BESTUURSAGENDA

Beleidsperiode 2024 - 2027

Waar staan we voor, waar gaan we voor en wat gaan we doen om daar te komen?

Lees verder

Inhoudsopgave

Wie zijn we en waar staan we voor?

Wij zijn de VRU 3
VRU in cijfers 4
Waar staan we voor? 5
Regionaal risicoprofiel 6

Waar gaan we voor? 7

Toekomstbestendige brandweerzorg 8
Veilige en gezonde leefomgeving 15
Versterking crisisbeheersing 19
Great place to work 24
Randvoorwaarden
Informatieknooppunt 34
Netwerkorganisatie 35

Wat gaan we doen om daar te komen?

Toekomstbestendige brandweerzorg 8
Paraatheid 9
Meldkamer 10
Innovatie 11
Natuurbrandbestrijding 12
Vakbekwaamheid 13
Onze brandweermensen 14
Veilige en gezonde leefomgeving 15
Veilige leefomgeving 16
Veerkrachtige redzame samenleving 17
Breed gezamenlijk netwerk 18
Versterking crisisbeheersing 19
Crisismanagement 20
Netwerkmanagement 21
Informatiemanagement 22
Communicatiemanagement 23
Great place to work 24
Focus op ontwikkeling 25
Versterking leiderschap en medewerkerschap 26
Medewerkersparticipatie 27
Diversiteit en inclusie 28
Sociaal veilige werkomgeving 29
Duurzaamheid 30
Werkomgeving 31
Naar buiten gericht 32
Organisatieontwikkeling: werken vanuit de bedoeling 33

Wettelijke onderdelen 37

Bijlage

Het proces 49

Wij zijn de VRU



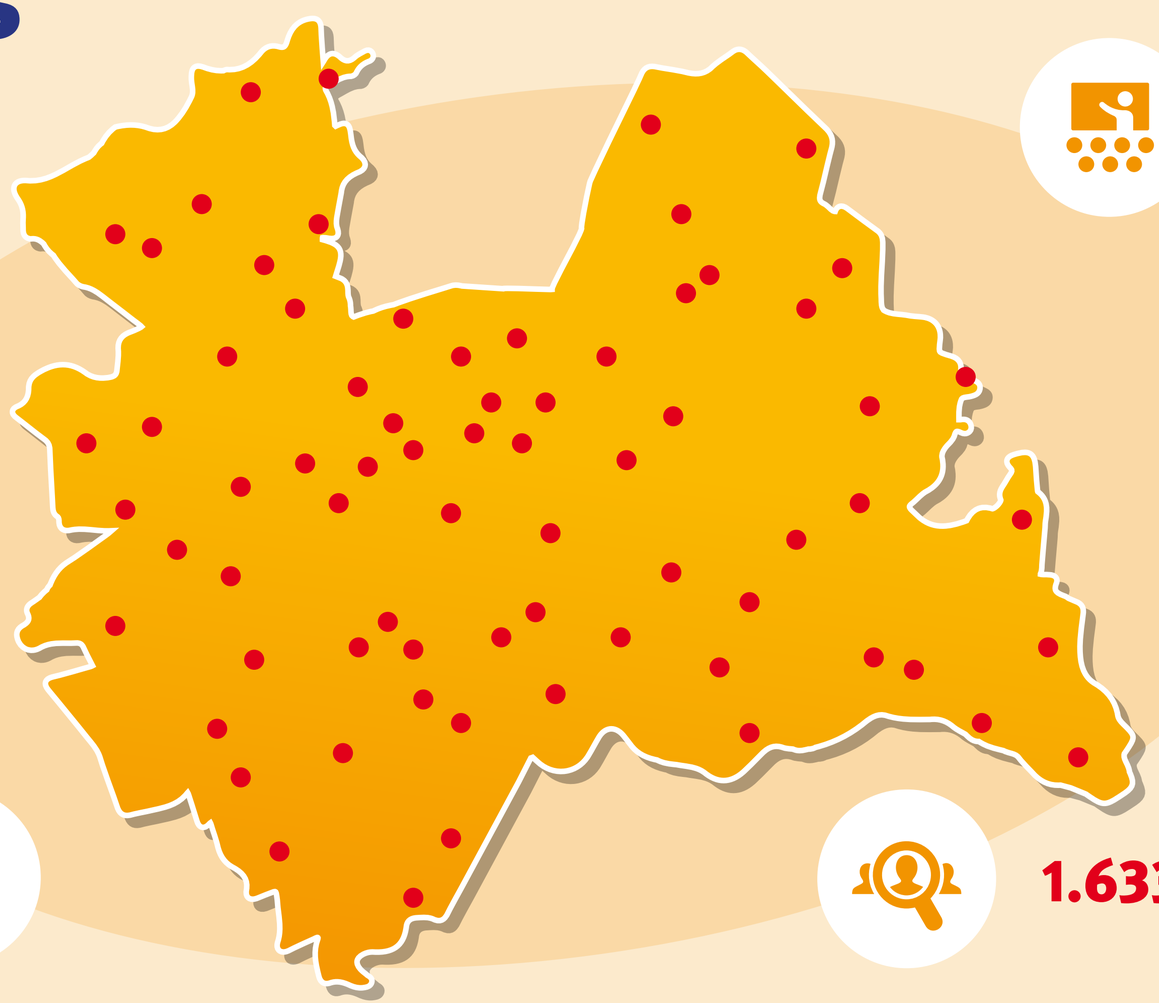
Bekijk onze film

Bij de VRU werken mensen met een passie. Een passie om levens te redden, om incidenten te voorkomen en te bestrijden en om samen met burgers en partners de veiligheid en zelfredzaamheid in onze samenleving te vergroten. Met bijna 2400 betrokken collega's op 71 brandweerkazernes, onze meldkamer, werkplaatsen en kantoorlocaties zetten wij ons iedere dag in voor de veiligheid van alle 1,4 miljoen inwoners van de 26 gemeenten in onze regio.

Veiligheid voor iedereen, dat is waar wij voor staan. Wat onvoorspelbaar en vaak ook onvoorstelbaar is, daar hebben wij al over nagedacht. Daar zijn wij op voorbereid, hebben we op geoefend, afspraken over gemaakt, systemen voor ontwikkeld en onze organisatie op ingericht en afgestemd. We werken daarbij nauw samen met onze partners voor wie veiligheid ook de hoogste prioriteit heeft.

We zijn dienstbaar en deskundig, alert en adequaat, hebben een helder hoofd en een hart dat klopt voor de goede afloop. Omdat wij ook mensen zijn, beseffen we hoe belangrijk ons werk voor al die anderen is. Voor stad en dorp, voor mens en voor dier. Want veiligheid en gezondheid voor ons allemaal, dat is waar wij voor gaan. Iedere dag weer, steeds beter.

VRU in cijfers



71 brandweerposten

› 9.000 uitrukken

› 23.000 meldingen op de meldkamer

23 jeugdbrandweer-korpsen

674 medewerkers

1.633 vrijwilligers

Waar staan we voor?

Onze missie blijft hetzelfde: een veilige regio voor ons allemaal. Vanuit een solide basis maken we nu een aantal vervolgstappen. Met een inspirerende en activerende koers op weg naar een toekomstbestendige organisatie.

De afgelopen jaren werkten we aan onderwerpen en kregen we te maken met crises die we niet van te voren hadden kunnen voorspellen. Denk aan de corona- en asielcrisis. Een dichtgetimmerd plan voor de komende vier jaar is daarom niet realistisch. Onze ontwikkelkoers geeft daarom richting, maar ligt nog niet vast. We hebben onze thema's bepaald, maar hebben ruimte en vrijheid om binnen deze kaders de juiste vervolgstappen te bepalen en hier voorstellen over te doen aan het bestuur. We hebben hiervoor een aantal bestuurlijke mijlpalen en keuzemomenten vastgesteld. Deze vormen de bestuursagenda voor de beleidsperiode 2024-2027.

Hiermee geven we invulling aan artikel 14 van de Wet veiligheidsregio's, die stelt dat het bestuur van de veiligheidsregio ten minste eenmaal in de vier jaar een beleidsplan vaststelt. De onderdelen die de wet omschrijft zijn opgenomen in onze bestuursagenda voor de beleidsperiode 2024-2027.

AMBITIE

‘Wij dragen bij aan veiligheid.
Elke dag weer, steeds beter.’

Onze ambitie blijft ongewijzigd, maar heeft de afgelopen jaren wel een andere lading gekregen. De wereld verandert, wat maakt dat wij ook moeten veranderen.

De klassieke rol van de veiligheidsregio is die van brandweerorganisatie gericht op incidentbestrijding en adviseur met specifieke expertise op het voorkomen en beperken van incidenten (brandveiligheid). Dit past niet meer bij het bredere domein waarbinnen wij anno 2024 opereren en wat de ontwikkelingen en crises van ons vragen.

Ook andere soorten crises, zoals langdurige en multidisciplinaire crises, gaven ons een andere rol. De veiligheidsregio heeft meer te maken met gecompliceerde inzetten en speelvelden, zoals energietransitie en extreme weersomstandigheden. Wij hebben laten zien een organisatie te zijn die enorm veel kan betekenen in zowel acute als sluimerende crises.

Bij crises als corona en de opvang van vluchtelingen hebben we samen met de gemeenten een goede werkvorm gevonden. Hierbij heeft de veiligheidsregio een coördinerende rol vervuld, waar nodig de gemeenten ondersteund en de bestuurlijke afstemming gefaciliteerd. Dit was nodig, maar werd ook van ons gevraagd. Om dit te kunnen blijven doen, is het nodig dat wij onze organisatie robuust inrichten met de focus op onze kerntaken. Voor crisisbeheersing betekent dit dat wij ons richten op de coördinatie en regie.

Het aantal inwoners in onze regio groeit. Deze toename van inwoners, maar ook van woningen, kan impact hebben op de wijze van opereren. Dit alles vraagt om een toekomstbestendige organisatie die er staat als het nodig is en bijdraagt aan het voorzien en voorkomen van onveilige situaties.

Regionaal risicoprofiel

Deze bestuursagenda is gebaseerd op het regionaal risicoprofiel (RRP). Uit het RRP blijkt dat in steeds meer scenario's een beroep wordt gedaan op de veiligheidsregio. Dat vraagt om een flexibele en veerkrachtige crisisorganisatie en een veerkrachtige samenleving. De klassieke flitsramp kan zich nog steeds voordoen, maar de verwachting is dat er meer en meer sprake zal zijn van langdurige crises met een langere aanloopperiode of van een creeping crisis (een voorzienbare, dreigende en/of sluimerende crisis). Voor goede crisisbeheersing is goede samenwerking en voorbereiding met onze partners noodzakelijk.

Natuurbrand en overstromingen vormen de grotere veiligheidsrisico's. Daarnaast zijn de volgende ontwikkelingen de komende jaren belangrijker voor het risicobeeld:

- Onder invloed van klimaatverandering worden weersomstandigheden extremer en minder voorspelbaar. Daardoor wordt een groter beroep gedaan op de flexibiliteit van de hulpverleningsorganisatie. De noodzaak tot beperking van de gevolgen kan doorwerken in ruimtelijke beslissingen.
- De energietransitie leidt tot de introductie van nieuwe energiebronnen en -dragers. Deze brengen nieuwe risico's met zich mee die ook van invloed zijn op de hulpverlening. Hoe groot die risico's zijn, is nog niet bekend en de risicobeheersing is op dit gebied nog sterk in ontwikkeling. Ook hier zijn ruimtelijke beslissingen relevant voor de gevolgbeperking.
- Als gevolg van extramuralisatie en vergrijzing zijn steeds meer mensen aangewezen op bijzondere voorzieningen of zorg in hun eigen woning. Het Bouwbesluit stelt aan woningen lagere eisen dan aan zorggebouwen. Hierdoor krijgen we tijdens een crisis vaker te maken met verminderd zelfredzame mensen die zichzelf niet goed in veiligheid kunnen brengen.
- Tot slot kan de verdergaande digitalisering leiden tot meer digitale verstoringen met mogelijke maatschappelijke ontwrichting als gevolg.

In deze bestuursagenda staat hoe wij omgaan met de hiervoor genoemde risico's.

Waar gaan we voor?





WAAR GAAN WE VOOR?

Toekomstbestendige brandweerzorg

Binnen de Veiligheidsregio Utrecht hebben we een fijnmazig netwerk van brandweerposten. Die kazernedichtheid koesteren we en hebben we nodig om de brandweerzorg te leveren. Maar de omgeving verandert. Nieuwe technologieën en maatschappelijke ontwikkelingen brengen zowel nieuwe risico's als nieuwe mogelijkheden voor de brandweer. De uitdaging is om de samenleving veilig en veerkrachtig te houden, met een brandweerorganisatie die paraat, vakbekwaam en toekomstbestendig is.

Brandweerzorg is mensenwerk. Het vinden van de juiste mensen is nu soms al lastig en de verwachting is dat dit alleen maar moeilijker wordt. Het is van belang om een aantrekkelijke werkgever te zijn en te blijven. Bij alles wat nu en de komende jaren ontwikkeld wordt, moeten we rekening houden met die schaarste. Daarom is het nodig te investeren in technologische ontwikkelingen. Nu investeren in innovaties, om voorbereid te zijn op de toekomst.

Investeren in vakbekwaamheid is nodig om geprepareerd te zijn op nieuwe risico's die op ons afkomen door onder andere energietransitie en klimaat. De woningbrand blijft, maar het blussen van een elektrische auto of buurtbatterij komt erbij. De VRU wil toonaangevend en aantrekkelijk zijn in vakbekwaamheid; er moet aandacht zijn voor het vinden, binden en boeien van onze vrijwilligers.

Niet alleen de brandweer staat voor uitdagingen zoals schaarste van personeel. Daarom liggen er kansen bij het verkennen van slimme samenwerkingen met andere hulpdiensten en partners in de regio. Ook investeren wij in de jeugdbrandweer als kweekvijver.

WAT GAAN WE DOEN OM DAAR TE KOMEN?

Paraatheid



Zoals gezegd koesteren we de fijnmazige kazernedichtheid. Voor de paraatheid in de avond en nacht is het huidige model van brandweerzorg, ingevuld met beroeps en vrijwilligers, nog steeds passend voor het grootste deel van de posten. Voor de paraatheid overdag zien we dat het steeds meer gaat knellen. Dit vraagt dus om aanpassingen en ingrepen om ook overdag brandweerzorg te blijven leveren. Technische voorzieningen gaan ons helpen om tijdig inzicht te krijgen of een post paraat is.

In de huidige situatie wordt op een aantal posten gebruik gemaakt van roosters, piketten en kazernering van vrijwilligers. Op basis van Europese wetgeving is dit in de toekomst waarschijnlijk niet meer mogelijk. Vrijwilligers moeten volgens deze wetgeving te allen tijde nee kunnen zeggen. Dit betekent dat met vrijwilligers uitsluitend op basis van ‘vrije instroom’ gewerkt kan worden en dat op sommige plekken wellicht extra beroepspersoneel nodig is. Er moet nagedacht worden over nieuwe paraatheidsmodellen en aanstellingsvormen om te voldoen aan de wettelijke opkomsttijden.

