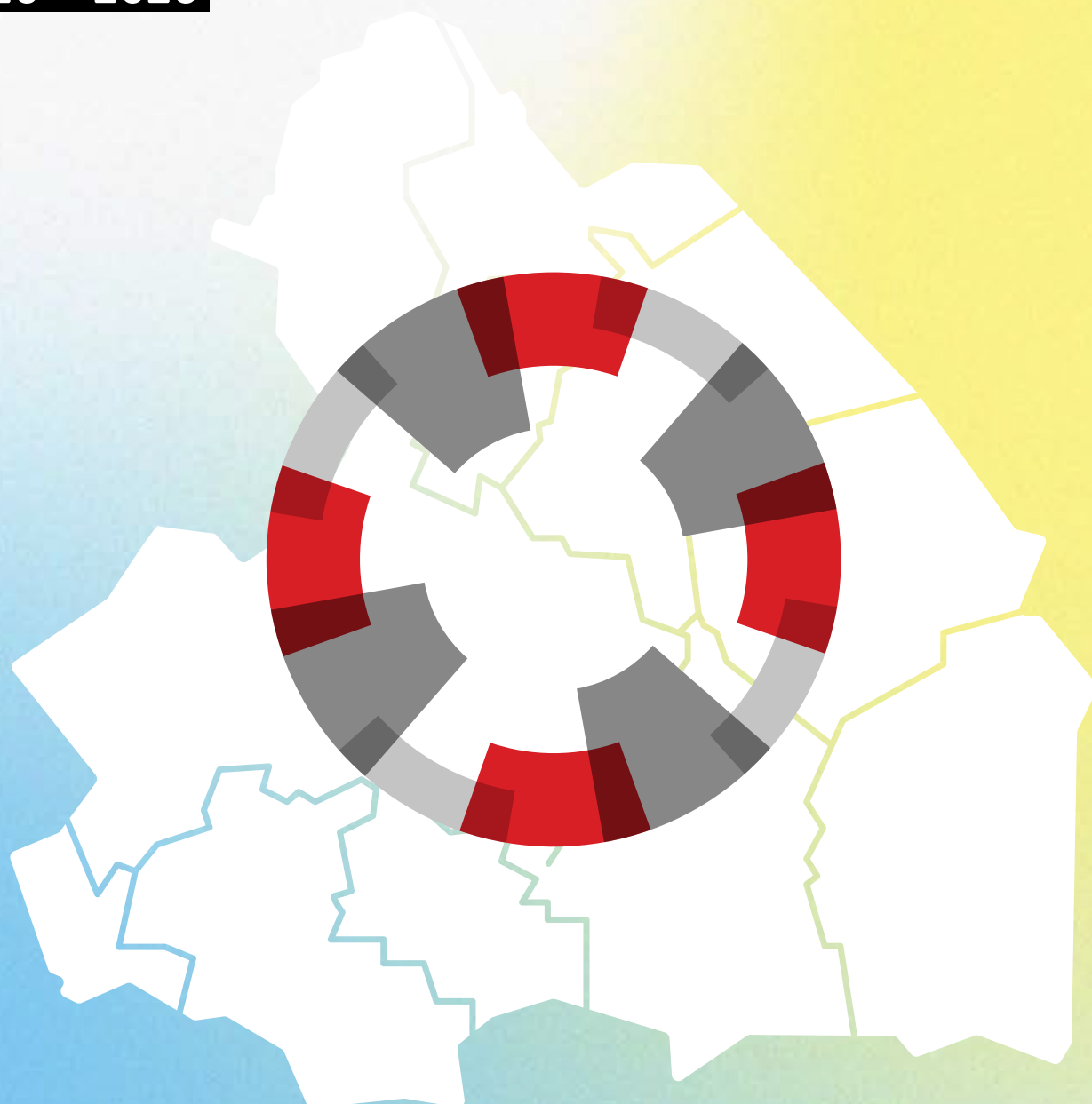


BELEIDSVISIE VRD

2020 – 2023



DEFINITIEF CONCEPT
28 NOVEMBER 2019
VEILIGHEIDSREGIO DRENTHE

SAMENVATTING

Voor u ligt de samenvatting van de beleidsvisie van Veiligheidsregio Drenthe (VRD) voor de periode 2020-2023. De komende beleidsperiode wordt een dynamische periode: maatschappelijke, klimatologische, ecologische en technologische ontwikkelingen spelen een belangrijke rol de komende vier jaar. Dat is op zich niets nieuws, maar de snelheid waarmee de wereld om ons heen momenteel verandert, is groot en heeft gevolgen voor de taken en werkzaamheden van de VRD.

De komende beleidsperiode wordt ingezet op de volgende speerpunten:

1. Voorbereiden op ongekende crises

Door de snel veranderende maatschappij vormt de ongekende crisis een grote uitdaging voor de toekomst. Voorkomen en beperken van maatschappelijke ontwrichting wordt daarin een steeds belangrijker thema. Recente voorbeelden van bekende en nieuwere typen crises waarbij (kans op) maatschappelijke ontwrichting aanwezig was, zijn de windturbines in de Drentse Monden (2017, 2018, 2019), de landelijke storing van het alarmnummer 112 (2019), langdurige droogte (2018), de grote natuurbrand bij Wateren (2018), het speeltuinincident in Assen (2019), het boerenprotest over de stikstofcrisis (2019), de ontdekking van een geïsoleerd levend gezin in Ruinerwold (2019) en het sluiten van een zorginstelling in Rolde (2019).

Om crises in hun omvang zo veel mogelijk te beperken, wordt het belang van multidimensionale crisisbeheersing in de komende jaren groter en daarmee ook het belang van nieuwe verbindingen vanuit een groter netwerk dan voorheen. De VRD zet de komende jaren in op het voorbereiden op ongekende crises vanuit multidimensionale crisisbeheersing en het belang van het uitbreiden en onderhouden van het crisisnetwerk.

2. Eén aanspreekpunt en opschaling op maat bij calamiteiten en crises

De komende jaren wordt onderzocht op welke wijze tijdens calamiteiten en crises de VRD als aanspreekpunt kan functioneren. De VRD fungeert, ongeacht de aard of omvang van een calamiteit of crisis, als initiator van multidisciplinaire hulpverlening. Daarbij wordt het principe van 'opschalen op maat' gehanteerd: niet elke crisis vraagt om crisisbeheersing vanuit bestaande structuren als GRIP

of PSH. Per crisis wordt bepaald wat er nodig is aan opschaling om de calamiteit of crisis zo goed mogelijk aan te pakken.

Bestuurders worden daarbij zoveel mogelijk ondersteund vanuit de VRD zonder afbreuk te doen aan en met respect voor de lokale bevoegdheden en verantwoordelijkheden. De VRD fungeert als hulpstructuur. De geleverde ondersteuning is zeer divers en duurt zolang als nodig is: van een strategisch adviseur om kort mee van gedachten te wisselen tot het coördineren van hulpverlening via GRIP en/of PSH, ondersteuning op zorg- en sociaalmaatschappelijke vraagstukken bij crises door de directeur publieke gezondheid (DPG) of het voorbereiden op dreigende maatschappelijke onrust.

3. Een toekomstbestendig systeem voor brandweezorg ontwikkelen

Er wordt gezocht naar een ander, toekomstbestendig systeem voor brandweezorg. Over een periode van 5-10 jaar worden op basis van vertrouwen en geleidelijkheid samen met brandweervrijwilligers, andere medewerkers van de VRD en inwoners, veranderingen doorgevoerd om te komen tot een ander systeem van brandweezorg. Deze aanpak moet voorkomen dat de kosten van de brandweer in de toekomst te hoog worden. De uitgangspunten die daarbij gehanteerd worden, zijn:

- Vrijwilligheid blijft de basis voor brandweezorg in Drenthe.

