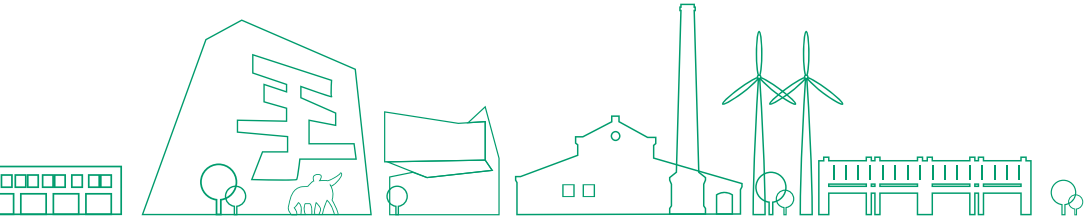
Het is de ambitie om eind 2024 alle veiligheidsregio's via een (inter)regionaal informatieknooppunt aangesloten te hebben op het landelijke informatieknooppunt KCR2. De middelen hiervoor komen via een structurele uitzetting van de BDUR gelden.

Vier Grote Werken

De Raad van Commandanten en Directeuren Veiligheidsregio's (RCDV) en het managementteam van het Nederlands Instituut Publieke Veiligheid (NIPV) hebben eind 2022 het voornemen uitgesproken om de komende jaren een aantal grote opgaven in verbinding met elkaar te realiseren. Aanleiding hiervoor waren de ambities geformuleerd in de evaluatie Wet veiligheidsregio's en enkele langlopende vraagstukken binnen onze branche. De vraagstukken zijn daarbij globaal ingedeeld in 'Vier Grote Werken'.

1. Versterken (boven)regionale crisisbeheersing en daaraan gerelateerde informatievoorziening.
2. Verbeteren en vereenvoudigen van het brandweeronderwijsstelsel en inrichting van een daarop geïnspireerd stelsel voor crisisonderwijs.
3. Organiseren van toekomstvaste brandweerzorg.
4. Toekomstbestendig werkgeverschap.

Deze landelijke ambities sluiten aan bij de thema's uit de meerjarenkoers van Veiligheidsregio Groningen.



2.5 Brandweerzorg

Binnen de VRG voert de brandweer kerntaken uit op het gebied van brandweerzorg. Brandweerzorg is het geheel van risicobeheersing en incidentbestrijding. Daarnaast vervullen ook andere partners (overheden, organisaties en inwoners) taken op het gebied van brandweerzorg.

Brandweer Groningen voert de repressieve taak uit vanuit twee beroepsposten en 37 vrijwilligersposten. Voor de uitvoering hebben we ongeveer 750 brandweervrijwilligers en 91 fte beroepsbrandweermensen ter beschikking en zijn er 35 piketfunctionarissen Commandovoering. Deze worden ondersteund door 100 dagdienstmedewerkers, het Team collegiale opvang (TCO) en het Team Brandonderzoek (TBO). Ook is op vijf posten in de regio een jeugdbrandweerploeg actief.

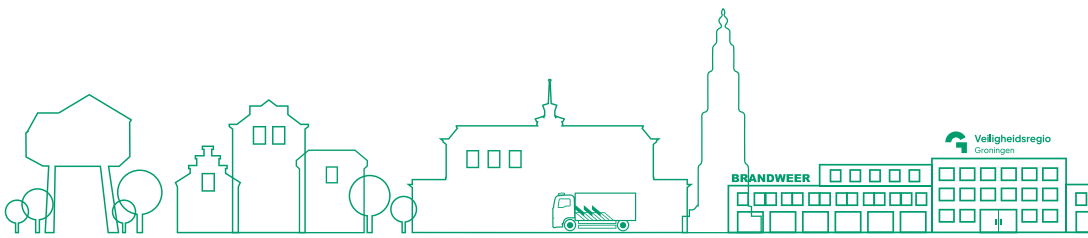
De sector Risicobeheersing is verantwoordelijk voor de preventieve kant van de brandweerzorg en bestaat uit twee teams:

- Brandveilig Leven & Toezicht houdt toezicht op brandveiligheid in gebouwen en situaties waar zich mensen bevinden en maken inwoners en bedrijven in de regio Groningen bewuster van de gevaren in hun leefomgeving, huis en bedrijf.
- Specialistisch Advies adviseert gemeenten over omgevingsvergunningen in het kader van brandveiligheid, externe- en industriële veiligheid, en adviseert op beleidsmatig en planmatig niveau over deze onderwerpen. Het team heeft een rol in de BRZO -inspecties samen met de Omgevingsdienst Groningen en wijst inrichtingen aan om te beschikken over een bedrijfsbrandweer.