Om hier invulling aan te geven stellen wij een nieuw dekkingsplan op, conform de nieuwe landelijke systematiek van gebiedsgerichte opkomsttijden (GGO). Daarbij wordt ook rekening gehouden met de bouwopgave, de groei van het aantal inwoners en de mogelijke gevolgen van de uitbreiding van het aantal 30 km/uur-gebieden en autoluwe wijken.
Wij streven ernaar dat dit nieuwe dekkingsplan eind 2025 gereed en bestuurlijk vastgesteld is. Vanwege een afname van beschikbaarheid op de dag wordt bij de totstandkoming van dit dekkingsplan de inrichting van continuïteitsposten meegenomen.



WAT GAAN WE DOEN OM DAAR TE KOMEN?

Meldkamer

De meldkamers van de veiligheidsregio's Utrecht, Gooi en Vechtstreek en Flevoland gaan samenwerken op één locatie in Hilversum. Deze nieuwe meldkamer Midden-Nederland wordt operationeel in het voorjaar van 2025. Tot die tijd worden alle meldkamerprocedures zoveel mogelijk geharmoniseerd. Ook worden de bestaande locaties aangesloten op de landelijke IV- en ICT-meldkamerinfrastructuur om de continuïteit van de meldkamers te verbeteren en de 24/7 beschikbaarheid te waarborgen. Het beheer van de meldkamers is vanaf 2020 overgedragen aan de Landelijke Meldkamer Samenwerking (LMS), dat onderdeel uitmaakt van de nationale politie. De veiligheidsregio's blijven verantwoordelijk voor de meldkamerfunctie ten behoeve van de brandweertaak, rampenbestrijding, crisisbeheersing en geneeskundige hulpverlening. De centralisten voor deze taken zijn en blijven in dienst van de veiligheidsregio's. Hiervoor wordt de komende jaren een samenwerkingsverband gevormd tussen de drie veiligheidsregio's in Midden-Nederland.



WAT GAAN WE DOEN OM DAAR TE KOMEN?

Innovatie

Door ons te richten op innovatie, investeren we in het ambacht brandweer. De veiligheid van het werk wordt daarmee vergroot en er wordt ingezet op aantrekkelijk werkgeverschap. Naast de schaarste van personeel hebben we te maken met nieuwe risico's zoals beschreven in ons risicoprofiel. We willen daarom investeren in innovatie (waaronder robotica) om de brandweerzorg te ondersteunen, effectiever en veiliger te maken. Nieuwe risico's zoals klimaatverandering en energietransitie vragen ook iets anders van ons en we moeten zorgen dat onze medewerkers hiervoor beschikken over de juiste kennis en het juiste materieel.

Ook onze werkprocessen kunnen we verbeteren door nieuwe technische mogelijkheden. Met name informatiegestuurd werken wordt een belangrijke verandering. Denk hierbij aan het versterken van de informatiepositie van de meldkamer(processen), de initiële opschaling en de informatievoorziening van alle operationele functionarissen en teams.

WAT GAAN WE DOEN OM DAAR TE KOMEN?

Natuurbrandbestrijding



Door de klimaatverandering krijgen we vaker te maken met omstandigheden waarin onbeheersbare natuurbranden kunnen voorkomen, zo ook op de Utrechtse Heuvelrug. Dit heeft mogelijk grote maatschappelijke ontwrichting tot gevolg.

De huidige aanpak van het natuurbrandrisico in Nederland is onvoldoende toekomstbestendig. De VRU werkt mee in een landelijke taskforce natuurbrand die een toekomstvisie ontwikkelt op natuurbrandbeheersing, op drie thema's:

- proactie / preventie
- slimme repressie en slagkracht
- onderzoek en kennisontwikkeling

Met de betrokken gemeenten overlegt de VRU over prioritering en (her)inrichting van het gebied. Dit leidt tot een actieplan met in elk geval de volgende onderdelen:

- Advies over meer preventieve maatregelen en de waar nodig wettelijke verankering.
- Advies over hoe bij te dragen aan veerkracht op dit gebied in de samenleving.
- Advies over passende repressieve slagkracht voor onze regio en bovenregionaal optreden.

WAT GAAN WE DOEN OM DAAR TE KOMEN?

Vakbekwaamheid



Het brandweervak wordt steeds veelzijdiger. Incidenten worden complexer en risico's nemen toe. Veilig werken zit in ons DNA, maar blijft wel continu aandacht en scherpte vragen. We investeren in een doorontwikkeling van onze brandweerschool (vakbekwaam worden), zodat we de mensen een goede basis meegeven voor het uitoefenen van het brandweervak. We verzorgen een robuust en gevarieerd oefenprogramma zodat we vakbekwaam blijven, steeds beter worden en onze medewerkers de taak veilig kunnen blijven uitvoeren. We blijven ons structureel inzetten om het veiligheidsbewustzijn bij onze repressieve medewerkers op een steeds hoger niveau te krijgen.

Op landelijk niveau stimuleren wij de externe waarde van brandweerdiploma's en zijn we een belangrijke speler bij de doorontwikkeling van vakbekwaamheid. Wij werken actief mee aan de verbetering van het brandweeronderwijsstelsel. Wij verkennen de mogelijkheden voor de doorontwikkeling van de brandweerschool en een eigentijds oefencentrum Midden-Nederland.

WAT GAAN WE DOEN OM DAAR TE KOMEN?

Onze brandweermensen



Wij zijn trots op onze mensen. Wij investeren in het vinden, boeien en binden van brandweermensen. Daarbij hebben wij nadrukkelijk aandacht voor diversiteit op het gebied van leeftijd, gender, cultuur en opleidingsrichting voor een goede samenstelling van onze organisatie.

Wij gaan de mogelijkheden verkennen van operationele samenwerking tussen politie, ambulancedienst en brandweer. Met deze vorm van samenwerking hopen wij gezamenlijk een oplossing te vinden voor de schaarste van personeel.

Onder de huidige regelgeving volgt voor beroepsbrandweermensen na twintig jaar hun tweede loopbaan. De komende jaren vindt landelijk onderzoek plaats op basis waarvan het huidige beleid wellicht wordt heroverwogen. Wij dragen bij om te komen tot een landelijke oplossing. Wij vinden het van belang dat onze brandweermensen gezond, goed en veilig hun pensioen bereiken en daarna ook nog een fijne tijd hebben. Daar zetten wij ons landelijk voor in.







WAAR GAAN WE VOOR?

Veilige en gezonde leefomgeving

De VRU zet zich in voor een veilige en gezonde leefomgeving. Samen met andere partijen zoeken we naar de kwetsbaarheden, risico's en kansen in onze regio. Hiervoor bouwen wij aan een robuust netwerk waarin plaats is voor onze huidige partners, maar ook ruimte is voor nieuwe partijen en lokale initiatieven. Met als doel om samen tot lokale en regionale oplossingen te komen. De VRU treedt hierbij op als adviseur en als kennis- en netwerkmakelaar.

Wij richten ons op het vergroten van de veerkracht en redzaamheid in de samenleving. Een groeiende groep inwoners is kwetsbaar bij incidenten, mede veroorzaakt door vergrijzing. Hiertegenover staat dat de meeste inwoners in staat zijn snel te handelen en in bepaalde situaties juist heel zelfredzaam zijn, doordat ze rechtstreeks toegang hebben tot (grote hoeveelheden) informatie.

Wij hebben oog voor deze verschillen binnen de samenleving. Door mensen te voorzien van informatie en handelingsperspectieven passend bij hun situatie en behoefte willen we hen optimaal faciliteren.

Wij werken risicogericht. We gaan uit van zelfredzaamheid waar mogelijk en bieden handelingsperspectieven waar nodig. Hiervoor is al veel geïnvesteerd in de samenwerking met gemeenten op het gebied van advisering, vergunningverlening en toezichthouden. Ook intensiveren we de samenwerking met andere partners, bijvoorbeeld op terreinen als energietransitie en klimaatadaptatie. Wij zetten ons in om vroegtijdig in het proces als partner en adviseur betrokken te zijn bij de beoordeling van initiatieven en ontwikkelingen.

Wat gaan we doen om daar te komen?

VEILIGE LEEFOMGEVING

VEERKRACHTIGE REDZAME SAMENLEVING

BREED GEZAMENLIJK NETWERK

WAT GAAN WE DOEN OM DAAR TE KOMEN?

Veilige leefomgeving



De samenleving verandert en onze omgeving ook. Denk hierbij aan de groeiende onvoorspelbaarheid van weersomstandigheden, de introductie van nieuwe energiebronnen en -dragers, als ook de gevolgen van extramuralisatie van de zorg en de vergrijzing, de verdergaande digitalisering en de bouwopgave.

Wij dragen proactief bij aan een veilige en gezonde leefomgeving door in te zetten op bewustwording over nieuwe risico's. Daarnaast sturen we erop dat fysieke veiligheid meegewogen wordt in de planvorming van de leefomgeving, zoals bij de inrichting van een gebied of projecten op het gebied van infrastructuur. Dit doen we zo vroeg mogelijk in het proces, waarbij wij als partner en adviseur betrokken willen zijn bij de beoordeling van initiatieven en ontwikkelingen om zo incidenten te voorkomen en een slagvaardige incidentbestrijding en crisisbeheersing te realiseren. Dit is nadrukkelijk verbonden met de Omgevingswet.

Ons advies aan gemeenten stellen wij integraal op. Zowel binnen de VRU als met ketenpartners. We starten met het onderzoeken van de mogelijkheden en bereidheid met ketenpartners om hierover vervolgens afspraken te maken.



WAT GAAN WE DOEN OM DAAR TE KOMEN?

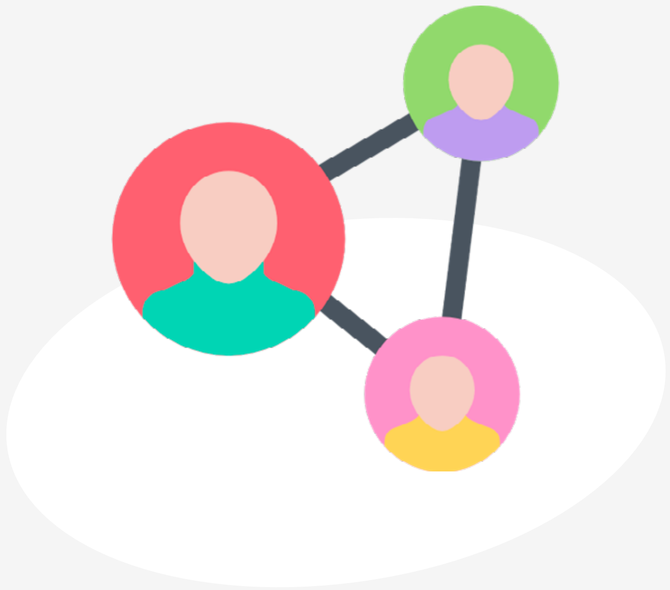
Veerkrachtige redzame samenleving

De komende jaren zetten wij in op een veerkrachtige en redzame samenleving. Hiervoor organiseren we pilots in woonwijken waarin we ons netwerk in samenwerking met de gemeenten (lokaal) verder uitbreiden. We gaan met inwoners in gesprek over vroegtijdige signalering en risicoreductie, het her- en erkennen van de (lokale) risico's, het kennen van de (lokale) partners / initiatieven en het kunnen verbinden van (lokale) activiteiten. In overleg met gemeenten sluiten wij aan bij lokale netwerken om samen de veiligheid van specifieke doelgroepen zoals ouderen en minder zelfredzamen te vergroten.

Wij onderzoeken op welke manieren wij kunnen bijdragen aan het vergroten van de redzaamheid en veerkracht in de samenleving. Wij werken samen met (technische) universiteiten om meer te weten te komen over de veerkracht in de samenleving en stellen een veerkrachtprofiel op. Ook verkennen wij de mogelijkheden om een Risk Factory in onze regio te realiseren. Doel van een Risk Factory is om intensiever samen te werken met andere diensten en de zichtbaarheid in de samenleving te vergroten. Met een Risk Factory kunnen we kinderen bekend maken met ons werk en met onderwerpen op het gebied van veiligheid, in het kader van jong geleerd is oud gedaan. Wij stellen een businessplan op als start van deze verkenning, waarna een voorstel aan het bestuur volgt. Na instemming starten wij met de uitwerking in de beleidsperiode 2024-2027.

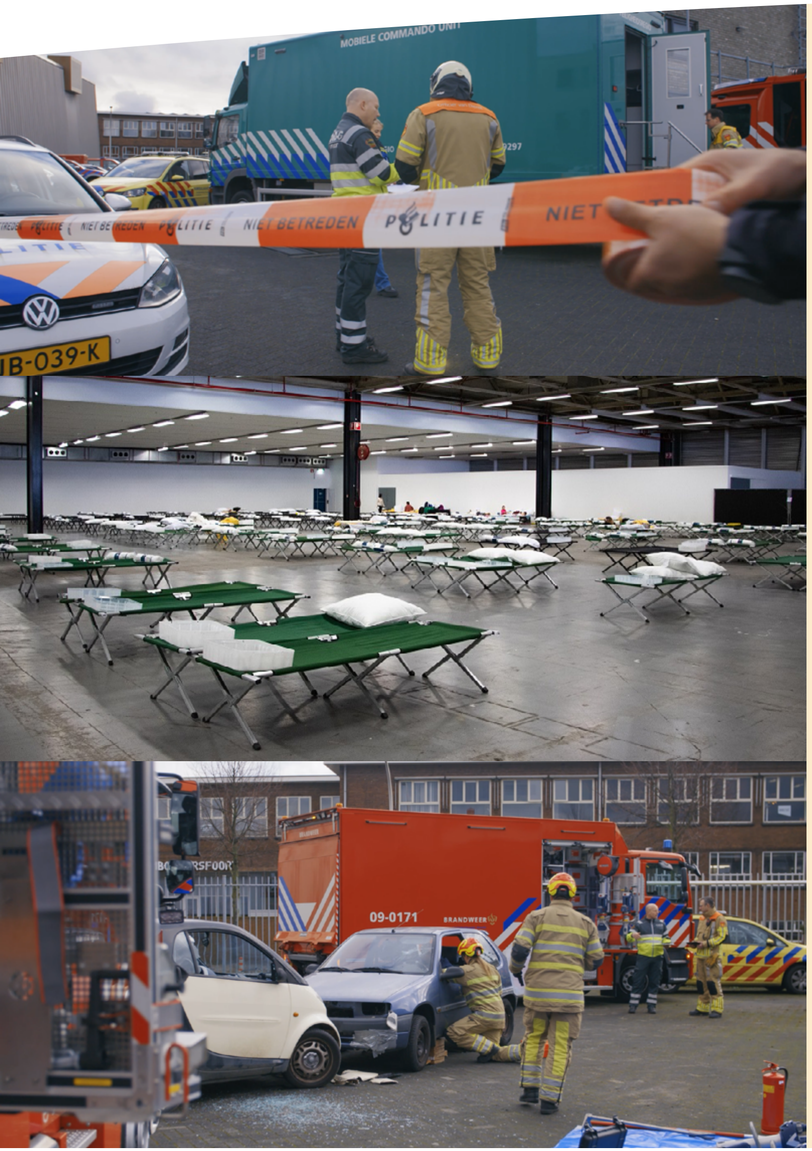
WAT GAAN WE DOEN OM DAAR TE KOMEN?