Er wordt grote waarde gehecht aan de brandweervrijwilligers en de inzet die zij leveren voor de veiligheid in hun eigen omgeving.

De brandweervrijwilligers, en de brandweerposten waaraan zij verbonden zijn, vormen de belangrijkste pijlers van de brandweezorg in Drenthe.

- Gelijke brandweezorg maakt plaats voor gelijkwaardige brandweezorg.
Brandweezorg moet passend zijn voor de omgeving waar deze zorg geleverd wordt. Dat betekent dat brandweezorg wordt afgestemd op de risico's die een gebied loopt. In verschillende delen van Drenthe kunnen taken van de brandweer daardoor van elkaar verschillen.
- Bestaande brandweezorgprincipes worden vervangen door nieuwe, waarbij gebruik gemaakt wordt van de vrijwillige energie in de samenleving en van nieuwe technieken.
Nieuwe technieken bieden mogelijkheden om slimmer gebruik te maken van de kracht van de samenleving en de bereidheid van inwoners om iets te betekenen voor de brandweer. De komende jaren wordt onderzocht hoe dit vormgegeven kan worden en wat dit betekent voor bestaande brandweezorgprincipes.
- Opkomsttijden van de eerste brandweerauto blijven binnen het huidige Drentse normenkader.
De opkomsttijden van het eerste brandweervoertuig blijven, zoals dat momenteel is afgesproken, in Drenthe, wat is vastgelegd in het dekkingsplan.
Door differentiatie van taken binnen de brandweer kunnen de opkomsttijden voor specifieke taken wel toenemen. De burger behoudt daarmee het recht op zo snel mogelijke hulp bij incidenten. Tegelijkertijd bieden langere opkomsttijden voor specifieke taken ruimte om brandweezorg zo efficiënt mogelijk te organiseren.

4. Organisatieontwikkeling: de VRD als flexibele en wendbare organisatie

In de afgelopen jaren heeft de VRD zich ontwikkeld tot een waardengedreven organisatie die het werk dat gedaan moet worden zoveel mogelijk combineert met

de individuele talenten van medewerkers. Daardoor wordt steeds minder in functies gedacht en vervullen medewerkers steeds vaker één of meerdere rollen, die in min of meerdere mate tijdelijk zijn (afhankelijk van het karakter van het werk).

In de komende beleidsperiode wordt verder vormgegeven aan de doorontwikkeling van de organisatie, zodat de organisatie van de VRD beter aansluit bij de werkwijze. Zo blijft de VRD in voldoende mate flexibel en wendbaar voor de toekomst en worden reorganisaties overbodig.

5. De VRD als efficiënte en kostenbewuste organisatie

Ook de komende beleidsperiode blijft de VRD onverminderd kritisch op haar uitgaven. Dit geldt ook voor de uitvoering van de GHOR-taken die worden uitgevoerd onder verantwoordelijkheid van de Directeur Publieke Gezondheid. Daarnaast wordt zo efficiënt mogelijk gewerkt en worden kosten bespaard waar mogelijk, zonder daarbij afbreuk te doen aan het vakmanschap en de kwaliteit van de diensten die de veiligheidsregio levert.

Andere aandachtsgebieden

Andere aandachtsgebieden waar de VRD de komende beleidsperiode aan werkt, zijn:

- De VRD als netwerkregisseur
- Voorbereiden op regionale risico's
- Zelfredzaamheid bevorderen en minder zelfredzamen beschermen
- De risicogerichte adviestaak van de brandweer
- Gevolgen van klimaatadaptatie en energietransitie inpassen
- Informatiegestuurd werken
- Voorbereiden op digitale verstoring en ontwrichting

INHOUD

Samenvatting	2
Inleiding	5
Leeswijzer	5
1. Drenthe: nu en in de toekomst	6
1.1 Kenmerken van Drenthe	6
1.2 Maatschappelijke ontwikkelingen	7
2. Veiligheidsregio Drenthe: nu en in de toekomst	9
2.1 Waar komt de VRD vandaan?	10
2.2 De koers van de VRD	11
2.3 Relevante ontwikkelingen	14
2.4 De toekomst: speerpunten en andere aandachtsgebieden	16
Bijlagen	25
Wettelijk verplichte onderdelen beleidsplan	25
Begrippenlijst	28

INLEIDING

Voor u ligt de beleidsvisie van Veiligheidsregio Drenthe (VRD) voor de periode 2020-2023. De komende beleidsperiode wordt een dynamische periode: maatschappelijke, klimatologische, ecologische en technologische ontwikkelingen spelen een belangrijke rol de komende vier jaar. Dat is op zich niets nieuws, maar de snelheid waarmee de wereld om ons heen momenteel verandert, is zo groot geworden dat voor allerhande maatschappelijke problemen sommige traditionele oplossingen aan de grenzen van hun kunnen zitten. Zo kan Veiligheidsregio Drenthe op een aantal gebieden niet langer volstaan met verbetering van bestaande modellen en werkwijzen, maar moet gezocht worden naar nieuwe oplossingen om alle wijzigingen in de samenleving en hun impact bij te kunnen benen. Dat vraagt voor de komende jaren niet alleen om **FLEXIBILITEIT** om tijdig en voldoende mee te bewegen, maar ook om **LEF** om het oude los te laten en op zoek te gaan naar nieuwe, andersoortige oplossingen.

Eén van de uitdagingen waar de toekomst ons voor stelt, is om nieuwe crisistypen aan te kunnen. Er zullen zich in de toekomst calamiteiten en crises voordoen die we ons nu nog niet kunnen voorstellen, maar die wel bestreden moeten worden. Voorbereiden op een crisis die we nu nog niet kennen, vraagt om wendbaarheid, flexibiliteit, improvisatievermogen en crisis-empathisch vermogen. Door de grote verwevenheid van informatie- en communicatietechnologie met ons dagelijks leven, zien we bovendien dat de bestrijding van (de effecten van) een crisis een andere insteek vraagt dan bij huidige crises vaak het geval is. Het voorkomen van en omgaan met maatschappelijke onrust wordt bij alle crisistypen een steeds belangrijker opgave.

De veiligheidsregio wil een flexibele en wendbare organisatie zijn die snel kan acteren op maatschappelijk ontwikkelingen, ook wanneer die ontwikkelingen onverwacht op ons afkomen. Alleen op die manier kan de veiligheidsregio haar taken voldoende blijven uitvoeren.

LEESWIJZER

Deze beleidsvisie begint met een algemeen deel. Dit algemene deel geeft een beeld van de provincie Drenthe en ontwikkelingen die in de nabije en verdere toekomst impact hebben op de Drentse samenleving. Vervolgens wordt in hoofdstuk 2 Veiligheidsregio Drenthe beschreven: Wie zijn we? Waar komen we vandaan en waar gaan we naartoe? En wat betekenen alle ontwikkelingen die op ons afkomen voor de taken van de VRD en de uitvoering van die taken? In de bijlagen wordt kort aangegeven op welke wijze de VRD voldoet aan de wettelijke eisen die aan een beleidsvisie (beleidsplan) gesteld worden vanuit de Wet op de veiligheidsregio's.

