# BELEIDS*VISIE* 2025 2028

# ANDERS KIJKEN

Veiligheidsregio Drenthe

# INLEIDING

Niemand kan de toekomst voorspellen! Ook wij niet. Gelukkig maar. Maar wat wij wél graag doen, is zoveel mogelijk rekening houden met die toekomst. Hierover nadenken en op veranderingen inspelen. Maar ook flexibel zijn en ons voorbereiden.

## Hoe houden wij rekening met de toekomst?

Ondanks dat wij de toekomst niet kunnen voorspellen, geven wij in deze beleidsvisie richting aan de VRD in die toekomst. In een samenleving die steeds complexer wordt en ons voor complexere vraagstukken zet. Deze vraagstukken kunnen wij niet makkelijk controleren, of zelfs oplossen. Maar wij kunnen hierover wel nadenken. En een bijdrage leveren.

## Wij maken keuzes op het moment dat deze nodig zijn

Hoe hebben maatschappelijke ontwikkelingen effect op de VRD? En wat betekent dit voor onze koers de komende jaren? We maken keuzes steeds meer in de context en dynamiek van het moment waarin deze keuzes nodig zijn. Deze context kan korte tijd later alweer heel anders zijn. We kijken daarom naar de grotere lijnen.

## Deze beleidsvisie gaat over de grotere lijnen

Waar richten wij ons op? Wat zijn onze uitdagingen? Daarover lees je meer in deze beleidsvisie. De praktische uitvoering van ons beleid en de plannen die we maken, komen vervolgens terug in de jaarlijkse begrotingen.

De visie is opgebouwd uit de volgende onderdelen:

- Uitdagingen
- Waarden
- Brandweerzorg
- Crisisbeheersing
- Ondersteuning door bedrijfsvoering

## Mensen maken de wending!

Wij treden op bij calamiteiten en crises en daar zijn wij op voorbereid. Dat is onze missie. En dat blijft ook voor deze visie de basis. Maar de samenleving verandert, net als de verschillende crises waarmee wij te maken kunnen krijgen. Hiervoor is flexibiliteit en wendbaarheid meer dan ooit nodig. Vaak vraagt dit een andere manier van kijken naar de uitdagingen die voor ons liggen.

We geloven sterk in ons vakmanschap. En we zijn ervan overtuigd dat we door dit vakmanschap de verbinding kunnen leggen. Want uiteindelijk zijn het de mensen die de wending maken!

# VOORWOORD

Als je anders kijkt, zie je andere dingen. Door anders te kijken bevorder je creativiteit. En dat laatste is nodig bij de opgaven waar de VRD voor staat.

## Brandweerzorg

In Drenthe is brandweerzorg opgebouwd vanuit de samenleving, met de inzet van ruim 750 vrijwilligers uit onze steden, dorpen en wijken. Dit blijven we doen. Maar daarvoor moeten we wel anders kijken naar de invulling van de taak. Samen met onze vrijwilligers gaan we de komende jaren de uitdaging aan om gelijkwaardige brandweerzorg te koppelen aan haalbare belasting van onze brandweermensen.

## Crisisbeheersing

De Drentse samenleving kent risico's waarvan de verwachting is dat de overheid haar inwoners hiertegen beschermt. Dat gebeurt ook iedere dag. Soms gaat het echter (goed) mis en moet er opgetreden worden om de verstoring te verhelpen. Daarna is het nodig om terug te veren naar een stabiele, veilige en leefbare situatie. Dat terugveren kan de overheid niet alleen. We zullen de samenleving daarbij steeds vaker moeten betrekken. De veerkracht van Drenthe zit niet alleen in mensen zelf maar ook in de onderlinge hulp die geboden kan worden. Naoberschap is voor de inwoners van Drenthe een normaal begrip. De VRD zet maximaal in op deze hulp uit de omgeving. Ze doet dit in het licht van de nationale aanpak op crisisbeheersing. Want ook de Rijksoverheid ziet dat de hulp van inwoners nodig is om Nederland weerbaar te maken voor de risico's die we lopen.

## Risico's

Veel risico's veranderen steeds een beetje door de tijd. De effecten van klimaatveranderingen ervaren we in Drenthe vooral door een toename van het risico op natuurbranden die zowel in omvang als in gelijktijdigheid een ernstig verstorend effect kunnen hebben. Daar waar onze welvaart toeneemt door digitalisering ontstaan er ook risico's door bewust of onbewuste verstoringen in onze digitale wereld. Van uitval van nutsvoorzieningen tot verstoring van het stelsel van gezondheidsvoorzieningen. Het kan zeer ernstige gevolgen hebben.
De VRD bereidt zich voor door zelf minder kwetsbaar te zijn op deze verstoring. Om daarbij dan anderen te kunnen blijven helpen en ondersteunen. Deze visie geeft een beeld van ontwikkelingen van de VRD voor de komende jaren.

Marco Out
*Voorzitter Algemeen Bestuur*
*Veiligheidsregio Drenthe*

# 01 ONZE UITDAGINGEN

In een tijd van voortdurende verandering staan we voor verschillende uitdagingen die onze veerkracht en weerbaarheid testen. Het bevorderen van deze veerkracht en weerbaarheid heeft dan ook onze prioriteit, vooral voor kwetsbare groepen. Daarnaast hebben we aandacht voor duurzaamheid, schaarste en wat te doen bij een 'ongekende crisis'. Je leest hierover meer in dit hoofdstuk.

## Weerbaarheid en veerkracht

Meer weerbaarheid en veerkracht in de samenleving is ontzettend belangrijk. Wij sluiten ons dan ook aan bij de opgave van de Rijksoverheid om dit zoveel mogelijk te bevorderen. Daarbij hebben wij extra aandacht voor verminderd-zelfredzame groepen. We zien in onze samenleving ontwikkelingen die de sociale stabiliteit kunnen aantasten. Denk aan een gebrek aan individuele vrijheid, ongewenste polarisatie, radicalisering en ongewenste buitenlandse invloeden. Hierdoor is inzet op veerkracht en weerbaarheid hard nodig.

### *Geen tegenslag is te groot*

We ondersteunen Drentse samenwerkingsverbanden zodat zij weten wat ze kunnen doen voordat, tijdens en nadat er iets misgaat. Zo vergroten we de veerkracht: we helpen mensen om na een tegenslag weer verder te kunnen. Ook vergroten we de weerbaarheid: we helpen mensen om beter weerstand te bieden aan risico's en bedreigingen.