Breed gezamenlijk netwerk



Er is de afgelopen jaren veel geïnvesteerd in de samenwerking met gemeenten om samen op te trekken op het gebied van advisering, vergunningverlening en toezichthouden. Ook onze partners worden met vraagstukken over de nieuwe risico's en veranderende samenleving geconfronteerd en hebben hier een eigen deskundigheid in. Wij zetten in op onze rol van kennis- en netwerkmakelaar, waarbij we de deskundigheid van diverse partners bundelen. Hierbij richten wij ons actief op de samenwerking met de Omgevingsdienst Regio Utrecht (ODRU), Regionale Uitvoeringsdienst Utrecht (RUD) en GGD Regio Utrecht (GGDrU).

Er zijn steeds meer gegevens over de fysieke en sociale leefomgeving digitaal beschikbaar. Deze gegevens zijn een belangrijke bron waarmee we inzicht krijgen in de risico's die spelen in onze regio. Over bepaalde informatie beschikken wij binnen de organisatie en wij richten ons op het verkrijgen van informatie uit ons netwerk. Informatie-uitwisseling is voor ons van belang om onze partners in een vroeg stadium te kunnen adviseren over veiligheidsaspecten. Bijvoorbeeld bij grootschalige plannen voor aanpassingen binnen het wegennetwerk of andere inrichtingsvraagstukken. Doordat wij beschikken over een actueel risicobeeld en omdat wij informatie- en datagestuurd kunnen werken, houden wij zicht op de veiligheid in ons verzorgingsgebied. Daarbij is een breed gezamenlijk netwerk met partners die bijdragen aan veiligheid voor ons noodzakelijk; niet alleen tijdens een incident of crisis maar ook in de fase voorafgaand.



WAAR GAAN WE VOOR?

Versterking crisisbeheersing

We voorkomen, voorzien en minimaliseren de effecten van crises en versterken de weerbaarheid van de samenleving.

De afgelopen jaren hebben zich nieuwe typen en langdurige crises voorgedaan die ook een spanningsveld opleveren voor onze organisatie. We merken dat in de aanpak van crises. Een strikte scheiding tussen de rollen of fases in de vorm van warm (er is een crisis) of koud (er is geen crisis) is steeds lastiger aan te brengen. Deze ontwikkelingen vragen om aanpassingen zodat de crisisbeheersing toekomstbestendig is en blijft.

Crises zijn niet alleen verschillend van aard, maar in toenemende mate complex, domein overschrijdend en niet altijd plaatsgebonden. Dit maakt dat de scope van de crisisorganisatie niet eenduidig te geven is en dat het lastig is om hier logische keuzes in te maken. We investeren in een veerkrachtige en schaalbare crisisorganisatie die, al naar gelang de aard en omvang van de crisis, samen met de betrokken partijen wordt ingericht.

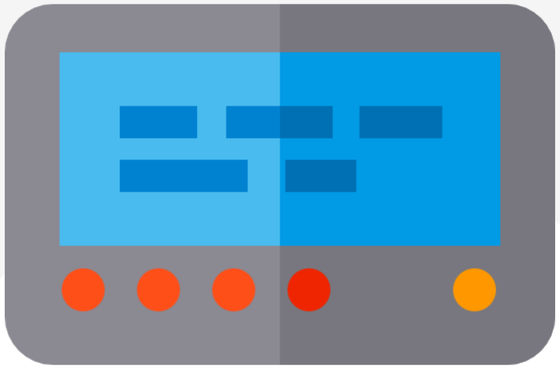
Wij kiezen ervoor om als VRU in positie te komen als er sprake is van (dreigende) crisis of maatschappelijke ontwrichting. Wij focussen ons hierbij op onze kerntaken en richten ons op de coördinatie en regie. Het doel is om zo snel mogelijk terug te kunnen keren naar een stabiele situatie en de taak weer over te dragen aan de partij die hier primair voor is toegerust.

Wat gaan we doen om daar te komen?

CRISISMANAGEMENT
NETWERKMANAGEMENT
INFORMATIEMANAGEMENT
COMMUNICATIEMANAGEMENT

WAT GAAN WE DOEN OM DAAR TE KOMEN?

Crisismanagement



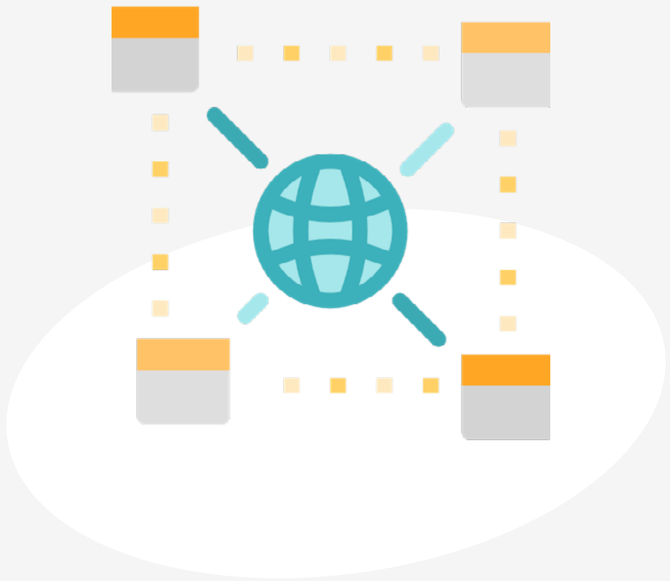
Crisismanagement is erop gericht om crises te voorzien, te voorkomen en de gevolgen zoveel mogelijk te beperken en zo snel mogelijk weer naar de reguliere situatie terug te keren. Onze primaire taak is het coördineren van de crisisbeheersing en het adviseren van het bevoegd gezag. Wij denken na en doen een voorstel over de vormgeving en organisatie van een robuuste crisisorganisatie. Daarnaast werken wij aan de kwaliteit van de crisisorganisatie. We stellen een opleidingsprogramma op voor alle kernfunctionarissen en bestuurders. Wij zorgen dat we voorbereid zijn op verschillende typen crises en bereiden ons op de meest relevante crises specifiek voor.

De samenwerking tussen en met gemeenten is een belangrijk onderdeel van ons crisismanagement. Samen werken we aan toekomstbestendige bevolkingszorg, een proces dat vooral van onze gemeenten is. Wij leveren hier een belangrijke bijdrage aan. Hierbij is het uitgangspunt ‘lokaal wat kan, regionaal waar nodig’. Voorzien wordt in een jaarlijks flexibel budget waarmee we, in samenwerking met gemeenten en partners, zoeken naar oplossingen voor actuele veiligheidsvraagstukken.

De contourennota en de wijzigingen in de Wet veiligheidsregio’s zijn deze beleidsperiode van invloed op ons crisismanagement. Wij werken eraan om die wijzigingen te implementeren in onze systemen en structuren.

WAT GAAN WE DOEN OM DAAR TE KOMEN?

Netwerkmanagement



De afgelopen jaren is gebleken dat de veiligheidsregio een goed platform is om crises en andere vraagstukken die de veiligheid in de regio raken samen met het netwerk aan te pakken. De VRU treedt hierbij op als verbinder en brengt kennis, ervaring, ketenpartners en organisaties bij elkaar. Wij brengen in beeld wie onze netwerkpartners zijn en hoe ons netwerk te bereiken is, maken samenwerkingsafspraken, trainen en oefenen samen en maken voor gemeenten inzichtelijk waar zij op kunnen rekenen.

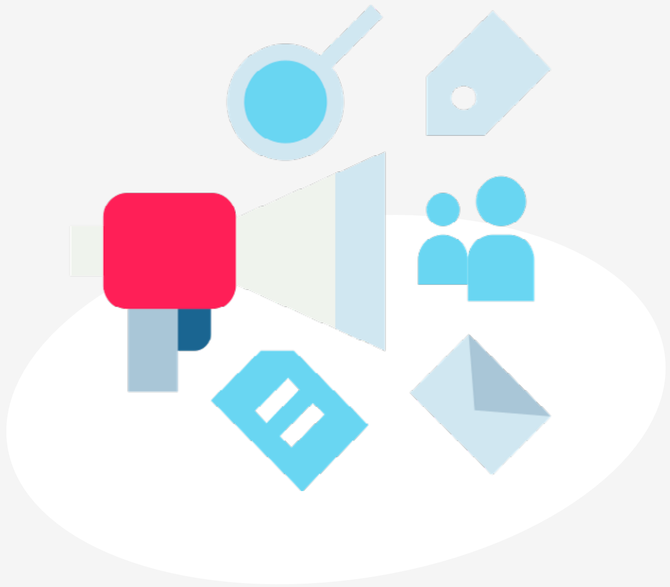
WAT GAAN WE DOEN OM DAAR TE KOMEN?

Informatiemanagement



Om de focus te verschuiven van reageren naar voorzien gaan wij werken met artificial intelligence. Daarnaast is de beschikbaarheid van informatie cruciaal voor goed crisismanagement. Wij zorgen ervoor dat de relevante informatie op het juiste moment en in de goede vorm beschikbaar is voor onze functionarissen en de partners in het netwerk. Hiervoor richten wij ons op de doorontwikkeling naar een multidisciplinair informatieknooppunt. We onderzoeken of dit mogelijk is op de schaalgrootte van Midden-Nederland. Dit multidisciplinair informatieknooppunt richt zich op het ondersteunen van de operatie met behulp van informatievoorziening. Deze informatievoorziening is afkomstig van de veiligheidsregio en komt in samenwerking met partners tot stand.

Wij sluiten aan bij het landelijke traject van de versterking bovenregionale crisisbeheersing en de daaraan gerelateerde informatievoorziening. Bij bovenregionale crises werken wij samen in het Knooppunt Coördinatie Regio's en Rijk (KCR2).



WAT GAAN WE DOEN OM DAAR TE KOMEN?

Communicatiemanagement

Communicatie is één van de belangrijkste instrumenten om een crisis te voorkomen, te voorzien of de effecten te minimaliseren. De doorontwikkeling van communicatiemanagement bevat vooral de onderdelen risico- en crisiscommunicatie. Wij dragen bij aan de kwaliteit van de crisiscommunicatie door gemeenten. Dit doen we door het organiseren van vakbekwaamheidsactiviteiten voor de piketorganisatie en door de piketten te faciliteren.

Met risicocommunicatie bevorderen wij het veiligheidsbewustzijn en vergroten wij de weerbaarheid en zelfredzaamheid van inwoners en bedrijven. Op de website vru.nl bieden we daarom informatie over risico's met bijbehorende handelingsperspectieven. Wanneer er sprake is van een verhoogd risico en/of hoog risicobewustzijn zetten we deze risicocommunicatie proactief in. Tijdens een incident / crisis zetten we vru.nl in voor de operationele woordvoering en handelingsperspectieven.

Crisiscommunicatie richt zich ten tijde van een crisis op het informeren van de getroffen doelgroepen, het bieden van handelingsperspectief en betekenisgeving (duiding van de crisis). Iedere gemeente is zelf verantwoordelijk voor de eigen crisiscommunicatie.







WAAR GAAN WE VOOR?

Great place to work

De VRU is een organisatie met een breed werkterrein met daarin volop ontwikkelkansen. Iedereen is welkom en we willen dat mensen trots zijn om bij de VRU te (gaan) werken aan veiligheid.

We willen dat medewerkers hun talenten kunnen ontwikkelen en blijven werken aan vakkennis en vaardigheden. Met goede faciliteiten om het werk te kunnen uitvoeren. Altijd met oog voor waardering, in een voor iedereen prettige en veilige werkomgeving.

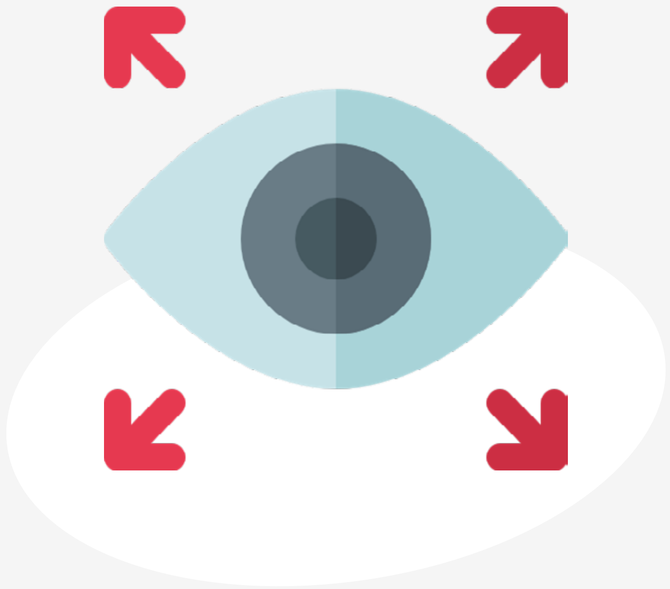
Een veilige werkomgeving gaat over fysieke veiligheid en over een sociaal veilige werkomgeving: jezelf kunnen zijn en elkaar helpen en versterken. Diversiteit helpt ons als organisatie om ons werk beter te doen; niet alleen maken we zo meer gebruik van het talent op de arbeidsmarkt, diversiteit helpt ook om vraagstukken vanuit meerdere gezichtspunten te benaderen.

We zijn trots op onze organisatie en vooral ook op ieders eigen taak daarin. Bij de uitvoering van die taak willen we iedereen zo goed mogelijk faciliteren. Met elkaar werken aan binden en boeien. We werken er niet alleen aan om een ‘Great place to work’ te worden, maar laten dit ook zien. Wij vinden het belangrijk dat medewerkers dat zo voelen én uitstralen. De VRU wil op de steeds krapper wordende arbeidsmarkt een aantrekkelijke organisatie zijn waar talent wil werken.

We werken allemaal samen aan een veilige en gezonde regio, vanuit ruimte en vertrouwen om datgene te doen wat nodig is. Hierbij horen een werkomgeving en passende faciliteiten en ICT-voorzieningen die medewerkers in staat stellen optimaal te functioneren.

WAT GAAN WE DOEN OM DAAR TE KOMEN?

