2026
2029

VOORBEREID OP
VERANDERENDE TIJDEN



BELEIDS PLAN

VEILIGHEIDSREGIO TWENTE
Samen werken aan een veilige regio

Voorbereid op veranderende tijden

Twente is een compacte regio met veertien gemeenten en ruim 640.000 inwoners. De regio kent grotere stedelijke kernen en veel dorpen, met een mix van historische binnensteden en bedrijventerreinen tot uitgestrekte natuur- en agrarische gebieden.

Met circa 1.200 collega's, waaronder zo'n 700 brandweervrijwilligers, staan we 24/7 klaar en werken we doel- en toekomstgericht aan veiligheid. Dat doen we niet alleen. We werken samen met collega's uit verschillende organisaties die de crisisorganisatie versterken, zoals medewerkers van gemeenten die een rol vervullen binnen Bevolkingszorg en Crisiscommunicatie.

We zijn dé organisatie voor de brandweer en crisisbeheersing. Wij zetten ons in om branden, incidenten en crises te voorkomen en te bestrijden. Daarbij gaan we uit van een helder uitgangspunt: veiligheid is een verantwoordelijkheid van ons allemaal. Samen werken we aan een veilig en weerbaar Twente, gebruikmakend van onze sterke netwerken en de kracht van onze samenleving.

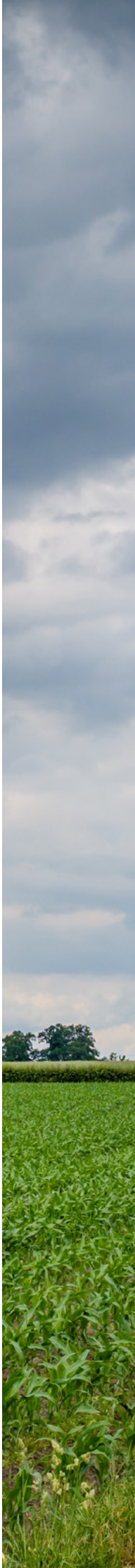
De afgelopen jaren hebben diverse grote landelijke crises opnieuw de meerwaarde van de veiligheidsregio's laten zien. De Covid-19-crisis en de opvang van ontheemden uit Oekraïne toonden het belang aan van goede multidisciplinaire samenwerking. Ook bij de meer lokale incidenten en crises lieten we zien waar we voor staan. Daardoor zijn de veiligheidsregio's bij een breder publiek beter bekend geworden.

Het vorige beleidsplan 'Stabiele factor in tijden van verandering' bestreek de periode 2021 tot en met 2025. Een periode waarin ontwikkelingen elkaar snel opvolgden. Veel is inmiddels veranderd, maar zeker niet alles. In dat beleidsplan benoemden we al trends en ontwikkelingen als vergrijzing, klimaatverandering (met name droogte en extreme regenval) en de overgang naar nieuwe technieken en energiebronnen. Deze ontwikkelingen zetten zich onverminderd door in de komende beleidsperiode. Op een aantal uitdagingen zijn afgelopen beleidsperiode goede stappen gezet, waarbij er natuurlijk ook onderwerpen doorlopen in de komende periode.

We zitten momenteel in roerige tijden, in een omgeving die snel en soms onverwacht verandert. Ontwikkelingen, uitdagingen en onzekerheden stapelen zich op. Juist daarom willen we voorbereid zijn op veranderende tijden. Waar we tot enkele jaren geleden vooral te maken hadden met kortdurende incidenten of grotere branden met een lokaal of regionaal effect, zien we nu ook vaker complexere, langdurige en regio- of landgrens overschrijdende crises. De toenemende risico's door hybride- en oorlogsdreiging, de gevolgen van klimaatverandering, nieuwe energiebronnen, anders bouwen en geopolitieke onrust hebben impact op de samenleving en op onze organisatie. We willen ook de komende periode een parate en toekomstbestendige brandweer en crisisorganisatie behouden. In dit beleidsplan gaan we hier verder op in.

In deze veranderende tijden streven we ernaar ons actieve, innovatieve en vernieuwende karakter te behouden, waarbij we op onderdelen blijven vooroplopen en bijdragen aan landelijke ontwikkelingen. Daarbij blijven we investeren en samenwerken met ons sterke netwerk.

Roelof Bleker, voorzitter Veiligheidsregio Twente





Inhoudsopgave

1	**Introductie**	**4**
2	**Belangrijke algemene trends en ontwikkelingen**	**6**
3	**Brandweerzorg**	**10**
3.1	Paraatheid en Twentse brandweerorganisatie	11
3.2	Tweede loopbaanbeleid	12
3.3	Herziening brandweeronderwijs en vakbekwaamheid	12
3.4	Brandveiligheid	13
4	**Crisisbeheersing en GHOR**	**14**
4.1	Versterken voorbereiding en paraatheid	15
4.2	Versterken van een weerbare samenleving	15
4.3	Bevorderen van kwaliteit en professionaliteit	16
4.4	Borgen van zorgcontinuïteit	16
5	**Collectieve opgaven en ondersteunende processen**	**18**
5.1	Informatievoorziening	19
5.2	Ons personeel/Toekomstbestendig werkgeverschap	20
5.3	Bedrijfsvoering	22
6	**Slotbeschouwing**	**24**



1 Introductie

VEILIGHEIDSREGIO TWENTE IS ÉÉN VAN DE 25 VEILIGHEIDSREGIO'S VAN NEDERLAND. IN ELKE VEILIGHEIDSREGIO WERKEN GEMEENTEN, BRANDWEER, GENEESKUNDIGE DIENSTEN, POLITIE EN ANDERE PARTNERS SAMEN AAN HET BEHEERSEN VAN RISICO'S, AAN BRANDWEERZORG EN HULPVERLENING EN AAN DE VOORBEREIDING OP EN INZET BIJ CRISES. DE BRANDWEER IS HET GROOTSTE ORGANISATIEONDERDEEL BINNEN DE VRT. HIERONDER VALLEN ONDER ANDERE DE PRIMAIRE PROCESSEN RISICOBEHEERSING, BRANDVEILIGHEID EN INCIDENTBESTRIJDING. HET ORGANISATIEONDERDEEL CRISISBEHEERSING OMVAT DE PROCESSEN CRISISBEHEERSING EN DEELS RISICOBEHEERSING. HIER MAKEN OOK BEVOLKINGSZORG, CRISISCOMMUNICATIE EN DE GENEESKUNDIGE HULPVERLENINGSORGANISATIE IN DE REGIO (GHOR) DEEL VAN UIT.

Dit beleidsplan bevat onze plannen en voornemens op hoofdlijnen voor de komende vier jaar, met de nadruk op de onderwerpen waar we ons in het bijzonder op richten. De wereld en de samenleving veranderen, wet- en regelgeving wijzigt en we krijgen te maken met nieuwe risico's en ontwikkelingen. Dat brengt uitdagingen én financiële consequenties met zich mee. Op basis van dit beleidsplan worden de meer concrete jaarplannen opgesteld.

Artikel 14 van de Wet veiligheidsregio's stelt dat het bestuur van iedere veiligheidsregio eenmaal per vier jaar een beleidsplan vaststelt. Artikel 15 geeft aan dat dit beleidsplan moet zijn gebaseerd op een risicoprofiel. Dit risicoprofiel is een inventarisatie en analyse van de risico's van incidenten, rampen en crises in de regio. Hiervoor zijn de volgende risicoprofielen opgesteld, die als input hebben gediend voor dit beleidsplan:

- **Het Regionaal Risicoprofiel Twente 2025**
- **Het Zorgrisicoprofiel Twente 2025**
- **Het Risicoprofiel Brandweerzorg 2026 - 2029**





Bijlage bij dit beleidsplan is het **Dekkingsplan Brandweer Twente 2026-2029**. In dit plan worden de voor de operationele organisatie van de brandweer relevante ontwikkelingen beschreven, samen met de geldende opkomsttijden en een overzicht van de brandweerkazernes in de gemeenten. Dit conform artikel 14 lid 2f van de Wet. Daarnaast beschrijft het een aantal andere voorzieningen en maatregelen die de brandweer nodig heeft om haar taken uit te voeren. Input voor het dekkingsplan brandweer is het risicoprofiel brandweerzorg.