De brandweerzorg in Groningen is smal ingericht, passend bij de Groninger schaal. Dit vraagt om strategische keuzes: risicogericht toezicht, op maat ingerichte repressieve brandweerzorg, aandacht voor preventieve maatregelen en de inzet van inwoners, bedrijven en andere overheden.

Ontwikkelingen Brandweerzorg

Samen met de 25 veiligheidsregio's in Nederland zijn we vanuit het Grote Werk toekomstvaste brandweerzorg op zoek naar de adaptieve brandweer van 2030. Een adaptieve brandweer kan wendbaar inspelen op maatschappelijke behoeften en is volledig ingespeeld op aanpassing aan snel veranderende omstandigheden. Dat aanpassingsvermogen moet mogelijk worden gemaakt door vier elementen: variatie in functies en taken, flexibele bezetting en inzet, sturing op dekking, slagkracht en paraatheid en ondersteunen van de aansturing vanuit operationele centra. De richting van een adaptieve brandweer hebben we omarmd. Hoe dat daadwerkelijk vorm moet krijgen, gaan we nog in gezamenlijkheid bepalen.



Visie Brandweerzorg Groningen 2030

Met de uitvoering van de ambities uit de Visie Brandweerzorg Groningen 2030 geven we vanuit een realistisch perspectief invulling aan de primaire taak van de brandweer (veiligheid realiseren en herstellen waar deze in het geding is) met een goed toegeruste basisinfrastructuur die risicogericht, flexibel en wendbaar is. We zijn daarbij proactief en innovatief en oriënteren ons op de wereld om ons heen. We behouden het goede, verbeteren waar nodig en werken soms anders om hetzelfde doel te behalen. Het realiseren van de ambities uit de visie loopt langs vier programmalijnen:

1. Risicogerichte preventieve brandweerzorg
2. Solide organisatie van de repressieve brandweerzorg
3. Brandweerzorg in verbinding met de samenleving
4. Duurzame bedrijfsvoering

Risicogerichte preventieve brandweerzorg

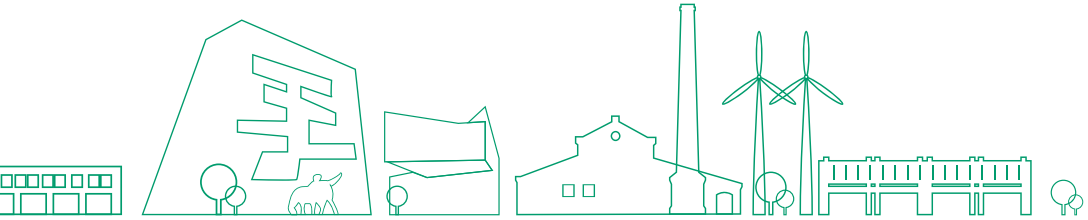
Alle branden die niet ontstaan, hoeven ook niet te worden geblust. Daarom zetten we met risicogerichte preventie in op het voorkomen van incidenten. Keuzes worden continu risicogericht gemaakt: wat zijn de grootste risico's, waar kunnen we onze middelen zo effectief mogelijk op inzetten en wat moeten we als restrisico accepteren?