Focus op ontwikkeling



De VRU stimuleert scholing, ontwikkeling en initiatief van medewerkers. Hierdoor zijn wij als organisatie in staat ons aan te passen aan de veranderende omgeving. Er is ruimte voor groei. Medewerkers ontwikkelen hun talent, maar ook nieuwe vaardigheden en gewoonten. Leidinggevenden hebben hierbij een ondersteunende en sturende taak.



WAT GAAN WE DOEN OM DAAR TE KOMEN?

Versterking leiderschap en medewerkerschap

‘A great place to work’ vraagt om leiderschap. Wij investeren in leiderschap waarbij wij ons richten op wat er wel kan en op mensen die denken in mogelijkheden. Leidinggevenden die vanuit dezelfde waarden en principes sturing geven. Die zelf ook leergierig zijn, open staan voor nieuwe dingen en talenten optimaal inzetten en anderen stimuleren hetzelfde te doen.

In deze beleidsperiode zetten we het leiderschapstraject verder voort, met ook voor de postcommandanten een passend programma. Uitgangspunt is meer gebruik maken van de kwaliteiten en talenten van de medewerkers; richting geven en vervolgens ruimte en vertrouwen. Transparant en goed communiceren over de richting en tegelijk luisteren. Dit nieuwe leiderschap is gericht op het versterken van eigenaarschap in de organisatie en stimuleert medewerkers om verantwoordelijkheid te nemen voor eigen resultaten, prestaties, samenwerking en persoonlijke ontwikkeling. Deze verantwoordelijkheid komt ook terug in betrokkenheid bij de organisatieontwikkeling.



WAT GAAN WE DOEN OM DAAR TE KOMEN?

Medewerkersparticipatie

Hoe meer medewerkers kunnen participeren, hoe meer betrokken en verbonden zij zich voelen bij de organisatie. De medezeggenschap verandert de werkwijze van achteraf controleren naar actieve betrokkenheid aan de voorkant van het besluitvormingsproces. Per onderwerp bekijken we samen met de medezeggenschap hoe directere participatie van medewerkers bereikt kan worden.

WAT GAAN WE DOEN OM DAAR TE KOMEN?

Diversiteit en inclusie



Wij werven mensen met de beste capaciteiten en laten ons niet leiden door culturele achtergrond, fysieke of mentale beperking, genderidentiteit, geloofsovertuiging, geaardheid of leeftijd. Bij onze werving richten wij ons op het zoeken naar mensen met talent.

Onze organisatie staat midden in de maatschappij. Daarom vinden we het belangrijk dat ons personeelsbestand een afspiegeling is van de maatschappij. Iedereen doet mee. We kijken naar wat mensen kunnen bijdragen en leren.
We zetten in deze beleidsperiode in op een separaat programma diversiteit en inclusie waar aandacht is voor de verschillende dimensies van diversiteit.



WAT GAAN WE DOEN OM DAAR TE KOMEN?

Sociaal veilige werkomgeving

Een prettige en veilige werkomgeving vinden wij belangrijk. We beschermen elkaar tegen ongewenst gedrag, waarderen individuele verschillen en bieden de mogelijkheid om te leren vanuit onderling vertrouwen.

Om een goede werkgever te kunnen zijn vinden wij het een basisvoorwaarde dat medewerkers zich veilig voelen om zichzelf te kunnen zijn, zich eerlijk durven uit te spreken naar elkaar en niet bang zijn om fouten te maken. Er is geen ruimte voor ongewenst gedrag.

We werken verder aan het bevorderen van bewustwording van medewerkers over onze normen en waarden, gewenste omgangsvormen en de impact van grensoverschrijdend gedrag. Leidinggevenden worden getraind in het bevorderen van een veilig werkklimaat, het signaleren van grensoverschrijdend gedag en de verschillende interventiemethoden.

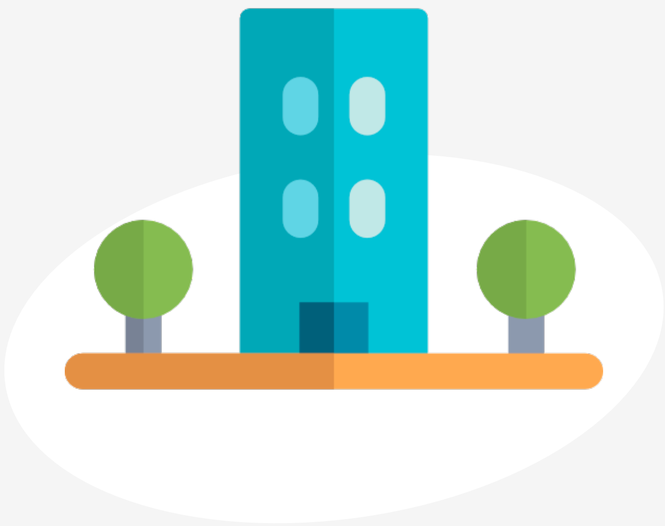
Een sociaal veilige werkomgeving heeft alles te maken met organisatiecultuur. De verandering daarvan neemt tijd in beslag. Daarom willen we de komende jaren blijvend (veel) aandacht besteden aan dit thema.

WAT GAAN WE DOEN OM DAAR TE KOMEN?

Duurzaamheid



Als overheidsorganisatie committeren we ons uiteraard aan de landelijke afspraken op het gebied van duurzaamheid. Dit doen we niet omdat het moet, maar omdat wij ons realiseren dat de klimaatverandering ook een directe impact heeft op de veiligheid in onze regio. We maken werk van de CO_2-reductie en vermindering van het klimaatgebruik door ons wagenpark te verduurzamen, duurzaamheidseisen te stellen aan onze leveranciers en zelf ons materiaalgebruik te beperken. Samen met de gemeenten, als eigenaren van de brandweerposten, zetten we waar mogelijk stapjes naar klimaatneutrale huisvesting.



WAT GAAN WE DOEN OM DAAR TE KOMEN?

Werkomgeving

Onze ideale huisvesting sluit perfect aan bij onze organisatie, onze dienstverlening en onze mensen. Dit betreft zowel de posten, als de werkplaatsen en kantoorlocaties. Activiteitgericht werken is het fundament van ons huisvestingsconcept. Wij zorgen ervoor dat de werkomgeving faciliterend is aan de behoeften van onze medewerkers. In een fijne werkomgeving voelen medewerkers zich gelukkiger en functioneren er beter.

De gemeenten zijn verantwoordelijk voor de brandweerposten. De VRU gebruikt deze om niet. Samen met de gemeenten wordt een visie opgesteld voor de toekomstige organisatie van de huisvesting op basis van de volgende uitgangspunten:

- De visie op huisvesting is toekomstbestendig.
- Het sociaal kapitaal en de maatschappelijke waarden van de VRU (en gemeenten) in de lokale samenleving worden meegenomen.
- De huisvesting is ondersteunend aan de taakuitvoering.
- De huisvestingslasten worden evenredig verdeeld.

Gemeenten en VRU werken in gezamenlijkheid verschillende scenario's uit. Deze scenario's worden inclusief eventuele financiële effecten voorgelegd voor bestuurlijke besluitvorming.

De centrale werkomgeving voor de organisatie, zoals kantooromgevingen, vergaderlocaties en sociale ontmoetingsruimten, wordt voorzien van digitale voorzieningen die passend zijn bij het werk en bij de medewerkers. De huidige behoefte wordt in beeld gebracht in een centraal huisvestingsprogramma. Het programma wordt verrijkt met de mogelijke huisvestingsbehoefte voor een Risk Factory en mogelijke veranderingen in het faciliteren van de crisisruimten.

WAT GAAN WE DOEN OM DAAR TE KOMEN?

Naar buiten gericht



Wij zijn trots op onze organisatie en het werk wat wij doen en stralen dit ook uit. Wij doen belangrijk werk en staan midden in de samenleving, waarbij wij de verbinding zoeken met inwoners en organisaties in onze regio. Wij vergroten onze zichtbaarheid door onszelf en het werk dat wij doen te presenteren tijdens VRU-Veiligheidsdagen en onderzoeken de mogelijkheid tot het inrichten van een Risk Factory. Wij kijken voortdurend hoe wij van toegevoegde waarde zijn voor de maatschappij om ons heen.



WAT GAAN WE DOEN OM DAAR TE KOMEN?

Organisatieontwikkeling: werken vanuit de bedoeling

We werken allemaal samen aan de veiligheid in onze regio, vanuit de bedoeling. Dit vraagt iets van medewerkers en leidinggevenden. Medewerkers worden in hun kracht gezet om hun taak zo goed mogelijk en met plezier uit te voeren. Leidinggevenden sturen op de bedoeling.

We bouwen aan een passende en dienende organisatiestructuur. Structuren en procedures zijn er om ons te helpen om datgene te doen wat nodig is, vanuit ruimte en vertrouwen. Waar nodig, passen we structuren en procedures aan. Ook hier zijn wij gericht op mogelijk maken: vanuit de bedoeling kijken naar oplossingen en vereenvoudigen waar mogelijk.





RANDWOORDWAARDEN

Informatieknooppunt

Wij zijn een betrouwbaar informatieknooppunt voor het netwerk en werken informatiegestuurd. Informatie is voor ons van cruciaal belang om bij te dragen aan de veiligheid in onze regio. De VRU brengt op een veilige manier informatie bij elkaar, duidt deze en stelt het beschikbaar aan medewerkers, partners en de omgeving.

Wij zorgen ervoor dat we informatie op de juiste manier aanbieden, beschikbaar hebben en gebruiken op het moment dat het nodig is. Dit geldt zowel voor de operatie als voor de interne bedrijfsvoering. Hierbij maken wij optimaal gebruik van de intern en extern beschikbare informatie. Bijvoorbeeld informatie die vanuit risicobeheersing afkomstig is en terugkomt in de systemen en voertuigen binnen brandweerrepressie.

Voorwaarde om veilig, betrouwbaar en integer informatiegestuurd te kunnen werken, is zorgen dat de data, de processen en de IT-infrastructuur cyberveilig zijn. Cyber kan betrekking hebben op onze eigen organisatie (intern), maar ook op de samenleving (extern). Voor de eigen organisatie gaat het erom dat onze informatie veilig is (cyberveiligheid), we voorbereid zijn op een cyberincident en weten wat de kritische processen zijn in onze hulpverlening (cyberweerbaarheid).

Voortdurende aandacht voor cyberveiligheid wordt als gevolg van digitalisering steeds belangrijker en is vanwege de toenemende activiteit van kwaadwillenden noodzakelijk voor de bescherming van vitale infrastructuur. Doordat de VRU bij diverse landelijke crises steeds zichtbaarder een cruciale rol heeft, is de VRU een aantrekkelijk doelwit geworden om met cyberaanvallen te blokkeren. Om aanvallen te voorkomen, wordt met andere veiligheidsregio’s samengewerkt aan een gezamenlijke oplossing voor het inrichten van monitoring en support bij cyberaanvallen. Gezien de huidige dreiging en noodzaak voor een adequate bescherming van onze vitale infrastructuur kunnen we niet wachten op landelijke initiatieven. Dit betekent dat wij hierop vooruitlopend al starten met 24/7- monitoring en support via een externe service.





RANDWOORDWAARDEN

Netwerkorganisatie

Samenwerken is een belangrijk onderdeel van ons werk en niet alleen met de klassieke partners. De afgelopen jaren is gebleken dat onder andere in deze samenwerking de kracht van de veiligheidsregio ligt. Gezien de complexiteit van de samenleving en de vraagstukken waarmee we als samenleving geconfronteerd worden, wordt het steeds noodzakelijker om een goed onderhouden netwerk te hebben. Hierbij gaat het om een breed gezamenlijk netwerk met partners die kunnen bijdragen aan veiligheid; niet alleen tijdens een incident of crisis maar ook in de fase voorafgaand.

Het gaat erom dat we elkaar binnen dit netwerk weten te vinden, dat we bij verschillende typen crises weten wie we nodig hebben en dat we in die gevallen gezamenlijk een passende crisisorganisatie kunnen inrichten. Hiervoor is het van belang dat we ook vooraf weten wat we van elkaar mogen verwachten en dat wij gezamenlijk oefenen om elkaar tijdens een crisis ook beter te kunnen ondersteunen.

Om de samenwerking binnen dit netwerk nog verder te versterken, verkennen wij de samenwerking met de GGDrU en andere partners en onderzoeken wij welke mogelijkheden er nog liggen op het niveau van Midden-Nederland.

Wat gaan we doen om daar te komen?

Toekomstbestendige brandweerzorg

- PARAATHEID
- MELDKAMER
- INNOVATIE
- NATUURBRANDBESTRIJDING
- VAKBEKWAAMHEID
- ONZE BRANDWEERMENSEN

Veilige en gezonde leefomgeving

- VEILIGE LEEFOMGEVING
- VEERKRACHTIGE REDZAME SAMENLEVING
- BREED GEZAMENLIJK NETWERK

Versterking crisisbeheersing

- CRISISMANAGEMENT
- NETWERKMANAGEMENT
- INFORMATIEMANAGEMENT
- COMMUNICATIEMANAGEMENT

Great place to work

- FOCUS OP ONTWIKKELING
- VERSTERKING LEIDERSCHAP EN MEDEWERKERSCHAP
- MEDEWERKERSPARTICIPATIE
- DIVERSITEIT EN INCLUSIE
- SOCIAAL VEILIGE WERKOMGEVING
- DUURZAAMHEID
- WERKOMGEVING
- NAAR BUITEN GERICHT
- WERKEN VANUIT DE BEDOELING

Wettelijke onderdelen

De Wet veiligheidsregio's artikel 14 lid 2 stelt dat het beleidsplan in ieder geval moet bevatten:

a. een beschrijving van de beoogde operationele prestaties van de diensten en organisaties van de veiligheidsregio, en van de politie, alsmede van de gemeenten in het kader van de rampenbestrijding en de crisisbeheersing;
b. een uitwerking, met inachtneming van de omstandigheden in de betrokken veiligheidsregio, van door Onze Minister vastgestelde landelijke doelstellingen als bedoeld in artikel 37;
c. een informatieparagraaf waarin een beschrijving wordt gegeven van de informatievoorziening binnen en tussen de onder a bedoelde diensten en organisaties;
d. een oefenbeleidsplan;
e. een beschrijving van de niet-wettelijke adviesfunctie, bedoeld in artikel 10, onder b;
f. de voor de brandweer geldende opkomsttijden en een beschrijving van de aanwezigheid van brandweerposten in de gemeenten alsmede de overige voorzieningen en maatregelen, noodzakelijk voor de brandweer om daaraan te voldoen.

a. Beschrijving van de beoogde operationele prestaties

Operationele hoofdstructuur

De operationele prestaties van de VRU in het kader van crisisbeheersing komen voort uit het Besluit veiligheidsregio's (Bvr) en het regionaal risicoprofiel (RRP) van de VRU. Daarnaast vormt het toetsingskader van de inspectie Justitie & Veiligheid een belangrijk richtsnoer voor het meten van onze operationele prestaties.

