# Samen Veilig Meerjarenbeleidsplan

# 2024 t/m 2027



# INHOUDSOPGAVE


**WOORD VOORAF** ..... **3**

**LEESWIJZER** ..... **4**

**1 WAAR STAAN WE VOOR?** ..... **6**

**2 RISICOPROFIEL EN SLAGKRACHT** ..... **9**

**3 TRENDS EN ONTWIKKELINGEN** ..... **13**

**4 AMBITIES CRISISBEHEERSING & RAMPENBESTRIJDING** ..... **19**

**5 AMBITIES BRANDWEERZORG** ..... **24**

**6 AMBITIES BEDRIJFSVOERING** ..... **30**

**7 BIJLAGEN** ..... **34**

# Woord vooraf

Voor u ligt het meerjarenbeleidsplan Samen Veilig voor de jaren 2024 t/m 2027. Veiligheidsregio Zuid-Limburg beschouwt dit plan als meer dan voldoen aan een wettelijke verplichting. De meerwaarde zit vooral in het creëren van een gemeenschappelijke basis voor dialoog en afstemming met alle partners in de crisisbeheersing, rampenbestrijding en brandweerzorg. Dit om (toekomstige) risico's in onze regio te inventariseren en doelgericht actie te ondernemen als die risico's zich voordoen.

Met dit plan willen we vooral impulsen geven aan de kwaliteit van ons werk en de samenwerking met onze partners en buurregio's. Ook willen we slagvaardig inspelen op veranderingen in de veiligheidsomgeving en ruimte bieden om de organisatie vooruitstrevend en efficiënt te laten werken.

Als basis hiervoor geven we inzicht in de risico's en de effecten die deze kunnen hebben. We analyseren wat we als organisaties in de crisisbeheersing, rampenbestrijding en brandweerzorg aan potentieel en slagkracht kunnen inzetten. Het gaat hierbij om meer dan de veiligheidsregio. De samenwerking tussen alle partners in het veiligheidsdomein bepaalt de uiteindelijk kracht van onze inspanningen. Ook hebben we gekeken naar relevante trends en ontwikkelingen binnen ons werkveld. Het beeld dat hieruit is ontstaan hebben we vertaald naar concrete ambities voor de komende periode.

Een nieuwe beleidsplanperiode is een goed moment om terug te blikken. Wat is er de afgelopen periode gebeurd en welke invloed heeft dat op wie we zijn, waar we voor staan en wat we de komende periode willen bereiken vanuit onze maatschappelijke rol en positie. Die terugblik helpt mede bij het vinden van antwoorden op de vraag in welke richting we ons moeten ontwikkelen. De COVID-19 pandemie, de hoogwaterramp in 2021 en de stroom aan vluchtelingen en asielzoekers als gevolg van oorlog, conflict en geweld leveren ons daarbij een groot aantal ervaringen en inzichten op.

In de afgelopen beleidsplanperiode hebben we intensief gesproken met ons bestuur over de toekomst van de brandweer in onze regio. Dit om wettelijke ontwikkelingen te doorgronden en het bestuur de mogelijkheid te geven om te onderzoeken welke vernieuwingen gewenst en haalbaar zijn. De uitkomsten van deze discussies zijn gebruikt bij de uitwerking van diverse deelproducten zoals de visie op incidentbestrijding, de visie op inrichting risicobeheersing, het brandweerrisicoprofiel en het brandweerdekkingsplan 2024 t/m 2027. Ook onze gemeenteraden zijn daarbij vroegtijdig betrokken door middel van webinars, fysieke raadsinformatiebijeenkomsten en het inrichten van een regionale klankbordgroep.

De uitwerking van dit beleidsplan heeft ons eens te meer overtuigd van de kracht van onze missie en visie. Als veiligheidsregio kennen we de (toekomstige) risico's, zijn we daarop voorbereid en adviseren en informeren we onze partners en de burgers daarover. We staan dag en nacht paraat en leveren slagkracht indien nodig. We willen ertoe doen op het moment dat het erom spant.

Annemarie Penn-te Strake
Voorzitter Veiligheidsregio Zuid-Limburg

Léon Houben
Directeur Veiligheidsregio / Commandant brandweer Zuid-Limburg

# LEESWIJZER

We maken en houden Zuid-Limburg zo veilig mogelijk. Dat is onze missie. In dit meerjarenbeleidsplan presenteren we voor de komende vier jaar onze ambities om invulling te geven aan deze missie. Samen met het risicoprofiel, het crisisplan en de rampbestrijdingsplannen is dit plan het uitgangspunt voor een efficiënte en effectieve organisatie bij de voorbereiding en aanpak van (grootschalige) incidenten, rampen en crises. Voor de goede orde: het crisisplan en de rampbestrijdingsplannen volgen een afzonderlijke besluitvormingsprocedure. Ons meerjarenbeleidsplan bestaat uit drie delen.

Deel 1
Het eerste deel (hoofdstuk 1) beschrijft onze organisatie. We gaan in op onze missie en visie, wie onze samenwerkingspartners zijn en hoe we ons hebben georganiseerd. Daarmee geven we een beeld van wat Veiligheidsregio Zuid-Limburg (VRZL) is en doet.

Deel 2
Het tweede deel (hoofdstuk 2) gaat in op het risicoprofiel en vervolgens op wat we tegenover de risico's kunnen zetten qua organisatorische slagkracht met medewerking van onze veiligheidspartners. Het risicoprofiel is wettelijk vereist en daarmee de harde basis voor het meerjarenbeleidsplan. Zuid-Limburg kent in dat opzicht een specifieke risicosetting waarop het brandweerzorg- en het risico- en crisisbeheersingsbeleid moet worden afgestemd. Bij het merendeel van de risico's kunnen we ons voorbereiden door middel van een generieke aanpak. Drie risico's hebben prioriteit in de komende periode, mede als gevolg van trends en ontwikkelingen. Uit onze risicoanalyse blijkt dat 1) toenemende maatschappelijke onrust, 2) klimaatverandering en 3) energietransitie specifieke aandacht verdienen. In de slagkrachtanalyse kijken we in eerste aanleg naar wat VRZL zelfstandig aan personeel, materieel en andere voorzieningen heeft georganiseerd om vervolgens te analyseren wat alle andere veiligheidspartners vanuit hun eigen verantwoordelijkheid tot stand brengen. Daarbovenop kunnen we terugvallen op grensoverschrijdende samenwerkingsverbanden.

Deel 3
Het derde deel (hoofdstukken 3, 4, 5 en 6) omvat de strategische doelen van VRZL en onze ambities om die doelen te bereiken in de komende beleidsplanperiode. Dit deel begint met een uitwerking van trends en ontwikkelingen. Om tot een gerichte analyse te komen, hebben we die gespecificeerd naar de drie VRZL-programmalijnen: Crisisbeheersing & Rampenbestrijding, Brandweerzorg en Bedrijfsvoering. Dan volgen per programmalijn onze concrete beleidsambities. De rode draad hierbij is dat we de nadruk leggen op een duurzaam goed voorbereide crisisorganisatie, een toekomstbestendige brandweerzorg en een evenwichtige invulling van essentiële randvoorwaarden in de vorm van mens en organisatie en netwerkstructuren.

Zes bijlagen met aanvullende informatie completeren het meerjarenbeleidsplan.

**Samenvatting beleidsambities**
Op basis van deze rode draad hebben we de volgende overkoepelende beleidsambities voor de komende jaren:

- Opzet van een flexibele, breed inzetbare crisisorganisatie, ook bij langdurige crises.
- Versteviging van de netwerkrol tussen VRZL en (vitale) partners.
- Doorontwikkeling van de informatiearchitectuur en -veiligheid.
- Transformatie van de werk- en denkwijze, van regelgericht naar risicogericht.
- Invoering van een strategische personeelsplanning.

- Doorontwikkeling van een professionele, vitale en wendbare brandweerorganisatie waarin de vrijwilligerspositie is verankerd en waarbij we rekening houden met de gevolgen van Europese regelgeving.
- Kwaliteitsbehoud van de brandweerzorg zoals die tot uiting komt in het regionale dekkingsplan (effecten van Uitruk op Maat en de geplande nieuwbouw van kazernes).
- Doorontwikkeling naar een integraal kwaliteitszorgsysteem.

**Financiële paragraaf**
Dit beleidsplan kent geen financiële paragraaf. De eenvoudige reden daarvoor is dat het algemeen bestuur opdracht gegeven heeft om de komende jaren binnen de huidige financiële kaders te blijven opereren. Dat betekent concreet dat de huidige financiële kaders leidend zijn met de volgende aanvullingen:

- De begroting wordt jaarlijks geïndexeerd conform de geldende afspraken daarover.
- Er is kostenverhoging mogelijk op basis van bestuurlijke besluitvorming (bijvoorbeeld in dossier huisvesting, zie ook hoofdstuk 6). Deze ontwikkelingen zullen aan het algemeen bestuur en aan de gemeenteraden worden voorgelegd.
- Er is kostenverhoging mogelijk op basis van landelijke autonome ontwikkelingen. Ook deze ontwikkelingen zullen eerst aan ons algemeen bestuur en aan de gemeenteraden worden voorgelegd.
- Er zal geen kostenverhoging plaatsvinden op basis van nieuw intern beleid.

# 1 WAAR STAAN WE VOOR?

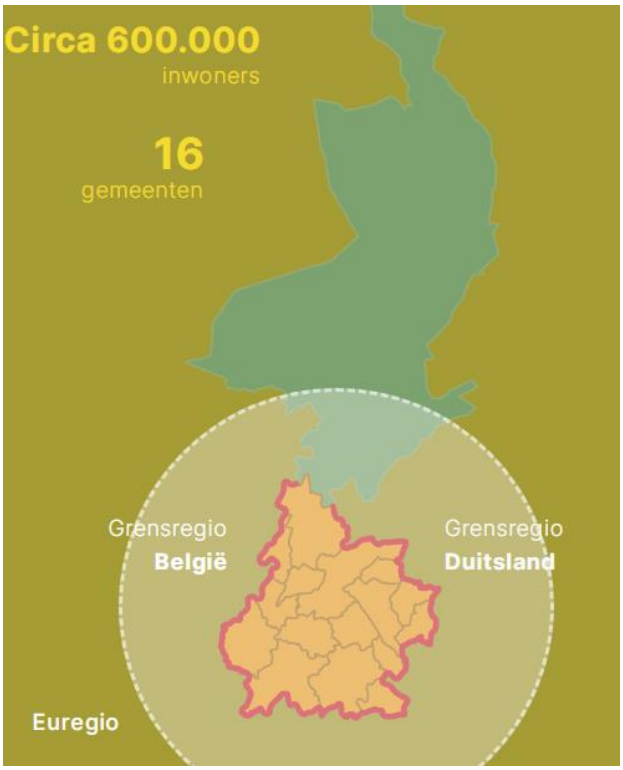
Wij zijn Veiligheidsregio Zuid-Limburg (VRZL), één van de 25 veiligheidsregio's in Nederland. VRZL is een hands-on hulpverleningsorganisatie en een netwerkorganisatie in één. In de periode 2010-2023 hebben we ons ontwikkeld van een groot aantal samenwerkende (lokale) brandweerorganisaties naar één veiligheidsregio. Dat doen we samen met 16 gemeenten, de Politie-eenheid Limburg, de Geneeskundige Hulpverleningsorganisatie in de Regio (GHOR), het Openbaar Ministerie (OM), provincie Limburg, Veiligheidsregio Limburg-Noord (VRLN), Waterpartners Limburg (waterschap, zuiveringsschap, waterleidingmaatschappij), Defensie, de Regionale Uitvoeringsdienst (RUD) en Chemelot.

Daarnaast hebben we een omvangrijk netwerk van partijen waarmee we samenwerken, zoals het Nederlandse Rode Kruis, Essent, Enexis, Tennet, Brightlands, ProRail, de overige zuidelijke veiligheids-regio's (Zuid-6) en de verschillende hulpverleningsorganisaties in het euregionale grensgebied (EMRIC). Samengevat: we zijn experts op het gebied van crisisbeheersing, rampenbestrijding en brandweerzorg.

**Paraat zijn en slagkracht leveren**
We maken en houden Zuid-Limburg zo veilig mogelijk. Om deze missie uit te voeren moeten we de (toekomstige) risico's in onze regio kennen en daarop voorbereid zijn. Paraat zijn en slagkracht leveren. Dat doen we samen met burgers, bedrijven en instellingen. We kunnen onze missie en visie alleen waarmaken met een professionele, vitale en wendbare organisatie. En met vakbekwame, initiatiefrijke teamplayers die bovendien lef hebben.

**Brandweer en programma Crisisbeheersing & Rampenbestrijding**
Binnen VRZL werken de brandweer en het programma Crisisbeheersing & Rampenbestrijding nauw samen. Hoe organiseren we de brandweerzorg? Welke veiligheidsrisico's zijn er op dit ogenblik en welke kunnen ontstaan in de nabije toekomst? Hoe maken we de kans op ongevallen en rampen zo klein mogelijk? En als er dan tóch een incident plaatsvindt: hoe treden we zo snel en vakkundig mogelijk op? Het antwoord op al deze vragen lees je in de volgende hoofdstukken.

**Wat is ons werkgebied?**
Het werkgebied van VRZL bestaat uit een compact verstedelijkt gebied van ongeveer 650 km$^2$. Er is sprake van een economisch waardevolle clustering van onder meer chemie- en healthgerichte activiteiten. De bijzondere geografische ligging brengt kansen en specifieke opgaven met zich mee. Zuid-Limburg ligt uiterst excentrisch binnen Nederland (ruim 200 km grenslengte en op het smalste deel 6 km lang verbonden met de rest van Nederland). Het werkgebied telt circa 600.000 inwoners. Er zijn grote industrieën met specifieke veiligheidsrisico's, zoals de chemische industrie en luchthaven Maastricht Aachen Airport. Met name in de zomermaanden ontvangen we veel toeristen, die in de stedelijke en landelijke gebieden verblijven. Ook vinden in onze regio veel (grote) evenementen plaats, zoals de Amstel Gold Race, het WK en NK Wielrennen, Pinkpop, Oktoberfeesten, kerstmarkten, carnaval en de concerten van André Rieu.