- We voeren onze (wettelijke) taken professioneel uit, waarbij we anticiperen op aanpassingen van het wettelijk kader door een steeds sneller veranderende samenleving. De voorkant (preventie) van de brandweerzorg is in balans met de achterkant (repressie), bijvoorbeeld door het opstellen van dekkingsplannen waarin risico's (gebouwen, locaties) nauwkeurig in kaart zijn gebracht.
- We bewegen mee met veranderende risicoprofielen en maken actief een keuze in de wijze waarop we het risico willen beïnvloeden.
- De preventieve brandweerzorg is risicogericht georganiseerd. Met een heldere prioriteitsstelling wijzen we de juiste capaciteiten en instrumenten toe. Dit betekent dat we robuust en breed georganiseerd zijn ten aanzien van relatief eenvoudige en veelvoorkomende situaties en smaller en specialistischer georganiseerd naarmate situaties complexer worden. Om dit te realiseren zullen we scherpere keuzes moeten maken in de taakuitvoering waardoor we (nog) meer aandacht kunnen besteden aan risicovolle objecten en situaties en minder of geen aandacht geven aan situaties waar we de risico's lager inschatten.
- De brandweerorganisatie heeft een krachtige adviesrol en beweegt als integraal adviseur van toezicht naar meer advisering. We zijn klantgericht in de advisering van andere overheden vanuit de instelling "ja, mits" in plaats van "nee, tenzij".
- Acteren aan de voorkant van de brandweerzorg kan beslist niet zonder maatschappelijke allianties (van inwoners tot overheden): samen mensen bewuster maken van de risico's op brand en hen helpen bij het (brand)veiliger maken van hun leefomgeving. Allianties worden daarom geïnitieerd en onderhouden.

Solide organisatie van de repressieve brandweerzorg

Alle branden voorkomen is een utopie. Er is daarom een repressieve organisatie nodig die dag en nacht klaar staat om incidenten te bestrijden. In 2030 ziet die er als volgt uit:

- De repressieve brandweerzorg is solide georganiseerd, passend bij het dynamisch risicoprofiel en de veranderende opgaven en in balans met de preventieve brandweerzorg.
- Er is focus op de uitvoering van de volgende vier taakgebieden, met een continue kwalitatieve discussie over hoe veiligheid hersteld kan worden na verstoring: Brandbestrijding, Hulpverlening, Incidentbestrijding gevaarlijke stoffen en Waterongevallenbeheersing.



- Het realistische dekkingsplan (periodes 2023–2026 en 2027–2030) is gebaseerd op basisbrandweerposten, circa 10 robuuste posten en 2 continubezette posten.
- Met een moderne, flexibele bedrijfsvoering wordt aangesloten op de maatschappelijke opgaven. Thema's zijn diversiteit en inclusie, introductie van flexibel uitrukken, oriëntatie op de mogelijkheid en wenselijkheid van modulair opleiden bij instroom van nieuwe mensen en oog voor de menselijke maat.
- Er is oog voor de 'human factor', het feit dat er grenzen zitten aan wat van brandweermensen kan worden gevraagd. Dit betekent dat nieuwe informatiesystemen gebruiksvriendelijk worden aangeboden, er specifieke aandacht is voor besluitvorming van commandanten bij incidenten en dat robotica worden ingezet als het voor mensen te gevaarlijk is.
- De brandweerorganisatie is omgevingssensitief. Dit betekent dat ze zich bewust is van de (veranderende) verwachtingen van de samenleving en in staat is met de samenleving mee te veranderen.
- Met modern vrijwilligersmanagement bieden we maatwerk aan posten om hun taken passend bij de lokale situatie uit te voeren en om flexibel en wendbaar in te kunnen spelen op specifieke behoeften en ontwikkelingen.
- Het lerend vermogen en daarmee de wendbaarheid van de brandweerorganisatie wordt versterkt door onder andere onderzoek en monitoring (kennisregie).
- Er wordt een volgende stap gezet in toekomstgerichte bluswatervoorziening

Brandweerzorg in verbinding met de samenleving

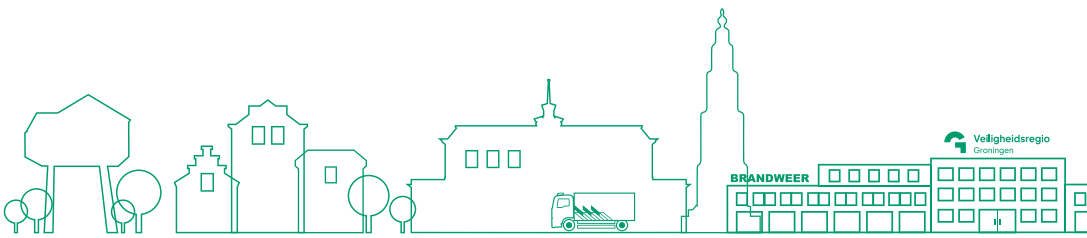
De brandweer kan niet alles (alleen). Daarom gaan we slimme allianties aan met inwoners, overheden en andere partners. Door een brede maatschappelijke coalitie op te tuigen kunnen we daar waar mogelijk invloed uitoefenen op brandveiligheid.