1. DRENTHE: NU EN IN DE TOEKOMST

Drenthe en Veiligheidsregio Drenthe: de grenzen van de provincie en veiligheidsregio vallen samen en daardoor is de VRD exclusief van en voor Drenthe en haar inwoners en bezoekers. In dit hoofdstuk wordt geschetst wat de belangrijkste kenmerken van Drenthe en haar inwoners zijn.

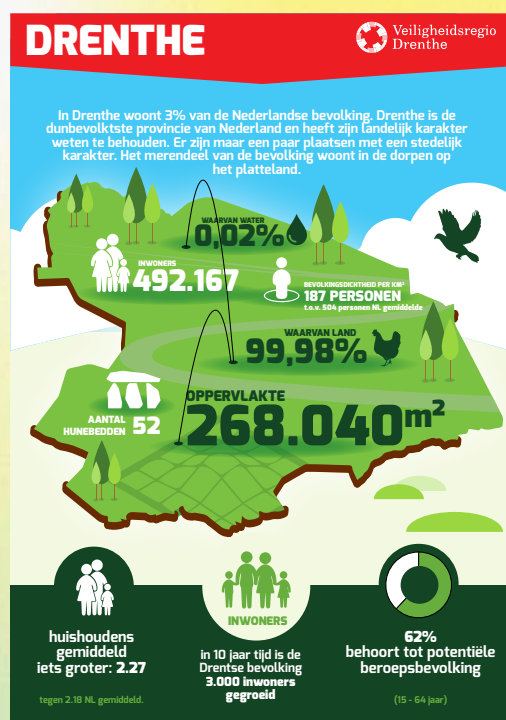
Vervolgens wordt op hoofdlijnen geschetst welke maatschappelijke ontwikkelingen we in de toekomst kunnen verwachten die impact hebben op Drenthe en haar inwoners, op het gebied van demografie, technologie, klimaat en ecologie.

1.1 KENMERKEN VAN DRENTHE

Op 1 januari 2018 telde de provincie Drenthe 492.167 inwoners. Drenthe is de dunst bevolkte provincie van Nederland. Zo'n 85% van de provincie bestaat uit agrarisch en natuurlijk gebied. Bestuurlijk is Drenthe ingedeeld in twaalf gemeenten.

Drenthe wordt gekarakteriseerd door de ruime aanwezigheid van landelijk gebied, waarbinnen landbouw en natuur een belangrijke plaats innemen. Zware industrie is in beperkte mate aanwezig in Drenthe: alleen in Emmen en Hoogeveen is sprake van een concentratie van industrie. Toerisme neemt een belangrijke plek in: qua bestedingen is Drenthe de vierde provincie in Nederland (na Gelderland, Limburg en Noord-Holland).

Inwoners van Drenthe zijn van oudsher gewend dat ze veel op elkaar aangewezen zijn. Drenthe bestond in vroeger tijden uit woeste gronden en de inwoners van kleine dorpsgemeenschappen hadden alleen elkaar om op te vertrouwen. Noaberschap wordt in Drenthe dan ook nog steeds als een groot goed beschouwd. De gemiddelde Drent blijkt bij incidenten over het algemeen zelfredzaam te zijn en kan zich ook bij incidenten goed zelf redden¹.



1. Noorderveld
2. Tysseveld
3. Assen
4. Aa en Haze
5. Borger-Obdam
6. Midden-Drenthe
7. Westerveld
8. Meppel
9. De Wolden
10. Hoogeveen
11. Coevorden
12. Emmen



¹ Oppakken en loslaten: bewust van zelfredzaamheid, Hulpverleningsdienst Drenthe, 2014

2. VEILIGHEIDSREGIO DRENTHE: NU EN IN DE TOEKOMST

In dit hoofdstuk wordt geschetst waar de VRD vandaan komt en waar we naartoe gaan: welke ontwikkelingen hebben de komende beleidsperiode invloed op de taken en werkzaamheden van de VRD?

Minstens zo belangrijk is dat de VRD niet alleen rekening moet houden met voorziene ontwikkelingen en crises, maar ook met onvoorziene ontwikkelingen en ongekende crises. Daarmee is één van de belangrijkste vragen voor de VRD wat er nodig is om een flexibele, wendbare en toekomstbestendige veiligheidsregio te blijven.

Dit hoofdstuk begint met een korte beschrijving van de herkomst van de VRD en de manier waarop de VRD georganiseerd is (§2.1). Vervolgens wordt in §2.2 ingegaan op de missielijnen en kernwaarden die richting geven aan de uitvoering van taken en werkzaamheden van de VRD.

In §2.3 worden nog enkele ontwikkelingen geschetst die – naast de eerdergenoemde maatschappelijke ontwikkelingen in hoofdstuk 1 – van invloed zijn op de komende beleidsperiode. Op welke thema's de komende beleidsperiode de focus van de VRD ligt, is te vinden in §2.4: speerpunten en andere aandachtsgebieden.



2020

2021

2022

2023



2.1 WAAR KOMT DE VRD VANDAAN?

Veiligheidsregio Drenthe is ontstaan in 2009 toen de Regionale Brandweer Drenthe overging in Veiligheidsregio Drenthe en de bijbehorende uitvoeringsorganisatie Hulpverleningsdienst Drenthe. De veiligheidsregio werd verantwoordelijk voor de taken van crisisbeheersing, de regionale brandweer en de GHOR. De lokale brandweerkorpsen en hun takenpakket bleven onder de verantwoordelijkheid van de afzonderlijke Drentse gemeenten vallen.

De DPG en de GHOR hebben een specifieke positie binnen Veiligheidsregio Drenthe: de GHOR en de functie van de Directeur Publieke Gezondheid (DPG) zijn conform de wet onderdeel van de veiligheidsregio. De beleids- en uitvoeringsverantwoordelijkheid voor de GHOR ligt daarmee bij het bestuur van de VRD. De functie van DPG kenmerkt zich door de verantwoordelijkheid voor zowel de GHOR- als de GGD-activiteiten. Voor de GHOR legt de DPG verantwoording af aan het bestuur van de VRD. Daarmee zijn GGD Drenthe en Veiligheidsregio Drenthe nauw met elkaar verbonden en wordt opgeschaalde acute en publieke zorg verbonden met veiligheid en openbaar bestuur, ook op het gebied van voorbereiding op crisisbeheersing.

In 2011 werd door het bestuur van Veiligheidsregio Drenthe besloten per 1 januari 2014 ook de gemeentelijke

brandweer te regionaliseren. Daardoor ontstond op 1 januari 2014 de veiligheidsregio zoals we die op dit moment kennen, met als uitvoeringsorganisatie Veiligheidsregio Drenthe.

De VRD heeft 3 kantoorlocaties en 36 brandweerposten verspreid door Drenthe, van waaruit de taken op het gebied van crisisbeheersing en brandweezorg worden uitgevoerd. In totaal werken ongeveer 1.000 mensen bij de VRD, waarvan zo'n 750 als vrijwilliger bij de brandweer. De VRD en GGD werken nauw samen op het gebied van bedrijfsvoering. De VRD heeft daarnaast ook het formele werkgeverschap voor de brandweercentralisten op de Meldkamer Noord-Nederland en de medewerkers van het Zorg- en Veiligheidshuis.

In juni 2019 vond de wettelijke visitatie van de VRD plaats. De uitkomsten⁴ van deze visitatie waren positief en bevestigden dat de huidige organisatie en werkwijze van de VRD leiden tot een goede samenwerking met partners, een flexibele organisatie met een hoge werknemerstevredenheid en goede invulling van de maatschappelijke opdracht. De aanbevelingen die door de visitatiecommissie zijn gedaan, worden zoveel mogelijk meegenomen als input voor deze beleidsvisie.