## 1.1 Euregionale ligging en samenwerking (EMRIC)

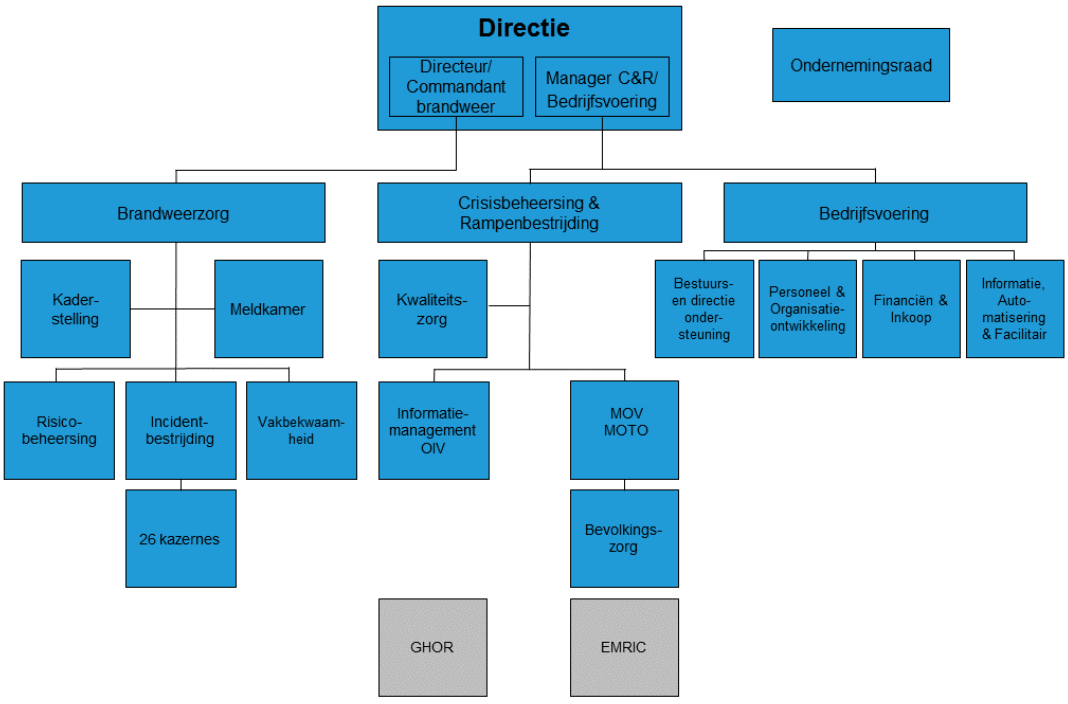
We onderscheiden ons van andere veiligheidsregio's door onze centrale ligging in de Euregio Maas-Rijn. Dit is een gebied van circa 10.000 km² dat ongeveer 3,8 miljoen inwoners telt. Kenmerkend is dat er drie talen worden gesproken en dat iedere regio eigen culturen, gebruiken en werkwijzen heeft. Het is een hoogrisicogebied als het gaat om grootschalige ongelukken en rampen vanwege industriële activiteiten, vervoersintensiteiten en maatschappelijke massa-activiteiten.

**Duitse en Belgische buurregio's**
VRZL is een van de vele partners in het Euregio Maas-Rijn Incident en Crisisbeheersing- oftewel EMRIC- samenwerkingsverband. We werken al tientallen jaren samen met Duitse en Belgische buurregio's die binnen hun werkgebied verantwoordelijk zijn voor rampenbestrijding, crisisbeheersing, brandweerzorg, ambulancezorg en infectieziektenbestrijding. Dit heeft geleid tot een groot aantal succesvolle grensoverschrijdende inzetten van brandweer en spoedeisende medische hulpverlening. Ten tijde van rampen en crises hebben de EMRIC-partners intensief contact met elkaar.

**Informatiedeling**
Binnen EMRIC is ook sprake van informatiedeling over risico's en gevaren, zowel in de zogenoemde koude als warme fase. Die samenwerking is gebaseerd op en vastgelegd in publiekrechtelijke verdragen tussen België, Nederland en de Duitse deelstaat Nordrhein-Westfalen én in verdragen tussen de EMRIC-partners. Programmabureau EMRIC ondersteunt de samenwerking.

## 1.2 Hoe zijn we georganiseerd?

VRZL beschikt organisatorisch over drie programmalijnen: Crisisbeheersing & Rampenbestrijding, Brandweerzorg en Bedrijfsvoering. Per programmalijn werken meerdere teams onderling samen om de organisatiedoelstellingen te behalen. Omdat trends, ontwikkelingen en ambities langs die programmalijnen worden besproken, geven we die onderstaand kort weer.



## 1.3 Leiderschapsprogramma

In 2022 is VRZL gestart met een leiderschapsprogramma. Alle leidinggevenden van directie tot en met het niveau van ploegchef nemen de komende jaren deel aan dit programma. Het helpt ons om onze organisatie nog professioneler, vitaler en wendbaarder te maken. Daarbij verwachten we van onze medewerkers dat ze lef en initiatief tonen en dat ze eendrachtig samenwerken binnen diezelfde organisatie.



# 2 RISICOPROFIEL EN SLAGKRACHT

Leven is risico's nemen. Elke dag weer beïnvloeden onze keuzes onze eigen veiligheid en die van anderen, zowel in positieve als in negatieve zin. De zorg voor een veilige samenleving kan de overheid niet alleen dragen. Iedere burger moet hier naar beste vermogen aan bijdragen. Of het nu gaat om het voorkomen van onveilige situaties of handelen in geval van een daadwerkelijk incident. Het is de taak van de overheid en andere veiligheidspartners om risico's en hoe dan te handelen zo goed mogelijk kenbaar te maken aan de maatschappij. Zoals aangegeven in het woord vooraf is het risicoprofiel de harde basis voor ons beleidsplan. Voordat we naar trends, ontwikkelingen en ambities kijken, geven we in dit hoofdstuk inzicht in ons provinciaal risicoprofiel dat we samen met Veiligheidsregio Limburg-Noord (VRLN) in 2023 hebben herzien.

## 2.1 100% VEILIG BESTAAT NIET

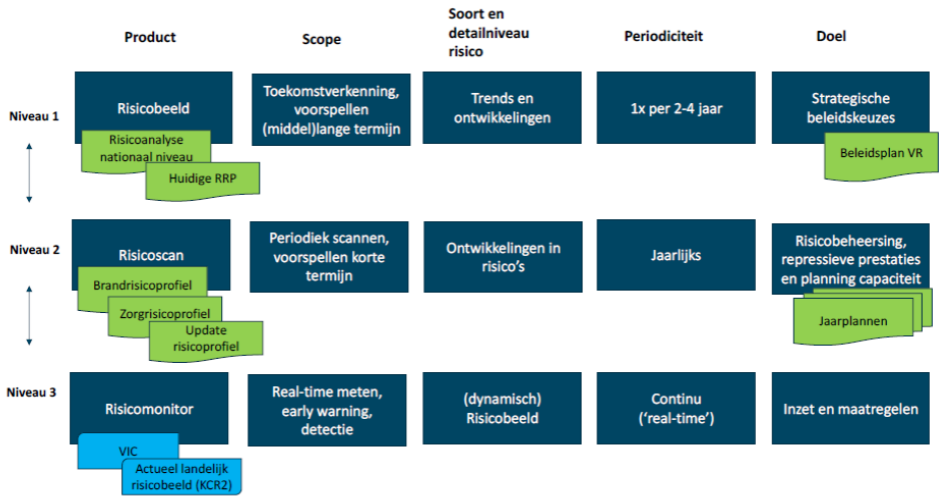
Een 100% veilige maatschappij bestaat niet. Risico's ontwikkelen zich continu. Vaak geleidelijk, soms snel. Dit zorgt ervoor dat we ons als organisatie continu moeten aanpassen aan die risico's om daar vervolgens op in te spelen. Daarbij moet ook steeds een afweging worden gemaakt: wat is de invloed van een risico op bijvoorbeeld de leefbaarheid, de kosten en op de overige belangen?

## 2.2 PROVINCIAAL RISICOPROFIEL

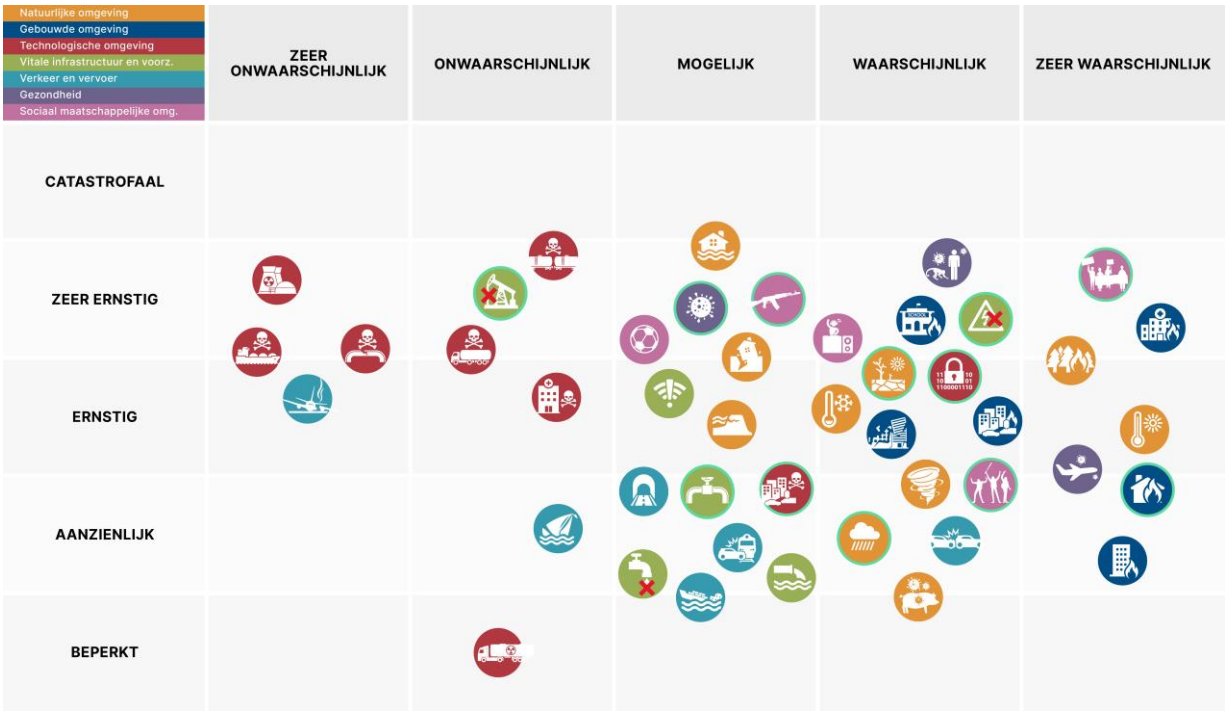
VRZL en VRLN werken samen op het gebied van risico-inventarisatie en risicoanalyse in Limburg. Er zijn uitgebreide expertsessies georganiseerd met interne en externe (vitale) partners. Dat heeft geleid tot een gezamenlijk provinciaal risicoprofiel. Het provinciaal risicoprofiel geeft inzicht in risicovolle activiteiten en incidenten die kunnen leiden tot een ramp, crisis of grote brand. Het gaat hierbij om gebeurtenissen met een bovengemeentelijke (regionale) impact. Dit document is het fundament onder het meerjarenbeleidsplan. Het geeft namelijk antwoord op twee belangrijke vragen: Wat bedreigt ons? En hoe erg is dat?

Op basis van het risicoprofiel kunnen bestuurders prioriteiten stellen en richting geven aan beleid. Hulpdiensten kunnen hun processen verbeteren, medewerkers gerichter opleiden en hun communicatie verbeteren.

We analyseren risico's op verschillende (abstractie)niveaus om verschillende doelen te bereiken (NIPV, 2023). Naast het leveren van input voor strategisch beleid (niveau 1) of voor het maken van capaciteitsplanning (niveau 2) is er ook behoefte aan input om de inzet te kunnen bepalen (niveau 3).



**Zeven maatschappelijke thema's en 45 incidenttypes**
In het provinciaal risicoprofiel zijn de risico's gebundeld in zeven maatschappelijke thema's en 45 incidenttypes. De risico's zijn beoordeeld op de waarschijnlijkheid dat ze voorkomen en op hun impact. Naast deze mathematische benadering is ook nadrukkelijk rekening gehouden met de beleving van burgers.




Voor een nadere duiding wordt verwezen naar hoofdstuk 5 van het provinciaal risicoprofiel.

**Brandweerrisicoprofiel**
Als afgeleide van het provinciaal risicoprofiel heeft VRZL in kaart gebracht wat dit betekent voor de eigen brandweerorganisatie, waarbij het provinciaal risicoprofiel gespecificeerd is naar de kerntaken van de brandweer. Voor het brandweerrisicoprofiel zijn twee producten opgeleverd:

- Brandweerrisicoprofiel op Zuid-Limburg niveau. In dit (statisch) document is een link gelegd tussen het risicobeeld en de spreiding van kazernes, materieel en specialismen. Verder beschrijft het trends en ontwikkelingen en de (mogelijke) consequenties daarvan voor de brandweerorganisatie.
- Het dynamisch brandweerrisicoprofiel en de bijbehorende gesprekscyclus. Het dynamisch risicoprofiel zoomt in op lokaal niveau. Er wordt gebruik gemaakt van databronnen die realtime of periodiek geactualiseerd worden, welke worden weergegeven in een geoviewer en een dashboard. Aan de hand van het dynamisch brandweerrisicoprofiel (i.s.m. het brandweer dekkingsplan) gaat de brandweer cyclisch met de gemeente in gesprek over de belangrijkste lokale risico's en wat nog meer gedaan kan worden om deze risico's af te dekken. Er kan ook voor worden gekozen om een restrisico te accepteren en er transparant over te communiceren. Middels deze risicogerichte aanpak wordt ernaar gestreefd om met de beschikbare capaciteit een zo hoog mogelijke veiligheidswinst te behalen en de speerpunten te benoemen in het gemeentelijk integraal veiligheidsplan (IVP) en de daaraan gekoppelde jaarlijkse uitvoeringsprogramma's.