- De brandweerorganisatie is naar buiten gericht. We zijn ons bewust van innovatieve ontwikkelingen en maken proactief deel uit van een steeds sneller veranderende en complexe omgeving.
- We adviseren inwoners en maatschappelijke partners niet alleen preventief, maar stimuleren hen ook iets te doen in de responsfase. De brandweer bevordert zelf- en samenredzaamheid.
- Door gedragsbeïnvloeding en educatie maken we onze omgeving bewust van veiligheidsrisico's en partner in brandweerzorg. Technologieën als domotica en 'smart-living' bieden daarbij nieuwe mogelijkheden, waarop de brandweerzorg informatiegestuurd aansluit.

Duurzame bedrijfsvoering

Voor de continuïteit van de brandweerorganisatie is het essentieel dat de bedrijfsvoering meebeweegt in de ontwikkeling van brandweerzorg en ondersteunend is om de ambities uit te visie te realiseren.

- Om nu en in de toekomst vakbekwame en vaardige repressieve medewerkers te behouden worden passende opleidingen ingericht voor de brandweervrijwilligers en beroepsbrandweer, aansluitend op het Grote Werk onderwijsstelsel. Er wordt geoefend voor het vakbekwaam houden van de repressieve medewerkers, maar er wordt ook continu gekeken welke vaardigheden in de toekomst nodig zijn. Met ons meerjarenbeleidsplan vakbekwaamheid streven we naar een samenhangend systeem van vakbekwaamheid met als resultaat een aantoonbaar vakbekwame brandweerorganisatie in Groningen, waarbij de repressieve medewerkers verantwoordelijk zijn voor het eigen leerproces en leren continu plaatsvindt in een veilige omgeving.
- We zorgen voor een goede, degelijke huisvesting voor alle brandweerposten, voor de repressieve



en de dagdienstmedewerkers. Vanuit het strategisch huisvestingsplan is een top 10 van kazernes opgesteld waaraan de komende tien jaar invulling wordt gegeven. Voor de eerstkomende tien jaar ligt het accent op het nieuw bouwen van zeven brandweerkazernes, de renovatie van drie brandweerkazernes en het verduurzamen van 16 brandweerkazernes. Voor de nieuw te bouwen kazernes is een raamovereenkomst architectendiensten afgesloten. We gaan werken met een standaard programma van eisen, met oog voor inpassing in de omgeving.

- Alle medewerkers (vrijwilligers, beroeps, dagdienst) moeten beschikken over de nodige middelen om hun werk op een goede manier te kunnen doen. Daar waar mogelijk anticiperen we op nieuwe ontwikkelingen en sluiten we aan bij de verschillende landelijke ontwikkelingen op het terrein van duurzaamheid, personeelsbeleid, informatievoorziening, financiën, opleidingen en communicatie.
- We willen blijvend investeren in duurzame inzetbaarheid van onze mensen. Dit betekent onder andere dat er de nodige aandacht besteed wordt aan het vitaal houden van de medewerkers. Zo bieden we programma's aan voor het behouden van fysieke en mentale fitheid en veerkracht. Naast vitaliteit gaat het er ook om dat medewerkers (technologische) ontwikkelingen kunnen bijbenen en dat er continu gewerkt wordt aan het vakbekwaam, vaardig en flexibel houden van de medewerkers. Daarnaast zetten we in op een werkklimaat waarin specifieke aandacht is voor de brandweervrijwilligers, waaronder een leiderschapsprogramma gericht op vrijwilligersmanagement.
- Om paraat te blijven, gaan we sturen op de beschikbaarheid en inzetbaarheid van beroeps- en vrijwillig brandweerpersoneel.
- De informatievoorziening is een belangrijke randvoorwaarde voor het kunnen leveren van hoogwaardige brandweerzorg. Informatievoorziening is een samenspel van informatieprocessen-, systemen, afspraken, techniek en data, en moet functioneel en toepasbaar zijn binnen de brandweerorganisatie. Het gaat hierbij niet alleen om techniek, maar ook om het mogelijk maken van de samenwerking met en informatie-uitwisseling tussen interne en externe partners. Dit betekent dat de komende jaren geïnvesteerd wordt in de informatievoorziening. Informatie- en kennisgestuurd werken wordt gefaciliteerd en ondersteund.