2.2 DE KOERS VAN DE VRD

Tijdens het opstellen van deze nieuwe beleidsvisie is gereflecteerd op de afgelopen beleidsperiode en vooruitgekeken naar wat op de VRD afkomt. Dit is nodig om te bepalen of de juiste koers nog gevaren wordt, of dat bijstelling van de huidige koers nodig is. Om als VRD de juiste dingen te blijven doen, moeten we blijven aansluiten bij de samenleving en de ontwikkelingen die zich in de samenleving afspelen.

Met de wetenschap dat de toekomst veel nieuwe – ook onbekende – ontwikkelingen gaat brengen, is de tijd dat anticiperen op ontwikkelingen voldoende is, definitief voorbij. Het enigszins bijstellen van de koers is daarom gerechtvaardigd, zodat de VRD samen met haar partners ook in de toekomst op de juiste manier blijft samenwerken aan een veilig Drenthe. De bestaande missie, missielijnen en kernwaarden zijn daarom opnieuw tegen het licht gehouden en op kleine onderdelen aangepast en aangevuld. Zij worden in de rest van deze paragraaf beschreven en toegelicht.

Missie en missielijnen

‘SAMEN-WERKEN AAN EEN VEILIG DRENTHE’

is waar de VRD continu naar streeft.

De VRD is dé organisatie die zich in Drenthe inzet voor een zo veilig mogelijke leefomgeving. Dat doen we vóór de Drentse samenleving, maar vooral ook mét de Drentse samenleving.

Via missielijnen geven we hier vorm aan:

1. *Wij treden op bij calamiteiten en crises.*
2. *Wij vergroten bewustwording over veiligheid.*

Om deze missielijnen goed uit te kunnen voeren, zijn daarnaast als missielijnen toegevoegd:

3. *Daarom zijn wij onderdeel van de samenleving.*
4. *Daarom zijn wij een flexibele en wendbare netwerkorganisatie.*

Wij treden op bij calamiteiten en crises

Een calamiteit of crisis in Drenthe dient zo goed mogelijk te worden bestreden, waarbij schade en onrust zoveel mogelijk worden voorkomen of beperkt. Veiligheidsregio Drenthe geeft structuur aan het multidisciplinair optreden van hulpverleningsdiensten, overheden en private partijen die een rol hebben in crisisbestrijding, ongeacht de aard van de crisis. Afhankelijk van het type crisis heeft Veiligheidsregio Drenthe een adviserende, faciliterende of coördinerende rol, of een combinatie daarvan. Monodisciplinair coördineert GHOR Drenthe de geneeskundige hulpverlening en levert Brandweer Drenthe de benodigde brandweezorg tijdens calamiteiten en crises.



Wij vergroten bewustwording over veiligheid

We creëren bewustwording bij inwoners, bedrijven en organisaties over het voorkomen van calamiteiten en we bieden handelingsperspectieven om zelfredzaamheid en samenredzaamheid te bevorderen. Een deel van de voorlichtingsactiviteiten doen we zelf en daarnaast maken we zo optimaal mogelijk gebruik van de kennis en kunde van onze netwerkpartners om het bereik van onze boodschap zo groot mogelijk te maken. Partners maken op hun beurt weer gebruik van de VRD als netwerkorganisatie. Er is structureel extra aandacht voor niet- en minder zelfredzame mensen, omdat zij bij calamiteiten en crises kwetsbaarder zijn.

Daarom zijn wij onderdeel van de samenleving

De VRD kan haar taken alleen effectief uitvoeren als zij in verbinding staat met de samenleving en daar onderdeel van uitmaakt. De VRD is immers van en voor de samenleving: de samenleving is het grootste netwerk van de VRD. We geven hier op diverse manieren vorm aan:

We gaan actief het gesprek over veiligheid aan met inwoners, bedrijven, organisaties en medeoverheden in Drenthe. We werken nauw samen met partners die vergelijkbare doelen voor ogen hebben en ondersteunen of coördineren naar behoefte in de bijbehorende netwerkstructuren.

Brandweezorg wordt in het grootste gedeelte van Drenthe georganiseerd samen met de inwoners van Drenthe via het systeem van brandweervrijwilligers. Brandweerposten zijn daardoor stevig verankerd in de Drentse samenleving.

Daarom zijn wij een flexibele en wendbare netwerkorganisatie

De VRD moet flexibel en wendbaar zijn om snel in te kunnen spelen op trends en ontwikkelingen in de samenleving en tijdens calamiteiten en crises. Dat vraagt om een flexibele en wendbare organisatie met vitale en flexibele medewerkers. Door te organiseren en sturen vanuit waarden, kan de organisatie zo optimaal mogelijk functioneren en snel inspelen op veranderingen.

Die flexibiliteit en wendbaarheid gebruiken we ook in onze netwerken. Afhankelijk van het thema en de behoefte van onze netwerkpartners kiezen we de rol die het best past in dat netwerk: adviserend, faciliterend, coördinerend of een combinatie daarvan. Het uiteindelijke doel is om een sterk netwerk te vormen, omdat een sterk

netwerk een randvoorwaarde is voor optimale onderlinge samenwerking.

De kernwaarden van de VRD

De VRD is een waardengedreven organisatie. Onze kernwaarden zijn daarin van essentieel belang: zij vormen het DNA van de organisatie. Het vormgeven van de organisatie wordt gedaan met iedereen in de organisatie. Dankzij het werken volgens waarden kan de VRD makkelijker meebewegen met maatschappelijke ontwikkelingen.

De kernwaarden van de VRD zijn:

VERTROUWEN - De VRD werkt niet als zelfstandig orgaan, maar altijd voor, met en onder verantwoordelijkheid van anderen. Dit complexe netwerk moet het vertrouwen hebben dat de VRD doet wat is beloofd, uiteraard binnen wettelijke kaders en andere bindende afspraken. De VRD betreft landelijke, regionale en gemeentelijke overheden bij beleids- en planvorming.

De VRD staat op verschillende manieren en gebieden in verbinding met vele organisaties. Samen vormen we sterke netwerken, waarbinnen onderling vertrouwen een belangrijk uitgangspunt is. Iedere organisatie in het netwerk voegt vanuit de eigen specialiteit vaardigheden en kennis toe om zo in het dagelijks werk en tijdens crises slagvaardig op te kunnen treden.

VERBINDING - De VRD is in verbinding. Met elkaar, met gemeenten, met andere partners en de samenleving. Dit betekent dat veel waarde wordt gehecht aan het elkaar kennen, weten wat gaande is in de samenleving en bij partners, werken vanuit de wens om in verbinding te zijn. Daarbij is niet alleen de verbinding van de VRD met de wereld om de VRD heen belangrijk: op verzoek faciliteert de VRD ook de verbinding die partners van de VRD met elkaar zoeken.

VAKMANSCHAP - Vakmanschap betreft de vaardigheid om hoogkwalitatief werk te leveren. De VRD hecht grote waarde aan vakmanschap en hoewel het niet in de aard van de Drent ligt om uitgesproken trots te zijn, zijn de



medewerkers van de VRD trots op het werk dat zij voor de VRD doen. Daarbij speelt vakmanschap een grote rol. De VRD geeft op verschillende manieren aandacht aan vakmanschap. Vakmanschap wordt niet alleen gevormd door de vakbekwaamheid van medewerkers, maar ook door het vermogen van de VRD als organisatie om medewerkers daarbij optimaal te faciliteren door het creëren van de juiste werkomstandigheden.