VEERKRACHT EN WEERBAARHEID IS ENORM BELANGRIJK. ZO ZORGEN WE ERVOOR DAT ONZE DRENTSE SAMENLEVING TEGEN EEN STOOTJE KAN!

## Duurzaamheid

De overgang naar een meer milieubewuste organisatie is een complexe en urgente uitdaging waar wij ons verantwoordelijk voor voelen. Dit betekent dat er veranderingen nodig zijn die meerdere delen van de organisatie raken. Wij geloven dat deze veranderingen voor een groot deel te maken hebben met gedrag.

# WE WILLEN ALLEMAAL MEER DAN WE KUNNEN. EN DAT ZORGT VOOR EEN PERMANENTE SPANNING

***Wij houden rekening met duurzaamheid***

Wat betekent dit voor ons? Dit betekent in ieder geval dat iedereen zich bewust is van de effecten die bepaalde keuzes hebben op onze Co2-voetafdruk. Bij alles wat we doen, kijken we nadrukkelijk naar duurzaamheid. Wij laten zien dat we duurzaamheid belangrijk vinden en dat we dit meenemen in de keuzes die we maken.

***Wij willen graag dat duurzaamheid vanzelfsprekend is***

We stimuleren daarom interne discussies hierover en moedigen keuzes aan die verder gaan dan technische, juridische en financiële haalbaarheid van een voorstel.

***We doen het natuurlijk niet alleen***

Ons duurzaamheidsprogramma is in lijn met de ambitie van de sector veiligheidsregio's en de Drentse gemeenten. Als we samenwerken, kunnen we elkaar inspireren, van elkaar leren en staan we sterker om duurzaamheidsdoelen te bereiken.

## Schaarste

Als wij onze taken uitvoeren in onze complexe omgeving, worden we steeds meer geconfronteerd met de spanning tussen dat wat we nodig hebben en dat wat beschikbaar is om dat te bereiken. Deze gevoelige balans is een grote uitdaging de komende jaren.

***We willen allemaal meer dan we kunnen krijgen***

Het gaat daarbij niet alleen om geld of spullen, maar ook om tijd, arbeid, kennis en andere hulpbronnen. We willen allemaal meer dan we kunnen of hebben. En dat zorgt voor een permanente spanning.

***Dit vraagt samenwerking en innovatie ...***

We moeten onze beschikbare middelen, tijd, geld en expertise zo efficiënt mogelijk gebruiken. Dat betekent onder andere dat we moeten zorgen voor zo min mogelijk verspilling, dat we processen zo goed mogelijk moeten laten verlopen en technologie zo slim mogelijk moeten inzetten.

***... en slimme keuzes***

Schaarste vraagt om slimme combinaties in het aanbod van mens en werk. Een mooie uitdaging!

Waarbij wij durven af te wijken van standaarden en maatwerk toe te passen. Bijvoorbeeld: als een medewerker niet meer de juiste 'fit' heeft bij de VRD, hoe mooi is het dan als deze de overstap kan maken naar een ander werkveld waar schaarste is?

***Kortom, schaarste vraagt om een andere mindset***

Welke keuzes maken we als organisatie? Niet alles wat kan, hoeft ook. Dit vraagt om een uitwerking van een visie op schaarste en hoe we daar mee willen omgaan. We nemen schaarste mee als we keuzes maken: wat denken wij dat nodig is, vanuit ons perspectief en wat vinden we passend? Dat doen we natuurlijk niet alleen. Door met onze partners samen te werken, kunnen we kennis en middelen delen en samen oplossingen vinden voor problemen.

# EEN ONGEKENDE CRISIS KAN DE SAMENLEVING ONTWRICHTEN

## Ongekende crisis

De term 'ongekende crisis' verwijst naar een situatie waarin verschillende factoren en effecten samenkomen, waardoor de maatschappij langdurige ontwricht. De oorzaak en het directe gevolg van zulke crises zijn niet altijd bekend, maar het effect is wel duidelijk: ze kunnen de samenleving ontwrichten.

Eigenlijk hebben we het over 'ondenkbare' crisis. Ongekende crisis ontstaan door nieuwe soorten crisis, die voortkomen uit de onbekende effecten van de afhankelijkheid van internet, klimaatverandering en de energietransitie. Eigenlijk zijn dit situaties waarvoor geen draaiboeken bestaan en waarop we niet geoefend zijn. Omdat we er nog niet eerder mee te maken hebben gehad.

Hierbij richten wij ons op:

- Veerkracht van de samenleving: hoe gaan mensen om met de omstandigheden?
- Herstelvermogen van (fysieke) basisvoorzieningen: hoe kunnen we snel herstellen na een crisis?
- Omgaan met netwerken in de samenleving en spontane (burger)initiatieven: hoe werken we samen met de gemeenschap?
- Continuïteit van overheidsinstanties, hulpverleningsdiensten en nutsvoorzieningen: hoe zorgen we ervoor dat essentiële diensten blijven functioneren?
- Continuïteit van het openbaar bestuur: hoe zorgen we met praktische ondersteuning dat de samenleving bestuurbaar blijft?

### *Tijdens een ongekende crisis is samenwerken essentieel*

Zowel met bestaande als nieuwe crisispartners. Het onderhouden en uitbreiden van ons netwerk is dus van groot belang, zowel binnen als buiten de grenzen van onze regio of ons land.

## Risico's

Het regionaal risicoprofiel laat zien met welke risico's we in Drenthe te maken kunnen krijgen. Daar bereiden we ons zo goed mogelijk op voor.

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Catastrofaal | | | | | |
| Zeer ernstig | • Luchtvaartincident | • Verstoring vitale voorzieningen | • Pandemie<br>• Internationale- en militaire dreiging | • Extreme weerssituatie | |
| Ernstig | • Treinramp | • Terroristische aanslag | | • Verminderde zelfredzaamheid | • Natuurbrand |
| Aanzienlijk | • Stralingsongeval<br>• Incident nieuwe energiedrager/chemie | | • Cyber<br>• Gevolgen evacuatieregio<br>• Maatschappelijke onrust | • Ongeleide demonstratie | |
| Beperkt | | | | • Geïnduceerde aardbeving | |
| | Zeer onwaarschijnlijk | Onwaarschijnlijk | Enigszins waarschijnlijk | Waarschijnlijk | Zeer waarschijnlijk |

# 02 ONZE WAARDEN

Onze maatschappelijke opdracht bepaalt ons werk. We kijken naar de bedoeling: waarom doen we wat we doen? En we zetten onze tijd, mensen en middelen daarop in. Dit betekent dat wij uitdagingen flexibel oppakken. Daarbij laten we onze beslissingen en acties mede leiden door onze waarden. Daarover lees je meer in dit hoofdstuk.