## 2.3 RISICO'S MET PRIORITEIT

Zonder de andere risico's uit dit schema te verwaarlozen, richten we ons de komende jaren vooral op het beter beheersbaar maken van deze belangrijke risico's:

- **Toenemende maatschappelijke onrust.** Onder andere de COVID-19 pandemie, oplopende energiekosten, inflatie, klimaatverandering en de stikstofcrisis leiden tot een maatschappelijke discussie, waarbij ongenoegen zich steeds vaker uit in maatschappelijke onrust.
- **Klimaatverandering.** Een sluimerende crisis die ons bedreigt op de lange termijn en die behalve politieke en maatschappelijke aandacht vraagt om een gerichte aanpak van de verantwoordelijke autoriteiten.
- **Energietransitie.** Nieuwe energiebronnen brengen nieuwe risico's met zich mee. Dit vraagt om grote veerkracht en acceptatie van de samenleving, maar ook van hulpdiensten.

Voor de grootste risico's in onze regio zijn specifieke bij wet verplichte rampenbestrijdingsplannen opgesteld. In een rampbestrijdingsplan (RBP) is beschreven hoe hulpdiensten samenwerken tijdens een specifiek incident. In onze regio zijn de volgende RBP's van kracht: RBP Chemelot, RBP Maastricht Aachen Airport en RBP Hoogwater Limburg. Vanuit het project intensivering samenwerking VRZL – Chemelot worden verbeterpunten op het gebied van operationele samenwerking, informatievoorziening, organisatie en techniek opgepakt.

## 2.4 WAT ZETTEN WE DAAR AAN SLAGKRACHT TEGENOVER?

Tegenover de risico's zetten we de gebundelde slagkracht van onze eigen organisatie en onze crisispartners. De gezamenlijke hulpdiensten zijn bij crises en rampen georganiseerd conform de GRIP-structuur (Gecoördineerde Regionale Incidentbestrijdingsprocedure) op basis van de Wet veiligheidsregio's.

VRZL kan terugvallen op circa 900 medewerkers, onder wie 535 brandweervrijwilligers en een beroepsmedewerkers-formatie van 371. We beschikken over materieel en medewerkers voor de basisbrandweerzorg en een reeks specialistische taken. We opereren vanuit 26 brandweerkazernes verdeeld over de regio en het Meld- en Coördinatiecentrum (MCC) in Maastricht. Hoe we dat doen lees je in het Dekkingsplan 2024 t/m 2027. Voor haar taken op het gebied van crisisbeheersing & rampenbestrijding heeft VRZL een samenwerkingsovereenkomst gesloten met de 16 aangesloten gemeenten. In crisissituaties zijn er circa 120 gemeenteambtenaren beschikbaar om crisistaken in te vullen.

**Organisatorische afspraken**
Net als VRZL en de gemeenten hebben al onze veiligheidspartners hun eigen slagkracht georganiseerd. Dit geheel aan materiële en personele voorzieningen wordt gecompleteerd door organisatorische afspraken. Die zijn vastgelegd in bijvoorbeeld het crisisplan, rampbestrijdingsplannen en multidisciplinaire informatiekaarten, multidisciplinaire opleidingen, trainingen en oefenprogramma en verder in tal van instructies en regelingen. Samen vormen die afspraken de slagkracht die we tegenover de risico's zetten.

**Politie-eenheid Limburg**
Het werkgebied van de politie eenheid Limburg is onderverdeeld in 3 districten, te weten District Noord en Midden-Limburg, District Zuidwest Limburg en District Parkstad-Limburg. Deze districten zijn weer onderverdeeld in robuuste basisteams. District Zuidwest Limburg heeft 3 robuuste basisteams, te weten Westelijke Mijnstreek, Heuvelland en Maastricht. Ook district Parkstad-Limburg heeft 3 robuuste basisteams, te weten Kerkrade, Heerlen en Brunssum/Landgraaf.

**Ambulancezorg Limburg**
Ambulancezorg Limburg verleent medische zorg binnen de hele provincie Limburg. In onze regio gebeurt dit vanuit 5 ambulanceposten met circa 85 medewerkers.

**EMRIC en EMRIC+**
Voor de grensoverschrijdende samenwerking bij rampen en grote ongevallen hebben de verantwoordelijke ministeries in Nederland, Duitsland en België bilaterale overeenkomsten gesloten. In de projecten EMRIC en EMRIC+ is deze samenwerking doorontwikkeld naar complete EMRIC-samenwerkingsconcepten. Daarin staan de operationele grootschalige samenwerkingsmodellen beschreven voor brandweerzorg en voor technische en specialistische hulpverlening.

**Eumed-plan**
Om een optimale hulpverlening te garanderen zijn er verder afspraken gemaakt over de te leveren medische hulpverlening. Ook is het zogenoemde Eumed-plan opgesteld voor de spreiding van gewonden naar de ziekenhuizen in Euregio Maas-Rijn. Beide plannen samen vormen het multidisciplinaire euregionale bijstandsplan.

**Samenwerkende ziekenhuizen**
Daarnaast hebben de samenwerkende ziekenhuizen een convenant getekend waarin is vastgelegd hoe ze hun samenwerking voortzetten en zo nodig verbreden. Dit om een kwalitatief hoogstaande verzorging te garanderen voor slachtoffers van een grootschalig incident in de deelnemende regio's van Euregio Maas-Rijn.

# 3 TRENDS EN ONTWIKKELINGEN

Trends en ontwikkelingen hebben invloed op onze omgeving en daarmee op het werk van VRZL. Om inzicht te krijgen in die trends en ontwikkelingen zijn relevante publicaties geraadpleegd[1].

Veranderingen vragen om extra inspanning en versterking als het gaat om crisisbeheersing en rampenbestrijding. De commissie-Muller (2019) zegt hierover dat een verbeterslag noodzakelijk is in de samenwerking tussen regio's, crisispartners en Rijk bij de aanpak van interregionale en (inter)nationale crises. Met veel omringend buitenland zijn dit belangrijke aandachtspunten voor VRZL.

De strategische vraagstukken die op basis van de in de voetnoot genoemde stukken zijn geformuleerd, zijn landelijk gebundeld in de volgende vijf thema's:

1. Maatschappelijke opgave en breedte van de taakopvatting van de veiligheidsregio.
2. Samenwerking, professioneel gezag en positie in de keten, netwerken en ecosystemen.
3. Veerkracht, weerbaarheid, wendbaarheid, stimuleren en organiseren (intern en extern).
4. Kennis, innovatie, (data gedreven) technologie vanuit balans systeem- en leefwereld.
5. Goed werkgeverschap, leiderschap, duurzaam en inclusief.

In de beleidsplanperiode die voor ons ligt, vragen deze thema's continu aandacht en krijgen ze vorm in een dialoog met ons algemeen bestuur. Wat zijn op basis van de geraadpleegde stukken de relevante trends en ontwikkelingen voor VRZL en de specifieke programma's?

## 3.1 CRISISBEHEERSING & RAMPENBESTRIJDING

**Verdere professionalisering crisisbeheersing en uitbreiding capaciteit**
Langdurige crises kosten veel capaciteit qua mensen en middelen. Die capaciteit wijkt af van de reguliere Gecoördineerde Regionale Incidentbestrijdingsprocedure of GRIP-procedure voor flitsrampen. In lijn met de contourennota Crisisbeheersing en Brandweerzorg zetten we de extra Brede Doeluitkering Rampenbestrijding- of BDuR-gelden van het ministerie onder andere in voor de verdere professionalisering van crisisbeheersing als vak. Dat doen we door te werken aan de voorbereiding op langdurige crises en de (langdurig) bemensing en ondersteuning van crisisteams.

**Versterking netwerkrol veiligheidsregio's**
Nieuwe risico's brengen nieuwe partners en nieuwe netwerken met zich mee. De netwerkrol van de veiligheidsregio in het thematisch bij elkaar brengen van interne, externe en vitale partners staat hierin centraal (NIPV, 2022). De contourennota erkent hier het belang van het faseren, vormgeven en wettelijk verankeren van netwerksamenwerking in de koude, lauwe en warme fase. Het is daarbij van belang dat organisaties en (sleutel)functionarissen in crisisorganisaties 'elkaar kennen' en 'gekend worden'. Hiervoor dienen veiligheidsregio's een netwerkmanagementstrategie te bepalen (Ministerie Justitie en Veiligheid, 2022). De commissie evaluatie Wet veiligheidsregio's ondersteunt het belang van netwerksamenwerking (voor alle fasen van de crisisbeheersingscyclus).

[1]Dit betreft onder andere de Toekomstverkenning Brandweer 2022-2030 (NIPV, 2022) en de Toekomstverkenning Crisisbeheersing (NIPV, 2022) op basis van de Future Searches, Drie Grote Werken (NIPV, 2023), de contourennota Crisisbeheersing en Brandweerzorg (Ministerie Justitie en Veiligheid, 2022), het Nationaal handboek Crisisbeheersing (NCTV, 2022), de evaluatie Wet veiligheidsregio's (Wvr) (Evaluatiecomissie Wet veiligheidsregio's, 2020) en de Rijksbijdrage Brede Doeluitkering Rampenbestrijding (BDuR) 2023 (Ministerie van Justitie en Veiligheid, 2022), evaluaties en ervaringen naar aanleiding van de COVID-19 pandemie, hoogwaterramp Limburg en de vluchtelingen- en asielzoekerscrisis.

**Intensivering verbinding Rijk en regio**
De voorbereiding op een bovenregionale en landelijke crisis vraagt om samenwerking en betrokkenheid van veel partijen. Daarom moet er sprake zijn van een eenheid tussen Rijk en regio's. Daarvoor zijn investeringen nodig voor de ontwikkeling en het beheer van informatiesystemen en een coördinatie-, actie- en informatiepunt voor Rijk, regio's en partners: het KCR2 (Knooppunt Coördinatie Regio's-Rijk). De afspraken over de aansluiting van de veiligheidsregio's op de nationale crisisstructuur zijn afgestemd met het Veiligheidsberaad.

**Versterking informatiepositie en technologie**
Actuele en betrouwbare informatie rondom incidenten en crises draagt bij aan een betere beeldvorming over het verloop daarvan. Die informatie ondersteunt ook crisisfunctionarissen bij de uitvoering van hun taken. De afhankelijkheid van technologie zorgt daarbij voor meer risico's in de vorm van mogelijke storingen en cybercrises. Een trend is dat veiligheidsregio's steeds meer aan continue monitoring doen, zoals in veiligheidsinformatiecentra. Een van de uitdagingen is om kansrijke experimenten en werkwijzen breder toepasbaar te maken zoals gebeurt met de virtuele assistent (NIPV, 2022), een project in de pilotfase waaraan VRZL deelneemt. Deze applicatie ondersteunt om sneller een goede informatiepositie op te bouwen tijdens een incident door allerlei beschikbare informatiebronnen te combineren. Ook hebben we in de afgelopen beleidsplanperiode samen met Veiligheidsregio Limburg-Noord en Zuid-6 een Veiligheids Informatie Knooppunt (VIK) ingericht met subsidie van de provincie Limburg. In de komende beleidsplanperiode bouwen we dat knooppunt verder uit.

## 3.2 GHOR (GENEESKUNDIGE HULPVERLENINGSORGANISATIE IN DE REGIO)

Binnen het domein Crisisbeheersing & Rampenbestrijding kennen we ook de Geneeskundige Hulpverleningsorganisatie in de Regio of GHOR. De GHOR vertegenwoordigt onder leiding van de directeur Publieke Gezondheid de geneeskundige keten tijdens rampen en crises. Hiertoe worden risico's en relevante ontwikkelingen in beeld gebracht en ketenpartners en overheid geadviseerd over de best mogelijke voorbereiding. Uitgangspunt is het gezamenlijk optreden als één geneeskundige keten op het moment dat het echt nodig is. Daarom zijn regie op de gezamenlijke voorbereiding, onderhoud en verbetering van een sterk netwerk en een volwassen onderlinge informatievoorziening dagelijkse aandachtspunten voor de GHOR.

**De directeur Publieke Gezondheid stuurt de GHOR aan**
Deze directeur staat met één voet in het stelsel van de Wet publieke gezondheid, waarin ook de crisistaken van de GGD zijn vastgelegd. De andere voet staat in het stelsel van crisisbeheersing onder de Wet veiligheidsregio's. Het GGD-bestuur benoemt de directeur in afstemming met het bestuur van een veiligheidsregio. De GHOR Zuid-Limburg is ondergebracht bij de GGD Zuid-Limburg en valt onder de bestuurlijke verantwoordelijkheid van VRZL.

**Doel van de GHOR**
De GHOR is bij uitstek een netwerkorganisatie waarin verbinding met ketenpartners van acute en niet-acute zorg centraal staat. Knelpunten en belangen die tijdens een ramp of crisis spelen in de geneeskundige keten worden via de GHOR onderdeel van de multidisciplinaire besluitvorming op operationeel, tactisch en strategisch niveau. Het doel van de GHOR is om de gezondheidszorg onder regie van het openbaar bestuur naadloos op te schalen van dagelijkse naar grootschalige hulpverlening. En dat de betrokken organisaties daarbij als samenhangende zorgketen optreden. Zo ontvangen slachtoffers van rampen en crises optimale zorg.