Een andere bijlage bij dit beleidsplan is het **Beleidsplan Multidisciplinair Opleiden, Trainen en Oefenen 2026-2029**. Dit plan beschrijft hoe de komende jaren geïnvesteerd wordt in de ontwikkeling van onze crisisfunctionarissen en het versterken van multidisciplinaire vakbekwaamheid.

Uitkomsten visitatie

In dit beleidsplan zijn de uitkomsten en aanbevelingen uit de visitatie van 26 juni 2025 meegenomen.
De visitatiecommissie gaf ons op hoofdlijnen de volgende aanbevelingen mee:

- Benut de koppositie van Twente om landelijke dossiers in collectiviteit verder te brengen, zowel op bestaande als op nieuwe dossiers.
- Zet de kracht van Twente in voor complexe (interne) vraagstukken (zoals het repressieve model brandweer). Wacht niet op landelijke oplossingen, maar maak vanuit eigen kracht keuzes.

Aanvullende taken

Als veiligheidsregio voeren we, in het verlengde van onze wettelijke taken, ook een aantal aanvullende taken uit. Dit zijn taken die in opdracht van de gemeenten bij ons zijn belegd. Deze taken kennen een andere financieringssystematiek en zijn geen onderdeel van dit beleidsplan. Het gaat om:

- Zorg en Veiligheidshuis Twente (ZVHT)
- Kenniscentrum Mensenhandel Twente (KMT)
- Platform Integrale Veiligheidszorg (IVZ)
- Regionale Toezichtsruimte (RTR)



2 Belangrijke algemene trends en ontwikkelingen

IN DIT HOOFDSTUK BESCHRIJVEN WE DE ALGEMENE TRENDS EN ONTWIKKELINGEN EN DE MOGELIJKE CONSEQUENTIES VOOR ONZE VEILIGHEIDSREGIO EN ORGANISATIE. IN DE DAAROPVOLGENDE HOOFDSTUKKEN GAAN WE SPECIFIEKER IN OP DE ONTWIKKELINGEN EN GEVOLGEN VOOR BRANDWEER, CRISISBEHEERSING, INFORMATIEVOORZIENING, COLLECTIEVE OPGAVEN, ONS PERSONEEL EN DE BEDRIJFSVOERING.

Landelijke en regionale sturing en samenwerking

We zien dat de landelijke invloed en sturing op de veiligheidsregio's toeneemt, onder meer om voorbereid te zijn op de complexe en langdurige crises van de toekomst. Het Veiligheidsberaad heeft een landelijke samenwerkingsagenda vastgesteld voor brandweerzorg, crisisbeheersing, informatievoorziening en werkgeverschap, met als uitgangspunt dat de vijfentwintig autonome veiligheidsregio's intensiever samenwerken. Dat betekent dat onze autonomie kleiner wordt.

De stabiliteit en betrouwbaarheid van de landelijke overheid is minder vanzelfsprekend. De werkelijkheid van vandaag kan morgen anders zijn. Hierdoor zijn we meer op onszelf aangewezen en laat wet- en regelgeving, inclusief benodigde financiering, soms lang op zich wachten.

Netwerken blijven van grote toegevoegde waarde om toekomstige ontwikkelingen samen te doorgronden en het hoofd te bieden. Met de provincie en met de veiligheidsregio's binnen Oost-5 werken we al langere tijd samen, bijvoorbeeld op het gebied van meldkamer, planvorming, informatievoorziening, inkoop en de handcrew brandweer.

Ook met Duitsland zoeken we actief de verbinding. We vinden het belangrijk om goed op de hoogte te zijn van de Duitse organisatie en ontwikkelingen, zodat we beter voorbereid zijn. Daarom investeren we in onze relaties met Nedersaksen en Noordrijn-Westfalen en streven we naar een structurele operationele samenwerking met Landkreis Bentheim en Landkreis Borken.

In algemene zin hanteren we de volgende uitgangspunten bij samenwerking:

- Ontwikkelingen en beleidsthema's stemmen we af.
- We investeren in "elkaar kennen" en verbinding.
- We streven naar harmonisatie waar gewenst of mogelijk.
- We reageren zoveel mogelijk met één stem vanuit Oost-5 op landelijke ontwikkelingen.

Veranderende wet- en regelgeving

Naar verwachting wordt in 2026 de Wet veiligheidsregio's herzien. Deze wet moet bijdragen aan het versterken van brandweerzorg en crisisbeheersing. Een robuuste crisisstructuur, zowel nationaal als (boven) regionaal, is daarbij essentieel. De veiligheidsregio's vervullen een cruciale coördinerende rol tussen Rijk en gemeenten. In de nieuwe (concept) wet staan op dit moment onderdelen opgenomen, waarvan de exacte consequenties nog niet volledig te overzien zijn.

Waar mogelijk hebben we in onze organisatie al geanticipeerd op de komende wetswijziging. De nieuwe wet zal verplichte interregionale samenwerking voorschrijven bij grootschalig optreden en crises. Daarnaast zien we dat er meer en meer gestuurd wordt op het uniformeren van werkwijzen. Zo komt er bij crisis met nationale impact een landelijke crisisorganisatie. Ook krijgt de wet een grondslag voor het borgen van een minimum kwaliteitsniveau voor brandweerzorg en crisisbeheersing, inclusief monitoring en verantwoording van prestaties en de manier waarop daarvan wordt geleerd.

Als gevolg van Europese wet- en regelgeving mogen vrijwilligers en beroepskrachten niet meer hetzelfde werk uitvoeren tegen verschillende vergoedingen. Dit speelt vooral bij situaties waarin vrijwilligers verplicht worden om op te komen bij een melding (piket) of aanwezig moeten zijn op een kazerne volgens een rooster. Deze regels hebben gevolgen voor onze operationele brandweerorganisatie.

Het huidige onderwijsstelsel voor brandweer- en crisisprofessionals wordt vernieuwd. Het doel is een praktijkgericht, flexibel en actueel stelsel dat beter aansluit bij de praktijk van de veiligheidsregio's. Het stelsel wordt

modulair opgebouwd, biedt meer variatie en differentiatie en combineert opleiden en werken intensiever In de nieuwe wet wordt ook gesproken over een landelijk dekkingsplan brandweer en een landelijk dekkingsplan crisisbeheersing. Hoe dit precies wordt uitgewerkt en welke invloed dit heeft op onze regionale plannen en capaciteit is nog niet duidelijk. Zoals eerder aangegeven is het in ieder geval duidelijk dat de rijksoverheid een meer sturende positie inneemt.

Aanwijzing veiligheidsregio's als vitale aanbieders

Als veiligheidsregio zijn we formeel aangemerkt als vitale aanbieder voor de vitale operationele processen 'inzet brandweer', 'crisiscoördinatie en besluitvorming' en 'communicatie- en informatievoorziening voor hulpdiensten en crisispartners'. Deze aanwijzing brengt strengere eisen met zich mee, onder andere op het gebied van informatieveiligheid, beveiliging en bedrijfscontinuïteit. Als vitale aanbieder zijn we primair zelf verantwoordelijk voor de continuïteit en weerbaarheid van onze vitale processen, met ondersteuning vanuit de rijksoverheid.

Maatschappelijke onrust

Sinds de coronapandemie zien we een verharding in de samenleving, ook richting de overheid. Door de opeenstapeling van crises is op plekken onvrede ontstaan en is het vertrouwen in de overheid afgenomen. Dit maakt de communicatie met inwoners lastiger, maar tegelijkertijd nóg belangrijker. Maatschappelijke onrust blijft een reëel risicotype. Gemeenten hebben hierin een grote rol. Als veiligheidsregio vinden we het van belang om hierin een faciliterende rol te blijven vervullen.