- Op het gebied van materiaal krijgen we onder meer te maken met strengere energie- en milieueisen en willen we nagaan welke (nieuwe) technieken er nodig zijn om te zorgen dat de brandweer op een professionele wijze zijn taken kan blijven uitvoeren. Dit betekent iets voor de aanschaf en het beheer van de middelen, maar ook voor het tijdig anticiperen op en meeliften met innovatieve ontwikkelingen. Daarbij kijken we nadrukkelijk naar aspecten van duurzaamheid en de verduurzaming van de aan te schaffen middelen.

Programma's Vrijwilligheid, Paraatheid en Toekomstbestendige bedrijfsvoering beroepsbrandweer

De komende jaren zetten we met prioriteit in op drie programma's: Vrijwilligheid, Paraatheid, en Toekomstbestendige bedrijfsvoering beroepsbrandweer. Het programma Vrijwilligheid gaat over het organiseren van een positieve cultuur waarin we goed zorgen voor onze vrijwilligers. Waar spelregels duidelijk zijn en de brandweer een fijne plek is om te werken. Je kunt meedoen, je wordt gewaardeerd en er is begrip voor elkaar. Om grip te krijgen op paraatheid werken we binnen Programma Paraatheid aan voorwaarden en kaders, creëren we inzicht en gaan we middelen inzetten die ons hierbij helpen. De beroepsbrandweer gaat zijn bedrijfsvoering toekomstbestendig organiseren met onder andere een meer flexibele invulling van de beroepsfuncties en een nieuwe roostersystematiek.

2.6 Crisisbeheersing

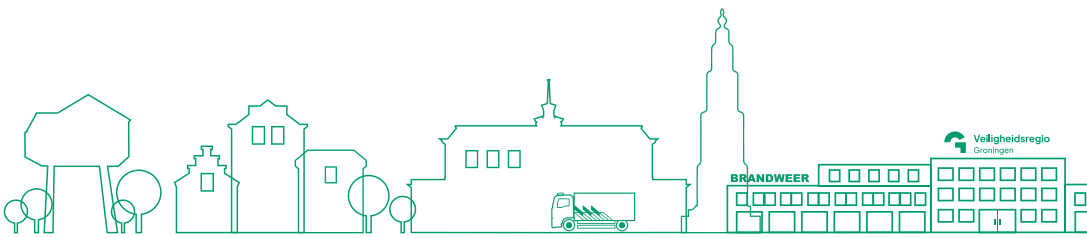
Ontwikkelingen crisisbeheersing

De ontwikkelingen binnen crisisbeheersing vragen om een bredere interpretatie van wat nodig is in risico- en crisisbeheersing om effecten van verschillende typen risico's en crises nog beter in kaart te brengen en te beheersen. Zowel in de koude, lauwe als warme fasen van een crisis betekent dit dat andere vaardigheden en vernieuwende manieren van werken nodig zijn.

De veranderingen in crisisbeheersing die de VRG de afgelopen jaren heeft ervaren, sluiten aan bij de inzichten uit de evaluatie van de Wet Veiligheidsregio's. Hoewel crisisbeheersing en brandweerzorg in Nederland de afgelopen tien jaar sterk zijn geprofessionaliseerd is er ook noodzaak om aan de voorkant van veiligheid te komen, te prepareren op rampen en crises van de toekomst en de mate van ontoereikendheid van de huidige wet en organisatie. Hedendaagse en toekomstige rampen en crises zijn vaker complex, grensoverschrijdend en niet altijd plaatsgebonden. Het is daarom noodzakelijk om de samenwerking tussen regio's, crisispartners en de Rijkscrisisstructuur te verbeteren, informatiemanagement naar een passend niveau te brengen en de (nood)bevoegdheden te borgen met begrip voor (lokale) democratische legitimatie.