**Aantal hoofdontwikkelingen**
De ontwikkelingen binnen de geneeskundige keten zijn van invloed op het werk van de GHOR Zuid-Limburg.

1. **Taakdifferentiatie binnen de ambulancezorg**

Naast gepland en ongepland vervoer van patiënten richt de ambulancezorg zich steeds meer op andere soorten zorgverlening. Zo ontvangen patiënten met hulp van andere zorgpartners vaker thuis zorg waar voorheen vervoer centraal stond. Een ander voorbeeld is taakdifferentiatie, waarbij een rol is ontstaan voor een verpleegkundig specialist die over extra expertise beschikt. Sneller in verbinding staan met specialisten in het ziekenhuis om al in de ambulance medische verrichtingen te laten plaatsvinden om het hulpverleningsproces te bespoedigen is nog een voorbeeld.

2. **Specialisatie en centralisatie van ziekenhuiszorg, minder locaties waar adequate traumazorg verleend kan worden**

Om de zorg betaalbaar te houden, hebben zorgorganisaties de opdracht gekregen om te kijken hoe de zorg toegankelijk en betaalbaar ingericht kan worden. Dit kan tot gevolg hebben dat bepaalde specialistische zorg in een regio verdwijnt of wordt afgeschaald. Dit kan weer gevolgen hebben voor de opgeschaalde zorg tijdens een ramp of crisis.

Daarnaast ziet de GHOR Zuid-Limburg ontwikkelingen op het gebied van: zorgcoördinatie: één loket voor aanvragen (spoed)zorg, transitie in de zorg, zorg dicht bij huis en druk op de zorg door vergrijzing en structurele en periodieke personeelstekorten.

3. **Toename medische adviesvragen**

Door toegenomen evenementen en de invoering van de Omgevingswet neemt de hoeveelheid medische adviesvragen toe.

4. **Intensivering samenwerking netwerkpartners**

Door verschillende ontwikkelingen, zoals o.a. personeelstekorten en toenemende zorgkosten, wordt het steeds belangrijker dat zorgorganisaties met elkaar samenwerken. De COVID crisis heeft ons doen inzien dat door samenwerking in de keten er beter en sneller met elkaar kan worden afgestemd en de zorg efficiënter kan worden ingericht. Ook de GHOR Zuid-Limburg intensiveert haar samenwerking met bijvoorbeeld het Netwerk Acute Zorg Limburg.

## 3.3 BRANDWEERZORG

**Risicogerichtheid versus regelgerichtheid: implementatie Omgevingswet**
Het dynamische karakter van de samenleving maakt dat het palet aan risico's steeds opnieuw geïnventariseerd en geanalyseerd moet worden om er proactief op in te kunnen spelen.
De toename van risico's vereist een focus op de risico's die ertoe doen en leiden tot de meeste veiligheidswinst. Dit dwingt ook om risico's vanuit een breder perspectief te bekijken, over de verschillende vakgebieden heen. Nieuwe risico's lopen veelal voor op de regelgeving. Denk hierbij bijv. aan ontwikkelingen in het kader van de energietransitie en andere nieuwe technologieën.

Ook de herziening van het omgevingsrecht brengt veranderingen met zich mee. De Omgevingswet kent een nieuw instrumentarium, waaronder de omgevingsvisie en het omgevingsplan. Een nieuw instrumentarium vraagt om nieuwe afwegingen en beleidskeuzes. Van belang is dat risicobeheersing zorg draagt voor een adequate borging van het thema fysieke veiligheid in het gemeentelijk instrumentarium.

Bovenstaande ontwikkelingen vragen om een omslag van regelgericht naar risicogericht werken, waarbij de rol van risicobeheersing verandert van toetser aan wettelijke regels naar (brand)veiligheidsadviseur. De rol van risicobeheersing varieert daarbij van ondersteunen, informeren, bevorderen van gewenst gedrag, regisseren tot dwingend sturen.

Risicogericht werken is de focus leggen op risico's die ertoe doen en deze risico's op een adequate wijze beïnvloeden. Dat vergt niet alleen het toepassen van regels, maar vooral het scherp in beeld brengen en afwegen van risico's, het zoeken naar (creatieve) maatregelen die de veiligheid bevorderen en het motiveren en beïnvloeden van gedrag van burgers, bedrijven en overheden. Met als doel dat het bevoegd gezag een bewuste afweging maakt van de risico's die samenhangen met beoogde activiteiten in de fysieke leefomgeving, waarbij oog is voor de gevolgen van keuzes en mogelijke maatregelen om de risico's te verkleinen.

Met het besef dat meer regels niet per definitie tot meer veiligheid leiden en dat een aanvullende risicogerichte benaderingswijze de beste manier is om in onze complexer wordende samenleving die extra veiligheidswinst wel te boeken, is de transitie nog niet gemaakt. De wijze waarop de implementatie van de fundamentele stelselwijziging in het omgevingsrecht met onder andere de nieuwe Omgevingswet succesvol kan worden doorgezet is bepalend voor de mate waarin de veiligheidswinst geëffectueerd kan worden.

**Slagkracht brandweer en behoud vrijwilligheid**
Met de professionaliseringsslag die VRZL sinds 2010 heeft ingezet is de landelijke trend gevolgd. Tegelijkertijd blijkt uit de evaluatie van de Wet veiligheidsregio's (Wvr) dat Nederland niet goed is voorbereid op rampen en crisis van de toekomst. Hierdoor ontstaat er druk om zowel op bovenregionale als op landelijke schaal, voldoende slagkracht te garanderen. Wat de invloed gaat zijn voor VRZL om landelijke slagkracht te genereren, is nog niet geheel duidelijk. Wel is duidelijk dat de professionalisering de komende beleidsperiode doorzet. Meer concreet betekent dit dat vakinhoudelijke eisen blijven toenemen. En wat betekent dat als het gaat om het behoud van vrijwilligheid?

Uit onderzoek naar "Vrijwilligheid bij de brandweer in Nederland" (Brandweeracademie, 2019) blijkt dat een bezinning gewenst is over welk type leiderschap er nodig is en welke andere vaardigheden, organisatiewijzigingen en cultuurverandering bij de brandweer nodig zijn om een gezond vrijwilligersmanagement te bewerkstelligen, nu en in de toekomst. Het gaat om een management en leiderschap die ruimte geven, maar ook grenzen stellen waarbinnen die ruimte valt en op zoek gaan naar een vorm van uniformiteit waarbinnen diversiteit mogelijk is. Het verdient aanbeveling om een (landelijk) vervolgonderzoek met name op dit thema te richten en een opleiding te ontwikkelen die specifiek gericht is op modern vrijwilligersmanagement. Omdat, zo blijkt uit onderzoek, ook andere vrijwilligersorganisaties worstelen met dit probleem heeft dit een bredere scope dan alleen de brandweer.

**Voertuigbezetting en Uitruk op Maat**
Het is te verwachten dat incidentbestrijding binnen de veiligheidsregio's in de periode 2024 t/m 2027 zodanig is ingericht dat wordt voldaan aan de landelijke richtlijn Uitruk op Maat. Concreet houdt dit in dat de brandweer bij incidentbestrijding niet met minder dan vier personen mag uitrukken. Het gaat hier om de zogenoemde TS-Flex met een chauffeur, bevelvoerder en twee manschappen. Dit wijkt af van de huidige werkwijze die bestuurlijk is goedgekeurd in 2012 en waarbij met minimaal drie personen mag worden uitgerukt zonder bevelvoerder als de SI-2 mee wordt gealarmeerd. Bij de landelijke richtlijn is het vooral van belang welke ondersteuning (vrijwillige) kazernes ontvangen binnen de bestaande financiële kaders om de draai te maken naar Uitruk op Maat.

**Europese regelgeving deeltijdwerk / 'bouwsteen verplichtend karakter'**
De Europese regelgeving voor deeltijdwerk heeft naar verwachting grote gevolgen voor de inzet van de brandweervrijwilliger in Nederland. In de komende periode moet onderscheid worden gemaakt tussen vrijwilligers en beroepsmedewerkers, omdat beide groepen anders worden beloond. Een andere beloning is alleen toegestaan als beide groepen daadwerkelijk andere verplichtingen hebben. Concreet mogen vrije-instroomvrijwilligers bijvoorbeeld niet verplicht worden tot kazernering. In vakjargon wordt dit de 'bouwsteen verplichtend karakter' genoemd. Het daadwerkelijke effect voor zowel de beroeps- als vrijwillige kazernes is pas helder als bekend is welke juridische kaders gelden en of er politieke bereidheid is om de Arbeidstijdenwet en financiële kaders aan te passen.

**Tweede loopbaanbeleid**
Sinds 2006 is functioneel leeftijdsontslag voor brandweermensen afgeschaft. Vanaf 1-1-2006 mag men de bezwarende brandweerfunctie niet langer dan 20 jaar vervullen. Het is een gezamenlijke inspanning van werkgever en werknemer een tweede loopbaan te verwezenlijken die de werknemer na maximaal 20 jaar kan gaan vervullen binnen of buiten de veiligheidsregio. De veiligheidsregio's staan drie jaar voor de datum waarop de eerste medewerkers aan hun tweede loopbaan beginnen. Het brandweervak is in de loop van de jaren veranderd, waardoor nieuw onderzoek nodig is over onder andere bezwarendheid.

In opdracht van de Werkgeversvereniging Samenwerkende Veiligheidsregio's is door de Universiteit Maastricht een vierjarig onderzoek gestart. Het doel van het onderzoek is meer inzicht te verkrijgen in de elementen van het zware werk in de huidige situatie, de samenhang tussen (combinaties van) deze elementen en parameters van duurzame inzetbaarheid alsook de daadwerkelijke oorzaak-gevolg relatie tussen bevorderende en belemmerende factoren van duurzame inzetbaarheid en arbeidsparticipatie doorheen de tijd. Dit maakt het onderzoekstraject langdurig van aard (4 jaar) maar is essentieel om te komen tot gerichte preventieve en interventiemogelijkheden om duurzame inzetbaarheid en arbeidsparticipatie onder het brandweerkorps te faciliteren.

**Veranderende rol en positie meldkamer**
In de periode 2024-2027 dient de Meldkamer Visie geïmplementeerd te zijn. Dit vraagt een andere en met het veld afgestemde positie in het netwerk van informatievoorziening en informatie gestuurd optreden. Ook wordt de overgang gemaakt naar een Nationaal Meldkamer Systeem (NMS). Dit kan effecten hebben op de wijze van alarmering (de zogenaamde Kazerne Volgorde Tabellen) en daarmee wellicht op de mate van inzet van kazernes. Daarom vindt ook een verkenning plaats om kazernes te ondersteunen bij deze ontwikkeling.

Verder wordt de landelijke meldkamersamenwerking steeds belangrijker. Landelijk ontwikkeling is dat meldkamers elkaar ondersteunen bij drukte, crisis en rampen. Landelijke standaardisatie is dan ook onvermijdelijk. Deze standaardisatie kan knelpunten opleveren binnen de bedrijfsvoering, maar deze knelpunten zijn nog niet inzichtelijk.

**Innovatie en flexibilisering**
Innovatie en flexibilisering krijgen extra aandacht in de komende beleidsplanperiode omdat VRZL mogelijk minder medewerkers ter beschikking heeft in de nabije toekomst vanwege de krappe arbeidsmarkt, de afnemende interesse in vakopleidingen en de vergrijzing. Strategisch personeelsbeleid is een belangrijke voorwaarde om een aantrekkelijke werkgever te blijven. Voorzienbare innovaties in de komende beleidsplanperiode zijn onder andere de invoering van een nieuw communicatiesysteem voor de hulpdiensten (het nieuwe C2000/NOOVA), de verkenning van mogelijkheden tot automatisch plotten, het monitoren van paraatheid en het dynamisch alarmeren van eenheden. Ook verkennen we of en hoe de doorontwikkeling van het droneteam binnen onze veiligheidsregio verder vorm krijgt en in welke mate blusrobots ondersteunend kunnen zijn, onder meer bij optredens in ondergrondse bouwwerken zoals tunnels en ondergrondse parkeergarages. Daarnaast onderzoeken we welke invloed autonoom openbaar vervoer heeft op termijn.

**Brandweeronderwijs**
Het is al vaak gezegd: de brandweer is een kennis- en ervaringsorganisatie. De nieuwe brandweerdoctrine vraagt om daarop aangepaste opleidingen en bijscholingen. De lengte van de opleidingen (niet de hoeveelheid leerstof), de wisselende instructiekwaliteit, de inzet van in- en externe instructeurs en de kleinschaligheid van de regionale opleidingsinstituten in het land maken aanpassing van het vakbekwaamheidssysteem dringend noodzakelijk. Daarbij leidt ook nieuw en afgerond wetenschappelijk onderzoek door NIPV naar factoren die bepalend zijn voor een succesvolle brandweerinzet op straat tot verbeteringen binnen dat systeem.

**Versnelling brandweeropleidingen**
De landelijke opdracht voor de komende periode luidt: verbeter en vereenvoudig het brandweeronderwijsstelsel en richt een daarop geïnspireerd stelsel van crisisonderwijs in. Een onderdeel hiervan is een versnelling van de brandweeropleidingen. Deze versnelling zorgt naar verwachting voor een verhoogde motivatie en beschikbaarheid van vrijwilligers. Daarnaast ontwikkelen we partnerships met ROC's en vormen we een onderwijskundige basis met reguliere leerlijnen. Zo bereiken we dat brandweerdiploma's ook MBO-erkend worden en benutten we het potentieel van ROC's om een MBO-niveau 3 brandweer-opleiding tot stand te brengen als opmaat naar nieuwe vrijwilligers en beroepsbrandweermensen.

# 4 AMBITIES CRISISBEHEERSING & RAMPENBESTRIJDING

In dit hoofdstuk vertalen we de trends en ontwikkelingen zoals beschreven in hoofdstuk 3 naar de concrete ambities voor het programma Crisisbeheersing & Rampenbestrijding, inclusief GHOR en EMRIC.