Energietransitie en duurzaamheid

Door de energietransitie en verduurzaming ontstaan nieuwe (brand)risico's, zoals bij het opladen en de aanwezigheid van accu's, het gebruik van waterstof, bij zonnepanelen en windmolens. We krijgen steeds vaker te maken met branden en incidenten gerelateerd aan de energietransitie. Ook het brandgedrag bij gebouwen verandert door verduurzamingsmaatregelen. Daarnaast maakt een overvol energienet de energielevering kwetsbaarder.

De komende jaren willen we nadrukkelijk vooruitkijken en anticiperen op wat de energietransitie ons brengt. Gemeenten stellen energievisies op en regionaal kennen we de Regionale Energiestrategie. Deze plannen vormen belangrijke input voor onze voorbereiding en advisering.

Klimaatverandering

Door klimaatverandering krijgt Twente steeds vaker te maken met extreem weer. We houden niet altijd meer droge voeten en we krijgen vaker te maken met langere periodes van hitte en droogte. Landelijk zijn er meerdere netwerken gevormd rond klimaat gerelateerde thema's. Het is belangrijk dat we hierbij aangesloten blijven. Het KNMI en Waterschap Vechtstromen delen steeds meer data met ons. Dat biedt mogelijkheden om beter te anticiperen op extreem weer op de korte termijn en om trends en verwachtingen voor de toekomst in het oog te houden.

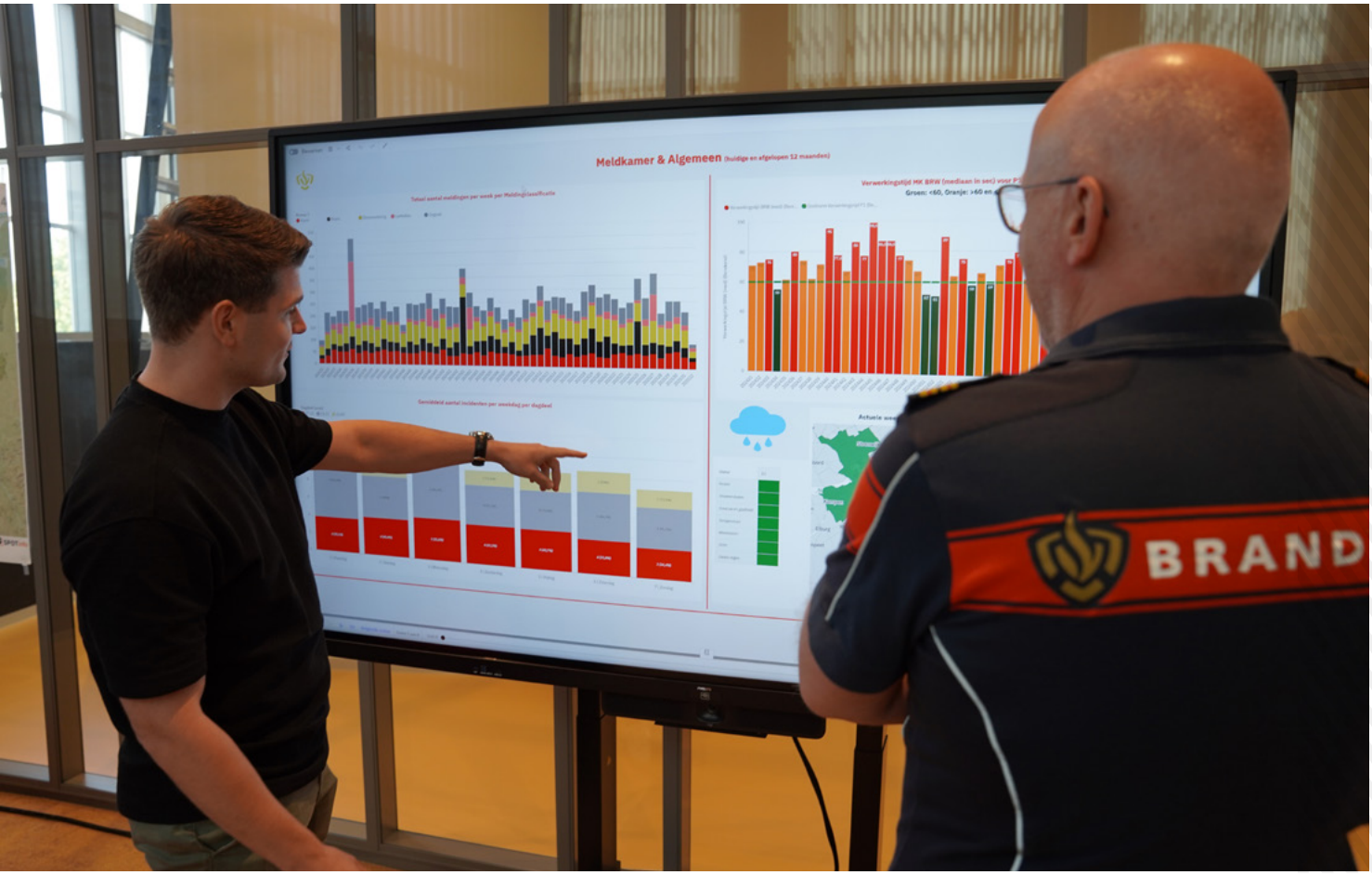
Ook als organisatie moeten we zelf anticiperen op klimaatverandering. Denk aan het rekening houden met minder beschikbaar bluswater in de toekomst of het vaker moeten hulpverlenen tijdens extreme weersituaties, zoals langdurige hitte of hevige regenval.

De kans op natuurbranden neemt toe door langdurige hitte en droogte. Daarom is verder onderzoek nodig naar de beschikbaarheid van bluswater tijdens extreme droogte. Ook willen we beter inzicht krijgen in de gelijktijdigheid van veel meldingen tijdens extreem weer. We hebben samen met partners uit ons netwerk al een start gemaakt met een gebiedsgerichte aanpak rondom natuurbranden. Deze aanpak zetten we voort.

AI-ontwikkelingen

AI-ontwikkelingen gaan razendsnel en bieden veel nieuwe voordelen. De vraag waar we als organisatie voor staan is hoe AI ons kan helpen om ons werk sneller, efficiënter en/of beter te doen. Binnen de organisatie testen en verkennen we volop welke toepassingen daarbij passen. AI zal de komende jaren steeds verder geïntegreerd worden in ons werk.

Dat brengt ook uitdagingen met zich mee. Wat betekent dit voor de functies van onze medewerkers en kunnen zij hierin mee-ontwikkelen? Daarnaast moeten we voldoen aan Europese AI-wetgeving, waaronder het structureel op orde hebben van de AI-geletterdheid van medewerkers. In de komende periode zetten we hiervoor gericht mensen en middelen in.





3 Brandweerzorg

IN TWENTE WILLEN WE DE PARAATHEID EN CONTINUÏTEIT VAN DE BRANDWEER 24/7 BLIJVEN GARANDEREN. HET WERK VAN ONZE BRANDWEERMENSEN VERANDERT MEE MET DE TIJD: WAT TIEN JAAR GELEDEN VANZELFSPREKEND WAS, ZIET ER NU HEEL ANDERS UIT. KLIMAATVERANDERING EN NIEUWE TECHNOLOGIEËN BRENGEN NIEUWE RISICO'S MET ZICH MEE. DE TWENTSE AMBITIES OP HET GEBIED VAN WONINGBOUW EN BEVOLKINGSGROEI ZORGEN VOOR ANDERE RISICO'S EN MOGELIJK MEER INCIDENTEN. DE BRANDWEER LEVERT EEN BELANGRIJKE BIJDRAGE AAN DE WEERBAARHEID VAN ONZE SAMENLEVING EN ONDERSTEUNT STEEDS VAKER ANDERE HULPDIENSTEN.