Cyclisch werken

Zoals ook benoemd in de Contourennota, is het belangrijk om het proces van cyclisch werken te omarmen. Dat betekent dat binnen de VRG multidisciplinaire risico- en crisisbeheersing een vanzelfsprekende en fluïde keten in de werkprocessen en aanpak vormt. We werken als lerende organisatie integraal met elkaar samen met als doel continu de geleerde lessen en ervaringen uit de praktijk en theorie te vertalen naar beleid en uitvoering.





Zo zorgen we ervoor dat we in elke fase van de veiligheidsketen weten wat we daarin kunnen doen en met wie we dat doen. Zowel intern als extern. In regionaal, bovenregionaal en landelijk verband en met al onze (netwerk)partners. Waar nodig smeden we nieuwe allianties.

Voor ieder type risico en crisis doorlopen we eenzelfde cyclus. Of het nu gaat om kortdurende flitsrampen, sluimerende crises of het anticiperen op mogelijke risico's en effecten in de toekomst.

Ambities crisisbeheersing

Om crisisbeheersing toekomstbestendig te maken, zijn in de Visie op Crisisbeheersing ambities uitgewerkt. De ambities zijn als volgt geformuleerd:

- versterken van de crisisorganisatie;
- inrichting risicogericht werken;
- duurzame netwerksamenwerking met crisispartners, maatschappelijk middenveld en bedrijven;
- vergroten zelf- en samenredzaamheid;
- altijd vakbekwaam;
- realisatie informatiegestuurde veiligheid;
- versterken risico- en crisiscommunicatie;
- versterken evenementenveiligheid.

Aan de hand van deze ambities gaan wij de komende jaren werken aan de versterking en flexibilisering van crisisbeheersing waarbij we aan de voorkant van de crises willen komen.

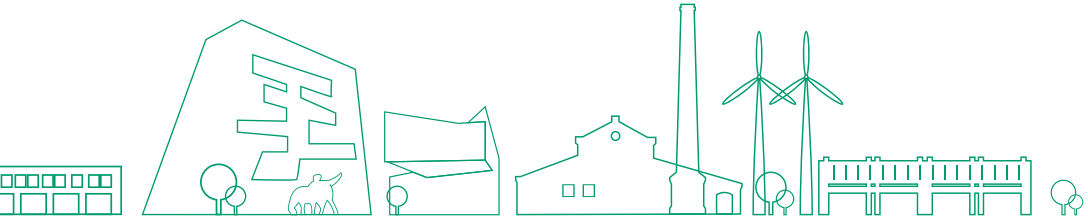
In de volgende paragrafen wordt vanuit het cyclisch werken en denken kort toegelicht welke ambities we hebben. Een verdere toelichting kan worden gevonden in het (Ontwerp) Regionaal Beleidsplan Crisisbeheersing 2024–2028.

Multi-risicobeheersing

Vanuit multi-risicobeheersing versterken we risicogericht werken door risico-inventarisaties, informatievoorziening en monitoring op strategisch, tactisch en operationeel niveau met elkaar gaan verbinden. Daarnaast sluiten we vanuit onze adviesrol aan bij de Omgevingswet. Uit de Omgevingswet volgen ook nieuwe wettelijke taken, zoals advisering op milieubelastende activiteiten, verbreding van de adviesrol in het adviseren over branden, rampen en crises.

Voor onze 10 gemeenten, hun inwoners en gevestigde bedrijven maken we inzichtelijk welke informatie over regionale risico's gedeeld moet worden. In overleg met de gemeenten maken we afspraken over wie welke verantwoordelijkheid heeft als het gaat over risico- en crisiscommunicatie.

Daarnaast blijven we zorgen voor veilige evenementen in onze regio. Dit doen we door onze rol in het vergunningsproces te versterken en (digitale) informatiebronnen rondom evenementen te koppelen in het Veiligheids Informatie Knooppunt (VIK).