Het regionaal crisisplan van de VRU

Het regionaal crisisplan van de VRU (RCP) geeft een beschrijving van het optreden van de regionale multidisciplinaire crisisorganisatie en haar partners. De hoofdstructuur is ingericht conform het Besluit veiligheidsregio's. De functionarissen die deel uitmaken van deze organisatie voldoen tenminste aan de wettelijk gestelde eisen voor vakbekwaamheid en opkomsttijden. De (prestaties van de) onderdelen van de crisisorganisatie zijn in meer detail uitgewerkt in onderliggende deelplannen, handboeken en operationele procedures. Deze documenten maken geen onderdeel uit van het regionaal crisisplan.

Crisisbeheersingsdoctrine van de VRU

Het regionaal crisisplan is een generiek compact plan, dat zich beperkt tot de organisatie van de crisisbeheersing (middels een maatwerk- en standaardprocedure). Het crisisplan is toepasbaar voor zowel de dreigende, voorzienbare en sluimerende crisis alsmede de flitscrisis. In aanvulling op het crisisplan is de crisisbeheersingsdoctrine van de VRU uitgewerkt in de volgende documenten:

- de Operationele Regeling VRU
- de Operationele Mandaatregeling Midden-Nederland
- het Protocol waarschuwen en alerteren Midden-Nederland
- de Regeling Alarmering, bereikbaarheid en beschikbaarheid VRU
- de Regeling Informeren en Alarmeren Midden-Nederland

Operationele prestaties VRU-organisaties en diensten

Rampenbestrijding en crisisbeheersing

Uitgangspunt van de VRU is dat de VRU voldoet aan de eisen van het Bvr en dat de VRU-hoofdstructuur van de rampenbestrijding en crisisbeheersing (zoals benoemd in het Bvr) optimaal geprepareerd is om te kunnen functioneren bij incidenten die voortkomen uit alle (dreigende) risico's. En dat zij over de passende capaciteit beschikt om twee GRIP 1-situaties of één GRIP 2-situatie (of hoger) tegelijkertijd te kunnen ondersteunen en de coördinatie en commandovoering bij rampen en crises gedurende 48 uur aaneengesloten zelfstandig te kunnen voortzetten. De meldkamer van de VRU, te weten de regionale alarmcentrale van de brandweer en de alarmeringsfunctionaliteit

WETTELIJKE ONDERDELEN

voor multidisciplinaire alarmering en opschaling, is 24 uur per dag en 7 dagen per week paraat en kan op jaarbasis circa 20.000 meldingen verwerken en circa 10.000 alarmeringen verzorgen.

Brandweerrepressie
De repressieve organisatie van de brandweer van de VRU is voor de uitvoering van de brandweerzorg (brandbestrijding en hulpverlening aan mensen en dieren) zelfstandig in staat om 24 uur per dag en 7 dagen per week vanuit de brandweerposten de VRU-basisbrandweereenheden operationeel in te zetten en vanuit diverse posten voldoende red- en hulpverleningsvoertuigen ter plaatse te laten gaan.

De repressieve organisatie van de brandweer van de VRU is in staat om:
- bij een zeer grote brand het tweede peloton in 30 minuten en een derde peloton in 45 minuten in te zetten. De eventuele inzet van een vierde peloton wordt via de wettelijke bijstandsregeling georganiseerd om de restdekking in de regio op voldoende niveau te kunnen houden;
- bij een zeer groot ongeval het tweede peloton in 30 minuten en een derde peloton in 45 minuten in te zetten. De eventuele inzet van een vierde peloton wordt via de wettelijke bijstandsregeling georganiseerd om de restdekking in de regio op voldoende niveau te kunnen houden.

Voor de uitvoering van de bestrijding van ongevallen met gevaarlijke stoffen beschikt de VRU, overeenkomstig de eisen uit het Besluit veiligheidsregio's, over voldoende verkennings-, bestrijdings- en ontsmettingseenheden, alsook specialistische adviescapaciteit. Tevens beschikt de repressieve organisatie van de brandweer van de VRU ter intensivering van de wettelijke taak over diverse bijzondere specialistische inzetcapaciteit. Dit betreft eenheden voor waterongevallenbestrijding, natuurbrandbestrijding, watertransport, operationele logistieke ondersteuning, rietenkapbrandbestrijding, hoogteredding en een Quick Response team (QRT) bij incidenten met gebruik van grof en extreem geweld.

Bevolkingszorg
Kaders voor de operationele prestaties van bevolkingszorg zijn gebaseerd op de landelijke kwaliteitsindicatoren voor bevolkingszorg. Deze kwaliteitsindicatoren worden regelmatig herijkt door de branche en beheerd door het Nederlands Instituut Publieke Veiligheid (NIPV). In onze regio zijn aanvullend nadere kwaliteitseisen en kwaliteitskaders vastgesteld door het algemeen bestuur (AB). Deze regionale eisen en kaders worden periodiek herijkt, ook in lijn met landelijke wijzigingen.

GHOR
De operationele prestaties van de Geneeskundige Hulpverleningsorganisatie in de Regio (GHOR) van de VRU zijn terug te voeren op de aan de GHOR toebedeelde taken volgens de Wet veiligheidsregio's (Wvr), het Besluit veiligheidsregio's (Bvr) en de Wet publieke gezondheid (Wpg), alsmede aan de taken en verantwoordelijkheden die de GHOR in operationele zin heeft ter uitvoering van de GHOR-processen zoals benoemd in het RCP van de VRU. Bovendien heeft de GHOR van de VRU ingevolge artikel 33 van de Wvr diverse operationele afspraken gemaakt met (zorg)instellingen, zorgaanbieders, de Regionale Ambulancevoorziening en de GGD regio Utrecht.

Politie
Met het in werking treden van de Politiewet 2012 zijn de processen en operationele prestaties van de politie landelijk vormgegeven en is de verantwoordelijkheid voor het realiseren van de prestaties belegd op gebiedsniveau. De operationele prestaties van de politie vloeien voort uit de Politiewet. De politietaak bestaat uit de daadwerkelijke handhaving van de rechtsorde, het verlenen van hulp aan hen die dat behoeven (artikel 3 Politiewet) en het waken over de veiligheid van personen (artikel 1 Politiewet).

Politie Midden-Nederland
Het geografisch gebied van politie Midden-Nederland bestaat uit vijf districten en is verder onderverdeeld in 18 basisteams. De VRU is, naast de veiligheidsregio's Flevoland en Gooi en Vechtstreek, één van de drie veiligheidsregio's van dit politiegebied.

De politie handhaaft niet alleen de rechtsorde en verleent hulp aan hen die deze behoeven. Het doel van politie Midden-Nederland is een vreedzame samenleving. Kenmerkend hierbij voor de aanpak in Midden-Nederland is de verbinding: intern, met bondgenoten en met partners.

Samen met partners focussen zij op drie lijnen:
- maatschappelijke rust
- ondermijnende criminaliteit
- digitale veiligheid

In verband met de krapte in capaciteit en middelen kiest de politie in de

WETTELIJKE ONDERDELEN

eerste plaats voor het op orde hebben en houden van het reguliere werk en voor doorontwikkelingen die daarop gericht zijn. De toenemende vraag naar politiezorg vraagt veel van de flexibiliteit en het aanpassingsvermogen. En het vraagt ook om keuzes en nog meer focus.

Crisisresponse-organisatie politie
De nationale politie is in staat snel op te schalen van lokaal tot nationaal. De nationale politie is in staat snel op te schalen van lokaal tot nationaal. Het opschalingsproces is in eerste aanleg een verantwoordelijkheid voor de Officier va n Di enst-Politie (O vD-P). De po litieorganisatie is in st aat landelijk zowel in de bevelstructuur, als met de inzet van manschappen, kwaliteitsgroepen en gespecialiseerde eenheden op te schalen.

Ten behoeve van de opschaling werkt de politie met één opschalingsmodel: de Staf Grootschalig en Bijzonder Optreden (artikel 27 Besluit beheer politie). De SGBO is zowel MONO als MULTI (als stafsectie Politiezorg) toepasbaar voor dreigende, voorzienbare en sluimerende crises alsmede de flitscrisis. De SGBO-structuur is nader uitgewerkt in de Landelijke SGBO-Regeling 2019.

b. Uitwerking van de landelijke doelstellingen

Tot op heden heeft de Minister geen landelijke doelstellingen vastgesteld ten aanzien van de rampenbestrijding en crisisbeheersing.

c. Informatieparagraaf

Wettelijke taak
De VRU is wettelijk verantwoordelijk voor het inrichten en in stand houden van de informatievoorziening binnen en tussen de diensten en organisaties zoals bedoeld in Wvr artikel 14 lid 2 sub a.

Tevens is de VRU gehouden het Besluit veiligheidsregio's (Bvr) uit te voeren, ter zake van paragraaf 4, waarin wat betreft het informatiemanagement voor de onderdelen van de hoofdstructuur van de rampenbestrijding en crisisbeheersing normen en prestatie-eisen zijn gesteld.

Het VIC
Om deze wettelijke verantwoordelijkheid uit te voeren beschikt de VRU over een Veiligheidsinformatiecentrum (VIC). Het VIC verzorgt het dagelijks informatiemanagement. Wanneer aan de orde, voorziet het VIC in een soepele overdracht van informatie vanuit rustfase naar de incidentfase. Dit doet het VIC ter ondersteuning van de hele VRU, alle functionarissen en teams die onderdeel uitmaken van de hoofdstructuur van de rampenbestrijding en crisisbeheersing van de VRU, alsook voor partners (waaronder de politie), met name in partnerschap met die elementen die belast zijn met het informatiemanagement en de crisiscommunicatie.

Doorontwikkeling VIC
Om de wettelijke taak nog beter te kunnen uitvoeren zal het VIC binnen deze beleidsperiode (2024-2027) verder doorgroeien. Er wordt gewerkt aan moderne technische toepassingen, doorlopend zicht op de risico's en een 24/7 actueel beeld. Dit richting een VIC Midden Nederland, op het moment dat in 2025 de meldkamers van Utrecht, Flevoland en Gooi en Vechtstreek samenkomen.

Daarnaast is het VIC nauw verbonden aan de totstandkoming van een risico- en crisiscommunicatieplatform op de website van de VRU en biedt hiervoor de informatievoorziening.

Crisisutrecht.nl
De VRU heeft op dit moment voor crisisfunctionarissen 'crisisutrecht.nl' ingericht. Op dit platform worden alle documenten, roosters, procedures en wetenswaardigheden van de VRU-crisisorganisatie beheerd en aangeboden aan de functionarissen en partners, waaronder de politie.

Voor deze omgeving werkt het VIC aan een nieuw dashboard waarin risico's gevisualiseerd worden. In de beleidsperiode 2024-2027 wordt gewerkt aan een nieuw platform, waarbij eenvoudig delen en uitwisselen van informatie centraal staat.

Concrete VIC-activiteiten
Het VIC voert in nauwe afstemming met de meldkamer, andere organisaties en partners (waaronder de politie) de volgende concrete activiteiten uit:

- Het VIC heeft statische en dynamische gevaarzettingen in beeld en monitort en voorspelt veranderingen in deze gevaarzettingen zodat daaraan

WETTELIJKE ONDERDELEN

een operationele en bestuurlijke follow-up kan worden gegeven.

- Het VIC ondersteunt de risico- en crisiscommunicatie naar aanleiding van veranderingen in de toestand van de gevaarzettingen.
- Het VIC verzorgt dagelijks analyses voor VRU-piketfunctionarissen in de hoofdstructuur van de rampenbestrijding en crisisbeheersing, alsmede een tweewekelijks VIC-bericht dat is gebaseerd op het actueel risicobeeld. Daarnaast verzorgt het VIC extra berichten voor bijzondere situaties die vragen om informatiedeling en verzorgt het VIC 24/7 onder haar eigen pagina op de website crisisutrecht.nl/vic een actueel beeld.
- Ter uitvoering van het Besluit veiligheidsregio's draagt het VIC bij aan het opstellen en bijhouden van het totaalbeeld dat tijdens een ramp of crisis binnen de hoofdstructuur van de crisisbeheersing moet worden bijgehouden en beschikbaar moet worden gesteld.
- Het VIC stemt de crisiscommunicatie voor wat betreft feitelijke informatieverstrekking en het te volgen handelingsperspectief af op het totaalbeeld.
- Het VIC onderhoudt de contacten met veiligheidspartners van de VRU en houdt hen geïnformeerd over alle relevante operationele zaken die de VRU aangaan of de VRU bij enig incident kunnen betrekken.
- Het VIC is het aanspreekpunt voor de gemeenten en OvD-Bevolkingszorg voor acute vragen over risicocommunicatie, crisiscommunicatie en bevolkingszorg, alsmede het aanspreekpunt voor de dienstdoende piketfunctionarissen.
- Het VIC is het aanspreekpunt voor het Nationaal CrisisCentrum (NCC) en het Landelijk Operationeel Coördinatiecentrum (LOCC) en voor de rampenzender en RTV Utrecht bij acute vragen van communicatie.
- Het VIC informeert de (groep van) burgemeesters over aanstaande of lopende kwesties van operationele aard, inbegrepen de eventueel aan te reiken handelingsperspectieven.
- Het VIC verzamelt de data uit de monitoring en bewaart deze voor later gebruik. De analisten van Risicobeheersing kunnen deze data gebruiken voor trendanalyses.
- Afhankelijk van de crisis verzorgt het VIC sturingsinformatie op tactisch en strategisch niveau. Het VIC verzamelt informatie op basis van thema's die worden benoemd vanuit de directie of operationele leiding. Deze thema's worden omgezet in sturingsinformatie voor de operationele leiding, directie en het bestuur.

d. Oefenbeleidsplan

VRU-visie op vakbekwaamheid

De VRU streeft naar het optimaliseren van het lerend en presterend vermogen van onze organisatie.

Elke dag weer en steeds beter.

Visie Vakbekwaamheid

Vakbekwaamheid zorgt ervoor dat (beginnende) professionals opgeleid, getraind en geoefend worden of zijn, zodat zij voldoende zijn voorbereid om hun taak goed te kunnen uitvoeren.

De VRU stimuleert en faciliteert het leren met leermiddelen, digitale systemen, didactische werkvormen en sluit aan bij risico's en ontwikkelingen in de samenleving en het vakgebied.

De VRU beschouwt het oefenen in het algemeen als een samenstel van twee componenten die gericht zijn op vakbekwaam worden en vakbekwaam blijven:

- Vakbekwaam worden: het trainen en oefenen van vaardigheden waarover de individuele professional moet beschikken teneinde in een operationele situatie zijn of haar operationele of bestuurlijke functie goed te kunnen uitvoeren.
- Vakbekwaam blijven: het optimaliseren van de kwaliteit van het gezamenlijk en complementair handelen van individuele professional, team, organisatie(onderdeel) en systemen.