VERANTWOORDING - De VRD is van en voor de samenleving en zoekt daarom draagvlak bij de inwoners, bedrijven, organisaties en medeoverheden in Drenthe. De VRD stelt zichzelf continu de vraag: wanneer hebben we het goed gedaan? Er is een open houding en er wordt regelmatig geëvalueerd of taken en verantwoordelijkheden op de juiste manier worden uitgevoerd en passen bij wat de maatschappij vraagt.

FLEXIBILITEIT - De VRD is flexibel en wendbaar. De VRD heeft het vermogen zich snel en tijdig aan te kunnen passen aan een veranderende omgeving, werkwijzen, taken en verantwoordelijkheden. We sturen op effect en houden het eindresultaat in het vizier. De VRD is zowel in het dagelijkse werk als bij calamiteiten en crises in staat de werkwijze aan te passen aan de situatie. Ook als die situatie zich nog nooit eerder heeft voorgedaan. Samenwerking wordt daarom rondom vraagstukken georganiseerd.

LEF - De VRD toont lef om de veranderingen in de maatschappij met open vizier tegemoet te treden en daarin mee te bewegen. Een veranderende samenleving en nieuwe typen crises vragen om andere werkwijzen en nieuwe creatieve oplossingen. Of die andere werkwijzen en oplossingen de juiste zijn, is vooraf vaak niet te voorspellen. De VRD onderzoekt nieuwe ideeën en durft andersoortige en onbekende oplossingen toe te passen als het samenwerken aan een veilig Drenthe hierom vraagt.

2.3 RELEVANTE ONTWIKKELINGEN

Naast de maatschappelijke ontwikkelingen (hoofdstuk 1) die impact hebben op Drenthe en ook op de VRD, zijn er enkele nog niet genoemde ontwikkelingen die de komende beleidsperiode ook van invloed zijn. Deze ontwikkelingen worden hieronder kort geschetst.

Systeem van vrijwillige brandweer onder druk

De afgelopen jaren is het steeds lastiger geworden om nieuwe brandweervrijwilligers te vinden. De beschikbaarheid van voldoende brandweervrijwilligers staat daardoor steeds vaker onder druk. Er is een aantal redenen aan te wijzen:

- De veranderingen in de samenleving maken dat er minder potentieel is waaruit geput kan worden. Dit potentieel neemt de komende jaren verder af als gevolg van vergrijzing en krimp.
- De eisen die aan de vakbekwaamheid van een brandweervrijwilliger gesteld worden, zijn hoog. De basisopleiding duurt twee jaar en de oefenbelasting is groot. Veel mensen vinden dit niet inpasbaar in hun leven.
- Jongvolwassenen verbinden zich minder lang dan vroeger aan de vrijwillige brandweer. Gemiddeld verlaten zij na 10 jaar de organisatie. Daardoor komt de invulling van functies die meer ervaring vragen (chauffeur, bevelvoerder) onder druk te staan.

Hoewel het systeem op dit moment niet acuut onder druk staat, laten trends zien dat de huidige manier waarop de brandweer werkt met brandweervrijwilligers aan de grenzen van haar mogelijkheden zit. Met het huidige systeem ontstaan binnen een periode van 5 tot 10 jaar

serieuze paraatheidsproblemen.

Tegelijkertijd is uit landelijk onderzoek gebleken dat delen van de huidige rechtspositie van brandweervrijwilligers in strijd zijn met Europese regelgeving. Op landelijk niveau wordt onderzocht welke mogelijke oplossingen denkbaar zijn om dit juridische probleem te ondervangen. De komende jaren vinden er noodzakelijke aanpassingen plaats in de rechtspositie van brandweervrijwilligers. Dit betekent ook dat aanpassingen gedaan worden in het stelsel van de brandweer.

Komst van de Omgevingswet

De komende beleidsperiode staat een aantal wijzigingen in wet- en regelgeving op stapel die van grote invloed zijn op alle overheden in Nederland en dus ook op de VRD. De invoering van de Omgevingswet op 1 januari 2021 betreft een grote stelselwijziging die vier wetten en 26 bijbehorende AMvB's vervangt. De invoering van deze wet raakt de adviserende rol die de brandweer nu heeft bij evenementen, bouwen en advisering over het veilig inrichten van de leefomgeving. De invoering van de Wet kwaliteitsborging voor het bouwen heeft eveneens gevolgen voor advisering bij het bouwen en leidt uiteindelijk tot private bouwplantoetsing, waarbij de markt zelf verantwoordelijk is voor de kwaliteit van bouwwerken.

Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (WNRA)

In deze beleidsperiode gaan de gevolgen van de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (WNRA) de veiligheidsregio raken en zijn aanpassingen nodig binnen de organisatie van de VRD. De WNRA is het sluitstuk van een langlopend traject om de rechtspositie van ambtenaren gelijk te trekken met die van personeel in het bedrijfsleven.



Per 1 januari 2020 verandert de rechtspositie van ambtenaren. Uitzondering daarop zijn de medewerkers van de veiligheidsregio's. Vanwege de zeer diverse aard van arbeidsovereenkomsten en rechtsposities is voor personeel van de veiligheidsregio's minimaal een jaar extra tijd uitgetrokken om te onderzoeken hoe de WNRA uitgevoerd moet gaan worden.

Veranderend zorglandschap

Voor de komende jaren ziet de VRD - en specifiek de GHOR - uitdagingen in de aanhoudende vergrijzing en de kwetsbare groepen. Er is toenemende krapte op de arbeidsmarkt binnen de zorg en onder andere in Drenthe en Groningen heeft dit al geleid tot een herindeling van de

acute ziekenhuiszorg. De combinatie van deze factoren heeft mogelijk effect op de zorgcontinuïteit.

Daarnaast verschaalt het aantal zorgaanbieders, waardoor niet overal zorg van dezelfde kwaliteit geboden kan worden. In de toekomst wordt vaker een beroep gedaan op mantelzorgers en technische oplossingen om zorg te bieden.

2.4 DE TOEKOMST: SPEERPUNTEN EN ANDERE AANDACHTSGEBIEDEN

De ontwikkelingen in de samenleving, wensen en behoeften vanuit de gemeenten, wijzigingen in wet- en regelgeving en de landelijke agenda's van het Veiligheidsberaad en Brandweer Nederland zijn gezamenlijk bepalend voor de accenten die de VRD legt in de komende beleidsperiode.

Het uiteindelijke doel is inwoners nu en in de toekomst zo goed en efficiënt mogelijk te helpen om enerzijds calamiteiten en crises te voorkomen, anderzijds om calamiteiten en crises te bestrijden. Een toekomstbestendige veiligheidsregio is flexibel en wendbaar, omarmt maatschappelijke ontwikkelingen en bereidt zich hierop voor.

In deze paragraaf wordt geschetst waar de VRD de komende beleidsperiode aan werkt. Er is een onderverdeling gemaakt tussen speerpunten en andere aandachtsgebieden.

Speerpunten in de komende beleidsperiode

De volgende onderwerpen staan in de komende beleidsperiode hoog op de agenda van de VRD en worden als speerpunt gezien:

1. Voorbereiden op ongekende crises

Door de snel veranderende maatschappij vormt de ongekende crisis een grote uitdaging voor de toekomst. Want hoe bereid je een crisisorganisatie voor op een nieuw type crisis waarvan niet bekend is hoe deze eruitziet? Voorkomen en beperken van maatschappelijke ontwrichting wordt daarin een steeds belangrijker thema. Recente voorbeelden van bekende en nieuwere typen crises waarbij (kans op) maatschappelijke ontwrichting aanwezig was, zijn de windturbines in de Drentse Monden (2017, 2018, 2019), de landelijke storing van het alarmnummer 112 (2019), langdurige droogte (2018), de grote natuurbrand bij Wateren (2018), het speeltuinincident in Assen (2019), het boerenprotest over de stikstofcrisis (2019), de ontdekking van een geïsoleerd levend gezin in Ruinerwold (2019) en het sluiten van een zorginstelling in Rolde (2019).