## 4.1 Crisisbeheersing & Rampenbestrijding

Wat willen we in de komende beleidsplanperiode bereiken?

**Informatiemanagement (IM)**
Dag en nacht weten wat er speelt in onze (eu)regio is allesbepalend voor de uitvoering van onze taken. Dit houdt in dat we met onze partners zo veel mogelijk informatie verzamelen en dat we die duiden, zowel in tijden van een crisis als in de voorbereiding daarop. We willen de lat nog hoger leggen door te blijven innoveren en investeren op dit gebied. Informatiemanagement wordt steeds meer gezien als een primair proces dat van groot strategisch belang is voor onze veiligheidsregio. Het is onder de noemer informatiegestuurd werken de motor voor verandering en verbetering van de denk- en werkwijze binnen onze organisatie. Het eerdergenoemde Veiligheids Informatie Knooppunt of VIK dat we samen met Veiligheidsregio Limburg-Noord hebben opgezet, vormt daarbij een belangrijke basis.

**Operationele informatievoorziening (OIV)**
Operationele Informatievoorziening richt zich op alles wat we doen om te voorzien in de informatiebehoefte van de primaire processen, waaronder risicobeheersing en incidentbestrijding. Dit betekent dat alle onderdelen van de informatievoorziening – mensen, middelen, data, hard- en software – in dienst staan van een zo veilig en efficiënt mogelijk verloop van de werkzaamheden van onze mensen in die primaire processen. We ontwikkelen die processen verder door. Dat doen we door nog nauwer samen te werken met partners en programma's om beschikbare informatie te verzamelen en te delen via bijvoorbeeld LiveOp.

De ontwikkelingen binnen IM en OIV zijn daarmee ook heel belangrijk voor de programmalijn brandweer, dit ter ondersteuning van de operationele eenheden.

**Multidisciplinaire Operationele Voorbereiding (MOV)**
MOV bestaat voor het merendeel uit crisisplanvorming. In de beleidsplanperiode die voor ons ligt, vindt een intensivering plaats rond de eerdergenoemde geprioriteerde thema's: toenemende maatschappelijke onrust, de effecten van klimaatverandering en energietransitie. Ook is sprake van een update van de reguliere planvorming op basis van het risicoprofiel en in lijn met de wettelijke kaders. MOV neemt actief deel in meerdere netwerken om tijdig nieuwe risico's te signaleren en hierop in te kunnen spelen. Gezien de hoeveelheid benodigde planvorming blijft het een uitdaging om die beheersbaar te houden voor crisisfunctionarissen. De (door)ontwikkeling van functiegerichte smartphoneapplicaties, webinars, vlogs en inloopsessies helpt daarbij.

**Multidisciplinair Opleiden Trainen en Oefenen (MOTO)**
In lijn met de contourennota (h)erkent VRZL dat crisisbeheersing in toenemende mate een geprofessionaliseerde taak is. Er is een stevig fundament van kennis, kunde en ervaring noodzakelijk, ook in relatie tot het voorgaande punt. De commissie adviseert dan ook om in de nieuwe wetgeving vast te leggen dat het stelsel van crisisbeheersing voorziet in kennisontwikkeling en het gezamenlijk opstellen van kwaliteitsnormen. Deze kwaliteitsnormen en de invoering daarvan hebben impact op MOTO. We maken al gedeeltelijk gebruik van kwalificatie- en competentieprofielen. Daarnaast besteden we behalve de reguliere thematische oefencyclus extra aandacht aan geprioriteerde thema's in de komende beleidsplanperiode.

**Kwaliteitszorg en lerend vermogen**
VRZL staat landelijk al bekend als een voorbeeld van best practice bij de evaluatie van GRIP-incidenten. We leiden een groot aantal evaluatiepunten meetbaar terug naar de verschillende processen en afdelingen in de organisatie, zodat ons lerend vermogen toeneemt. De contourennota vermeldt dat de veiligheidsregio's er tot nu toe niet in zijn geslaagd om een uniform kwaliteitszorgsysteem te ontwikkelen. Dit is een volgende stap binnen onze kwaliteitszorg. Dit zijn op dat gebied onze ambities voor de komende beleidsplanperiode:

- Doorontwikkeling GRIP-evaluatiesystematiek, mede door nog intensiever samen te werken met partners (zoals nu al is gerealiseerd voor Chemelot).
- Kennisregie: ontwikkeling en ondersteuning van het proces om ook externe evaluaties en rapporten intern door te voeren.
- Intensiever volgen, participeren in en opvolgen van landelijke ontwikkelingen op kwaliteitsgebied zoals de totstandkoming van een landelijk, uniform kwaliteitszorgsysteem.
- Invoering van procesgericht werken.
- Uitbreiding van de aanpak en ondersteuning bij evaluaties van niet-incidenten, zoals een beleids- of procesevaluatie (bijvoorbeeld evaluatie Operationeel Kernoverleg).

**Bevolkingszorg**
De contourennota doet een aantal aanbevelingen rond de inbedding van bevolkingszorg in de veiligheidsregio's. VRZL heeft al een groot aantal van deze aanbevelingen doorgevoerd. Concreet gaat het hierbij om:

- De inrichting van uniforme bevolkingszorgfuncties, zodat er duidelijkheid is over de basisorganisatie van bevolkingszorg en de bovenregionale samenwerking aan kracht wint.
- Een voldoende niveau van vakbekwaamheid in de kernfuncties bevolkingszorg volgens vastgestelde kwaliteitseisen en kwalificatiedossiers.
- Verantwoording ten opzichte van het algemeen bestuur. Onderdeel hiervan is de monitoring van het gerealiseerde kwaliteitsniveau van bevolkingszorg en de invulling van landelijke kwaliteitscriteria die de branche vaststelt en beheert. De landelijke kwaliteitsnormen zelf worden niet in de wet opgenomen. De jaarlijkse rapportage van de coördinerend gemeentesecretaris geeft daar invulling aan.
- De bevordering van de samenwerking tussen alle organisaties die bevolkingszorgtaken uitvoeren en organisaties die aansluiten op bevolkingszorg.
- Een wettelijk verankering van de regierol voor besturen van veiligheidsregio's, bevolkingszorg en risico- en crisiscommunicatie.

De verdere implementatie van deze aanbevelingen vindt plaats in de komende beleidsplanperiode.

**Burgerparticipatie**
Burgers en maatschappelijke groepen beschikken vaak over ervaring, gebiedskennis en expertise die relevant is voor de werkzaamheden van VRZL. Daarom hebben we beleid ontwikkeld om samen met de Zuid-Limburgse gemeenten te komen tot een even waardevolle als gewenste burgerparticipatie. In de komende beleidsplanperiode luidt de invoering van de opgeleverde beleidsstukken per gemeente op dit gebeid een nieuwe fase in. VRZL loopt in dit opzicht landelijk voorop. Verder is het van belang dat een doorontwikkeling plaatsvindt van de crisisorganisaties binnen de gemeenten zelf. In die context is al sprake van best practice gemeenten in de regio. VRZL is niet verantwoordelijk voor de gemeentelijke crisisorganisaties. Wel verlenen we advies en delen we best practices tijdens netwerkoverleggen.

**Coördinatie bij (langdurige) crises / KCR2**
Zoals beschreven in hoofdstuk 3 hebben veiligheidsregio's te maken met een stapeling van (langdurige) crises. Het Rijk kijkt meer en meer naar veiligheidsregio's om die crises te coördineren. De capaciteit die nodig is voor langdurig crisismanagement maakt geen deel uit van de reguliere GRIP-structuur omdat deze zich richt op flitsrampen. In de komende beleidsplanperiode zoeken we naar oplossingen hiervoor en voeren we die waar mogelijk in. Dit voornemen dient verankerd te worden in het regionaal crisisplan en de werkwijze verbinding Rijk en regio is daardoor van invloed op alle C&R-processen. De ontwikkelingen met betrekking tot de inrichting van het zogenaamde KCR2 (Knooppunt Coördinatie Regio's-Rijk) zullen dan ook op de voet worden gevolgd.

**Netwerkrol veiligheidsregio's**
Het belang van de doorontwikkeling van de netwerkrol van veiligheidsregio's is al toegelicht bij ontwikkelingen rond het C&R-domein. VRZL wil in de komende beleidsplanperiode nadrukkelijker deelnemen in relevante netwerken, met name netwerken die zich richten op geprioriteerde risico's. Ook willen we een nadrukkelijkere rol op ons nemen in het bij elkaar brengen en faciliteren van thematische netwerken. Hierin ontstaat een doorontwikkeling tussen VRZL en (vitale) partners op grond van de verschillende C&R-processen. De ervaring leert namelijk dat mensen die elkaar in de koude fase goed leren kennen inhoudelijk en persoonlijk beter samenwerken als zich incidenten voordoen in de warme fase.

**BDuR / extra uitvoeringsmiddelen**
Het Rijk stelt vanuit de BDuR-uitkering extra middelen beschikbaar om de uitgangspunten van de contourennota uit te voeren. Dit om de veiligheidsregio's en datzelfde Rijk te ondersteunen bij de totstandkoming van de landelijke doelstellingen. Onderdeel hiervan is extra uitvoeringscapaciteit voor de versterking van de governance en inzicht in slagkracht en paraatheid. Ook deze ontwikkeling geeft richting aan interregionale en landelijke planvorming. De extra uitvoeringscapaciteit valt onder de verantwoordelijkheid van de minister. In samenwerking met de departementen stuurt deze het landelijke planvormingsproces aan voor de veiligheidsregio's en hun crisispartners.

**Risico- en crisiscommunicatie**
Risico- en crisiscommunicatie is al geruime tijd een erkende bouwsteen van het VRZL-beleid. Vanwege maatschappelijke veranderingen is niet alleen het belang maar ook de complexiteit daarvan toegenomen. In hoofdlijnen onderscheiden we risicocommunicatie (voorlichting en communicatie over risico's waaraan mensen kunnen blootstaan voordat zich een ramp, crisis of incident voordoet) en crisiscommunicatie (de communicatie tijdens een ramp, crisis of incident).

Binnen VRZL maakt risico- en crisiscommunicatie deel uit van het programma C&R als eigenstandig proces. Deze communicatie heeft tijdens langdurige crises een hogere slagkracht nodig. Om dat doel te bereiken maken we gebruik van extra beschikbaar gestelde BDuR-middelen. Een ander speerpunt op dit specifieke communicatiegebied voor de komende beleidsplanperiode is een verkleining van de piketpoules bij GRIP-opschaling. We nemen op dit ogenblik en in de komende beleidsplanperiode deel aan twee projecten: Samen veilig rondom Chemelot[2] en het LINKS-traject[3].

[2] In 2022 is het startsein gegeven voor de meerjarige campagne Samen Veilig Rondom Chemelot. Onder deze benaming laten Chemelot, VRZL, gemeente Beek, gemeente Sittard-Geleen, gemeente Stein, provincie Limburg, brandweer, GGD Zuid Limburg en politie de komende jaren zien wat de risico's zijn van wonen in de omgeving van een chemisch industrieterrein. En wat Chemelot, overheden en hulpdiensten doen om die risico's te beperken. Ook is er uitgebreide aandacht voor wat omwonenden zelf kunnen doen bij incidenten. De veiligheidsbeleving van omwonenden verschilt van die van de bovengenoemde partijen. Daarom wordt de communicatie-inhoud in lijn gebracht met de communicatiebehoeften van specifiek omwonenden.

[3] Het LINKS-traject maakt deel uit van een Europees subsidieprogramma voor onderzoek en ontwikkeling. Daardoor kunnen Europese instellingen en overheidsorganisaties van elkaar leren en samen oplossingen zoeken voor vergelijkbare problemen. VRZL en Chemelot participeren in dit traject.

Tevens zal in de komende beleidsperiode het onderzoek van het NIPV betreffende de toekomstige mogelijkheden van het waarschuwings- en alarmeringssysteem (WAS) voor onze regio nader geduid worden. VRZL heeft met Chemelot in het verzorgingsgebied namelijk een significant risico-object. Dit samen met de unieke geografische ligging is het zaak eerst te achterhalen of de conclusie uit het NIPV rapport, dat NL-Alert een goede vervanging biedt voor het WAS, ook voldoende opgaat voor onze regio. Vooralsnog is het bestuur huiverig. De snelheid van het informeren van de bevolking door middel van sirenes is met name bij toxische scenario's (nog) niet te evenaren door NL Alert. Tegelijkertijd is het van belang om, anticiperend op een eventuele uitfasering, een spoor in te zetten om alternatieven voor het WAS in de VRZL te onderzoeken. Het ministerie van Justitie en Veiligheid heeft aangekondigd uiterlijk eind 2023 een besluit te nemen over het uitfaseren van het WAS systeem. Wij zullen er in ieder geval bij het ministerie op aandringen om in geval van uitfasering een van de laatste regio's te zijn waar het sirenenetwerk ontmanteld wordt.