Uitgangspunten voor doelstellingen en planning

De ambitie van de VRU is een vakbekwame en toekomstbestendige brandweer- en crisisorganisatie te zijn en te blijven. De VRU hanteert, ter bevordering van de kwaliteit van het oefenen, vijf uitgangspunten voor de oefenplanning:

- het trainen en oefenen baseert zich op de kenmerken van het eigen verzorgingsgebied, de specifieke regionale risico's en (de impact van) landelijke en maatschappelijke ontwikkelingen;
- de individuele functionaris moet voldoende (optimaal en continu) getraind zijn om te kunnen (mee)oefenen;
- de individuele functionaris wordt door de eigen monodisciplinaire organisatie getraind;

WETTELIJKE ONDERDELEN

- het oefenen van de brandweer is gebaseerd op de landelijke brancherichtlijn;
- het oefenen wordt aangeboden op basis van de behoefte die in kaart gebracht wordt tijdens meetmomenten; kwaliteit van oefenen gaat boven kwantiteit van het oefenmoment;
- de evaluaties van incidenten en vakbekwaamheidsactiviteiten bieden leerpunten die meegenomen worden tijdens het trainen en oefenen.

Visie op leren van oefenen

Oefenen is bedoeld om te leren wat niet voldoende werkt en om beter te worden. De VRU heeft de volgende visie op de manier waarop het leren kan worden gestimuleerd, bevorderd en effectief kan zijn:

- leren gebeurt door een combinatie van verschillende vormen en technologieën, 'blended learning'. We maken hierbij zoveel mogelijk gebruik van nieuwe technologische ontwikkelingen die hiervoor beschikbaar zijn (Elektronische Leeromgeving (ELO), dedicated ruimte voor het virtueel oefenen, een studio om het leren te ondersteunen met nieuwe technologische ontwikkelingen). Hierdoor is er tevens meer vrijheid om buiten de reguliere oefenmomenten kennis en vaardigheden op peil te houden;
- leren gebeurt zowel in georganiseerde activiteiten als tijdens praktijkinzetten. Leren gebeurt altijd en overal;
- leren gebeurt in een motiverend en stimulerend leerklimaat. Leren is elkaar motiveren;
- leren is een continu proces dat verloopt via de 'plan-do-check-act-cyclus';
- bij leren hoort eigenaarschap. Het is de verantwoordelijkheid van de organisatie om een piketfunctionaris en beroepsbeoefenaar startbekwaam te krijgen en te laten blijven conform landelijke kwalificatieprofielen en regionale functieprofielen. Het is daarnaast een individuele verantwoordelijkheid om vakbekwaam te blijven, waarbij de organisatie dermate faciliterend optreedt dat de deelnemer in staat is deze verantwoordelijkheid te nemen;
- leren gebeurt door reflecteren. Gestimuleerd wordt om na te denken over het eigen leerproces door terug te blikken op het eigen handelen op basis van opgedane ervaringen en evaluaties;
- door middel van individuele oefenregistratie wordt zicht verkregen op de geoefendheid en leerbehoefte van individuele functionarissen;
- en door middel van teamevaluaties wordt zicht verkregen op de geoefendheid van teams en hun functionarissen.

Wetgeving en kaders

Algemeen

De VRU heeft voor het plannen en uitvoeren van haar oefeningen rekening te houden met diverse wettelijke kaders en landelijk vastgestelde branche-standaarden, zoals gesteld in de Wet veiligheidsregio's, het Besluit veiligheidsregio's, het Besluit personeel veiligheidsregio's en wetgeving in functionele ketens. Het gaat daarbij om:

- afspraken over wijze en frequentie van gezamenlijk oefenen;
- kwalificatieprofielen en landelijke branchestandaarden.

Oefenen hoofdstructuur rampenbestrijding en crisisbeheersing

Op basis van artikel 2.5.1 van het Besluit veiligheidsregio's (Bvr) draagt het bestuur er zorg voor dat onderdelen van de hoofdstructuur van de rampenbestrijding en crisisbeheersing jaarlijks gezamenlijk een oefening houden met een fictieve ramp of crisis. Onderdelen van de hoofdstructuur zijn: de meldkamer, een Commando Plaats Incident, een Team Bevolkingszorg, een Regionaal Operationeel Team, een Gemeentelijk Beleidsteam, een Regionaal Beleidsteam.

Oefenen rampbestrijdingsplan en incidentbestrijdingsplan

Op basis van artikel 6.1.7 van het Bvr draagt het bestuur van de veiligheidsregio er zorg voor dat met passende tussenpozen, maar ten minste éénmaal per drie jaar, het rampbestrijdingsplan opnieuw wordt bezien, beproefd en zo nodig bijgewerkt. De VRU neemt de rampbestrijdingsplannen mee in de planning van de oefeningen. Daarnaast oefent de VRU, conform het beleid rampbestrijdingsplannen en incidentbestrijdingsplannen, haar planvorming gerelateerd aan het Regionaal Risicoprofiel en de daarin opgenomen risicofocusgebieden.

Oefenen met beheerder wegtunnels en collega hulpverleningsdiensten

In de Wet aanvullende regels veiligheid wegtunnels (Warvw, artikel 9) en de daaraan gelieerde ministeriële regeling (Rarvw, artikel 11, lid 2) is bepaald dat tunnelpersoneel en hulpdiensten samen moeten oefenen. De tunnelbeheerder en de hulpverleningsdiensten houden in samenwerking met de veiligheidsbeambte gemeenschappelijke oefeningen voor het tunnelpersoneel en die diensten. De tunnelbeheerder stelt daartoe in overleg

WETTELIJKE ONDERDELEN

met de veiligheidsbeambte en de betrokken hulpverleningsdiensten een oefenprogramma op. De tunnelbeheerder draagt er zorg voor dat met betrekking tot een tunnel ten minste eenmaal in de vier jaar een realistische oefening en in elk tussenliggend jaar een gedeeltelijke of simulatieoefening wordt uitgevoerd.

Oefenen met drinkwaterbedrijven
In het Drinkwaterbesluit (art. 51) is bepaald dat de eigenaar van een drinkwaterbedrijf ten minste eenmaal per twee jaar de inzet van het drinkwaterbedrijf bij verstoringen oefent, welke oefeningen eenmaal per vier jaar worden gecombineerd met de diensten en organisaties die deel uit maken van de veiligheidsregio en met de politie. Betreffende die zaak bevraagt de VRU de drinkwaterbedrijven in de regio en stelt de VRU zich ten doel deze oefeningen zo efficiënt mogelijk in haar oefenplanning op te nemen.

Oefenen met beheerders watersystemen
In de Waterwet (art. 5.29) is bepaald dat de (watersysteem)beheerder zorg draagt voor het houden van oefeningen in doeltreffend optreden bij gevaar. Daaromtrent bevraagt de VRU de (watersysteem)beheerders in de regio en stelt de VRU zich ten doel deze oefeningen zo efficiënt mogelijk in haar oefenplanning op te nemen.

Oefenen met convenantpartners
De VRU heeft met diverse partners convenanten opgesteld, waarin onder meer is afgesproken hoe de crisispartners zich gezamenlijk voorbereiden op mogelijke crisissituaties. Deze convenanten hebben geen wettelijke status, maar zijn een intentieverklaring om samen te werken. Wat betreft het oefenen is in een aantal convenanten afgesproken dat de partners hierover in overleg jaarlijks afspraken maken. Zowel de partner als de VRU geven tijdig aan als er een voornemen is om een bepaald thema te gaan beoefenen. Dit wordt in het multidisciplinaire overleg gedeeld.

Oefenen geneeskundige hulpverlening
Op grond van artikel 33 Wet veiligheidsregio's (Wvr) moeten organisatorische verbanden die zorg of een andere dienst verlenen waarop aanspraak bestaat ingevolge artikel 3.1.1 van de Wet langdurige zorg of ingevolge een zorgverzekering als bedoeld in artikel 1, onderdeel d, van de Zorgverzekeringswet, zorgaanbieders als bedoeld in de Wet op de beroepen in de individuele gezondheidszorg, Regionale Ambulancevoorzieningen en gezondheidsdiensten in die regio, die een taak hebben binnen de geneeskundige hulpverlening, de nodige maatregelen treffen met het oog op hun taak en de voorbereiding daarop. Deze partijen zijn derhalve verplicht zelf te oefenen. De GHOR draagt, gegeven haar wettelijke taak, hieraan bij door hierover af te stemmen in het Regionaal Overleg Acute Zorgketen (ROAZ). Binnen het ROAZ-verband worden ook afspraken gemaakt waarvoor (deels) financiële middelen als derde geldstroom worden getoucheerd.

De GHOR is verantwoordelijk voor de coördinatie en afstemming bij de preparatie van de processen Acute Gezondheidszorg en Publieke Gezondheidszorg (zie Grootschalige Geneeskundige Bijstand (GGB) leidraad en Wvr). Hiervoor worden afspraken inzake de vakbekwaamheid gemaakt met Regionale Ambulance Voorziening Utrecht (RAVU), GGDrU en Nederlandse Rode Kruis (NRK).

Kwaliteit

Crisisbeheersing en GHOR
Het Besluit personeel veiligheidsregio's (Bpvr) artikel 2 lid 2 (GHOR) en 3 (rampenbestrijding en crisisbeheersing) geeft richting aan de kwaliteit voor functies binnen de GHOR en de rampenbestrijding- en crisisbeheersing. Dit is landelijk uitgewerkt in kwalificatieprofielen. De VRU hanteert deze kwalificatieprofielen onverkort, tevens te beschouwen als minimaal vereist individueel competentieniveau.

Brandweer
Voor de brandweer zijn, eveneens op basis van het Bpvr, de landelijke kwalificatieprofielen leidend voor het (opleiden en) oefenen. In de kwalificatieprofielen staan de specificaties van zowel de initiële als de blijvende vakbekwaamheid. De werkgever kan naar eigen inzicht gebruik maken van diverse brancherichtlijnen om de kwaliteit van het brandweerpersoneel op peil te houden, verder uit te bouwen en objectief inzichtelijk te maken.

De brandweer volgt de branchestandaard toetsingssystematiek waarbij in een cyclus van maximaal vier jaar de operationele taakgebieden brand, technische hulpverlening, incidentbestrijding gevaarlijke stoffen en ondersteuning bij waterongevallen worden getoetst. Op die manier

WETTELIJKE ONDERDELEN

ontstaat er een beeld dat aangeeft op welke taken er extra training en oefening noodzakelijk is.

Bevolkingszorg
Voor bevolkingszorg zijn de kwalificatieprofielen die bepalend zijn voor het (opleiden en) oefenen van de functionarissen vastgelegd in het handboek Bevolkingszorg. Deze zullen bij de landelijke en regionale ontwikkelingen indien nodig worden aangepast. Over de geoefendheid van de individuele functionarissen wordt periodiek gerapporteerd aan de gemeentefunctionarissen.

Kaders voor oefenplanning

Het VRU-oefenbeleid wordt uitgevoerd op basis van jaarlijks op te stellen Het VRU-oefenbeleid wordt uitgevoerd op basis van jaarlijks op te stellen oefenplannen voor de crisisbeheersing, de brandweer, de GHOR en, voor zover de VRU daarin een taak heeft en in afstemming met de gemeentesecretarissen, de bevolkingszorg. De oefenplannen zijn op elkaar afgestemd, zodanig dat zoveel als mogelijk complementariteit en (tijds en financiële) efficiency in oefeninspanning wordt bereikt.

De directeur Crisisbeheersing, de directeur Brandweerrepressie, de directeur van het Bedrijf Preparatie Brandweer, de Directeur Publieke Gezondheid en de Coördinerend Gemeentesecretaris zijn verantwoordelijk dat deze planning en inspanning tijdig met elkaar afgestemd worden.

Tevens wordt, in samenspraak met de coördinerend gemeentesecretaris, jaarlijks omwille van complementariteit en (tijds en financiële) efficiency in oefeninspanning afstemming gezocht met de gemeenten, wat betreft hun oefenplannen voor hun gemeentelijke beleidsteams en teams bevolkingszorg, waarbij de VRU een ondersteunende en faciliterende rol kan vervullen. Hiervoor is de directeur Crisisbeheersing verantwoordelijk.

Kaders crisisbeheersing en bevolkingszorg
Crisisbeheersing stelt jaarlijks een Opleiden Trainen Oefenen (OTO) Multiplanning op in samenspraak met de GHOR en de brandweer. En stemt deze af met de politie en andere betrokken partners. Waar mogelijk worden oefenbehoeften van netwerkpartners, in samenspraak met crisisbeheersing, GHOR en brandweer, geïntegreerd in de jaarplanning.

Kaders brandweer
De brandweer onderscheidt, de VRU-definitie van ‘oefenen’ volgend, voor de planning en uitvoering van haar oefeningen de volgende vijf hoofddoelgroepen:

- repressieve functionarissen met een vrijwillige aanstelling
- repressieve functionarissen 24-uurs gekazerneerd in roosterdienst
- repressieve functionarissen gekazerneerd in een dagdienstrooster
- specialistische functionarissen (al dan niet in piket functionerend)
- piketfunctionarissen belast met commandovoering (Officier van Dienst, Hoofdofficier van Dienst, Commandant van Dienst)

Daarbij hanteert de brandweer verplicht de volgende coördinerende bepalingen:

- Op de posten met vrijwillige repressieve functionarissen is er in principe wekelijks een postgebonden oefenavond, gerelateerd aan de oefenbehoefte van de post.
- Postcommandanten voeren op basis van het jaarlijks oefenplan een aantal verplichte oefeningen uit maar hebben ook een ruime marge om invulling te geven aan de specifieke oefenbehoeften die zij voor hun post onderkennen en noodzakelijk achten.
- Voor medewerkers in roosterdienst worden de oefenmomenten jaarlijks vastgesteld in het goedgekeurde rooster.
- De specialismen die door de post worden uitgevoerd, worden periodiek ingepland en ingeroosterd bij zowel vrijwilligers als functionarissen in roosterdienst.
- Functionarissen met meerdere gelijksoortige repressieve functies (beroeps en vrijwillig) oefenen de basisbrandweertaken primair vanuit de hoofdaanstelling.

Realistisch oefenen brandweer
De brandweer oefent jaarlijks de uitvoering van de basisbrandweerzorg in een brandscenario in een oefenenscenering waarin vuur, rook en hitte daadwerkelijk aan de orde zijn (het realistisch oefenen). Voor het realistisch oefenen wordt een separaat plan opgesteld, goed te keuren door zowel de directeur Brandweerrepressie als de directeur van het Bedrijf Preparatie Brandweer.

WETTELIJKE ONDERDELEN

Als regel hanteert de VRU dat elke repressieve functionaris twee dagdelen per jaar aan de realistische oefening basisbrandweerzorg (brandscenario) deelneemt. De VRU kan er voor kiezen om het realistisch oefenen eens per twee jaar gedurende meerdere dagdelen aaneengesloten te organiseren.