Om crises in hun omvang zo veel mogelijk te beperken, wordt het belang van multidimensionale crisisbeheersing in de komende jaren groter en daarmee ook het belang van nieuwe verbindingen vanuit een groter netwerk dan voorheen. Door de VRD wordt de komende jaren ingezet op het voorbereiden op ongekende crises vanuit multidimensionale crisisbeheersing en het belang van het uitbreiden en onderhouden van het crisisnetwerk.



2. Eén aanspreekpunt en opschaling op maat bij calamiteiten en crises

De komende jaren wordt onderzocht op welke wijze tijdens calamiteiten en crises de VRD als aanspreekpunt kan functioneren. De VRD fungeert, ongeacht de aard of omvang van een calamiteit of crisis, als initiator van multidisciplinaire hulpverlening. Daarbij wordt het principe van 'opschalen op maat' gehanteerd: niet elke crisis vraagt om crisisbeheersing vanuit bestaande structuren als GRIP of PSH. Per crisis wordt bepaald wat er nodig is aan opschaling om de calamiteit of crisis zo goed mogelijk aan te pakken.

De VRD faciliteert, organiseert en coördineert de samenwerking bij actieve en sluimerende calamiteiten en crises, zodat er multidisciplinair, snel en effectief opgetreden wordt en de monodisciplinaire kolommen

elkaar zoveel mogelijk versterken en aanvullen. Dat gebeurt vanuit kleine teams die hun crisiservaring maximaal benutten. De teams zoeken sterk verbinding met lokale kennis binnen de gemeenten en zetten in op hoogwaardige dienstverlening.

Bestuurders worden daarbij zoveel mogelijk ondersteund vanuit de VRD zonder afbreuk te doen aan en met respect voor de lokale bevoegdheden en verantwoordelijkheden. De VRD fungeert als hulpstructuur. De geleverde ondersteuning is zeer divers en duurt zolang als nodig is: van een strategisch adviseur om kort mee van gedachten te wisselen tot het coördineren van hulpverlening via GRIP en PSH of het voorbereiden op dreigende maatschappelijk onrust.

De directeur publieke gezondheid (DPG) heeft een rol als adviseur en regisseur op zorg- en sociaalmaatschappelijke vraagstukken bij crises en kan in die positie de burgemeester ondersteunen. De GHOR - in samenhang met de GGD - richt zich komende beleidsperiode onder andere op het voorbereiden op dergelijke situaties door opleiding, training en oefening, maar ook door inzet op netcentrisch werken binnen het netwerk van de witte kolom.

3. Een toekomstbestendig systeem voor brandweezorg ontwikkelen

Eerder in deze beleidsvisie werd al beschreven dat het huidige systeem van vrijwillige brandweer onder druk staat. De uitdaging voor de komende beleidsperiode is om een antwoord te vinden op de vraag hoe de brandweezorg moet worden georganiseerd om ervoor te zorgen dat Drentse burgers de juiste hulp van de brandweer blijven krijgen bij calamiteiten en crises.

Het is duidelijk dat er behoefte is aan een systeemwijziging. De komende jaren wordt daarom gezocht naar een ander, toekomstbestendig systeem voor brandweezorg. Over een periode van 5-10 jaar worden op basis van vertrouwen en geleidelijkheid samen met brandweervrijwilligers, andere medewerkers van de VRD en inwoners veranderingen doorgevoerd om te komen tot een ander systeem voor brandweezorg. Deze aanpak moet voorkomen dat de kosten van de brandweer in de toekomst te hoog worden. De uitgangspunten die daarbij gehanteerd worden, zijn:

- Vrijwilligheid blijft de basis voor brandweezorg in Drenthe.
Er wordt grote waarde gehecht aan de brandweervrijwilligers en de inzet die zij leveren



voor de veiligheid in hun eigen omgeving. De brandweervrijwilligers, en de brandweerposten waaraan zij verbonden zijn, vormen de belangrijkste pijlers van de brandweezorg in Drenthe.

- Gelijke brandweezorg maakt plaats voor gelijkwaardige brandweezorg. Brandweezorg moet passend zijn voor de omgeving waar deze zorg geleverd wordt. Dat betekent dat brandweezorg wordt afgestemd op de risico's die een gebied heeft. In verschillende delen van Drenthe kunnen taken van de brandweer daardoor van elkaar verschillen.
- Bestaande brandweezorgprincipes worden vervangen door nieuwe, waarbij gebruikgemaakt wordt van de vrijwillige energie in de samenleving en van nieuwe technieken.
Nieuwe technieken bieden mogelijkheden om slimmer gebruik te maken van de kracht van de samenleving en de bereidheid bij inwoners om iets te betekenen voor de brandweer. De komende jaren wordt onderzocht hoe dit vormgegeven kan worden en wat dit betekent voor bestaande brandweezorgprincipes.
- Opkomsttijden van de eerste brandweerauto blijven binnen het huidige Drentse normenkader.
De opkomsttijden van het eerste brandweervoertuig blijven zoals dat momenteel is afgesproken in Drenthe en is vastgelegd in het dekkingsplan⁵.
Door differentiatie van taken binnen de brandweer kunnen de opkomsttijden voor specifieke taken wel toenemen. De burger behoudt daarmee het recht op zo snel mogelijke hulp bij incidenten. Tegelijkertijd bieden langere opkomsttijden voor specifieke taken ruimte om brandweezorg zo efficiënt mogelijk te organiseren.

4. Organisatieontwikkeling: de VRD als wendbare en flexibele organisatie

De VRD wil een organisatie zijn die meebeweegt met maatschappelijke ontwikkelingen en haar medewerkers flexibel kan inzetten bij de taken van de VRD en de uitvoering daarvan. De VRD wil daarnaast een aantrekkelijke werkgever zijn die plaats biedt aan

medewerkers die de waarden van de VRD delen en met passie en verantwoordelijkheidsgevoel hun werk uitvoeren voor de samenleving. Om in voldoende mate flexibel en wendbaar te zijn voor de toekomst is een andere organisatiewijze nodig. Door die andere, meer wendbare, organisatiewijze worden reorganisaties overbodig.

In de afgelopen jaren heeft de VRD zich ontwikkeld tot een waardengedreven organisatie die het werk dat gedaan moet worden zoveel mogelijk combineert met de individuele talenten van medewerkers. Daardoor wordt steeds minder in functies gedacht en vervullen medewerkers steeds vaker één of meerdere rollen, die in min of meerdere mate tijdelijk zijn (afhankelijk van het karakter van het werk).

De wijze waarop de VRD is ingericht en de manier waarop medewerkers worden beloond voor hun werk zijn nog volledig gebaseerd op functies en een functiehuis. De nieuwe werkwijze en de wijze van organiseren en belonen, lopen daardoor steeds verder uit elkaar.

In het afgelopen jaar is hard gewerkt aan een organisatiebeschrijving die recht doet aan de wijze waarop binnen de VRD gewerkt wordt. In de komende beleidsperiode worden de volgende stappen genomen in de doorontwikkeling van de organisatie:

1. Vaststellen van de organisatiebeschrijving
2. Vaststellen van de organisatie-inrichting
3. Vaststellen van de wijze van beloning en waardering
4. Invoeren van de wijze van beloning en waardering

Deze stappen in de organisatieontwikkeling vinden plaats in nauwe samenwerking met medewerkers en team Medezeggenschap.