### *We werken samen*

Hieruit volgt dat we niet alleen binnen onze eigen organisatie, maar vooral ook binnen netwerken en samenwerkingsverbanden met al onze partners en belanghebbenden goed kunnen samenwerken. Om zo gezamenlijke uitdagingen zo goed mogelijk te kunnen aanpakken. Zoals dat ook in de Drentse samenleving gebeurt: met goed naoberschap.

### *We zijn wendbaar*

Juist nu, in deze dynamische samenleving, is wendbaarheid noodzakelijk. Zodat wij snel kunnen reageren en ons kunnen aanpassen aan een context die snel verandert. Plotseling opkomende thema's in de samenleving, zoals de COVID-19-pandemie, werken door op de VRD. Veranderingen in de manier waarop landen met elkaar omgaan en onverwachte gevolgen van politieke ontwikkelingen in de wereld, hebben ook invloed op ons.

WE WERKEN MET EEN GEZAMENLIJK DOEL: DE UITDAGINGEN WAAR WE VOOR STAAN MET ELKAAR OPPAKKEN EN OPLOSSEN

### *We volgen onze waarden*

Onze kernwaarden zijn van essentieel belang: zij vormen het DNA van de organisatie. Wij geven samen met iedereen in de organisatie de VRD vorm. Door te werken volgens die principes, kunnen wij makkelijker meebewegen met veranderingen in de samenleving. Onze kernwaarden zijn: verbinding, vertrouwen en vakmanschap.

## Verbinding

De VRD is in verbinding. Met elkaar, met gemeenten, met andere partners en met de samenleving. Dit betekent dat we veel waarde hechten aan het elkaar kennen en weten wat er speelt in de samenleving en bij partners. We werken vanuit de wens om in verbinding te zijn. En als partners daarom vragen, helpen wij ook om partners van de VRD met elkaar te verbinden.

### *We doen het met elkaar*

Onze rol in netwerken waar we aan deelnemen of die we initiëren, is vooral gebaseerd op onze kennis en expertise - en minder op onze bevoegdheden. In al onze samenwerkingsverbanden werken we het liefst zonder schotten en met een gezamenlijk doel: de uitdagingen waar we voor staan met elkaar oppakken en oplossen. Dit doen wij voor een veilig en gezond Drenthe.

## Vertrouwen

Wij werken voor, met en onder verantwoordelijkheid van gemeenten en het Rijk. Dit complexe netwerk moet erop kunnen vertrouwen dat wij doen wat we beloven. Natuurlijk binnen de wetten en andere regels. Beleid en plannen ontwikkelen we niet alleen. Daarbij betrekken we landelijke, regionale en gemeentelijke overheden.

### *Wij zijn betrouwbaar voor onze partners*

We staan op verschillende manieren en in verschillende gebieden in verbinding met vele organisaties. Samen vormen we sterke netwerken. Binnen deze netwerken is onderling vertrouwen een belangrijk uitgangspunt.

### *Vooral als het spannend wordt*

Juist dan kunnen partners op ons rekenen en op ons vertrouwen. Vertrouwen is dan ook noodzakelijk om problemen op te lossen. Dat doen we op basis van expertise en vakmanschap waarbij het duidelijk is wie wat doet en wie waarvoor verantwoordelijk is.

## Vakmanschap

Vakmanschap betekent dat wij werk leveren van hoge kwaliteit. Hier hechten wij grote waarde aan. Het ligt dan misschien wel niet in de aard van de Drent om uitgesproken trots te zijn, maar onze medewerkers zijn trots op het werk dat zij voor de VRD doen. Vakmanschap speelt daarbij een grote rol.

### *Onze medewerkers weten wat zij doen*

Wij hebben op verschillende manieren aandacht voor vakmanschap. Dit betekent niet alleen dat onze medewerkers goed zijn in wat zij doen, maar ook dat wij als organisatie onze medewerkers hierbij optimaal ondersteunen. Door te zorgen voor vakgerichte

HET LIGT DAN WEL NIET DIRECT IN DE AARD VAN DE DRENT ... MAAR WIJ ZIJN TROTS OP WAT WIJ DOEN!

## NAOBERSCHAP' IS BELANGRIJK VOOR DE DRENTSE VEERKRACHT

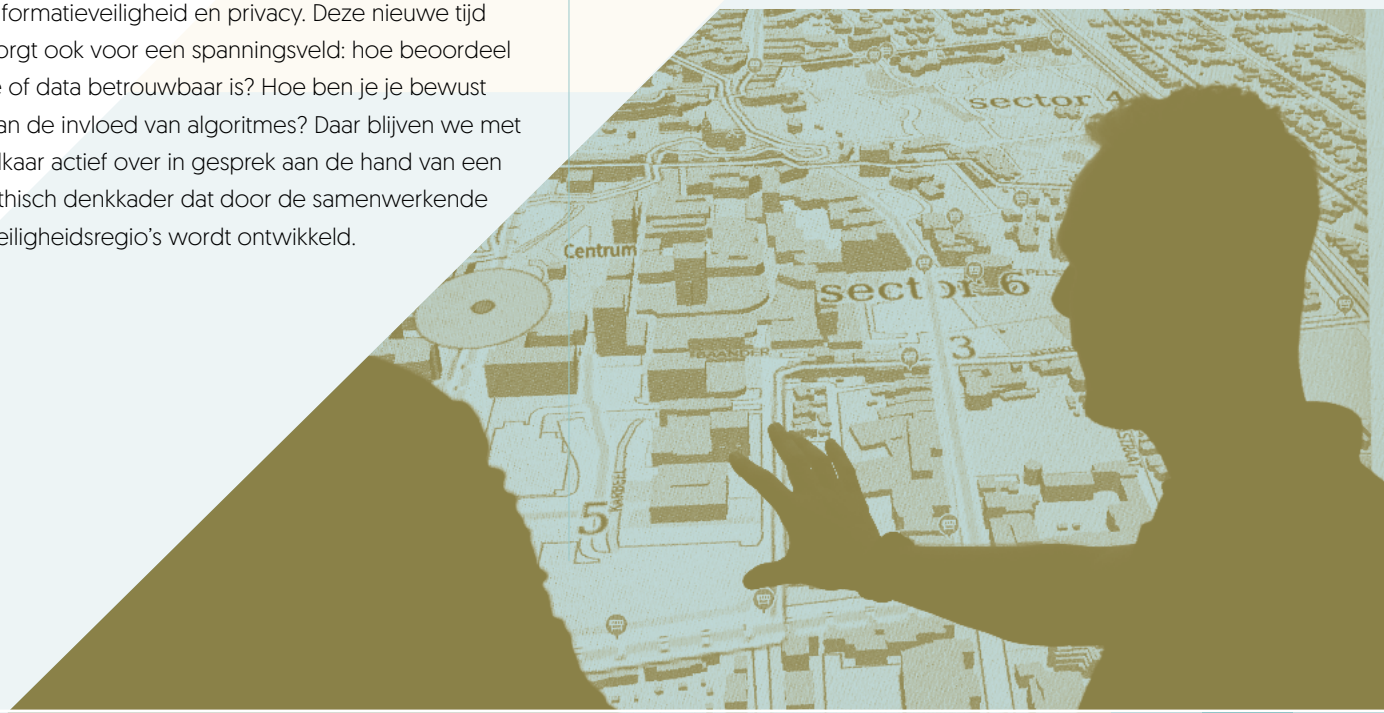
opleiding, nieuwe vaardigheden een werkomgeving waar leren en ontwikkelen wordt gestimuleerd. Door ruimte te geven aan autonomie in het werk, kunnen we maximaal gebruik maken van het vakmanschap van onze medewerkers.