Onze brandweerzorg steunt op drie systemen van vrijwilligers en beroepskrachten die samen, verspreid over alle kazernes, een sterk en dekkend netwerk vormen. Dankzij deze slimme spreiding van mensen, specialismen en voertuigen kunnen we ook bij grootschalige, complexe en specialistische incidenten snel en effectief optreden. Goede brandweerzorg die 24/7 beschikbaar is, is echter geen vanzelfsprekendheid. Ze vraagt om voortdurende aandacht, inzet en innovatie van onze organisatie.

Door verschillende ontwikkelingen staat de toekomstige brandweerzorg onder druk. Voor meer gedetailleerde informatie verwijzen we naar het **Dekkingsplan Brandweer Twente 2026-2029**. In dit plan staan de operationele prestaties van de brandweerzorg en de maatregelen die we nemen om deze te verbeteren. Hieronder vatten we de belangrijkste thema's samen.

3.1 Paraatheid en Twentse brandweerorganisatie

Wat komt er op ons af:
Ruimtelijke ontwikkelingen, woningbouwambities en bevolkingsgroei zorgen de komende jaren voor méér en ander werk voor de brandweerorganisatie. Vrijwilligers blijven, samen met beroeps, onmisbaar voor een betrouwbare en continue brandweerzorg. Tegelijkertijd is hun beschikbaarheid steeds minder vanzelfsprekend. Mensen hebben het drukker, zijn minder lang verbonden aan één organisatie en maken andere keuzes in hun vrije tijd.

Brandweer is een vak. Sommige specialismen, zoals brandweerduiken, vragen zoveel investering in vakbekwaamheid dat deze eigenlijk alleen nog beroepsmatig kunnen worden ingevuld. Ook zien we dat vrijwilligers die in kazernering meedraaien niet meer beschikbaar zijn voor de vrije instroom op andere kazernes. Dat leidt tot knelpunten in onze paraatheid.

De huidige inrichting van de Twentse brandweerorganisatie is op onderdelen strijdig met Europese wet- en regelgeving: piket of kazernering van vrijwilligers mag niet meer. Inmiddels zijn alle vrijwillige kazernes overgestapt op vrije instroom, maar in Almelo en Hengelo werken we nog met kazernering. De situatie is bekend en speelt al langere tijd. Mede omdat landelijke besluitvorming over de financiële gevolgen uitblijft, ontstaat er in deze kazernes druk op de paraatheid en ontbreekt duidelijk perspectief. De huidige situatie vereist een heroverweging.

Wat gaan we daaraan doen:
Gezien de huidige knelpunten onderzoeken we de mogelijkheden voor een toekomstbestendige brandweer in Twente. Dit betekent in Almelo en Hengelo een heroverweging van de kazernering en de gevolgen daarvan voor de Twentse brandweerorganisatie.

De vraag waar we nu voor staan is of we wachten op het landelijke implementatieplan of zelf aan de slag gaan met de heroverweging van onze repressieve organisatie. De visitatiecommissie is helder: benut de kracht van Twente en neem zelf de regie op dit complexe vraagstuk.

Vertrekpunt is dat de huidige repressieve dekking en prestaties minimaal gelijk blijven of verder verbeteren. In 2026 formuleren we hiervoor een bestuurlijke opdracht. De uitwerking, besluitvorming en implementatie volgen in 2027 en 2028.



3.2 Tweede loopbaanbeleid

Wat komt er op ons af:
In 2006 is landelijk het tweede loopbaanbeleid ingevoerd. Sindsdien geldt dat het beroep van brandweermedewerker als bezwarend wordt gezien en dat beroepskrachten na twintig jaar verplicht moeten stoppen met hun functie. In 2026 worden we hier voor het eerst mee geconfronteerd.

Medewerkers die dit betreft, moeten óf uitstel onder voorwaarden aanvragen, óf een andere functie – binnen of buiten onze organisatie - bekleden. Inmiddels maken enkele collega's al gebruik van uitstel, en zijn er ook voorbeelden van medewerkers die de organisatie hebben verlaten. Zowel voor hen als voor ons is dat niet altijd de meest wenselijke oplossing. Landelijk is ook geconstateerd dat dit tweede loopbaanbeleid aanpassing vraagt.

Wat gaan we daaraan doen:
Dit vraagstuk brengt organisatorisch en planmatig de nodige uitdagingen met zich mee. Op dit moment loopt het landelijke onderzoek SEM-fire, dat zich richt op de duurzame inzetbaarheid van brandweermedewerkers, waaronder dit tweede loopbaanbeleid. De uitkomsten van dat onderzoek wachten we af.

Tot die tijd hanteren we ons beleid en bieden we medewerkers in deze doelgroep ondersteuning van een tweede loopbaancoach, zodat zij tijdig kunnen nadenken over hun mogelijkheden en toekomstperspectief.

3.3 Herziening brandweeronderwijs en vakbekwaamheid

Wat komt er op ons af:
Landelijk wordt het onderwijsstelsel verbeterd voor brandweer en ook crisisbeheersing. De ambitie is een goed werkend onderwijsstelsel te realiseren met praktijkgericht, flexibel en up-to-date onderwijs.
Door de vele opleidingen, oefenmomenten en uiteenlopende werkzaamheden in de organisatie, gecombineerd met de regels van de Arbeidstijdenwet, wordt het opstellen van roosters steeds complexer. Opleiden, trainen en oefenen blijven belangrijk, maar de tijd schaarser.

Wat gaan we daaraan doen:
De vele ontwikkelingen en de vernieuwing van het onderwijsstelsel vragen de komende jaren om een professionaliseringsslag in de planning, roostering en inzet van ons brandweerpersoneel. We werken aan een betere balans tussen de hoeveelheid en diversiteit van de benodigde kennis en vaardigheden en de beschikbare oefentijd en capaciteit. Ook willen we meer oefenen op maat: doelgericht, relevant en afgestemd op ieders functie en ervaring.

3.4 Brandveiligheid

Wat komt er op ons af:
Verbeteren van brandveiligheid blijft een essentiële pijler binnen onze veiligheidsregio. We hebben te maken met een snel veranderende leefomgeving. De woningbouwopgave, verdichting van stedelijke gebieden en nieuwe woonvormen zoals tijdelijke bouw en functiestapeling vragen om een andere benadering van brandveiligheid.

Twente heeft te maken met sterke vergrijzing. Dat vraagt om extra aandacht voor brandveiligheid in woon- en zorgomgevingen én bij zelfstandig wonende ouderen.

Nieuwe energiebronnen en duurzame bouwmaterialen brengen andere brandrisico's met zich mee. En door droogte en extreem weer neemt het risico op natuurbranden toe.

Wat gaan we daaraan doen:
De komende beleidsperiode versterken we de brandveiligheid in onze veranderende leefomgeving. Dat doen we risicogericht, informatie gestuurd en in nauwe samenwerking met onze partners, rekening houdend met nieuwe risico's, veranderende wet- en regelgeving en maatschappelijke ontwikkelingen.

- We intensiveren de samenwerking met gemeenten en omgevingsdiensten, zodat we vroegtijdig betrokken zijn bij planvorming en ruimtelijke ontwikkelingen. We versterken onze adviesrol en investeren in kennis over anders bouwen en huisvesten.
- We ontwikkelen onze expertise op het gebied van brandgedrag in verduurzaamde gebouwen en adviseren bij de inrichting van energie- en infrastructuur. We sluiten aan bij landelijke programma's en vertalen deze naar de Twentse praktijk.
- Voor woon- en zorgomgevingen en zelfstandig wonende ouderen zetten we in op risicogerichte advisering, nauwe samenwerking met zorgpartners en het vergroten van bewustzijn en zelfredzaamheid, onder andere via de Risk Factory. Ook voor de jeugd blijft de Risk Factory een belangrijk middel om brandveilig gedrag te stimuleren.
- We zetten onze gebiedsgerichte aanpak voor natuurbranden voort en versterken de samenwerking met landgoedeigenaren, natuurbeheerders, gemeenten en de provincie. We investeren in materieel, vakbekwaamheid en risicocommunicatie gericht op natuurbrandbeheersing en -bestrijding.
- Brandveilig leven zien we als een gedeelde verantwoordelijkheid. We zetten in op gedragsbeïnvloeding en informatie gestuurde campagnes, afgestemd op doelgroepen en actuele risico's. We sluiten aan bij landelijke thema's en ontwikkelen daarnaast regionale initiatieven die inwoners een helder handelingsperspectief bieden.