## 4.2. Ambities GHOR Zuid-Limburg

In hoofdstuk 3.2. kwam de Geneeskundige Hulpverleningsorganisatie in de Regio of GHOR in algemene zin al ter sprake. De GHOR Zuid-Limburg heeft de komende jaren de volgende ambities:

- Dag en nacht garant staan voor gemotiveerde en vakbekwame (piket)medewerkers. De GHOR-organisatie groeit mee met ontwikkelingen en behoeften. Flexibele opschaling en veranderende rollen maken vast deel uit van de crisisorganisatie.
- Voldoen aan wettelijke verplichtingen en opdrachten en inspelen op maatschappelijke verwachtingen. Aandachtsgebieden zijn onder meer de Omgevingswet en evenementenadvisering, ontwikkelingen in de visie op de zorgcontinuïteit vanwege de toename van risico's en de vertaling van het Integraal Zorgakkoord (IZA) naar concrete planvorming en acties in de regio.
- Vormgeven van een bovenregionaal netwerk om langdurige en bovenregionale crises gestructureerd aan te pakken. De COVID-19 crisis liet zien dat incidenten over regiogrenzen heen kunnen gaan. Samenwerking op grotere schaal dan de eigen regio is nodig om grootschalige incidenten het hoofd te kunnen bieden. Daarom wil de GHOR Zuid-Limburg samenwerken met buurregio's en buurlanden. We stemmen crisisstructuren en protocollen zoveel mogelijk op elkaar af. Landelijk werken we mee aan een grotere uniformering van producten en thema's en aan overkoepelende systemen en organisaties om de afstemming en snelheid te bevorderen. De bijzondere ligging maakt dat we voor Zuid-Limburg ook nadrukkelijk kijken naar mogelijkheden die buurlanden ons kunnen bieden. Dat doen we met name binnen EMRIC.
- We verbinden zorg en veiligheid door het vormen van een informatieknooppunt. Informatiemanagement krijgt een steeds grotere rol. Daarom richten we ons steeds meer op informatiegestuurd werken.
- We zijn de spin in het web in de samenwerking met keten- en multipartners en met partners binnen de gebieden zorg, veiligheid en openbaar bestuur.
- We ontwikkelen en updaten zorgrisicoprofielen in afstemming met zorginstellingen. Een zorgrisicoprofiel is een op zichzelf staand product en complementair aan het regionale risicoprofiel. In het regionale zorgrisicoprofiel staan de crisistypen vermeld die de meeste impact hebben op de zorgketen. Ook bevat het – regionaal en bovenregionaal – bestuurlijke en operationele afspraken voor de respons als de regio met deze crisistypen te maken krijgt. Het richt zich verder op het functioneren van de hele zorgketen binnen het systeem van crisisbeheersing en rampenbestrijding. En het ondersteunt het bestuur van VRZL en de geneeskundige zorgpartners tijdens de besluitvorming om disbalansen in vraag en aanbod van zorg bij crisisbeheersing en rampenbestrijding op te lossen of te accepteren.

## 4.3 Ambities EMRIC

In de hoofdstukken 1.1 en 2.4 stelden we het Euregio Maas-Rijn Incident en Crisisbeheersing- of EMRIC-samenwerkingsverband al voor. In de EMRIC-beleidsperiode 2024 t/m 2029 zijn de onderstaande ambities vastgesteld om de samenwerking te versterken:

- Benoeming in elke organisatie van twee warme liaisons die tijdens een incident met grensoverschrijdende effecten voor elkaar bereikbaar zijn. Bij gezamenlijke inzetten functioneren ze ter plekke als vooruitgeschoven commandopost om de hulpverlening al in een vroeg stadium zo goed mogelijk te laten verlopen.
- Handhaving bestaande overleggroepen om de netwerkcontacten te verstevigen en een inhoudelijke bijdrage te leveren aan de planvorming voor grensoverschrijdende inzetten.
- Bevordering van stages, uitwisselingen en publiekscommunicatie.
- Invoering van afspraken verbeteren door e-learning- en opleidingsprogramma's en euregionale oefeningen.
- Up to date houden van bestuurlijke verdragen en operationele samenwerkingsplannen.
- Versterking van de risico- en crisiscommunicatie.
- Ontwikkeling van instrumenten die deze communicatie en de aanvraag van bijstand vergemakkelijken in Euregio Maas-Rijn.
- Innovatie en kwaliteitsverbetering mogelijk maken via de uitwisseling van best practices.
- Onderzoek (laten) doen naar nieuwe dreigingen zoals de gevolgen van cybercrime en klimaatverandering.
- Monitoring van de samenwerkingskwaliteit en de concretisering van afspraken.

# 5 AMBITIES BRANDWEERZORG

Brandweerzorg houdt zich bezig met het redden van mens en dier, het voorkomen en bestrijden van brand en het verlenen van hulp bij ongevallen. Tot de taken behoren ook voorlichting, controle op preventieve maatregelen en rampenbestrijding. De brandweer bereidt zich daarom voor op de volgende vier incidenttypen: brandbestrijding (BB), technische hulpverlening (THV), incidentbestrijding gevaarlijke stoffen (IBGS) en waterongevallen (WO). In dit hoofdstuk vertalen we trends en ontwikkelingen naar de ambities binnen dit programma. De gevoerde bestuurlijke dialoog dient als basis voor die ambities.

## 5.1 Resultaat bestuurlijke dialoog

De afgelopen jaren is een bestuurlijke dialoog gevoerd over de toekomst van de brandweerzorg. Burgemeesters en gemeenteraden hebben informatie aangeleverd voor de inrichting hiervan. Het resultaat van deze sessies is ook verwerkt in de ambities van het programma Brandweerzorg. Tijdens de startsessie in 2021 heeft het algemeen bestuur het belang van de vrijwillige brandweer al benadrukt vanuit het oogpunt van betaalbaarheid maar zeker ook vanuit inwonersbetrokkenheid. Het bestuur heeft aangegeven binnen de huidige financiële kaders te willen blijven. In 2022 en 2023 zijn de onderstaande bestuurlijke kaders opgetekend.

**Inrichting incidentbestrijding (IB)**
Voor de inrichting van incidentbestrijding (IB) zijn de kaders die het bestuur meegegeven heeft helder: zorg voor behoud van de slagkracht en optimaliseer vanuit een regionale gedachte het dekkingsplan. Daarnaast blijft behoud van vrijwilligheid een belangrijk uitgangspunt binnen VRZL. Vrije instroom vrijwilligers blijven daarmee de drijvende kracht voor onze vrijwillige kazernes en zorgen tevens voor slagkracht bij grotere of langdurige incidenten in de regio. De beroepskazernes c.q. medewerkers zorgen voor gegarandeerde paraatheid en worden in ons brandweersysteem gezien als stevige ‘backbone’. Gezien de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt vormen het behoud van de vrijwilligheid en de werving van medewerkers incidentbestrijding een uitdaging. Met gelijktijdigheid van incidenten wordt conform het huidige beleid geen rekening gehouden, wel dient dit voortdurend gemonitord te worden. De opdracht luidt daarom:

- Zorg voor een fitte en wendbare operationele brandweerorganisatie (basis, grootschalig optreden en de rol van de brandweer binnen C&R, vrijwillig en beroepsmatig).
- Richt vanuit het perspectief van alle inwoners van Zuid-Limburg de aandacht op goede brandweerzorg en verlies hierbij de onderlinge solidariteit niet uit het oog.
- Kijk naar toekomstige invloeden over een periode van vijf à tien jaar en wees innovatief op Zuid-Limburgse schaal.

**Dekking optimaliseren**
Met het bij dit beleidsplan behorende geactualiseerde Dekkingsplan Brandweer Zuid-Limburg 2024 t/m 2027 worden gebiedsgerichte opkomsttijden (GGO) geïntroduceerd in plaats van object gebonden opkomsttijden. Het betreft een landelijke uniforme systematiek met een geheel nieuw beoordelingskader voor de opkomsttijden van de brandweer. De gebieden en aandachtsobjecten waarbij de brandweer de normtijd overschrijdt worden op de zogenaamde aandachtspuntenlijst geplaatst. Hiervan wordt bekeken welke aanvullende maatregelen mogelijk zijn om de brandweerzorg te verbeteren. Dit zijn maatregelen die de dekking verbeteren en maatregelen, die niet zozeer de dekking verbeteren maar de risico’s beperken of het optreden van de brandweer vergemakkelijken. Hieronder worden deze nader uitgewerkt.

**Gebiedsgerichte opkomsttijden (GGO)**
Onze regio kent ruim 400 gebieden (op basis van CBS-indeling) die ingedeeld worden in 3 categorieën met een oplopende normtijd voor de opkomst van de eerste tankautospuit (TS) met 6 mensen. Binnen Zuid-Limburg zijn er twee scenario's (modellen te noemen) die beide voorkomen. Enerzijds model TS 6, waarbij er 6 mensen op de eerste TS zitten. Anderzijds model TS Flex, waarbij er minder dan 6 mensen op de eerste TS zitten. De 2e TS bepaalt in dit laatste model de opkomsttijd. Deze 2 modellen komen zowel bij de vrijwilligers voor (door incompleetheid) als bij de vier beroepskazernes met een redvoertuig (RV), waar TS 4 + RV 2 wordt uitgerukt.

Daarnaast zijn er ruim 29.000 aandachtsobjecten met een normtijd van 10 minuten (de zwaarste categorie). Aandachtsobjecten zijn gebouwen voor slapende niet-zelfredzame personen (celfuncties, woonfuncties met 24-uurszorg en gezondheidzorgfuncties met bedgebied), portiekwoningen en woongebouwen hoger dan 20 meter. Bij deze objecten heeft de brandweer een cruciale rol bij de redding en/of ontvluchting van mensen uit het gebouw. De gebieden en aandachtsobjecten waarbij de brandweer de normtijd overschrijdt worden op de zogenaamde aandachtspuntenlijst geplaatst. Hiervoor wordt bekeken welke aanvullende maatregelen mogelijk zijn om de brandweerzorg te verbeteren.

**Aanvullende maatregelen**
De bezetting en de locatie van een kazerne zijn factoren die de opkomsttijd mede bepalen. Het verhogen van de bezetting van het uitrukpersoneel op de beroepskazernes (van 4+2 naar 6+2) en de locatiekeuze van de kazernes zijn o.a. sturingsmogelijkheden die de dekking kunnen verbeteren. Hierbij valt op dat een verhoging van de bezetting van het uitrukpersoneel op de kazerne relatief veel invloed heeft op het verbeteren van de dekking. Het aantal aandachtsobjecten met overschrijding van de normtijd reduceert dan van ruim 17.000 tot plus minus 4.000 in het model TS-Flex. Ook de locatie van een kazerne kan verlichting bieden. Het creëren van een 2e vluchtweg of het saneren van buurten met veel portiekflats kunnen ook zorgen voor een verbetering van de dekking. Hier hebben we echter maar zeer beperkt directe invloed op.

Daarnaast zijn er maatregelen mogelijk die de risico's beperken of de inzet van de brandweer vergemakkelijken**.** Hierbij moet gedacht worden aan preventieve maatregelen zoals: ontruimingsoefeningen, voorlichting na brand, vluchtwegen vrij van obstakels, bevorderen zelfredzaamheid. En preparatieve maatregelen zoals: beschikbaarheid van bluswater, goede bereikbaarheid voor brandweervoertuigen, niet verlagen maximum snelheden, locatiekennis brandweerpersoneel. Al deze maatregelen kunnen risico's beperken, maar dragen niet bij aan het wegnemen van aandachtsgebieden of objecten. Wel kunnen deze maatregelen mede de motivatie voor de acceptatie van het restrisico vormen.

Het is goed om te beseffen dat het dekkingsplan een berekende uitkomst is van de nieuwe systematiek GGO. De weergave van de dekking in de nieuwe systematiek is niet te vergelijken met die van de oude systematiek. Het niveau van de daadwerkelijke brandweerzorg op straat is hiermee niet veranderd.
Binnen de leidende bestuurlijke uitgangspunten en het inhoudelijke bestuurlijke gesprek hierover is geconcludeerd dat het voor de komende beleidsperiode niet verantwoord is om een forse investering (circa € 2,3 miljoen) te doen om de dekking te verbeteren door het opplussen van de bezetting van 4+2 naar 6+2 op de 4 beroepskazernes met een redvoertuig (RV). Verantwoorde brandweerzorg gaat over meer dan alleen de opkomsttijden. Het gaat ook over o.a. het veilig ter plaatse komen, vakbekwaam en doortastend optreden. De uitvoering van het nieuwe dekkingsplan zal conform onze taak goed gemonitord en geanalyseerd worden. Indien noodzakelijk zullen verbetervoorstellen worden aangeboden.

Ook nieuwe kazernelocaties dienen regionaal de beste dekking te geven. De geplande nieuwbouw van kazernes in Heerlen en Kerkrade biedt mogelijkheden om die dekking te optimaliseren. In de komende beleidsplanperiode wordt dit verder uitgewerkt.

De brandweer zal het gesprek aangaan met iedere gemeente op basis van het brandweerrisicoprofiel en het dekkingsplan. Onderdeel van deze gesprekken zijn de mogelijke aanvullende maatregelen voor de gebieden en de aandachtsobjecten uit de aandachtspuntenlijst die de risico's bij gebouwbranden beperken of de inzet van de brandweer bij een gebouwbrand vergemakkelijken. De uitkomst hiervan geeft inzicht in welke restrisico's aanvaardbaar zijn. Over de restrisico's dient duidelijk gecommuniceerd te worden richting de samenleving.

**Van Uitruk op Maat tot 'bouwsteen verplichtend karakter'**
IB richt zich in de periode 2024 t/m 2027 op de invoering van Uitruk op Maat, maatregelen voor het behoud van vrijwilligheid, de Nationale Openbare Orde en Veiligheidsarchitectuur (NOOVA), de landelijke visie incidentbestrijding gevaarlijke stoffen en de landelijke standaardisatie van de meldkamer. Als er duidelijkheid komt over welke juridische kaders gelden en of er landelijk politieke bereidheid is om de Arbeidstijdenwet en financiële kaders aan te passen zal de 'bouwsteen verplichtend karakter' worden geïmplementeerd in deze periode.

**Innovatie op Zuid-Limburgse schaal**
Vooruitkijkend naar toekomstige invloeden zetten wij ook serieus in op innovatie en vernieuwing. Zo zijn we gestart met een onderzoek naar de doorontwikkeling van het droneteam binnen onze veiligheidsregio. Daarnaast onderzoeken we of en in welke mate blusrobots ingezet kunnen gaan worden ter ondersteuning van het operationele optreden in o.a. ondergrondse bouwwerken zoals tunnels en parkeergarages. Verder is de verkenning voorzien van de mogelijkheden tot automatisch plotten, het monitoren van paraatheid en het dynamisch alarmeren van eenheden. Er wordt om ons heen gesproken en gewerkt aan autonoom openbaar vervoer. Wij onderzoeken onder meer welke invloed dat heeft op onze taken.