### *Wij bewegen mee met de tijd*

Vakmanschap betekent ook dat medewerkers moeten meebewegen met de tijd. Nieuwe technologie, waaronder artificial intelligence (AI), verandert de manier waarop wij ons werk doen. Dit vraagt om nieuwe kennis en vaardigheden van onze medewerkers. Bijvoorbeeld omtrent informatieveiligheid en privacy. Deze nieuwe tijd zorgt ook voor een spanningsveld: hoe beoordeel je of data betrouwbaar is? Hoe ben je je bewust van de invloed van algoritmes? Daar blijven we met elkaar actief over in gesprek aan de hand van een ethisch denkkader dat door de samenwerkende veiligheidsregio's wordt ontwikkeld.

### Naoberschap

Vanuit verbinding en vertrouwen kijken wij in Drenthe naar elkaar om, we zijn onderling verbonden en zorgen voor elkaar. Dit betekent bijvoorbeeld dat buren elkaar helpen en voor elkaar zorgen in tijden van nood of moeilijke situaties. 'Naoberschap' noemen we dat. Het kenmerkt ook de VRD en de manier waarop wij werken. Niet elke crisis is te voorzien of te plannen, juist ons naoberschap is de basis voor de voorbereidingen die wij treffen.



# 02 BRANDWEERZORG

De komende jaren verandert er veel voor de brandweer. Dit raakt de kern van onze brandweerorganisatie: de brandweermensen op de posten. Hoe wij ervoor zorgen dat de brandweer op de toekomst voorbereid is en blijft, lees je in dit hoofdstuk.

"IK STA VOOR DEZE SITUATIE, MOET IK A DOEN OF B DOEN?"

## Toekomstbestendige brandweerzorg

Hoe bereiden we de brandweerzorg voor op de risico's van de toekomst en hoe laten we deze aansluiten op de (vrijwillige) brandweermens van de toekomst? Een belangrijke vraag. Want als de brandweer zich niet anders gaat organiseren, zal brandweerzorg leveren op termijn moeilijker worden. Of zelfs niet meer mogelijk zijn.

We hebben hier een programma voor: 'toekomstbestendige brandweerzorg'. Hierin noemen wij belangrijke manieren om incidenten beter aan te kunnen pakken.

Daarnaast willen we risico's beter te beheersen: van regelgericht naar risicogericht. Dat wil zeggen dat we niet alleen regels volgen, maar ook met mensen in gesprek gaan over mogelijke risico's.

## Incidentbestrijding

Incidentbestrijding gaat over het reageren op oproepen van brand, ongevallen en dienstverlening. Daar is de brandweer natuurlijk onmisbaar in! Net zoals onze vrijwilligers. Want onze Drentse brandweerzorg draait bijna volledig op deze mensen. Dat wil zeggen dat 35 van de 36 posten vrijwillig zijn.

### *Onze vrijwilligers zijn onmisbaar*

Dit blijft ook onze basis. Maar door schaarste kan dat natuurlijk ook lastig zijn. Werken mensen op vrijwillige basis? Dan kunnen onverwachte situaties het moeilijker maken om deze mensen en middelen in te zetten. Niet alle brandweermensen zijn bijvoorbeeld altijd (direct) beschikbaar voor een hulpvraag uit de samenleving.

## Hoe bereiden wij de brandweer voor op de toekomst?

Om brandweerzorg klaar te maken voor de toekomst en flexibeler te maken, richten we ons op een aantal speerpunten:

- ***We gaan voor een behapbare basis per brandweerpost***

  Een toekomstbestendige brandweerpost heeft een takenpakket dat aansluit bij de mogelijkheden van de brandweermensen die samenwerken op de brandweerpost. Én dat aansluit bij de risico's die in de nabijheid van de post aanwezig zijn. Hierdoor wordt maatwerk mogelijk. Alle brandweerposten samen zorgen voor een gelijkwaardige brandweerzorg in Drenthe.

  ***Flexibeler onderwijs om meer mensen aan te trekken***

  Passend brandweeronderwijs is hierbij een voorwaarde. Landelijk bestaat de behoefte om brandweeronderwijs flexibeler te organiseren. Flexibeler onderwijs kan de brandweer toegankelijker maken voor een diversere groep mensen.

  ***Passende en haalbare brandweerzorg per locatie én landelijk***

  Door deze ambitie verandert de brandweer van gedwongen uniformiteit naar passende en haalbare brandweerzorg per locatie. Tegelijkertijd blijft de Drentse brandweer aansluiten bij de landelijke afspraken, zodat wij samen met andere brandweerregio's kunnen optreden bij grootschalige incidenten in en buiten Drenthe. Dit is bijvoorbeeld nodig voor de toenemende kans op grote natuurbranden. Natuurbrand is op basis van het regionaal risicoprofiel een aanzienlijk risico voor de provincie Drenthe.