4 Crisisbeheersing en GHOR

DE KOMENDE JAREN VERSCHUIFT ONZE FOCUS STEEDS MEER NAAR LANGDURIGE, OMVANGRIJKE EN COMPLEXE CRISES. DENK AAN EXTREEM GEWELD, OPVANGVRAAGSTUKKEN, KLIMAAT GERELATEERDE RAMPEN, CYBERINCIDENTEN EN LANGDURIGE STROOMUITVAL. DEZE SITUATIES VRAGEN OM EEN ANDERE AANPAK: EEN BREDE, GENERIEKE VOORBEREIDING, WAARIN OOK DE SAMENLEVING EEN ACTIEVE ROL SPEELT ÉN EEN CRISISORGANISATIE DIE MEEBEWEEGT MET WAT ER OP ONS AFKOMT.

Wat komt er op ons af:
Voor het eerst in lange tijd is de kans reëel dat Nederland direct betrokken raakt bij een grootschalig gewapend conflict. Tegelijkertijd groeit de hybride dreiging: sabotage, cyberaanvallen en informatieoperaties nemen toe. Dat vraagt om meer weerbaarheid: van de samenleving, van het individu én van onze eigen (crisis)organisatie.

Een weerbare samenleving blijft overeind in tijden van crisis. Ze kan tegen een stootje. Een veerkrachtige samenleving veert terug na een crisis, naar het oude normaal of juist naar een nieuwe, betere situatie. Hoe groter de weerbaarheid van de samenleving, hoe groter de kans op veerkracht.

De landelijke agenda crisisbeheersing richt zich op drie pijlers:
- Versterken van voorbereiding en paraatheid.
- Versterken van een weerbare samenleving.
- Bevorderen van kwaliteit en professionaliteit.

Deze pijlers, aangevuld met het thema zorgcontinuïteit, vormen ook onze koers voor de komende beleidsperiode. Samen met onze inwoners en partners bouwen we verder aan een Twente dat voorbereid is op veranderende tijden.

Wat gaan we daaraan doen:
Wat we daaraan gaan doen, staat beschreven in de volgende paragrafen.

4.1 Versterken voorbereiding en paraatheid

De komende jaren versterken we onze crisisorganisatie, zodat we flexibel en robuust kunnen reageren op elke vorm van crises. Ons vertrekpunt is een generieke voorbereiding en flexibiliteit: we kunnen niet op elk afzonderlijk risico voorbereid zijn, maar wel zorgen dat onze crisisorganisatie veerkrachtig is en zich snel kan aanpassen aan elke situatie.

We gaan concreet aan de slag met:
- Het in beeld brengen en monitoren van risico's via een actueel regionaal risicobeeld, het bepalen van mogelijke interventies en het doelgericht inzetten van middelen.
- Het samen met het VIK presenteren en delen van een actueel operationeel veiligheidsbeeld, en het tijdig onderkennen wanneer voorbereidende maatregelen noodzakelijk zijn of de crisisorganisatie kan opschalen (van koude, naar lauw, naar warme fase).
- Het versterken van de weerbaarheid, paraatheid en continuïteit van de crisisorganisatie én de versterking van grensoverschrijdende samenwerking bij incidenten en crises, waaronder het organiseren van slagkracht voor langdurige inzetten of bijdragen aan landelijke initiatieven.
- Het vernieuwen van onze crisiscommunicatie, met actuele middelen en methoden en extra aandacht voor groepen in de samenleving die we nu nog onvoldoende bereiken.

4.2 Versterken van een weerbare samenleving

Het weerbaar maken van onze samenleving (incl. de zorgketen) en van het individu krijgt de komende jaren extra aandacht. Landelijk, regionaal en lokaal lopen al verschillende initiatieven, zoals bewustwordingscampagnes en het stimuleren van de aanschaf van noodpakketten.

In Twente werken we aan een breed programma voor weerbaarheid en veerkracht, waarin gemeenten, partners en inwoners samen optrekken. Een belangrijk onderdeel hiervan is het gezamenlijke project van de Twentse gemeenten gericht op de bedrijfscontinuïteit en het versterken van de weerbaarheid van de samenleving. Ook het actieprogramma langdurige stroomuitval maakt hiervan deel uit.

Het thema weerbaarheid krijgt op verschillende manieren plek in ons werk: in onze Risk Factory voor jeugd en senioren, in oefeningen en in vakbekwaamheid, en in de voorbereiding van noodsteunpunten en coördinatiepunten samen met gemeenten. We faciliteren gemeenten bovendien bij het opstellen van hun bedrijfscontinuïteitsplannen en intensiveren onze risicocommunicatie. Daarbij sluiten we aan bij landelijke publiekscampagnes of ontwikkelen we eigen regionale of lokale initiatieven. Ook in ons vakbekwaamheids-programma en in de actualisatie van crisisplannen blijft weerbaarheid een belangrijk aandachtspunt.

Veiligheidsregio Twente heeft hierin een faciliterende en regisserende rol. We zijn het knooppunt tussen Rijk, regio en gemeenten: we signaleren, verbinden en stemmen af waar nodig. We sluiten aan bij landelijk beleid en helpen bij een eenduidige benadering van het thema weerbaarheid in Twente. Onze partners nemen vanuit hun eigen verantwoordelijkheid maatregelen om zich goed voor te bereiden op crises en om preventief te handelen.

4.3 Bevorderen van kwaliteit en professionaliteit

Onze crisisorganisatie heeft zich de afgelopen jaren ontwikkeld tot een flexibele en wendbare structuur, een goed voorbeeld binnen Nederland. Maar de aard van crises verandert. Ze worden diverser, langduriger, complexer en onvoorspelbaarder. Dat vraagt om een volgende stap in kwaliteit en professionaliteit, zodat we ook in de toekomst effectief kunnen blijven optreden.

We investeren in een gevarieerd en uitdagend aanbod van opleidingen, trainingen en oefeningen, afgestemd op de behoeften van onze functionarissen. De competentiescan helpt daarbij om inzicht te krijgen in leerwensen en ontwikkelpunten. Landelijk wordt gewerkt aan een uniform kwaliteitsniveau voor Bevolkingszorg (inclusief Crisiscommunicatie). In Twente willen we minimaal ons huidige niveau behouden en waar mogelijk verder versterken.

De komende jaren willen we onze denkkracht en expertise nadrukkelijker inzetten voor crisismanagement binnen andere publieke organisaties, zoals gemeenten. Crisisbeheersing is een vak dat steeds verder professionaliseert en dat doen we samen, door kennis te delen, elkaar te adviseren en samen plannen te maken. Ook gezamenlijke planvorming, informatieverwerking en -deling blijven daarbij belangrijke speerpunten.

Vanuit onze netwerkrol blijven we de samenwerking versterken. Nieuwe risico's en crises vragen om een herbezinning op onze partners, netwerken en onze eigen rol daarin. We zoeken actief de verbinding met het maatschappelijk middenveld, het bedrijfsleven en onze grensregio's, en investeren in de netwerkkwaliteiten van onze medewerkers. Zo bouwen we aan een professioneel netwerk dat klaar is voor de crises van morgen.

4.4 Borgen van zorgcontinuiteit

Onder zorgcontinuïteit verstaan we dat zorg altijd moet doorgaan, onder alle omstandigheden en dus ook in tijden van crisis.