Preparatie

Vanuit preparatie versterken we risicogericht werken door inzicht te hebben in wat de risico's uit ons Regionaal Risicoprofiel betekenen voor ons als organisatie maar ook voor onze regio. Zo gaan we het proces van (multi) planvorming actualiseren en vernieuwen.
We bepalen ook welke risico's prioriteit hebben en hoe wij hier het beste op kunnen anticiperen.
Activiteiten en maatregelen werken we uit voor iedere fase van de veiligheidsketen. Daarnaast brengen we voor de risico's de rollen, taken en verantwoordelijkheden van de VRG in beeld.

Daarnaast versterken we de maatschappelijke weerbaarheid en kracht door inwoners van Groningen bewust(er) te maken van de regionale risico's.
Daarbij weten Groningers wat zij zelf kunnen doen in geval van een incident, ramp of crisis en wat zij van ons mogen en kunnen verwachten.

Respons

Om tijdig op te treden en effectief te kunnen zijn in het bestrijden van de gevolgen van een incident of crisis moeten we in onze voorbereiding kunnen anticiperen op verschillende scenario's en snel kunnen handelen. Daarom is het belangrijk om de juiste en voldoende informatie te verzamelen, te duiden en te delen. Dit doen we met de oprichting van een VIK en door netcentrisch te werken. Dit betekent dat we informatie gaan combineren en analyseren zodat we kunnen anticiperen op risico's en veranderingen in het veiligheidsbeeld, prioriteiten worden gesteld en kan betere afstemming met partners kan worden bereikt.

Ook werken we in 2024 een nieuw crisisplan uit met als doel om de crisisorganisatie te versterken.
De crisisorganisatie wordt verder versterkt door de capaciteiten op het gebied van leiding & coördinatie voor de verschillende type crises (flits- en sluimercrises) te vergroten.

Om tijdig te kunnen acteren op een (dreigende) crisis, gaan we uitwerken hoe de crisisorganisatie flexibel betrokken kan worden bij ontwikkelingen. Daarnaast is het ook belangrijk om ten tijde van een crisis de juiste informatie te verspreiden. Daarom richten we een compact en vakbekwaam (crisis)communicatieteam in.

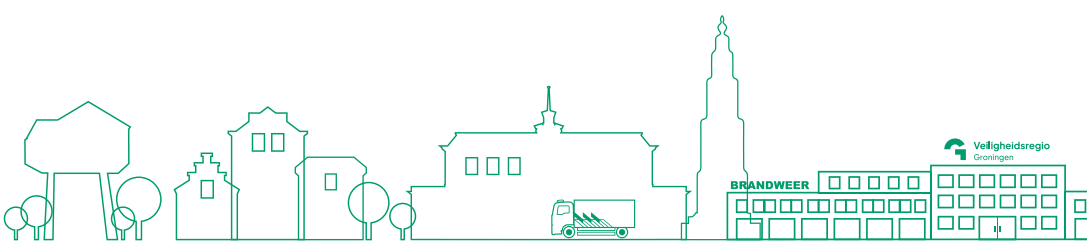
Evalueren en leren

Om passend en tijdig te kunnen evalueren na activering van de crisisorganisatie herzien we het beleid en nemen we de tijd om dit zorgvuldig te implementeren.

Vakbekwaamheid

Als (crisis)organisatie zijn en voelen wij ons altijd vakbekwaam. We blijven onszelf continu verbeteren en versterken, zodat we in de koude, lauwe en warme fase voldoende voorbereid zijn op bekende en onbekende crises. We zorgen dat de vakbekwaamheid van crisisfunctionarissen en medewerkers van de VRG wordt versterkt en verbreed. Hierbij gaan we uit van een combinatie van protocol, flexibiliteit en improvisatie.

Daarnaast willen we voor ons netwerk dé professionele partner zijn voor ondersteuning, expertise en advies in de voorbereiding op, tijdens en in de nafase van een crisis.




BRANDWEER
Groningen
Groningen
OT-1850



Veiligheidsregio
Groningen