Kaders GHOR
De GHOR stelt jaarlijks een OTO-planning op in samenspraak met GHOR-ketenpartners en de VRU-ketenpartners. In deze planning staat de opleidings- en oefenplanning van de piketfunctionarissen van de GHOR. Het aanbod bestaat uit een vastgesteld deel wat voor iedere piketfunctionaris verplicht is en een deel waarbij de piketfunctionaris activiteiten kan kiezen die bij de persoonlijke leerbehoefte passen. Daarnaast staan in de planning de activiteiten in het kader van de wettelijke verplichtingen en afspraken met de GHOR-ketenpartners opgenomen.

De GHOR zorgt ervoor dat elke piketfunctionaris zijn kerntaken en werkzaamheden kan uitvoeren, zoals beschreven in het kwalificatiedossier behorende bij de piketfunctie. De resultaten worden besproken met de deelnemers en vertaald in accreditatiepunten, waarbij de voortgang en het eindresultaat worden gerapporteerd aan de vakgroepvoorzitter GHOR.

e. Beschrijving van de niet-wettelijke adviesfunctie

De VRU heeft de volgende niet-wettelijke adviestaken.

In relatie tot het Besluit kwaliteit leefomgeving

Ter uitvoering van het gestelde in het Besluit kwaliteit leefomgeving artikel 5.2 (veiligheidsrisico's van branden, rampen en crisis) voert de VRU de volgende niet-wettelijke adviestaken uit, in het bijzonder waar het betreft het creëren en behouden van een veilige leefomgeving in relatie tot brandgevaar of anderszins gevaarzettingen, statisch en dynamisch van aard, die tot een ramp of crisis kunnen leiden:

- het adviseren bij het ontwikkelen en opstellen van Omgevingsvisies;
- het adviseren bij het ontwikkelen en opstellen van Omgevingsplannen, eventuele Omgevingsprogramma's en daarvan afgeleide projectbesluiten;
- het adviseren over de noodzaak, aard en de kwaliteit van het maken van afspraken over samenwerking op het gebied van de Omgevingswet met gemeenten en andere ketenpartners;
- adviseren over het geven van effectieve voorlichting ten behoeve van het bieden van een concreet handelingsperspectief om risico's te voorkomen dan wel te verkleinen.

In relatie tot evenementen

Ter uitvoering van artikel 10 van de Wet veiligheidsregio's, beschouwt de VRU het als haar niet-wettelijke adviestaak afzonderlijk aan het bevoegd gezag te verstrekken adviezen voor evenementen gebundeld en complementair aan te bieden, onder regie van de directeur Risicobeheersing.

Het betreft advisering in het kader van (brand)veiligheid, geneeskundige hulpverlening, rampenbestrijding en crisisbeheersing. Wat betreft de twee laatstgenoemden inbegrepen de bevolkingszorg en de commandovoering in geval zich een (grootschalig) incident of voorval voordoet.

f. De voor de brandweer geldende opkomsttijden en een beschrijving van de aanwezigheid van brandweerposten in de gemeenten alsmede de overige voorzieningen en maatregelen, noodzakelijk voor de brandweer om daaraan te voldoen

Opkomsttijden

In het Besluit veiligheidsregio's (Bvr) wordt het bestuur van de veiligheidsregio verplicht bij het vaststellen van de opkomsttijden (de tijd die verstrijkt tussen de aanname van de melding op de alarmcentrale tot het ter plaatse komen van de eerste brandweereenheid) voor de brandweerzorg tijdnormen te hanteren. Deze tijdnormen gelden voor de basisbrandweereenheid (de eerste uitruk van de eerste tankautospuit (TS)). Indien de eerste brandweereenheid bestaat uit een samenstel van een TS4 en een TS6 of een samenstel van twee TS'en 4 wordt het geheel gezien als de eerste uitruk van de eerste tankautospuit en wordt er derhalve geklokt op het ter plaatse zijn van het laatste (tweede) voertuig van het betreffende samenstel.

Bvr-tijdnormen bij opkomsttijden basisbrandweereenheid
De tijdnormen zijn gekoppeld aan het soort gebruiksfunctie van een gebouw (Bvr 3.2.1.1. a-d). In het Bvr zijn 16 gebruiksfuncties onderscheiden.

WETTELIJKE ONDERDELEN

Tijdnormen Bvr	Gebruiksfuncties
5 minuten	1. Winkelfunctie met een gesloten constructie 2. Woonfunctie boven een gebouw met een winkelfunctie 3. Celfunctie
6 minuten	4. Portiekwoningen 5. Portiekflats 6. Woonfunctie voor verminderd zelfredzamen
8 minuten	7. Andere woonfunctie als eerder genoemd 8. Winkelfunctie 9. Gezondheidsfunctie 10. Onderwijsfunctie 11. Logiesfunctie
10 minuten	12. Kantoorfunctie 13. Industriefunctie 14. Sportfunctie 15. Bijeenkomstfunctie 16. Overige gebruiksfunctie

Het bestuur van de veiligheidsregio mag, gegeven de indeling in 16 gebouwfuncties, voor bepaalde locaties opkomsttijden vaststellen die afwijken van de Bvr-tijdnormen, op voorwaarde dat het bestuur de keuze van de locatie en de mate van afwijking motiveert. De opkomsttijd van de basisbrandweereenheid mag echter nooit hoger zijn dan 18 minuten.

Het bestuur van de VRU heeft bij het besluit Veiligheidszorg op Maat (VOM) in 2014 besloten geen gebruik te willen maken van de mogelijkheid om voor bepaalde locaties afwijkende opkomsttijden vast te stellen. De VRU houdt zich dus voor wat betreft haar opkomsttijden aan alle normtijden van het Bvr; dat is de prestatiedoelstelling van de VRU voor de basisbrandweerzorg.

VRU-meettijden bij opkomsttijd basisbrandweereenheid

Wel heeft het bestuur van de VRU besloten dat voor een aantal specifieke soorten gebruiksfuncties, gegeven de prestatiedoelstelling, meettijden worden gehanteerd.

Meettijden wijken in die zin af van de tijdnorm uit de Bvr, dat het niet als bezwaarlijk wordt beschouwd als de feitelijk gemeten opkomsttijd hoger is dan de normatieve opkomsttijd. De mate waarin bij meting een overschrijding is toegestaan is beredeneerd gelimiteerd (zie hierna). Eén en ander is in januari 2014 besproken met de Inspectie van Veiligheid en Justitie en vervolgens bestuurlijk bekrachtigd in de vergadering van het algemeen bestuur VRU van 4 juli 2014.

De volgende VRU-meettijden zijn vastgesteld voor specifieke soorten gebruiksfuncties die zijn afgeleid van de hoofdindeling, waarvan de gebruiksfunctie vanwege de toepassing van het Bouwbesluit 1992 en 2003 in principe brandveiliger wordt uitgevoerd.

Meettijden (Bvr normtijden)	Specifieke soorten gebruiksfuncties afgeleid van de hoofdindeling
8 minuten (Bvr 6)	4.1. Portiekwoningen gebouwd vanaf 1992 5.1. Portiekflats gebouwd vanaf 1992
10 minuten (Bvr 8)	7.1. Andere woonfunctie als eerder genoemd gebouwd voor 1992
12 minuten (Bvr 8)	7.2. Andere woonfunctie als eerder genoemd gebouwd tussen 1992 en 2003
14 minuten (Bvr 8)	7.3 Andere woonfunctie als eerder genoemd gebouwd vanaf 2003
12 minuten (Bvr 10)	12.1 Kantoorfunctie gebouwd vanaf 1992

Wat betreft de “andere woonfunctie als eerder genoemd gebouwd voor 1992” (meettijd 10 minuten) ligt de motivering in het stimuleren van het plaatsen van rookmelders met als doel de rookmelderdichtheid voor deze subcategorie te verhogen en het veiligheidsbewustzijn te vergroten door begeleidende risicocommunicatie.

Wat betreft de andere vijf specifieke soorten gebruiksfuncties ligt de inhoudelijke motivering in de verscherping en verbetering van de bouwregelgeving vanaf 1992. Door de invoering van het Bouwbesluit in 1992, en in nog sterkere mate het Bouwbesluit uit 2003, is de brandveiligheid van woningen en kantoren verbeterd. Vanaf dat moment zijn bijvoorbeeld brandwerende deuren verplicht geworden, die een brand tenminste 20 minuten

WETTELIJKE ONDERDELEN

kunnen tegenhouden (compartimentering). Ook is er de mogelijkheid van het toepassen van rookmelders (niet op het lichtnet) in verkeersruimten in woningen gebouwd tot aan 2003 als gelijkwaardige oplossing voor de compartimentering en de toepassing van brandvertragende materialen. Nieuwbouwhuizen zijn vanaf 2003 voorzien van rookmelders die zijn aangesloten op het lichtnet. Tot slot geldt vanaf 1 juli 2022 een algehele rookmelderplicht voor bestaande woonfuncties, ongeacht het bouwjaar.

Reactietijden redvoertuig en hulpverleningsvoertuig
De Wvr geeft aan dat voor de ondersteuningseenheid voor het redden en blussen op hoogte (het redvoertuig, zijnde een autoladder of hoogwerker) dezelfde opkomsttijden worden vastgesteld als voor de basisbrandweereenheden, maar alleen voor die objecten waarvan het bestuur heeft vastgesteld dat daarbij de inzet van het redvoertuig altijd noodzakelijk is. Het bestuur van de VRU heeft voor het verzorgingsgebied van de brandweer, gegeven het RRP, dergelijke objecten niet geduid. De redvoertuigen van de VRU rukken dus geen van allen uit met een door het bestuur aan de basisbrandweerzorgeenheden gekoppelde vastgestelde opkomsttijd.

Om een adequate en optimale inzet van de redvoertuigen te verzekeren heeft het bestuur van de VRU in 2014 besloten om, gegeven het brandrisicoprofiel dat deel uitmaakt van het regionaal risicoprofiel (RRP), de redvoertuigen zo slagvaardig mogelijk in de regio te positioneren, zodanig dat de redvoertuigen nagenoeg overal binnen uiterlijk 15 minuten na alarmering ter plaatse kunnen zijn. Omwille van consistentie in beleid is, eveneens volgens het RRP, voor de spreiding van de hulpverleningsvoertuigen uitgegaan van een zelfde slagkrachtverdeling, de hulpverleningsvoertuigen kunnen uiterlijk 15 minuten na alarmering ter plaatse zijn.

Gedurende de beleidsperiode 2024-2027 wordt toegewerkt naar een dekkingsplan op basis van een landelijk vastgestelde uniforme werkwijze voor dekkingsplannen. In deze uniforme werkwijze kent het dekkingsplan een dynamisch karakter en zal continu beoordeling en bijstelling van de dekking mogelijk zijn.

Een aanpassing ten opzichte van de huidige wetgeving is dat in het dekkingsplan de dekking niet objectgericht, maar gebiedsgericht beoordeeld wordt. Dit aan de hand van het beoordelingskader gebiedsgerichte opkomsttijden. Naast de snelheid van optreden van de eerste basisbrandweereenheid (snelheid) zullen nog drie factoren meewegen in de beoordeling van de dekking, te weten: capaciteit (slagkracht), beschikbaarheid en inzetfrequentie.

Posten
De VRU beschikt op dit moment over 71 brandweerposten van waaruit met een basisbrandweereenheid (een TS6) wordt uitgerukt. Daarmee kan in de hele regio van 26 gemeenten een solide slagkracht voor de basisbrandweerzorg worden gegenereerd. Het fundament voor deze slagkrachtverdeling is een operationele doctrine die uitgaat van het feit dat de basisbrandweereenheid die volgens een geverifieerde berekening het snelste ter plaatse kan zijn, wordt gealarmeerd. Dat betekent dat de inzet van de basisbrandweereenheden niet aan gemeentegrenzen gebonden is maar aan (op basis van een geverifieerde berekening getrokken) operationele grenzen. Hetzelfde geldt voor de regiogrenzen: de inzet van basisbrandweereenheden is ook niet gebonden aan deze grenzen: het uitgangspunt is de snelste hulp en waar dit van toepassing is zijn afspraken gemaakt met buurregio's in de vorm van convenanten.

In de dag-situatie (op werkdagen van 06:00 tot 18:00 uur) is een verwachte dekking (gerekend met Bvr-tijdnormen en VRU-meettijden) van 84% berekend en in de ANW-situatie (de avond-, nacht- en weekendsituatie) een verwachte dekking van 85%. Omwille van de betrouwbaarheid van de berekening is gebruik gemaakt van de Basisregistratie Adressen en Gebouwen (BAG), gecombineerd met gegevens over het routenetwerk en de meest recent gerealiseerde uitruktijden, waarbij is uitgerukt met optische en geluidssignalen (uitrukprioriteit 1). Beide percentages zijn relatief hoog, alhoewel de feitelijke uitvoering van de uitruk van het basisbrandweervoertuig afhankelijk is van velerlei bespoedigende en hinderende factoren. Daarom wordt van een 'verwachte' dekking gesproken.

Het is de verwachting dat binnen de beleidsperiode 2024-2027 de posten Westbroek, gelegen in de gemeente De Bilt, en Maarsseveen-Tienhoven, gelegen in de gemeente Stichtse Vecht, worden samengevoegd. Na realisatie van de samenvoeging van Westbroek en Maarsseveen-Tienhoven zal de VRU vanuit 70 posten uitrukken.

Van de thans 71 bestaande brandweerposten zijn er zeven posten in een verstedelijkt gebied waarin de personele paraatheid wordt georganiseerd

WETTELIJKE ONDERDELEN

in een gekazerneerde situatie; de brandweerlieden verblijven op de kazerne waardoor de uitruktijd zeer snel kan zijn. Bij vijf van de zeven posten is er een 24/7-kazernering van beroepsmedewerkers, te weten de posten Utrecht-Leidsche Rijn, Utrecht-Schepenbuurt, Utrecht-Tolsteeg, Utrecht-Voordorp en Amersfoort-Centrum. Bij twee van de zeven posten is er een specifieke k azerneringsperiode (dagdienst) o p w erkdagen v astgesteld, te weten Nieuwegein-Noord en Amersfoort-Centrum (tweede TS6). Op post Zeist is een gecombineerde regeling van toepassing, namelijk een kazerneringsregeling in de avond, nacht en weekend waar zowel beroeps als vrijwilligers worden ingeroosterd en op werkdagen is ook hier een dagdienstploeg actief bestaande uit beroepsmedewerkers.

De laatste gecombineerde regeling staat op dit moment ter discussie gezien de ontwikkelingen ten aanzien van de bouwsteen verplichtend karakter, waarbij het kazerneren en consigneren van vrijwilligers in de nabije toekomst naar alle waarschijnlijkheid niet meer mogelijk is. Op basis van de uitkomsten van de landelijk gevoerde discussie wordt bezien op welke wijze er invulling gegeven wordt aan het paraatheidsmodel van de post Zeist.

In alle andere situaties wordt in de personele paraatheid in de regel voorzien met een andere paraatheidsvorm, hetzij op basis van het vrije instroomprincipe of op basis van consignatie. In beide gevallen betekent dit dat de brandweerlieden alarmering, zich vanaf een locatie elders naar de brandweerpost verplaatsen om vervolgens de basisbrandweereenheid te bemannen.