- ***Juiste ondersteuning (op afstand)***

  Door kennis en informatie op de juiste manier beschikbaar te stellen, kunnen we het werk van de brandweer meer behapbaar maken. Een brandweermens hoeft niet alle kennis en kunde meer paraat te hebben. De meldkamer heeft mogelijkheden om de eenheden in het veld beter te ondersteunen en zo de kwaliteit te waarborgen.

  ***Ondersteuning vanuit de meldkamer***

  Zo is er in de toekomst vanuit de meldkamer een operationeel centrum beschikbaar dat bevelvoerders ondersteunt bij de uitvoering van hun werk. De bevelvoerder kan dan bijvoorbeeld vragen: "Ik sta voor deze situatie, moet ik A doen of B doen?". Het operationeel centrum heeft heel veel informatie beschikbaar om keuzes te versterken. Zo krijgt brandweerpersoneel ter plekke de bevestiging om een bepaalde keuze te maken.

  ***Meer inzicht met slimmere systemen***

  Door slimmere paraatheidssystemen krijgen we steeds beter inzicht in waar en hoe de brandweermensen beschikbaar zijn. Betere informatie en technologie, biedt kansen om prioriteiten te stellen en kwaliteit te waarborgen. Ook versterkt dit het informatiegestuurd werken.

- ***De brandweer staat midden in de samenleving***
  De Drentse samenleving kent volop vrijwillige energie en solidariteit. Je leest hiervoor dat dit 'naoberschap' heet. Mensen helpen elkaar graag en de brandweer kan een drijfveer zijn om dit te organiseren. Zo betrekt de jeugdbrandweer jongeren uit de samenleving bij de brandweer. Met succes! Ongeveer een derde van deze jongeren stroomt door naar de reguliere brandweer.
- ***De brandweer kan een rol vervullen in de crisisbeheersing***
  Als 'het licht in Drenthe uitgaat', blijft dat in ieder geval branden in de brandweerpost! Zodat we van daaruit de samenleving kunnen helpen. Dit betekent dat onze brandweerposten altijd operationeel blijven, ook als voorzieningen uitvallen.

***We helpen bij de veerkracht***
Valt stroom, internet en water nu uit? Dan vraagt dat enorm veel veerkracht van de samenleving. De brandweer kan daar dan een grote rol in spelen. Om te helpen bij deze veerkracht. Dat zijn we nu nog niet gewend, dus hier gaan we ons beter op voorbereiden.

### *We zorgen voor vitale brandweerposten*

Een vitale brandweerpost is:

- een post met vakbekwame, fitte en mentaal weerbare vrijwilligers die zich binnen de post sociaal veilig voelen;
- een fysieke plek waar vrijwilligers zich prettig voelen en graag komen - een mooie en goed uitgeruste brandweerpost;
- herkenbaar en heeft een positief imago binnen de lokale gemeenschap.

Vitale brandweerposten zijn voorwaardelijk voor een toekomstbestendige brandweer.

## Risicobeheersing

Uitgangspunt is dat risicobeheersing verandert van regelgericht naar risicogericht werken. Dit betekent

## DE BRANDWEERMENSEN MAKEN DE BRANDWEERZORG

onder andere dat we veilige situaties stimuleren, op de plek waar mensen wonen en werken. Dat doen we door met hen in gesprek te gaan over mogelijke risico's.

### *Goed advies is onmisbaar*

Wij vinden het belangrijk om de adviesfunctie van de brandweer te verstevigen. Want worden adviezen niet of minder goed geïntegreerd in de openbare besluitvorming? Dan doet dit afbreuk aan de fysieke veiligheid in de Drentse samenleving.

De speerpunten voor risicobeheersing zijn:

- We ontwikkelen nieuwe netwerken om mensen te bereiken, bijvoorbeeld in verenigingen van eigenaren of op een andere manier direct bij bewoners. Het is noodzakelijk dat medewerkers netwerken kunnen opbouwen.
- De energietransitie vraagt andere kennis en kunde. Hier kunnen we kennis en kunde uitwisselen tussen risicobeheersing en incidentbestrijding voor het beste effect.
- We stellen prioriteiten. Kwetsbare doelgroepen geven we prioriteit. Hier kunnen we veel impact

maken. Gezonde mensen zijn over het algemeen zelfredzaam. Daarom focussen we ons op mensen die verminderd zelfredzaam zijn – en daardoor kwetsbaarder.

- We nemen deel aan netwerken die wetgeving vertalen en maatschappelijke ontwikkelingen volgen. Denk aan de Omgevingswet.
  Een voorbeeld: het woningtekort zet brandveiligheidseisen onder druk. De brandweer is geen bevoegd gezag, maar wel expert op een aantal deelgebieden. Door te netwerken, kunnen we zo toch onze inbreng leveren.
- Door de toenemende kans op natuurbrand is het belangrijk dat de brandweerketen investeert in natuurbrandbeheersing. Preventief is nog veel te winnen om natuurbranden beheersbaar te houden. Bijvoorbeeld bij de inrichting van het landschap.

DE VITALITEIT VAN MENSEN HANGT MEDE SAMEN MET DE WERKCULTUUR

## Voor een toekomstbestendige brandweerzorg richten wij ons op ...

***... vitale medewerkers.***
Medewerkers die mentaal, fysiek en sociaal competent zijn. Zodat zij optimaal duurzaam inzetbaar zijn. Ingrijpende gebeurtenissen en soms zwaar werk vragen om weerbaarheid en veerkracht van brandweermensen. Brandweermensen worden periodiek gekeurd op fysiek en mentale aspecten. Uit onderzoek blijkt dat de vitaliteit van mensen mede samenhangt met de werkcultuur in teams.

***... meer diversiteit.***
Dit draagt bij aan meer creativiteit en ideeën in de organisatie.

***... nieuwe netwerken.***
We zien steeds meer een 'horizontale samenleving'. Dat betekent dat 'top-down'-oplossingen minder bruikbaar worden. Nieuwe netwerken organiseren, kan ons dan veel helpen.

***... een robuuste organisatie.***
Dat is nodig door schaarste op de arbeidsmarkt. Niet alleen het aantrekken van nieuwe mensen is een uitdaging. Ook leveranciers hebben dit soort problemen. Daarom is een robuuste organisatie op onderdelen interessant voor onze continuïteit. Een voorbeeld hiervan is om technisch personeel in dienst te hebben. Deze mensen kunnen wij naast hun rol in onderhoud en reparaties, ook inzetten voor operationele brandweertaken.