De borging van zorgcontinuïteit in opgeschaalde zorg en bij crises zou ingebed moeten zijn in de hele zorgketen. In de praktijk zien we echter dat de keten hier nog onvoldoende op is voorbereid en zich nog te

weinig meebeweegt met maatschappelijke ontwikkelingen. Vanuit onze rol als netwerkpartner ligt hier voor ons een duidelijke uitdaging: samen met zorgpartners de keten beter voorbereiden en weerbaarder maken. Een belangrijke vraag daarbij is hoe we zicht houden op de kwetsbare inwoners, zodat zij ook de juiste zorg blijven ontvangen.

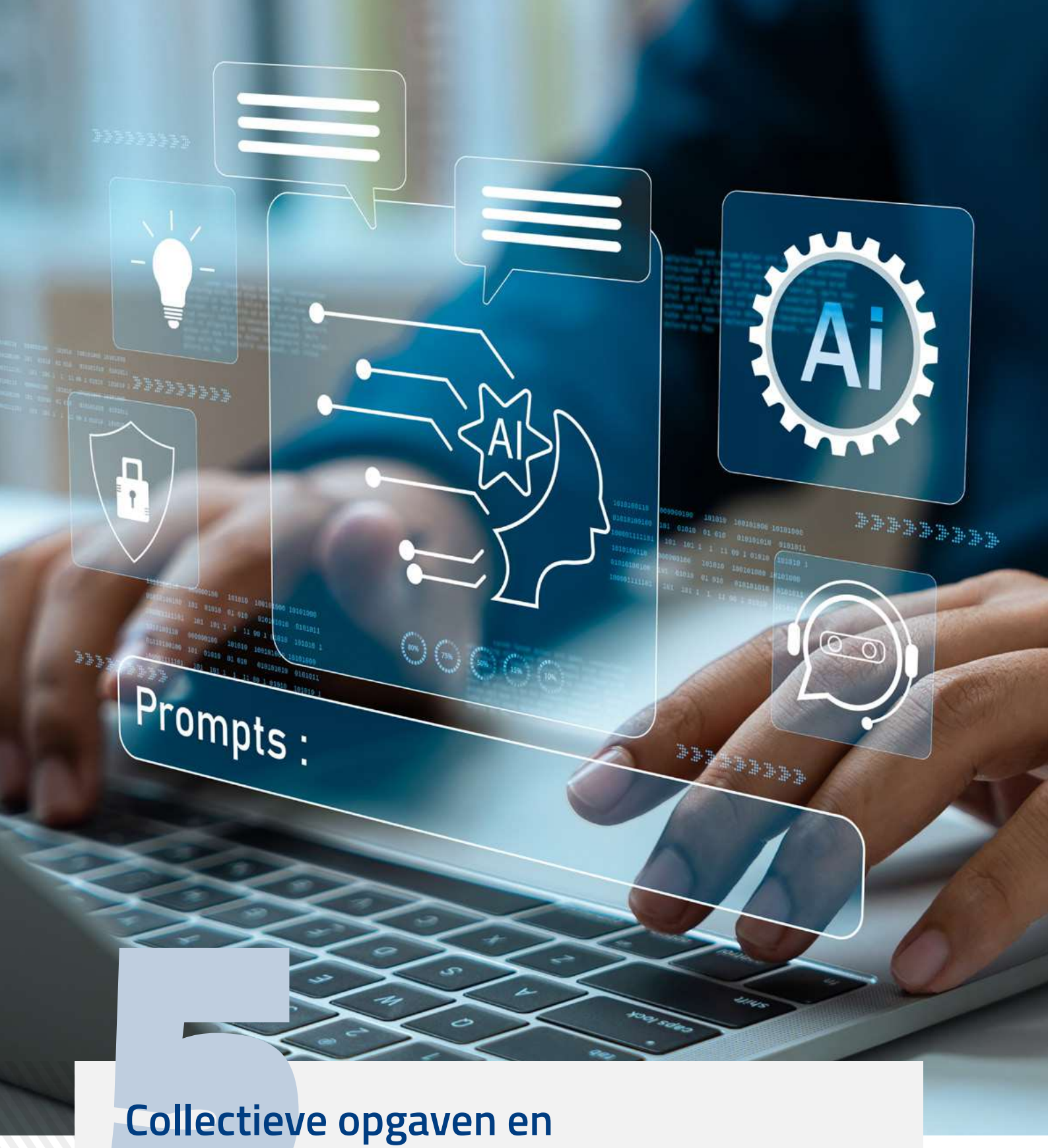
We zien al een tijd dat mensen langer thuis blijven wonen. Daarbij komt dat Twente de meest vergrijsde regio van Nederland is. Deze ontwikkelingen vragen om nauwere samenwerking met gemeenten, woningbouwcorporaties en zorginstellingen én om meer of andere voorlichting en bewustwording over risico's en voorbereiding.

Ontwikkelingen als vergrijzing, een groeiende zorgvraag en personeelstekorten in de zorg hebben direct effect op hoe we naar crises moeten kijken. We zullen met andere ogen moeten kijken naar wat continuïteit van zorg betekent, en welke keuzes daarin nodig zijn. De eerste stap is om die keuzes en afhankelijkheden inzichtelijk te maken.

Daarnaast willen we dat crisisplannen binnen zorgorganisaties beter beklijven. Nu zijn ze te vaak slechts bij enkele personen bekend, waardoor zorgcontinuïteit kwetsbaar blijft. We zetten in op bredere verankering binnen de organisaties zelf.

Tot slot vraagt de Omgevingswet om vroegtijdige aandacht voor geneeskundige hulpverlening, bijvoorbeeld bij het bouwen van zorginstellingen nabij risicolocaties zoals spoorlijnen. De veiligheidsregio adviseert hierover, waarna brandweer en GHOR meekijken en toetsen. De komende jaren blijven we hier actief op inzetten, zowel vanuit onze eigen organisatie als in nauwe verbinding met onze partners.





Collectieve opgaven en ondersteunende processen

NAAST DE EERDER BESCHREVEN ONDERDELEN KENT ONZE ORGANISATIE OOK EEN AANTAL COLLECTIEVE OPGAVEN EN ONDERSTEUNENDE PROCESSEN DIE VOOR DE GEHELE ORGANISATIE VAN TOEPASSING ZIJN.

5.1 Informatievoorziening

Wat komt er op ons af:
Informatievoorziening is een breed en snelgroeiend vakgebied, met ontwikkelingen op verschillende niveaus. Veiligheidsregio Twente is hierin nu al koploper. We hebben veel in huis én veel ambitie en dat brengt hoge veiligheidseisen met zich mee.

De uitdaging voor de komende jaren is om ruimte te behouden voor eigenheid en innovatie, terwijl we tegelijk bijdragen aan een gezamenlijk (landelijk) stelsel. De visitatiecommissie benadrukt dit ook: benut onze koppositie om dossiers in collectiviteit verder te brengen, zowel bestaande als nieuwe dossiers.
De komende jaren richten we ons in ieder geval op de volgende onderwerpen.

Wat gaan we daaraan doen:

Inzet nieuwe technologieën
AI-ontwikkelingen en de manier waarop we die benutten, beschreven we al bij de 'belangrijke trends en ontwikkelingen'. Daarnaast krijgt data gestuurd werken een steeds belangrijkere positie in onze organisatie: van het ondersteunen van uitrukken tot de voorbereiding van de crisisorganisatie met real-time 24/7 beelden. Data helpt ons beter te voorspellen en sneller te handelen.

Tegelijkertijd groeit de hoeveelheid beschikbare informatie. Het is daarom essentieel dat medewerkers de juiste informatie op het juiste moment krijgen. Dat vraagt om slimme oplossingen, een zoektocht die we de komende jaren verder invulling willen geven.