Daarnaast zullen komende beleidsperiode ten aanzien van de rechtspositie van brandweervrijwilligers en de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren een aantal wijzigingen plaatsvinden, waarvan op dit moment nog niet duidelijk is hoe dit vorm gaat krijgen. Dit is mede afhankelijk van landelijke ontwikkelingen.



Tenslotte is er aandacht voor de manier waarop nieuwe collega's worden geworven, zoals jonge mensen uit de generaties Y en Z of mensen uit andere werkelden met een frisse blik. Het gebruiken van verschillende soorten arbeidsovereenkomsten, passend bij het soort werk dat wordt uitgevoerd, is daar onderdeel van. De VRD wil daarnaast ook een inclusieve organisatie zijn, waar iedereen zich welkom en geaccepteerd voelt.

5. De VRD als efficiënte en kostenbewuste organisatie

De VRD heeft kwaliteit hoog in het vaandel. Onderdeel van die kwaliteit is een efficiënte en kostenbewuste bedrijfsvoering. Kosten worden weloverwogen gemaakt en er is een continu besef dat het geld waarmee de VRD haar taken uitvoert afkomstig is vanuit de samenleving. Dit besef is op elk niveau en bij alle medewerkers in de organisatie aanwezig.

Ook de komende beleidsperiode blijft de VRD onverminderd kritisch op haar uitgaven. Dit geldt ook voor de uitvoering van de GHOR-taken die worden uitgevoerd onder verantwoordelijkheid van de Directeur Publieke Gezondheid. Daarnaast wordt zo efficiënt mogelijk gewerkt en worden kosten bespaard waar mogelijk, zonder daarbij afbreuk te doen aan het vakmanschap en de kwaliteit van de diensten die de veiligheidsregio levert.

Andere aandachtsgebieden

Naast de eerdergenoemde speerpunten, is een aantal andere aandachtsgebieden voor de komende beleidsperiode medebepalend voor het werk dat binnen de VRD wordt uitgevoerd:

De VRD als netwerkregisseur

De VRD heeft zich de afgelopen jaren in sterke mate ontwikkeld tot netwerkorganisatie en is een betrouwbare en capabele partij gebleken voor de partners in de verschillende netwerken waarin de VRD samenwerkt. De VRD ontwikkelt zich de komende beleidsperiode verder als netwerkorganisatie en wil de Haarlemmerolie zijn in het veiligheidsnetwerk van Drenthe. Dat kan de VRD vanuit meerdere rollen: ondersteunend, leidend, faciliterend, adviserend of een combinatie daarvan, maar altijd op basis van de behoefte die er is binnen het netwerk. Zonder daarbij de verantwoordelijkheid over te nemen, tenzij daar expliciet om gevraagd wordt.

De locaties van de VRD zijn naast werk- en uitruklocaties ook ontmoetingsplaatsen. Elkaar ontmoeten is essentieel om met elkaar, met partners en met de samenleving in verbinding te blijven staan en samen te werken. We ontmoeten op onze locaties partners en samenleving en faciliteren op verzoek ook ontmoetingen waarbij de VRD niet direct zelf gesprekspartner is.

Vorbereiden op regionale risico's

Elke omgeving kent zijn eigen risico's als gevolg van onder andere ligging, inrichting en gebruik. Om die risico's in kaart te brengen, kent Drenthe een regionaal risicoprofiel. Het regionaal risicoprofiel geeft belangrijke input voor het beleid van de VRD in de komende jaren. In samenwerking met de verschillende netwerkpartners heeft de VRD het bestaande regionaal risicoprofiel geactualiseerd⁶.

Voor Drenthe worden de volgende vier risico's als prioritair aangemerkt:

- **Verstoring telecommunicatie en ICT**
Er is onvoldoende bekend over de kwetsbaarheid van de telecom- en ICT-systemen en de gevolgen daarvan. Deze verstoringen kunnen het gevolg zijn van cybercrime. Ook hiervan is onvoldoende duidelijk of hulpverleningsdiensten en (crisis)partners hierop voorbereid zijn.
- **Ziektegolf ernstig**
Bestaande planvorming over een ziektegolf wordt geactualiseerd en in lijn gebracht met capaciteitsvraagstukken in de zorg.
- **Terreur, extremisme en ondermijning**
Binnen de noordelijke veiligheidsregio's wordt al samengewerkt op deze thema's. Gezien de impact blijft de voorbereiding hierop ook in de komende beleidsperiode relevant.



Risicodiagram regionaal risicoprofiel Drenthe 2020-2023

- **Maatschappelijke onrust**

Op diverse thema's is de kans op maatschappelijke onrust reëel of al aanwezig. Denk bijvoorbeeld aan maatschappelijke onrust rondom windturbines en de stikstofcrisis, maar ook op mogelijke onrust door aardbevingen. Maatschappelijke onrust is de gemene deler in de mogelijke effecten van een aantal regionale risico's die uit het risicoprofiel naar voren komen, hoewel maatschappelijke onrust niet als crisistype beschreven is in de landelijke methodiek voor het regionaal risicoprofiel. Omdat maatschappelijke onrust bij meerdere regionale risico's voorkomt of voor kan komen, wordt in de komende beleidsperiode gekeken op welke wijze kan en moet worden voorbereid. Voorbereiden op maatschappelijke onrust bestaat onder andere uit het opbouwen van kennis over en het in verbinding zijn met relevante partners op actuele thema's.

Ter aanvulling op het regionaal risicoprofiel gaat de GHOR een zorgrisicoprofiel opstellen. Een zorgrisicoprofiel heeft als doel het in kaart brengen van risico's ten aanzien van zorg, samen met de ketenpartners van de GHOR.

Alle risico's die benoemd zijn als relevant voor Drenthe krijgen aandacht, maar de mate waarin kan per risico verschillen. In de komende beleidsperiode wordt hier aandacht aan besteed, bijvoorbeeld op het gebied van het opbouwen en uitbreiden van het netwerk, kennisopbouw en opleiden, trainen en oefenen.

Zelfredzaamheid bevorderen en minder zelfredzamen beschermen

Door de vergrijzing en het afnemen van de bevolking in Drenthe wordt het percentage minder- en niet-zelfredzamen groter. Het is daarom van belang dat zelfredzaamheid en samenredzaamheid (noaberschap) zoveel mogelijk gestimuleerd worden. De ervaring leert dat mensen vaak zelfredzamer zijn dan de overheid aanneemt. Bij een calamiteit of crisis hebben zij vooral behoefte aan informatie: 'wat is er aan de hand en wat betekent dit voor mij persoonlijk? Vervolgens zijn zij meestal uitstekend in staat om zichzelf in veiligheid te brengen. De VRD omarmt deze zelfredzaamheid en richt zich tijdens calamiteiten en

crises primair op mensen die in mindere mate of helemaal niet zelfredzaam zijn. Het is daarom belangrijk om als crisisorganisatie in beeld te hebben waar minder of niet-zelfredzamen mensen verblijven, zodat bij een crisis snel duidelijk is waar bescherming nodig is.