***... natuurbrandbeheersing.***
Dit blijft een groot risico voor de hele brandweerketen. Zowel risicobeheersing als incidentbestrijding hebben dit als speerpunt.

***... voldoende en goede brandweerofficieren.***
Leiderschap is nodig om alle hiervoor genoemde ambities vorm te geven. Brandweerofficieren spelen daarin een belangrijke rol. Tegelijkertijd staat deze groep gespecialiseerde medewerkers onder druk door uitstroom en schaarste. Om duurzaam de operationele leiding te garanderen, moeten we nieuwe officieren werven en slimmer samenwerken.

# 04 CRISISBEHEERSING

Crisisbeheersing speelt een ontzettend belangrijke rol bij het waarborgen van de veiligheid, het verminderen van kwetsbaarheden en het vergroten van de veerkracht van onze regio in het omgaan met noodsituaties. Hoe wij hieraan werken en waar wij ons de komende jaren op richten, lees je hier.

De speerpunten voor crisisbeheersing in de komende beleidsperiode zijn informatiegestuurde veiligheid en bevolkingszorg. Dit lichten we hierna graag toe.

## Informatiegestuurde veiligheid

Informatiemanagement begint bij het bouwen van een goed netwerk. Binnen dat netwerk is het belangrijk om goede informatiebeelden te maken met geverifieerde data. Zodat we op basis van die informatie goed advies kunnen geven, rekening houdend met de politiek-bestuurlijke context.

### *Het VIK helpt daarbij*

Het Veiligheidsinformatie Knooppunt (VIK) kan verbanden leggen, adviseren op samenhang en monitoren. Het knooppunt monitort op thema's uit de Rijksbrede Risicoanalyse en uit het Regionaal Risicoprofiel van Drenthe. Het is de thermometer van de samenleving in Drenthe.

## WE MONITOREN DE ACTUELE VEILIGHEIDSSITUATIE IN DRENTHE

### *Ook tijdens kortdurende incidenten en crises*

Het VIK kan ook tijdens kortdurende incidenten en crises deze rol pakken. Het VIK vult daarin de informatiepositie aan van zowel de dienstdoende crisisorganisatie als de gemeenten. Zoals het Commando Plaats Incident (CoPI) en de gemeentelijke actiecentra. Dat doet het knooppunt door informatie uit verschillende systemen en (social) media te verzamelen en te duiden. Met deze inzet hebben de crisisorganisatie en gemeenten betere informatie om de crisis te managen.

## CRISISBEHEERSING WORDT STEEDS MEER EEN PARTNER AAN DE VOORKANT

### *De juiste data helpt om veiligheid te verbeteren*

Het is zaak dat we gegevens en informatie – of data – steeds beter kunnen benutten. Door data uit het verleden goed te combineren met moderne datascience, ontwikkelen we ons verder om in de toekomst steeds beter voorbereid te zijn. Het ultieme doel is dat crisisbeheersing op basis van deze voorspellingen kan adviseren over mogelijke interventies.

### *We gaan een stap verder: KCR2 verbindt rijk en regio*

Crisisbeheersing is klaar om een stap vooruit te gaan. En om kennismanagement zo in te richten dat zij stuurt op kwaliteit. Tevens zijn er veel verschillende landelijke samenwerkingsverbanden. Het doel hiervan is om rijk en regio('s) te verbinden, zodat we regio-overschrijdende en landelijke crises samen het hoofd kunnen bieden. De organisatie die hiervoor in het leven is geroepen, is knooppunt coördinatie rijk regio (KCR2).
Veiligheidsregio Drenthe bereidt zich voor om hierop aan te sluiten. Daartoe brengen wij onze processen op orde en brengen we de informatievoorziening naar het vereiste niveau. Door standaarden goed af te stemmen en veel samen te werken, ontstaat een robuuste aansluiting.

### *Het brede werkveld van crisisbeheersing*

Crisisbeheersing raakt zeer veel thema's en zoekt altijd actief de verbinding zowel binnen als buiten de VRD. Een goed voorbeeld is de gezamenlijke inzet van de GHOR, crisisbeheersing en risicobeheersing in relatie tot de voorbereiding op crises bij partners.

### *GHOR maakt onderdeel uit van crisisbeheersing*

Daardoor is een robuust team ontstaan waarin men nauw samenwerkt aan veiligheid en zorg. De druk op de zorg neemt toe. De GHOR heeft een verantwoordelijkheid om de continuïteit van de zorg te bewaken. Door slim gebruik te maken van de netwerken en de juiste afstemming te organiseren, ondersteunen we de samenwerking in de zorg zo goed mogelijk.

### *Wij ondersteunen gemeenten*

Dat doen wij op meerdere gebieden. Zo kan het VIK bijdragen aan omgevingsanalyses, maar ook evenementenadvisering valt binnen het portfolio. De kracht van crisisbeheersing zit daarbij in het multidisciplinair denken en doen.

## DRENTHE DAAGT HET LAND UIT OM OOK KLEINERE REGIO'S TE BETREKKEN

### *Digitale storingen kunnen grote gevolgen hebben*

Door de verdere digitalisering neemt de kans op digitale storingen toe, met grote gevolgen die zich kunnen verspreiden naar andere processen. Dit geldt ook voor het uitvallen van andere essentiële infrastructuur, zoals elektriciteit, gas en water. Crisisbeheersing actualiseert de plannen die de effecten van deze crises beperken of tegen moeten gaan. Daarnaast onderzoekt zij haar rol en toegevoegde waarde voor partners op dit gebied om verder door te ontwikkelen.

### *Goed in verbinding zijn, helpt om de juiste keuzes te maken*

Het is van belang om, naast bestaande coalities, samen te werken op thema's die andere regio's met ons verbinden. In plaats van vast te houden aan alleen de vaste samenwerkingsverbanden. Bijvoorbeeld: we werken samen met de veiligheidsregio's in Gelderland op het gebied van natuurbranden. En we werken samen met Veiligheidsregio IJsselland op het gebied van informatiemanagement.

### *Klein land, grote verschillen*

Nederland is heel verschillend, ondanks het kleine oppervlak van ons landje. Landelijke zaken worden vaak opgepakt met de grote regio's. Van belang is dat veiligheidsregio's met een minder stedelijke context ook betrokken worden bij het maken van landelijke crisisplannen. Om zo de haalbaarheid van deze plannen in het hele land te kunnen realiseren.