Via het landelijke specialisme Team Digitale verkenning beschikken we over technologische hulpmiddelen zoals drones die de operationele beeldvorming ondersteunen. Een bijzonder hulpmiddel is de autonome drone, die na alarmering zelfstandig naar een incidentlocatie vliegt om een eerste beeld te vormen. De toepassing hiervan staat nog in de kinderschoenen, maar we verwachten de komende beleidsperiode een doorontwikkeling.

Informatiehuishouding op orde
Onze informatiehuishouding willen we de komende periode professionaliseren. Dat betekent dat op elk moment, op elke plek, de juiste informatie beschikbaar is voor de juiste mensen. Denk aan digitale archivering, het classificeren van informatie, bewaartermijnen en het voldoen aan wettelijke vereisten, zoals de Archiefwet.

Voor deze professionaliseringsslag is een programmaplan opgesteld met zes deelprojecten. Eén daarvan richt zich op de bewustwording van medewerkers. Het meenemen van iedereen is in het belang van goede informatiehuishouding, en hoe we dit samen anders gaan organiseren is essentieel, maar ook een grote uitdaging.

Daarnaast groeit de behoefte aan transparantie en verantwoording. Gemeenteraden, inwoners en media stellen hogere eisen aan openheid en veilige informatieverwerking. We ontvangen steeds meer Woo-verzoeken, waardoor ook dit onderdeel steeds belangrijker wordt.

Informatieveiligheid en Cybersecurity
We rollen ons behaalde ISO-certificaat informatiebeveiliging verder uit binnen de organisatie, zodat medewerkers meer bekend raken met de inhoud en het belang ervan. Een hogere bewustwording betekent uiteindelijk betere bescherming.

In een steeds digitalere wereld neemt de dreiging van cyberaanvallen toe. Daarom investeren we in zowel onze systemen als onze mensen: we maken medewerkers bewust van risico's en zorgen dat onze organisatie beter bestand is tegen digitale incidenten.

5.2 Ons personeel/Toekomstbestendig werkgeverschap

Wat komt er op ons af:
Onze mensen zijn ons belangrijkste kapitaal. Dankzij hun inzet kunnen we onze ambities waarmaken. De arbeidsmarkt verandert echter snel, onder meer door de komst van nieuwe generaties met andere verwachtingen. We vinden het belangrijk om een aantrekkelijke werkgever te zijn én te blijven. Tot nu toe lukt het ons om vacatures in te vullen. Dit heeft voornamelijk te maken met onze maatschappelijke betekenis en de mogelijkheden die we medewerkers bieden, bijvoorbeeld door zowel een zogenaamde 'koude' als een 'warme' functie te kunnen vervullen.

Wat gaan we daaraan doen:

Strategisch personeelsbeleid
Om onze functies de komende jaren goed bezet te houden en medewerkers werkgeluk te bieden, moeten we op een andere manier naar ons personeelbestand kijken. Dat betekent dat we vooruitdenken: niet wachten tot functies vrijkomen, maar medewerkers tijdig opleiden voor toekomstige sleutelrollen. Zo blijven we voorbereid en houden we onze organisatie wendbaar.

Duurzame inzetbaarheid
We streven naar duurzame inzetbaarheid: we willen dat medewerkers gezond, gelukkig en bekwaam hun werk kunnen blijven doen tot hun pensioen. De focus ligt hierbij op goede arbeidsomstandigheden, gezondheid en vitaliteit.

Hiervoor ondernemen we al het nodige. Zo hebben we recent samen met de OR een duurzaam inzetbaarheidsbeleid vastgesteld, bieden we sportmogelijkheden aan, organiseren we vitaliteitsdagen, hebben we voedingsdeskundigen in dienst en is er structurele aandacht voor mentale ondersteuning, onder andere na heftige incidenten.

Brandweermensen hebben een fysiek én mentaal zwaar beroep. De aandacht voor mentale belasting is de laatste jaren toegenomen. Er is een toolbox ontwikkeld voor psychosociale ondersteuning. Daarnaast is er een landelijke PTSS-regeling (erkenning als beroepsziekte, procedure en vergoedingen). Wat de effecten hiervan op de langere termijn zijn, is nog niet goed te overzien. Daarom blijven we doen wat we nu doen: tijdig aandacht en zorg hebben voor onze mensen en maatwerk bieden wanneer dat nodig is.

Daarnaast loopt er een groot landelijk onderzoek naar factoren die duurzame inzetbaarheid bij brandweermensen bevorderen of juist belemmeren. De uitkomsten hiervan helpen ons om gericht vervolgacties te bepalen.

Binden van personeel
Personeel binden betekent voor ons twee dingen: het behouden van ons huidige personeel en hun kennis, én het aantrekken van nieuw personeel. Onlangs hebben we een nieuw wervings- en selectiebeleid opgesteld. Als organisatie en als werkgever kunnen we de komende jaren nog meer doen om onze mensen (brandweervrijwilligers, ambtelijk personeel, piketfunctionarissen en crisisfunctionarissen) aan ons te binden. Betrokkenheid en waardering spelen daarbij een grote rol.

Verschillende functiegroepen vragen om een eigen aanpak. Vrijwilligers hebben bijvoorbeeld te maken met een intensief opleidings- en oefentraject. We zien dat hierdoor minder vrijwilligers zich aanmelden of eerder afhaken. Daarom zoeken we creatieve en flexibelere manieren om het jaarlijkse oefenprogramma vorm te geven. Ook ons vakbekwaamheidssysteem moet toekomstbestendig zijn: aantrekkelijk, passend én motiverend voor vrijwilligers.

Daarnaast willen we tijdig inspelen op de verwachte uitstroom van gespecialiseerde medewerkers. Uitstroom biedt kansen om zaken anders te organiseren, maar brengt ook risico's met zich mee. Zeker als waardevolle expertise verloren dreigt te gaan.

Voor het aantrekken van nieuwe medewerkers zetten we de komende jaren creatievere wervingsmiddelen en moderne kanalen in, zoals bijvoorbeeld TikTok en andere social media.

Diversiteit en inclusiviteit

De komende jaren onderzoeken we wat we verstaan onder een diverse en inclusieve organisatie, welke doelen we daarin willen bereiken en welke stappen daarbij horen. We willen een organisatie zijn waar iedereen zich welkom voelt en erbij hoort, waar verschillen worden gewaardeerd en die midden in de samenleving staat.





Lerende organisatie

We werken in een dynamische omgeving, met maatschappelijke opgaven en uiteenlopende samenwerkingspartners. Dat vraagt om wendbaarheid en om medewerkers die blijven leren en zich blijven ontwikkelen.
We investeren daarom in:

- Een duidelijke visie op leren en ontwikkelen.
- Talentbehoud en interne doorgroeimogelijkheden.
- Een sterke, lerende cultuur.
- En het voorbereiden van medewerkers op de toekomst van ons werk.

Leren en ontwikkelen vormen de motor van een toekomstbestendige organisatie.

Uitzonderingspositie Wet Normalisering Rechtspositie Ambtenaren (WNRA)

Alle veiligheidsregio's hebben een uitzonderingspositie binnen de WRNA. Het is nog niet duidelijk of deze uitzonderingspositie blijft bestaan. Onlangs zijn enkele van onze hoofdprocessen als vitale processen aangemerkt, wat de kans vergroot dat de uitzonderingspositie behouden blijft. We blijven deze doorontwikkeling nauwgezet volgen.

5.3 Bedrijfsvoering

Exposure/positionering/merkstrategie Veiligheidsregio Twente

Wat komt er op ons af:

De afgelopen jaren hebben we binnen Veiligheidsregio Twente verschillende merken, logo's en huisstijlen ontwikkeld voor diverse onderdelen van onze organisatie. Dat heeft veel opgeleverd, maar roept nu ook de vraag op: wat willen we als organisatie uitstralen? We staan op een punt waarop we opnieuw naar onze merken kijken en bewust kiezen voor een duidelijke en passende positionering.