**Behoud van vrijwilligheid**
Het werven en behouden van brandweervrijwilligers is een belangrijk thema. Gezien alle ontwikkelingen, binnen zowel incidentbestrijding als op de arbeidsmarkt, dient de invloed hiervan op het onderwerp behoud van de vrijwilligheid in de komende beleidsperiode nader verkend te worden. Hierbij zal nadrukkelijk het reeds uitgevoerde onderzoek "Vrijwilligheid bij de brandweer in Nederland" (Brandweeracademie, 2019) en het eventuele landelijke vervolgonderzoek worden geraadpleegd. Doelstelling is om voor VRZL een gezond vrijwilligersmanagement te bewerkstelligen.

**Inrichting risicobeheersing**
Ook voor risicobeheersing hebben we met het algemeen bestuur de ontwikkelingen besproken en een toekomstvisie vastgesteld. Een belangrijk aandachtspunt is dat de burgemeesters zich verantwoordelijk voelen voor de brandveiligheid binnen de gemeente. Ze onderkennen het belang van risicobeheersing in de veiligheidsketen en beseffen dat die 'rond' gemaakt moet worden. Alle gemeenten binnen VRZL hebben een gezamenlijke verantwoordelijkheid op risicobeheersingsgebied, waarbij de brandweer dé adviseur fysieke veiligheid voor de gemeenten is. Het brandweerrisicoprofiel is de basis voor het gesprek met de brandweer om risicogericht keuzes te maken over de producten die de brandweer aan de gemeente levert. De gemeenten maken de gevolgen van deze keuzes inzichtelijk voor de gemeenteraden. Deze keuzes worden vastgelegd in het integraal veiligheidsplan. De actuele, niet-wettelijke brandweertaken staan hierbij niet ter discussie. De gemeenten betrekken VRZL bij het opstellen van het omgevingsplan. Een en ander is nader uitgewerkt in de visie op inrichting risicobeheersing 2024-2027.

**Ambities team risicobeheersing**
Het team Risicobeheersing heeft de ambitie om te zorgen voor minder incidenten, minder slachtoffers en minder materiële schade. Het omvat de taakvelden Brandveiligheid, Omgevingsveiligheid (ruimtelijke en industriële veiligheid) en Brandveilig Leven. De taakvelden richten zich op de thema's veilige leefomgeving, bewustwording, zelfredzaamheid en risicocommunicatie en veilig optreden.

Wat zijn nu de voorgenomen stappen binnen de beleidsplanperiode 2024 t/m 2027?

- Een omslag van regelgericht naar risicogericht werken, en van toetsen aan wettelijke regels naar (brand)veiligheidsadvies.
- Proactief inspelen op trends en ontwikkelingen.
- Met de beschikbare capaciteit een zo hoog mogelijke veiligheidswinst behalen aandacht te besteden aan de belangrijkste risico's, waarbij het brandweerrisicoprofiel het fundament vormt.
- Verbinding maken tussen het risicoprofiel en lokaal veiligheidsbeleid, waarbij de output van de gesprekken aan de hand van het brandweerrisicoprofiel de input vormt voor de speerpunten in het gemeentelijk integraal veiligheidsplan en de daaraan verbonden jaarlijkse uitvoeringsprogramma's. Dit ten aanzien van het thema fysieke veiligheid.
- Adequate verankering van fysieke veiligheid in het instrumentarium van de Omgevingswet.
- Het 'Omgevingswetproof' maken van de organisatie en het leveren van meer integraal advies.
- Een integrale afweging bewerkstelligen door het bevoegd gezag, waarbij restrisico's bewust worden geaccepteerd. En waarbij actief en transparant wordt gecommuniceerd over deze risico's, zodat burgers daarmee bekend zijn en op basis daarvan weten hoe te handelen.

**Randvoorwaarden**
Wat zijn de randvoorwaarden om invulling te kunnen geven aan deze ambities?

- Gedeeld eigenaarschap waarbij alle gemeenten van VRZL het belang van risicobeheersing erkennen, zich verantwoordelijk voelen voor de brandveiligheid binnen de gemeente en dientengevolge ook mee uitvoering geven aan risicobeheersing.
- Omarming risicogericht werken door het bevoegd gezag en bereidheid tot het leggen van verbinding tussen het risicoprofiel, het lokaal veiligheidsbeleid (IVP) en de jaarlijkse uitvoeringsprogramma's.
- Het 'rond maken' van de veiligheidsketen, middels het zijn van dé adviseur fysieke veiligheid voor zowel de wettelijke en niet wettelijke taken.
- Vroegtijdige betrokkenheid van VRZL bij de totstandkoming van de omgevingsvisie en het omgevingsplan en bij ontwikkelingen binnen Zuid-Limburg.
- Doorontwikkeling van de vakbekwaamheid van medewerkers.
- Flexibiliteit in beleid en uitvoering
- Een sterk netwerk, proactief zijn en de verbinding met onze omgeving actief onderhouden.

**Afronding huisvestingsdialoog**
Vanuit de bestuursopdracht staat als laatste dialoogonderwerp de opdracht tot uitwerking van toekomstige huisvestingsscenario's op de agenda. De uitgangspunten hierbij om de dialoog aan te gaan zijn het regionale perspectief en de onderlinge regionale solidariteit, zoals die ook in de voorgaande dialoogsessies aan bod zijn gekomen. De eigendomskwestie wordt nadrukkelijk meegenomen: op dit moment is een deel van de 27 VRZL-locaties (gedeeltelijk) eigendom van VRZL, een ander deel wordt gehuurd van gemeenten. Deze dialoog krijgt in 2023/2024 verder vorm. In de daaropvolgende jaren volgt de invoering van de bestuurlijke keuze. Omdat de verschillende scenario's nog onvoldoende zijn uitgewerkt, kan nog geen denkrichting worden gegeven. Wel is helder dat bijvoorbeeld het in eigendom krijgen van álle locaties leidt tot een verschuiving van budgetten (rente, afschrijvingen, onderhoud etc.) van de gemeenten naar VRZL. Er is afgesproken dat de ingezette financiële beleidslijn binnen de huidige kaders niet geldt voor het huisvestingsdossier. Daarover volgen bij besluitvorming en afhankelijk van het bestuurlijk vastgestelde scenario nadere afspraken.

**Betrokkenheid gemeenteraden**
Sinds de vaststelling van de bestuursopdracht zijn gemeenteraden geïnformeerd over de bestuurlijke dialoog brandweerzorg. Zo zijn de twee informatieve webinars die eerder voor burgemeesters zijn gehouden door middel van een raadsinformatiebrief ook aangeboden aan alle raadsleden. In deze brief is op hoofdlijnen ook de inhoud van de bestuursopdracht beschreven. Daarnaast zijn er in 2022 in aanloop naar het nieuwe meerjarenbeleidsplan drie fysieke raadsinformatiesessies georganiseerd over de brandweerzorg van morgen. Verder is een regionale klankbordgroep van betrokken raadsleden opgericht om ons beleid en de uitvoering daarvan te toetsen en te begeleiden.

## 5.2 Ambities overige brandweerzorgteams

De kaders voor incidentbestrijding en risicobeheersing zijn vastgelegd in de bestuurlijke dialoog. Deze kaders hebben ook invloed op de overige teams binnen de organisatie en de brandweerzorg in het bijzonder.

**Centrum voor vakmanschap**
Het is van belang dat het opleidingen- en oefencentrum van VRZL – ons centrum voor vakmanschap – gehuisvest blijft in Zuid-Limburg. De noodzaak van lokaal opleiden is cruciaal voor het bestuurlijke uitgangspunt ’behoud van vrijwilligheid’. Een lokaal opleidingscentrum houdt de opleidingsdrempel laag en beperkt de tijdsinvestering van de vrijwilligers en beroepsmedewerkers als het gaat om opleiden, oefenen en trainen. Het doel van vakbekwaamheid is opleiden en trainen, maar niet alleen volgens de landelijke maatlat. Vakbekwaamheid levert brandweermensen af met inhoud, en meer specifiek die beginnende beroepsprofessional die we allemaal naast ons op de wagen willen zien. Professionals op wie we kunnen en durven te bouwen en die we ons leven toevertrouwen in een crisissituatie. Dat gaat verder dan opleiden op basis van de minimale wettelijke landelijke eisen en het bijbehorende examen. Het team Vakbekwaamheid bestaat in de kern uit vaste medewerkers en het wordt vanwege zijn opleidings- en bijscholingstaken dagelijks bijgestaan door een flexibele schil van interne collega’s die lessen verzorgen. Soms is ook sprake van externe docenten en instructeurs.

Met het oog op deze doelstelling en al dan niet te voorspellen ontwikkelingen richt vakbekwaamheid zich in de periode 2024 t/m 2027 op drie thema’s:

1. Behoud van het opleidingscentrum in Zuid-Limburg.
2. Modernisering van de opleidings- en organisatiestructuur.
3. Creatie en instandhouding van in- en externe verbinding.

Als er duidelijkheid is over de hervormingen van de brandweeropleidingen, hebben die vanzelfsprekend ook onze aandacht in de komende beleidsplanperiode.

**Meldkamer Brandweer Limburg**
De medewerkers van de Meldkamer Brandweer Limburg (MKB) spelen een cruciale rol bij het juist en snel alarmeren van de brandweereenheden en een juiste integrale beeldvorming bij grootschalige incidenten of rampen.

De MKB is een onderdeel van de gezamenlijke meldkamer Limburg waarin politie, ambulancedienst en brandweer op provinciaal niveau samenwerken. Het doel van de MKB is het verzorgen van meldingen en alarmeringen voor operationele (brandweer)functionarissen voor VRZL en de veiligheidsregio Limburg-Noord. Calamiteitencoördinatoren maken ook deel uit van de meldkamer. Ze verzorgen in de warme fase de eenhoofdige leiding op de meldkamer.

Op basis van deze doelstellingen en voorzienbare ontwikkelingen richt de MKB zich in de periode 2024 t/m 2027 op drie thema's:

1. De veranderende rol van de meldkamer qua informatievoorziening voor (brandweer)eenheden en functionarissen.
2. De ontwikkeling van de meldkamer naar een bewaker die dag en nacht informatie duidt, waardoor crisisrespons sneller en effectiever start of zelfs voorkomen kan worden door extra snel op te treden.
3. De standaardisatie van werkwijzen, gezamenlijke (standaarden voor) informatiesystemen en beheersbare en veilige ICT.

Een goede kwantitatieve bezettingsgraad van vakbekwame medewerkers is een randvoorwaarde om deze thema's vorm te geven.

**Kaderstelling**
Binnen het programma Brandweerzorg is een kaderstellend en ondersteunend team actief. Kaderstellend betekent dat het team binnen diverse thema's coördineert, faciliteert en de (brandweer)organisatie continu verbetert. De doelstelling van kaderstelling is dat repressieve medewerkers elk moment van het jaar en op elk tijdstip veilig en efficiënt kunnen werken. De kracht van kaderstelling bestaat hierin dat het team in staat is om langetermijndoelstellingen te benoemen en die te blijven verbinden met onvoorzienbare ontwikkelingen.
Tegelijkertijd is daarbij sprake van een doorkijk naar de effecten voor incidentbestrijding, de meldkamer en overige VRZL-afdelingen. De werkzaamheden van dit team bestaan in hoofdlijnen uit drie aandachtsgebieden:

1. Beleidsmatige ontwikkeling en ondersteuning.
   Hier gaat het over de doorvertaling van wet- en regelgeving en richtlijnen vanuit Brandweer Nederland naar de werkzaamheden binnen brandweerzorg. Denk aan arboveiligheid, de opstelling van het dekkingsplan en de periodieke rapportage over de realisatie van de dekking op bestuurlijk en bedrijfsvoeringsniveau.
2. Projectmatige ontwikkeling en ondersteuning.
   Hier gaat het over de bijdrage aan projecten in de rol van projectleider, begeleider of deelnemer.
3. Operationele voorbereiding en ondersteuning.
   Dit zijn werkzaamheden binnen of voor de crisisteams. Ook vallen hier werkzaamheden onder waarmee of waardoor brandweerzorg onder andere het juiste materieel, de juiste kennis of de juiste informatie beschikt ten tijde van een incident, ramp of crisis.

**Vijf thema's rond kaderstelling**
Kaderstelling richt zich in de beleidsplanperiode 2024 t/m 2027 op vijf thema's:

1. Invoering van de lerende organisatie.
2. Risicogericht werken op basis van data.
3. Creatie en instandhouding van in- en externe verbinding.
4. Verankering van robuuste en duurzame brandweerzorg.
5. Uitvoering van voorzienbare en onvoorziene projecten.

De verankering van kennismanagement binnen het team en projectmatig werken binnen de volledige brandweerzorg zijn randvoorwaarden om deze thema's vorm te geven.

# 6 AMBITIES BEDRIJFSVOERING

VRZL heeft de afgelopen tien jaar grote ontwikkelingen doorgemaakt op het gebied van organisatievorm en de omvang van het takenpakket. De beheersing daarvan en daarmee van het behoud van de samenhang op organisatieniveau vraagt om voortdurende aandacht. Dat is geen ongewone opgave. Net als alle overheidsorganisaties in Nederland richten ook wij ons de komende periode op bedrijfsvoeringsprocessen zoals kostenbeheersing, informatiemanagement, informatieveiligheid, relatiemanagement en innovatiekracht. Hieronder belichten we een aantal specifieke thema's.