### *Meer mensen, betere ondersteuning*

Met financiële steun vanuit het Rijk voor crisisbeheersing en investering in personeel kan crisisbeheersing een steeds grotere rol spelen in de hele organisatie. Dit kan de professionaliteit van zowel onze interne organisatie (de VRD) als de gemeenten versterken. Wij kunnen hierbij ondersteunen en aan bijdragen. We investeren de komende jaren investeren in kwaliteit, kennis en kwaliteitslabels om alle ontwikkelingen in goede banen te leiden.

### *Crisisbeheersing moet meer op de kaart komen te staan*

We mogen best laten zien waar we lokaal goed in zijn! Drenthe lijkt in meerdere zaken goed mee te komen. Of zelfs voorop te lopen. Vooral op het gebied van informatiemanagement zetten wij goede stappen. Zo maken wij informatiebeelden om VRD en onze ketenpartners voor te bereiden op incidenten of crises. Maar ook tijdens incidenten maken we beelden.

## KRIJGT ZUID-HOLLAND NATTE VOETEN? DAN STAAT DRENTHE KLAAR VOOR DE EVACUEES

### Bevolkingszorg vraagt onze speciale aandacht

We besteden extra aandacht aan het ondersteunen van gemeenten op het gebied van bevolkingszorg. Om dit goed te doen, is het nodig dat zowel de VRD als de GHOR groeien in kwaliteit en professionaliteit. Het Algemeen Bestuur van de VRD heeft begin 2023 het uniform Kwaliteitsniveau voor bevolkingszorg (UKB) goedgekeurd. Dit wordt nu verder bij de gemeenten geïmplementeerd. De VRD zet daarnaast volop in op kwaliteit. Ons ultieme doel? Als een burgemeester om hulp vraagt, willen wij dat er direct een toegewijd team klaarstaat dat de gemeente ondersteunt.

#### *We verbeteren de kwaliteit van crisisfunctionarissen*

Crisisfunctionarissen zijn de hoeksteen van de crisisorganisatie. We besteden daarom veel aandacht aan kwaliteit van hun kennis en kunde. Zo werken we de komende periode aan een kwaliteitslabel. Dat doen we binnen het multidisciplinair opleiden, trainen en oefenen. Iedere functionaris heeft een basisniveau, een opleidingspad en verplichte punten om tussentijds te behalen.

#### *Onze wens? Iedereen heeft de juiste kennis en kunde bij een crisis*

Gaat er toch iets mis? Dan is het belangrijk dat iedere gemeente goed en op dezelfde manier georganiseerd is op het gebied van bevolkingszorg. Onze inzet is dat alle gemeenten en crisisfunctionarissen klaar zijn voor een crisis, zowel in kennis als kunde. Daarvoor is het van belang dat zij voldoende geoefend te zijn.

#### *De crisis lijkt groter en komt dreigender over*

De verwachting is dat bewoners hun hulp en naoberschap dichtbij huis zoeken. Dat willen we samen met partners faciliteren. Drenthe is aangewezen als een evacuatieregio bij een (dreigende) overstroming.

#### *Je wilt zo snel mogelijk weten waar je terecht kunt*

Ook hiervoor is naoberschap belangrijk. Krijgt Zuid-Holland natte voeten? Dan moet Drenthe klaar zijn als evacuatieregio. Een van de doelen is om zo snel mogelijk een callcenter actief te hebben die vraag en aanbod van tijdelijke woonruimte bij elkaar brengt. Daarnaast denken we na over 1 locatie per wijk of dorp waarvan de bewoners weten dat zij daar hulp kunnen vragen of aanbieden.

# 05 ONDERSTEUNING VANUIT BEDRIJFSVOERING

De VRD is de organisatie van de 12 Drentse gemeenten die zich inzet voor (fysieke) veiligheid. Daarom treden we op bij calamiteiten en crises en vergroten we bewustwording over veiligheid. Dat is onze opdracht. Die voeren we uit voor en met de Drentse samenleving. Om dit te kunnen doen, zijn wij als organisatie en als individuele medewerkers onderdeel van de samenleving. Samen vormen we een flexibele en wendbare netwerkorganisatie.

## Onze organisatie is wendbaar én weerbaar

Dit vergroot de veerkracht van onze organisatie tegenover (on)zekerheden, risico's en kansen die voortkomen uit veranderingen in onze omgeving. Deze veranderingen bieden ons tegelijk de kans om onze veerkracht te laten zien en om sterker te worden. Wendbaarheid is belangrijk om ons aan te passen aan veranderende omstandigheden. Weerbaarheid is nodig om risico's het hoofd te bieden.

### *We richten ons op wat nodig is*

Bedrijfsvoering ondersteunt onze organisatie in de primaire processen. Ontwikkelen deze processen zich? Dan blijft de ondersteuning aansluiten op de behoefte. Flexibiliteit, duurzaamheid, samenwerking met verschillende partijen, continuïteit, schaarste en weerbaarheid zijn voor bedrijfsvoering belangrijke thema's om aan deze behoefte te blijven voldoen.

We richten ons op wat nodig is: we organiseren de dingen anders als de situatie daar om vraagt.

### *Steeds meer 24/7 dienstverlening*

24/7 dienstverlening wordt binnen de VRD noodzakelijk voor steeds meer organisatieonderdelen. Daarom wordt dat ook voor bedrijfsvoering een belangrijk uitgangspunt. Door de samenwerking met de GGD Drenthe op het gebied van bedrijfsvoering, zijn beide organisaties in staat om op een efficiënte manier de primaire processen te ondersteunen. De samenwerking met GGD versterken wij verder.

MET EEN DUIDELIJK DOEL VOOR OGEN, KUNNEN WE CREATIEVER ZIJN

Zijn wij wendbaar en weerbaar? Dan zorgt dit ervoor dat wij ...

... ons goed kunnen aanpassen aan de ontwikkelingen in onze samenleving,
... snel op deze ontwikkelingen kunnen reageren,
... de juiste rol kunnen kiezen binnen netwerken, en
... effectief kunnen handelen bij calamiteiten en crises.

## We zorgen voor interne continuïteit

Voor Drenthe staan we paraat met de brandweer en de crisisorganisatie om te zorgen dat de continuïteit van de samenleving zo weinig mogelijk verstoord wordt. Hiervoor is het natuurlijk belangrijk dat onze organisatie onder alle omstandigheden door kan gaan.