Wat gaan we daaraan doen:

De komende periode werken we aan één eenduidige merkstrategie, waarin de merken Veiligheidsregio Twente en Brandweer Twente helder worden gepositioneerd. Daarbij hoort ook de vraag hoe we onze organisatie zichtbaarder en herkenbaarder willen maken voor inwoners, partners en medewerkers.

Privacy en transparantie

Wat komt er op ons af:

De wet- en regelgeving rond transparantie, openbaarheid en privacy wordt steeds strenger. Tegelijkertijd neemt het vertrouwen in de overheid af en ontvangen we steeds meer en uitgebreidere Woo-verzoeken. De afhandeling hiervan kost steeds meer tijd en vraagt om betere processen en meer bewustwording.

Wat gaan we daaraan doen:

We willen als organisatie transparant zijn en actief informatie delen: wie we zijn, wat we doen en wat inwoners van ons mogen verwachten en wat we graag samen met de samenleving willen oppakken. Daar hoort ook een snelle en zorgvuldige afhandeling van Woo-verzoeken bij. Daarom onderzoeken we hoe we deze processen slimmer en beter kunnen organiseren. Bewust omgaan met privacygevoelige informatie hoort daar nadrukkelijk bij, en we nemen onze medewerkers hier stap voor stap in mee.

Gebouwen en materieel

Wat komt er op ons af:

Ontwikkelingen zoals duurzaamheidseisen, strengere regelgeving en veranderende operationele behoeften hebben grote impact op onze gebouwen en ons materieel. We zien nu al een financieel tekort op het materieel-budget. Ook is onze begroting onvoldoende ingesteld op de vervanging of renovatie van gebouwen, wat zorgt voor knelpunten. Het vastgoeddossier is bovendien complex: operationele, facilitaire, financiële en bestuurlijke belangen en wensen verhouden zich niet altijd tot elkaar.

Wat gaan we daaraan doen:

Op basis van de bestaande analyse van ons vastgoed is een vastgoedagenda opgesteld waarin de prioriteiten voor de komende jaren zijn vastgelegd. Deze agenda richt zich op de meest noodzakelijke aanpassingen. In de afgelopen periode hebben verschillende gemeenten hun wens geuit om een kazerne te verplaatsen, bijvoorbeeld vanwege woningbouwplannen. Deze en eventueel toekomstige wensen passen niet binnen de huidige financiële ruimte. Als we de komende jaren meer kazernes willen verplaatsen of ingrijpend willen aanpassen, staan we samen voor een grote financiële uitdaging.

De prijzen van voertuigen zijn de afgelopen periode bovendien flink gestegen. Onze huidige budgetten zijn daarvoor niet toereikend. We gaan de komende jaren onderzoeken hoe we hiermee omgaan en welke keuzes nodig zijn.

Bedrijfscontinuïteitsplan

Wat komt er op ons af:

Drie processen van Veiligheidsregio Twente zijn als vitaal aangemerkt. In combinatie met onze ISO-27001-certificering voor informatiebeveiliging gelden er strenge eisen voor onze eigen bedrijfscontinuïteit. We moeten voorbereid zijn op situaties die onze eigen vitale processen kunnen verstoren, zoals cyberincidenten, langdurige uitval van infrastructuur of andere crises.

Wat gaan we daaraan doen:

We stellen een organisatiebreed continuïteitsplan op waarmee we zeker weten dat Veiligheidsregio Twente minimaal 72 uur kan blijven functioneren in crisissituaties. Hiermee versterken we onze eigen weerbaarheid en kunnen we ook tijdens verstoringen blijven doen wat nodig is voor Twente.



6 Slotbeschouwing

MET DIT BELEIDSPLAN GEVEN WE RICHTING AAN ONZE AMBITIES EN OPGAVEN. IN DE SLOTBESCHOUWING STAAN WE STIL BIJ DE BELANGRIJKSTE UITDAGINGEN EN ONZE DOELEN VOOR DE KOMENDE BELEIDSPERIODE.

Als we de grootste veranderingen en uitdagingen voor de komende beleidsperiode samenvatten, dan zien we dat:

- Landelijke sturing en bovenregionale samenwerking een steeds prominentere rol krijgen in nieuwe wet- en regelgeving.
- Het behouden van een parate brandweerorganisatie een grote uitdaging is. Nieuwe risico's, woningbouwambities, de beschikbaarheid van vrijwilligers (onder andere doordat piket en kazernering niet meer zijn toegestaan) en het vakbekwaam blijven in specialistische taken zetten onze paraatheid onder druk.
- De weerbaarheidsopgave een nieuwe en complexe taak voor zowel overheid als samenleving (incl. de zorgketen) is. Deze opgave raakt vrijwel alle onderdelen van de maatschappij en vraagt om duidelijke uitgangspunten en een goede rolverdeling.
- Risicogericht werken steeds belangrijker wordt. We moeten vooruitkijken, risico's tijdig herkennen en meer analyseren op basis van data. Dat vraagt om organisatiebreed scenario-denken en om medewerkers die daarop getraind zijn.
- Aantrekkelijk werkgeverschap cruciaal blijft om onze mensen te behouden, te binden en nieuwe collega's aan te trekken in een krappe arbeidsmarkt.

Onze doelen voor de komende beleidsperiode:

1. Voldoen aan veranderende wet- en regelgeving

We willen voldoen aan alle gewijzigde wettelijke kaders, in het bijzonder aan de herziene Wet veiligheidsregio's. Waar mogelijk hebben we al geanticipeerd op deze veranderingen; waar nodig zetten we verdere stappen. Ook willen we volledig voldoen aan de Europese wet- en regelgeving rond de inzet van vrijwilligers.

2. Een parate en toekomstbestendige brandweer en crisisorganisatie

We willen 24/7 paraat staan voor incidenten, branden en crises. Met vakmanschap, innovatie en de inzet van onze beroepsmedewerkers, vrijwilligers en crisisfunctionarissen blijven we ook de komende jaren zorgen voor betrouwbare en toegankelijke hulpverlening.

3. Een weerbare samenleving

Samen met onze partners bereiden we de samenleving voor op risico's en dreigingen, van geopolitieke instabiliteit tot hybride aanvallen. Zo vergroten we de weerbaarheid én veerkracht van inwoners, organisaties en gemeenschappen.

4. Toekomstbestendig werkgeverschap: vakbekwaam, gezond en betrokken personeel

We willen een aantrekkelijke werkgever zijn waar mensen zich welkom voelen, zich kunnen ontwikkelen en vitaal kunnen blijven. We investeren in vakbekwaamheid, mentale en fysieke gezondheid en in het voorbereiden van onze medewerkers op nieuwe risico's, technologieën en digitale ontwikkelingen. Zo blijven we in staat om 24/7 hulp te bieden.

5. Continuïteit en robuustheid van onze eigen organisatie

Nu Veiligheidsregio Twente is aangemerkt als vitale aanbieder en de processen brandweerzorg en crisisbeheersing vitale processen zijn, is het essentieel dat deze processen 24/7 kunnen blijven draaien. Ook bij langdurige verstoringen, zoals een grote stroomuitval. We werken aan verdere versterking van onze bedrijfscontinuïteit.

Financiën

Er zijn verschillende ontwikkelingen waarvan de financiële gevolgen nog onzeker zijn. Ons uitgangspunt is om financiële opgaven zoveel mogelijk zelf op te lossen en op te vangen. In de kadernota 2027 staat het financieel perspectief voor de komende jaren: welke (beleids)ontwikkelingen financiële impact hebben en hoe we deze willen dekken.

Samen met onze partners, medewerkers en inwoners blijven we bouwen aan een veilig en weerbaar Twente. Nu en in de toekomst. Onze breed samengestelde veiligheidsdirectie kan krachten bundelen en gezamenlijk de bovengenoemde doelen aangaan. Aan het bestuur worden voorstellen aangereikt en besproken om deze gestelde doelen te behalen.