**Bedrijfsvoering algemeen**
Tot 1 juli 2022 waren de verschillende teams die nu samen bedrijfsvoering vormen losse onderdelen die eigen verantwoordelijkheden hadden. Die eigen verantwoordelijkheden zijn gebleven, maar de medewerkers en teamleiders hebben samengewerkt aan een bedrijfsvoeringsfilosofie. Hoe willen we de dienstverlening met en naar de andere programma's efficiënter vormgeven? In samenspraak met brandweerzorg en C&R hebben we een filosofie opgesteld die we de komende jaren invoeren.

Het is gebleken dat medewerkers binnen bedrijfsvoering werken met systemen die elkaar niet of nauwelijks 'begrijpen'. Sommige systemen zijn ook verouderd en leveranciers ondersteunen ze steeds minder. Tijd dus om ook binnen dit programma met de tijd mee te gaan en te komen tot één bedrijfsvoeringsondersteunend systeem. Naar verwachting vindt de aanbesteding hiervan plaats in 2023 en de invoering in 2024, zodat de werkzaamheden van bedrijfsvoering efficiënter plaatsvinden. Ook is straks meer eenvoudige stuurinformatie beschikbaar waardoor de algehele controle toeneemt.

**Team Personeel en Organisatie (P&O)**
Team P&O staat de komende periode een aantal stevige uitdagingen te wachten. Het voorziene tweede loopbaanbeleid voor brandweermedewerkers die tegen de twintig jaar restrictie aanlopen, vraagt aandacht en capaciteit. In 2026 moeten de eerste medewerkers die vanaf 2006 bij incidentbestrijding in dienst zijn getreden een tweede loopbaan oppakken.

**Vitaal en veerkrachtig P&O-beleid**
We willen een professionele, vitale en wendbare organisatie zijn. Aandacht voor onze medewerkers is alleen daarom al belangrijk. Krapte is een serieus probleem op de arbeidsmarkt, waarbij in onze regio de potentiële beroepsbevolking al jaren structureel harder daalt en ouder is dan in de rest van Nederland. Daarnaast neemt de omloopsnelheid van kennis alsmaar toe en zijn jongeren veel meer op zoek naar zingeving. Ze willen bij een organisatie werken die waarde creëert. De komende beleidsperiode zal verdiepend worden ingezet op het onderwerp recruitment en employer branding.

We bieden een inspirerende en veilige werkomgeving. Het is onze missie om bij te dragen aan het huidige en toekomstige (werk)geluk van medewerkers om zo ook een gewilde werkgever te blijven. Dit betekent dat medewerkers:

- Kunnen rekenen op een omgeving waarin vertrouwen, respect, samenwerking en transparantie de uitgangspunten zijn.
- Erop kunnen vertrouwen dat wij hen richting, ruimte en ruggensteun geven om werk te doen dat aansluit op de eigen talenten, competenties en interesses.
- Aangemoedigd worden in het ontdekken van talenten en het (verder) ontwikkelen van competenties.

We verwachten van de medewerker dat deze gebruik maakt van de geboden mogelijkheden om zo te komen tot persoonlijk leiderschap en een optimale inzetbaarheid. Dit betekent dat de organisatie:

- Kan rekenen op medewerkers die zelf het initiatief nemen en gebruik maken van de geboden mogelijkheden.
- Erop kan vertrouwen dat medewerkers respectvol met elkaar omgaan en fouten zien als kans om van te leren. En waar door eenieder fouten gemaakt mogen worden.

- Door de wendbaarheid en deskundigheid van medewerkers voorbereid is op toekomstige onderwerpen.

Dit alles zorgt ervoor dat alle belanghebbenden in ons verzorgingsgebied erop kunnen vertrouwen dat we onze maatschappelijke rol in alle opzichten, nu en in de toekomst optimaal invullen.

**Strategische personeelsplanning**
Ons vitaal en veerkrachtig P&O beleid willen we continueren en aanscherpen. We gaan onder meer aan de slag met strategische personeelsplanning om zo te werken aan onze toekomstbestendigheid. Hoe verbinden wij de ambities van de organisatie met de uitdagingen die op ons afkomen? We nemen de externe en interne ontwikkelingen, strategie en ambitie van VRZL als basis en kijken of het huidige personeelsbestand daarbij passend is. We gaan aan de slag met HR-speerpunten en oplossingen. Strategische personeelsplanning heeft onder meer een relatie met werving, selectie, opleiding en talentmanagement.

**Piketorganisatie**
Veel van onze medewerkers vervullen gedeeltelijk een operationele piketrol. Daarbij is een piketorganisatie een onzichtbare constructie die bestaat uit hulpverleners van verschillende disciplines. In een kantoorfunctie bijvoorbeeld dragen ze een pager. Wanneer de pager een signaal geeft, ruilen ze hun kantoorfunctie in voor een rol in de piketorganisatie om gezamenlijk een incident te bestrijden. Ook ’s avonds, ’s nachts en in de weekenden staan deze collega’s paraat. Door alle in- en externe ontwikkelingen staat er steeds meer spanning op de kwaliteit en continuïteit van de piketorganisatie. De komende beleidsplanperiode onderzoeken we hoe we deze nog beter kunnen inrichten.

**VRZL als lerende organisatie**
VRZL is een lerende organisatie. Het team P&O heeft op basis van uitgesproken ambities in de programma’s op dit onderdeel een online academie in de organisatie geborgd. Deze academie ondersteunt het leervermogen over de gehele breedte van de organisatie.

**Team ICT, Automatisering en Facilitaire zaken (IA&F)**
Team IA&F faciliteert de organisatie in de breedste zin van het woord. ICT en Automatisering zijn belangrijke randvoorwaarden om onze doelstellingen te realiseren. In 2023 treffen we voorbereidingen om te komen tot één ICT-omgeving voor VRZL. Door keuzes in het verleden is er nu sprake van twee omgevingen (BRWZL en VRZL) die beide op een andere plek worden geservicet. Dit maakt het lastig voor de organisatie om bijvoorbeeld documenten te delen, elkaars agenda’s in te zien en binnen één applicatielandschap met elkaar samen te werken. In de komende beleidsplanperiode voeren we vernieuwingen in.

Zonder onze overige ambities tekort te willen doen, zijn er twee onderwerpen die de komende jaren extra aandacht verdienen.

**Huisvesting**
Huisvesting bestaat binnen de context van dit meerjarenbeleidsplan uit twee delen. Allereerst is er de verantwoordelijkheid voor de huisvesting van de organisatie. 26 kazernes, het Centrum voor Vakmanschap in Margraten en het Meld- en Coördinatiecentrum in Maastricht zorgen voor voldoende dynamiek in de huisvestingswerkzaamheden. De uitkomst van de bestuurlijke dialoog rondom huisvesting brengt straks veranderingen teweeg. Volgens de huidige inzichten zijn de brandweerkazernes in Gulpen-Wittem, Heerlen, Kerkrade en Valkenburg aan de Geul in beeld voor (mogelijke) vervanging. Het tweede huisvestingsdeel bestaat uit de huisvesting van de bedrijfsvoering zelf. Die is nu verdeeld over vier locaties. In de komende beleidsplanperiode onderzoeken we of en hoe we onze ambitie kunnen verwezenlijken om tot één locatie te komen.

**Informatieveiligheid**
Door het toenemende aantal digitale aanvallen en datalekken vragen ook veiligheidsregio's zich af hoe het is gesteld met hun eigen veiligheid en die van hun stakeholders. Gebrek aan overzicht binnen de afzonderlijke regio's maar ook landelijk heeft ertoe geleid dat de afzonderlijke veiligheidsregio's samen de informatiebeveiliging hebben verhoogd. Het referentiekader is de Baseline Informatiebeveiliging Overheid (BIO). Dit is ook het basisnormenkader voor informatiebeveiliging binnen alle overheidslagen. De BIO heeft vijf niveaus, waarbij één het laagste en vijf het hoogste niveau is. Alle 25 veiligheidsregio's hebben in 2021 ingestemd met een inspanningsverplichting om niveau vier te bereiken voor 1 januari 2023. Redelijk snel werd al duidelijk dat dit voornemen niet realistisch was. Ook VRZL voldoet op dit moment niet aan BIO-niveau vier. Uit een analyse blijkt dat er nog veel werk aan de winkel is. Omdat BIO-niveau vier vraagt om een goed ingericht meetbaar stelsel, waarbij de gehele PCDA- of Plan-, Do-, Check-, Act-cyclus is doorlopen voor alle organisatieprocessen waarop de BIO-maatregelen zijn getoetst. Binnen VRZL zijn de bedrijfsprocessen pas gedeeltelijk uitgeschreven en actueel. De directie wil de aandacht eerst richten op de kritische processen. Zo kunnen we in de kortste tijd de grootste resultaten behalen om onze informatiebeveiliging te verbeteren.

Wat zijn onze ambities op het gebied van informatieveiligheid?

- Voortdurend risicoanalyses uitvoeren die leidend zijn voor besluitvorming en prioritering.
- Vastelling van een plan van aanpak waarin staat vermeld welk informatiebeveiligingsniveau haalbaar is, binnen welk tijdbestek realisatie haalbaar is, met als voorlopig einddoel niveau 4. Meteen na vaststelling van het plan vindt de invoering daarvan plaats.
- Uitbreiding samenwerking tussen de verschillende veiligheidsregio's om de BIO nog effectiever te maken. Er zijn al samenwerkingsgroepen gevormd om projecten uit te voeren en te besparen op kosten en menskracht. We willen nadrukkelijk deel blijven uitmaken van deze (landelijke) samenwerkingsverbanden.

Wat van invloed kan zijn op deze ambities is als veiligheidsregio's mogelijk deel gaan uitmaken van de vitale infrastructuur. Verhoging van de ambities is dan nodig om aan nieuwe eisen te voldoen.

**Team Bestuurs- en Directieondersteuning (BDO)**
Team BDO ondersteunt in brede zin ons bestuur en de directie. Een mooi resultaat van de afgelopen jaren is de verbeterde planning-en-controlcyclus. Voor de komende jaren besteden we onze volle aandacht onder meer aan de wijzigingen van de gemeenschappelijke regeling voor 1 juli 2024 en de gevolgen van de Wet open overheid.

**Communicatie**
Op het gebied van corporate communicatie zorgt dit team onder andere voor publieksvriendelijke jaarverslagen, verbeterde en toegankelijkere beleidsstukken en bewaakt zij de uniformiteit van de communicatie. Team Communicatie publiceert op interne kanalen, zoals intranet of de informatieschermen in de kazernes. Maar ook op de externe platforms van Veiligheidsregio Zuid-Limburg en Brandweer Zuid-Limburg, zoals de websites en social mediakanalen. Eerder al is beschreven dat ook risico- en crisiscommunicatie speerpunten zijn. Veiligheidsregio Zuid-Limburg participeert onder meer in twee projecten waarbij alles draait om de veiligheid en zelfredzaamheid van de mensen die wonen, werken of recreëren in de omgeving van chemisch industrieterrein Chemelot. In de communicatiecampagne 'Samen veilig rondom Chemelot' wordt de inhoud van onze communicatie afgestemd op de veiligheidsbeleving en informatiebehoeften van verschillende groepen inwoners. Het Europese onderzoeksproject LINKS is gericht op specifieke doelgroepen (zorginstellingen, scholen en ondernemers) en onderzoekt hoe sociale netwerken kunnen helpen bij risicocommunicatie.

**Onderzoek oprichting Risk Factory**
De komende beleidsplanperiode voert VRZL een haalbaarheidsonderzoek uit voor een zogenoemde Risk Factory in onze regio. In een Risk Factory maken we kinderen van groep 8 en kwetsbare senioren uit de hele regio bewust van risico's. In nagebootste praktijksituaties ervaren ze (on)veiligheid en leren ze hoe daarnaar te handelen. Dat doen we met interactieve veiligheidsscenario's over bijvoorbeeld brandgevaar, de risico's van internetgebruik en het belang van verkeersveiligheid.

**Team Financiën en Inkoop (F&I)**
Het team F&I gaat zich de komende beleidsperiode verder doorontwikkelen van financial control naar business control. Hierdoor zullen we vanuit de bedrijfsvoering in staat zijn nog beter ondersteuning te bieden aan de programma's C&R en brandweerzorg. In combinatie met een nieuw bedrijfsvoeringspakket zal in de komende beleidsperiode de nadruk komen te liggen op de doorontwikkeling van dashboards om de organisatie te voorzien van realtime stuurinformatie.

Hiervoor wordt een aanbestedingsprocedure opgestart. Het nieuwe bedrijfsvoeringspakket is een integraal ERP pakket ter vervanging van het huidige financieel en HRM pakket. Daarnaast gaan we met dit nieuwe ERP systeem over tot de implementatie van het Purchase-to-Pay systeem welke voorziet in een bestelsysteem, contract-managementsysteem en de digitale afhandeling van het gehele inkoopproces. In de komende beleidsperiode zullen ook de P&O processen worden ingeregeld in het nieuwe ERP systeem. Het nieuwe ERP systeem is toepasbaar voor de gehele bedrijfsvoering en zal leiden tot efficiëntere processen en tot lagere kosten.

Vanaf boekjaar 2023 is het bestuur verplicht een financiële rechtmatigheidsverantwoording op te nemen in de jaarrekening. De inrichting van de interne controle om dit mogelijk te maken zal de komende beleidsperiode ook verder worden vormgegeven en doorontwikkeld.

In de complexe financiële omgeving van VRZL met tal van teams, kazernes en programma's is dat een echte uitdaging.

# 7 BIJLAGEN

| | |
|---|---|
| Bijlage 1 | Risicoprofiel (provinciaal) |
| Bijlage 2 | Brandweerrisicoprofiel |
| Bijlage 3 | Oefenbeleidsplan (MOTO) |
| Bijlage 4 | Dekkingsplan 2024 t/m 2027 inclusief materieelspreidingsplan 2023 |
| Bijlage 5 | Visie op inrichting risicobeheersing |
| Bijlage 6 | Samenvatting opbrengst Bestuurlijke dialoog Brandweerzorg 2023 |