In de afgelopen beleidsperiode is een pilot gedaan waarbij is onderzocht of het kazerneren van post Amersfoort-Noord een significante bijdrage levert aan de verbetering van de dekking in Amersfoort. Met de positieve uitkomsten van dit onderzoek wordt bezien op welke wijze er een definitieve invulling gegeven wordt aan de kazernering vanuit twee posten in Amersfoort.

Spreiding van materieel en personeel

Op basis van het dekkingsplan is de spreiding van materieel en personeel vastgesteld in het zogenaamde materieel en personeelsbeheer- en spreidingsplan (MPBSP). Op basis van het nieuwe landelijke beleid omtrent gebiedsgerichte opkomsttijden zal het huidige dekkingsplan getoetst en waar nodig bijgesteld worden. Tezamen met de ontwikkelingen als gevolg van de bouwsteen verplichtend karakter worden de paraatheidsregelingen van de 71 posten opnieuw bepaald.

Overige maatregelen en voorzieningen

Implementatie Uitruk op Maat

De basisbrandweereenheid van de VRU is een tankautospuit met een bevelvoerder, een chauffeur/voertuigbediener en twee ploegen van twee manschappen, de zogenoemde TS6.
Het bestuur van de VRU heeft volgens het Bvr de mogelijkheid te besluiten tot een andere samenstelling van basisbrandweereenheden, mits daarmee wordt voorzien in een gelijkwaardig niveau van brandweerzorg en geen afbreuk wordt gedaan aan de veiligheid en gezondheid van het brandweerpersoneel.
Het vastgestelde landelijk kader Uitruk op maat laat zien dat bij kleinere incidenten, met een beperkt risico, kan worden afgeweken van de basisbrandweereenheid TS6 door een kleinere bezetting. Bij een maatgevend of vergelijkbaar incident, biedt ‘uitruk op maat’ de mogelijkheid om, door het ter plaatse laten komen van 2 voertuigen en bezetting, een basisbrandweereenheid TS6 samen te stellen.

Aansluiten bij de landelijke ontwikkeling van uitruk op maat geeft de VRU mogelijkheden om de flexibiliteit bij de uitruk te vergroten. Hiermee kan beter worden ingespeeld op de vraag vanuit de maatschappij.

Vergroten van de flexibiliteit betekent tevens dat meer eenheden gelijktijdig kunnen worden ingezet, wat de totale slagkracht vergroot.
De VRU heeft besloten van deze mogelijkheid gebruik te maken en de werkwijze gedurende de beleidsperiode volledig geïmplementeerd te hebben.

Dit maakt een andere voertuigbezetting mogelijk voor alle posten in de VRU waardoor naast de standaardbezetting (TS6) ook een afwijkende voertuigbezetting mogelijk wordt.

Specialistische brandweerzorg

Het VRU-gebied van verantwoordelijkheid kent een aantal specifieke brandweerinzet-gerelateerde risico’s. Het betreft de vele watergebieden, de bosrijke omgeving op de Utrechtse Heuvelrug en het relatief grote

WETTELIJKE ONDERDELEN

aantal rietenkapwoningen in de regio. Wat betreft de eerste twee zijn de risico's mede ingegeven door (water)recreatie, waterverkeer en (in de bosrijke gebieden) bewoning van een relatief groot aantal niet- en verminderd zelfredzamen. Voor deze specifieke situaties heeft de brandweer, naast de wettelijk verplichte specialistische capaciteit voor de bestrijding van ongevallen met gevaarlijke stoffen, haar eigen specialistische capaciteit. Dat is capaciteit die niet wettelijk verplicht moet worden aangehouden, maar waarvan het bestuur van de VRU de aanwezigheid, gegeven het risicobeeld, noodzakelijk acht. Het betreft waterongevalleneenheden (duikteams en oppervlaktereddingsteams), natuurbrandbestrijdingseenheden (NBB) en rietenkapbrandbestrijdingseenheden (RKBB).

De VRU beschikt daarnaast over een Quick Response Team (QRT) dat uitvoering geeft aan twee specialistische taken: hoogteredding en brandweeroptreden bij grof en extreem geweld. Hoogteredding kan worden ingezet in situaties waarin de brandweerzorg vanwege grote hoogteverschillen om een bijzondere (specialistische) aanpak voor het redden van mensen en dieren vraagt. Het QRT treedt ook op bij (dreiging van) grof en extreem geweld. De gedachte gaat hierbij snel uit naar brandweerondersteuning bij terrorismegevolgbestrijding, maar het QRT wordt juist veel ingezet voor incidenten met verwarde personen. Deze personen dreigen dan bijvoorbeeld geweld te gebruiken of creëren een dusdanig gevaarlijke situatie dat de politie ondersteuning van de brandweer wenst.

AED

Alle brandweerposten van de VRU zijn opgeleid en uitgerust om te worden gealarmeerd voor een uitruk waarbij de inzet van een Automatische Externe Defibrillator gewenst is. Dergelijke inzetten vinden plaats op verzoek van de ambulancedienst. De brandweer treedt hier op ter ondersteuning en aanvulling op het optreden van de ambulancedienst. Doordat de brandweer in een deel van de gevallen eerder ter plaatse is en omdat de brandweer met het leveren van mankracht ervoor kan zorgen dat de ambulancedienst zich kan richten op medisch handelen wordt de overlevingskans van slachtoffers vergroot.

Het betreft een door het bestuur van de VRU opgedragen niet-wettelijke collectieve taak. In het bestuur is afgesproken deze taak voorlopig te continueren.

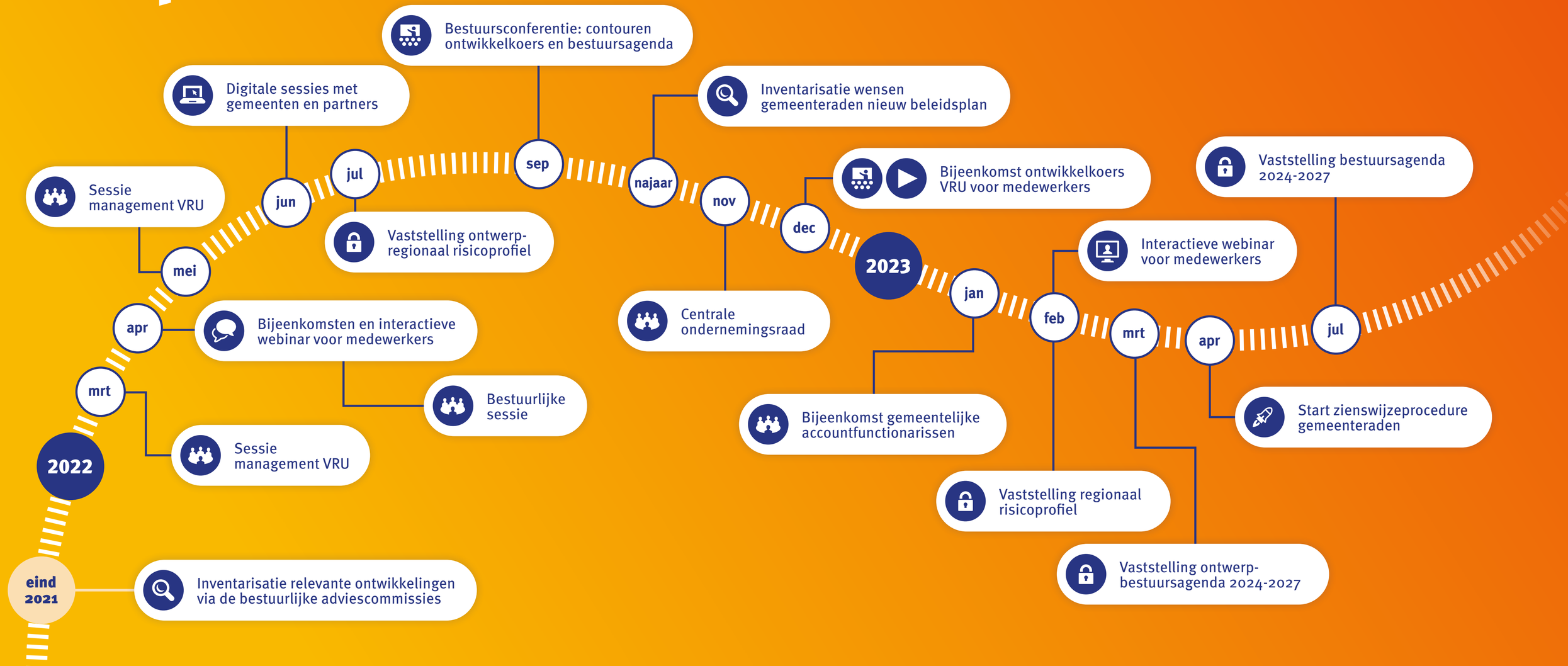
Grootschalig optreden

De VRU-brandweer is in staat zijn eenheden zo te groeperen dat in geval van een zeer groot incident grootschalig en langdurig (voortzettingsvermogen) kan worden opgetreden. De formatie van deze eenheden wordt zodanig uitgevoerd, dat de zogenoemde restslagkracht en restdekking voor de regio zo groot mogelijk blijft. Om dat te realiseren dient de VRU, in combinatie met de eenheden voor inzet bij natuurbrandbestrijding, voldoende middelen te organiseren om meerdere pelotons in te zetten, hetzij intern, hetzij voor externe bijstand.

De VRU kan de landelijke verplichtingen voor het leveren van interregionale bijstandpelotons waarmaken zonder dat de restdekking en slagkracht binnen de eigen regio onder een verantwoord niveau dreigen te komen. Vice versa kan de VRU in voorkomende gevallen ook een beroep doen op bijstand uit andere regio's. Naast basisbrandweerzorg kan een beroep worden gedaan op de landelijke specialismen die zijn voortgevloeid uit het programma GBO-SO (Grootschalig brandweeroptreden – specialistisch optreden).

De VRU kan de landelijke verplichtingen voor het leveren van interregionale bijstandpelotons waarmaken zonder dat de restdekking en slagkracht binnen de eigen regio onder een verantwoord niveau dreigen te komen. Vice versa kan de VRU in voorkomende gevallen ook een beroep doen op bijstand uit andere regio's. Naast basisbrandweerzorg kan een beroep worden gedaan op de landelijke specialismen die zijn voortgevloeid uit het programma GBO-SO (Grootschalig brandweeroptreden – specialistisch optreden).

Het proces


Bestuursconferentie: contouren ontwikkelkoers en bestuursagenda
Digitale sessies met gemeenten en partners
Inventarisatie wensen gemeenteraden nieuw beleidsplan
Sessie management VRU
jun
jul
sep
najaar
nov
dec
Vaststelling ontwerp-regionaal risicoprofiel
Bijeenkomst ontwikkelkoers VRU voor medewerkers
Vaststelling bestuursagenda 2024-2027
mei
Centrale ondernemingsraad
2023
jan
feb
mrt
apr
jul
Interactieve webinar voor medewerkers
apr
Bijeenkomsten en interactieve webinar voor medewerkers
Bestuurlijke sessie
mrt
Bijeenkomst gemeentelijke accountfunctionarissen
Start zienswijzeprocedure gemeenteraden
2022
Sessie management VRU
Vaststelling regionaal risicoprofiel
Vaststelling ontwerp-bestuursagenda 2024-2027
eind 2021
Inventarisatie relevante ontwikkelingen via de bestuurlijke adviescommissies

Medewerkersbijeenkomsten

Meer

- Modern en inspirerend leiderschap
- Aandacht voor duurzame inzetbaarheid, sociale veiligheid
- Webinars, lunchbijeenkomsten en trainingen
- (Budget voor) innovatie en ontwikkeling
- Budget voor opleidingen
- Verbinding door VRU-events
- Successen vieren
- Investeren in ondersteunende diensten
- Inzichtelijk krijgen welke info waar noodzakelijk is
- Deregulering
- Samenwerking met medezeggenschap
- Extern profileren
- Veiligheid vergroten door bewustwording van
- onveiligheden en eigen gedrag van de medewerkers/
- vrijwilligers en het vakgebied kenbaar te maken.
- Als organisatie voor de mensen staan t.a.v. 20-jarig beleid
- Betrekken van vrijwilligers en meldkamer bij beleid en
- ontwikkelingen
- Inzetten op dagbezetting vrijwilligers
- Werken op lokale posten door kantoormedewerkers
- Informatie op intranet over functies en talenten

Doen!

- VRU-kalender op intranet
- Integraal introductieprogramma
- Meekijken bij een ander
- Sportmogelijkheden
- 71-posten-tocht
- Informatie op de gezamenlijke schijf voor iedereen toegankelijk, tenzij
- Goede piketregeling voor alle functies
- Integraal evalueren van incidenten
- Werken met ontkleurde leider CoPI
- Concreter maken wat de doelstellingen betekenen voor het eigen werk, team en directie
- Overleg met woningbouwcorporaties over betaalbare woningen voor (jonge) vrijwilligers.
- Werken aan het niveauverschil van de geoefendheid op de posten
- Talent behouden in relatie tot tweede loopbaanbeleid brandweer
- Gebiedsgericht werken met wijkbrandweer
- Lokaal gevoelde veiligheidstekorten ophalen en met onze partners vertalen naar concrete, multidisciplinair ingestoken acties
- Ontwikkelen van een ‘risk-factory’

Minder

- Langdurige pilots
- Teveel hooi op de vork
- Angstcultuur
- Regeltjes



Bekijk de **‘Pizzasessie’**



Bekijk de **‘Webinar’**

DT/MT Sessie

In mei 2022 hebben de directie en alle managementteams van de VRU samen nagedacht over de thema's waaraan we als VRU willen werken. Voor de bijeenkomst waren ook vertegenwoordigers namens de ondernemingsraad, de directiesecretarissen en de controllers uitgenodigd.

Alle directies hadden een pitch voorbereid die antwoord gaf op de vragen:

- welke ontwikkelingen zien we op ons afkomen;
- wat betekenen deze ontwikkelingen;
- wat wordt van ons verwacht;
- welke opgave zien we binnen de directie of VRU breed;
- wat moeten/kunnen we doen?

De punten die door de deelnemers als belangrijkst of meest aansprekend werden gevonden zijn geclusterd tot negen thema's. Deze gaven een richting voor de verdere koers.



Digitale sessies met partners

In juni en juli 2022 hebben vertegenwoordigers van gemeenten, de ondernemingsraad en partners van de VRU input aan onze koers geleverd tijdens online bijeenkomsten. Er is opgehaald welke beleidspunten voor onze partners prioriteit hebben en hen is gevraagd welke wensen zij richting de VRU hebben op deze punten. Dit heeft geleid tot waardevolle input voor de bestuursagenda 2024-2027.

DEEL HIER UW BELEIDSPUNTEN VOOR 29 JUNI