### *We richten processen robuuster in*

Het is belangrijk dat essentiële informatie, mensen en middelen beschikbaar blijven om de samenleving te ondersteunen, ook in moeilijke tijden. Bovendien maken we bedrijfscontinuïteitsmanagement onderdeel van onze dagelijkse bedrijfsvoering.

### *Zo vergroten we onze wendbaarheid en flexibiliteit*

Ook als een grote storing, calamiteit of ramp onze organisatie zelf raakt. Dat betekent dat we onder andere zorgen voor genoeg mensen met de juiste kennis binnen onze kritische organisatieprocessen. En dat we ook op zo'n kritisch moment toegang houden tot belangrijke informatie.

## We zorgen voor een prettige, veilige werkomgeving

Onze huisvesting is onderdeel van de samenleving. Wij bieden een werkomgeving die bijdraagt aan de inzet voor een veilige leefomgeving. In deze omgeving staan onze kernwaarden centraal en krijgen onze organisatie, medewerkers en ketenpartners de kans om het werk te doen waar zij het meeste tot hun recht komen en waarde toevoegen. De huisvesting is waar mogelijk flexibel en faciliteert hiermee de wendbare netwerkorganisatie.

HET DOEL IS OM OP HET JUISTE MOMENT DE JUISTE INFORMATIE OP DE JUISTE PLAATS TE PRESENTEREN

WE MOEDIGEN AAN OM TE EXPERIMENTEREN, FOUTEN TE MAKEN EN VOORTDUREND TE BLIJVEN LEREN!

## We waarborgen de continuïteit van de informatievoorziening

Het doel is om op het juiste moment de juiste informatie op de juiste plaats te presenteren. Zo kunnen we onze taak blijven uitvoeren, ook tijdens een crisis. Daarom blijven we werken aan een robuuste informatievoorziening die flexibel genoeg is om in te spelen op de veranderingen. Zoals de mogelijkheid om te kunnen op- en afschalen. En om nieuwe technologieën te kunnen gebruiken.

### *Anders werken kán nu*

Allerlei vormen van (nieuwe) informatievoorziening maken het mogelijk om anders te werken. Zo kunnen de brandweerzorg en crisisbeheersing hun opgaves waarmaken. Hiervoor moeten wij continu nieuwe kennis opdoen en vaardigheden trainen. Want nieuwe ontwikkelingen zoals AI bieden ons kansen, maar stellen ons óók voor ingewikkelde situaties. Zoals nepberichten en ethische dilemma's.

### *Informatie is beschikbaar en betrouwbaar*

Met de realisatie van ons veiligheidsinformatieknooppunt, datahub en informatiegestuurde veiligheid in de brandweerzorg hebben we flinke stappen gezet in het datagedreven werken. Wij zorgen ervoor dat informatie die nodig is, beschikbaar en betrouwbaar is. Daarom zetten wij verder in op datakwaliteit, goed informatiebeheer, informatieveiligheid, privacy en veranderende wet- en regelgeving.

## We hanteren een 'fitte' HR-visie

Onze medewerkers zijn de kern van onze organisatie. In een wereld vol veranderingen is het belangrijk om hun welzijn en veerkracht te ondersteunen. Daarnaast hebben de veranderingen van de VRD van een doe-organisatie naar een meer kennis- en adviesorganisatie invloed op ons werk en daarmee op ons personeelsbeleid.

### *Iedereen werkt naar zijn of haar talent*

Een sterk fundament om deze ontwikkeling te ondersteunen, is hiervoor belangrijk. Daarvoor hebben het waarderingsmodel Baarda geïmplementeerd. We gebruiken dit gespreks- en waarderingsinstrument om ervoor te zorgen dat zowel huidige als nieuwe medewerkers kunnen werken op basis van hun vakmanschap en talenten.

### *We ontwikkelen onze HR-visie verder door*

Naar een visie die de weerbaarheid en veerkracht van onze medewerkers bevordert en tegelijkertijd de veerkracht van de hele organisatie waarborgt. Veranderend vakmanschap en de gevolgen van schaarste spelen hierbij een rol.

Met deze HR-visie zorgen we voor:

- de juiste 'fit' tussen mens en werk;
- het verbinden van nieuwe mensen en kennis aan de organisatie;
- het versterken van de fysieke, mentale en sociale weerbaarheid en veerkracht van onze medewerkers;
- het investeren in '21e-eeuws-vaardigheden' van medewerkers, zoals samenwerken, digitale vaardigheden, kritisch denkvermogen en creativiteit;
- het verder versterken van het leiderschap én persoonlijk leiderschap van medewerkers;
- meer diversiteit om een vitale, creatieve organisatie te kunnen zijn.

## WAT BETEKENEN SCHAARSTE EN DUURZAAMHEID VOOR ONZE BEDRIJFSVOERING?

### We stimuleren het leervermogen

We zijn voortdurend in beweging en passen ons aan bij wat de Drentse samenleving van ons vraagt. Onze manier van werken moet flexibel zijn, zodat we kunnen inspelen op veranderende behoeften en lessen die we leren. Leren en ontwikkelen is dan ook essentieel voor ons werk. Dit stimuleren we.

#### *Hierbij zoeken we ook naar nieuwe vormen van leren*

Zodat onze medewerkers goed zijn voorbereid om het veranderende vakmanschap uit te kunnen oefenen. Zo maken we de doorontwikkeling van de brandweerzorg en crisisbeheersing mogelijk. En kunnen wij sneller oplossingen vinden voor onverwachte problemen en ontwikkelingen.

### Wat betekenen schaarste en duurzaamheid voor onze bedrijfsvoering?

#### *Wij zorgen voor een duidelijke visie op schaarste*

De huidige schaarste vraagt om andere keuzes en een andere mindset. We kunnen bijvoorbeeld meer dingen zelf doen en niet uitbesteden. We moeten mensen anders inzetten. Het vraagt om slim organiseren. En dus om een uitwerking van een visie op schaarste.

#### *Wij houden rekening met maatschappij, milieu en kosten*

Ook duurzaamheid is belangrijk. We hebben in onze opgave te maken met de gevolgen van de klimaatcrisis, bijvoorbeeld door een toename van natuurbranden en de energietransitie. We willen dat het vanzelfsprekend is om duurzaamheid mee te nemen in de keuzes die we maken, in onze manier van werken. Bijvoorbeeld bij het inkopen van spullen, de keuze voor vervoersmiddelen en het openbaar vervoer, het organiseren van bijeenkomsten op locaties. Als wij keuzes maken, houden wij altijd rekening met maatschappij, milieu en kosten.