In de niet-acute fase wordt blijvend aandacht besteed aan het geven van voorlichting en het vergroten van veiligheidsbewustzijn. Die voorlichting en het vergroten van veiligheidsbewustzijn zijn vooral gericht op de mensen die tot risicogroepen en kansgroepen gerekend worden. Onder risicogroepen vallen bijvoorbeeld ouderen en ouders met jonge kinderen, onder kansgroepen schoolgaande kinderen en het crisismanagement van zorginstellingen. Komende beleidsperiode wordt binnen de GHOR een pilottraining aangeboden aan het crisismanagement van zorginstellingen om de redzaamheid binnen zorginstellingen te vergroten.

De risicogerichte adviestaak van de brandweer

Al enige jaren wordt door de brandweer een omslag gemaakt van regelgericht naar risicogericht adviseren. De wijzigingen in wet- en regelgeving die komende jaren plaatsvinden, zoals de invoering van de Omgevingswet, versterken deze beweging. De brandweer gaat als adviseur steeds meer inzetten op het beïnvloeden van het denken over veiligheid in plaats van het wijzen op (naleven van) regels. Op deze manier blijft de brandweer ook in de toekomst een waardevolle adviseur als het gaat om het bijdragen aan een veilige leefomgeving.

De Wet op de veiligheidsregio's eist dat de niet-wettelijke adviestaken van de brandweer beschreven worden in het beleidsplan van de veiligheidsregio. Omdat de Omgevingswet pas gedurende de komende beleidsperiode van kracht wordt, is het van belang de adviesrol van de brandweer onder de Omgevingswet duidelijk te verwoorden in de beleidsvisie. Om die reden is de adviestaak van de brandweer uitgebreid beschreven in de bijlage van dit document.



Gevolgen van klimaatadaptatie en energietransitie inpassen

Op het gebied van klimaatadaptatie en energietransitie gaat er de komende jaren veel gebeuren. Dat heeft logischerwijs ook gevolgen voor het werk van de VRD: deze nieuwe ontwikkelingen en de gevolgen daarvan moeten ingepast worden in het werk. Denk bijvoorbeeld aan:

Landelijke voorbereidingen op overstromingsrisico's

In het programma 'Wave2020' wordt het project 'Water en Evacuatie' uit de Strategische Agenda 2014-2018 van het Veiligheidsberaad verder ontwikkeld. Het beleid voor de beheersing van overstromingen in Nederland is gebaseerd op een model van meerlaagsveiligheid. Er worden drie lagen onderscheiden:

1. Waterkeringen en ruime rivierbedden moeten de kans op overstromingen zo klein mogelijk houden.
2. Door een duurzame ruimtelijke inrichting worden de effecten van overstromingen en wateroverlast zo veel mogelijk beperkt.
3. Door een goede voorbereiding op het bestrijden van de gevolgen van een overstroming (hulpverlening en vergroten van zelfredzaamheid) wordt het aantal slachtoffers beperkt.

In de derde laag is een taak weggelegd voor de VRD, waarbij nauwe samenwerking met en expertise over de waterschappen essentieel en onmisbaar is. Vanuit overstroming als landelijk/bovenregionaal risico heeft de VRD hier een taak, hoewel het overstromingsrisico in Drenthe zelf zeer gering is.

Kennis opbouwen rondom energietransitie

De ontwikkelingen in de energietransitie, zoals zonneparken, waterstof als brandstof, windturbines en toename van biovergistingsinstallaties, brengen nieuwe risico's en veiligheidsvraagstukken met zich mee en krijgen daarom vanuit de VRD op diverse gebieden aandacht. Het is nodig om kennis en expertise te ontwikkelen over de (nieuwe) risico's die deze ontwikkelingen met zich meebrengen om goed te kunnen blijven adviseren op ruimtelijke ontwikkelingen. Daarnaast is er opleiding en training nodig om de brandweer en de crisisorganisatie voor te bereiden op incidenten die zich hiermee voor kunnen doen. Ten slotte vraagt het andere voorlichting richting inwoners van Drenthe in het kader van zelfredzaamheid en voorkomen van brandgevaar.

Informatiegestuurd werken

We leven in een digitale samenleving waar een enorme hoeveelheid data beschikbaar is die gebruikt kan worden op allerlei terreinen, bijvoorbeeld bij het voorspellen en bestrijden van incidenten. Het risico van al die data is dat deze makkelijk leidt tot een overvloed aan informatie die niet past bij de situatie of niet juist is. De VRD zet zich in om aanwezige data en informatie zodanig beschikbaar te stellen dat het op de juiste tijd, de juiste plek en voor de juiste persoon of groep informatie of kennis wordt die toegepast kan worden.

Data wordt op drie manieren gebruikt:

1. Om te verantwoorden
2. Om de primaire processen te ondersteunen
3. Om te innoveren

Zo wordt de komende beleidsperiode onder andere hard gewerkt aan de invoering van een nieuwe digitale werkomgeving die de netwerkfunctie van de VRD sterk ondersteunt. Er wordt onderzoek gedaan naar het voorspellen van (trends in) incidenten en teams crisisbeheersing, GHOR en brandweer worden ondersteund door slim gebruik van data, zowel in de warme als koude fase van het werk.

Door meer te doen met beschikbare data, transformeert data naar informatie en ook naar kennis. Dit helpt om door te ontwikkelen, vergroot het lerend vermogen van organisatie en medewerkers en helpt snel te kunnen schakelen.

In 2018 is een start gemaakt met een Veiligheidsinformatiecentrum (VIC) op Noord-Nederlands niveau dat Veiligheidsinformatiecentrum Noord-Nederland (VINN) is genoemd. Het VINN is een samenwerking tussen de drie noordelijke veiligheidsregio's en de Meldkamer Noord-Nederland. Elke twee weken wordt een multidisciplinair veiligheidsbeeld van Noord-Nederland verstuurd. Dit veiligheidsbeeld geeft informatie over weersomstandigheden, evenementen, bijzonderheden in het zorgdomein, incidenten, vitale infrastructuur en maatschappelijke thema's en trends in de media. De komende jaren wordt de functionaliteit van het VINN verder uitgebreid.



De GHOR ziet voor zichzelf een rol in het regisseren en borgen van de vereisten die nodig zijn bij informatie-uitwisselingsprocessen tussen haar verschillende partners. De GHOR wil daarin adequaat een actueel gedeeld geneeskundig beeld kunnen geven. Aandacht voor informatieveiligheid is van belang en hier dienen afspraken over te worden gemaakt. Ten behoeve van het actuele situatiebeeld zet de GHOR zich de komende periode in om samen met het Acute Zorgnetwerk Noord-Nederland in de witte kolom netcentrische informatiedeling te realiseren.

Informatiegestuurd werken wordt ook van groot belang bij het opbouwen, borgen en delen van kennis en expertise, zowel binnen als buiten de VRD. Dit is belangrijk omdat aan de ene kant de ontwikkelingen in de samenleving veel nieuwe informatie en kennis gaan opleveren die van belang zijn voor het werk van de VRD en haar netwerkpartners. Aan de andere kant werken de medewerkers van de VRD binnen wisselende rollen en teams en schuilt daarin het risico dat kennis makkelijker verloren gaat. Voor de VRD in haar rol als kennismakelaar wordt de manier waarop kennis en expertise wordt opgebouwd, geborgd en gedeeld daarom in de komende beleidsperiode van belang.

Vorbereiden op digitale verstoring en ontwrichting

Door de verwevenheid van de digitale wereld en de fysieke wereld, wordt de samenleving steeds gevoeliger voor de gevolgen van digitale verstoringen. Een digitale verstoring (al dan niet opzettelijk) leidt daardoor gemakkelijk tot ontwrichting van (delen van) de samenleving.

De VRD kan op meerdere manieren met digitale verstoringen te maken krijgen. Enerzijds kan een digitale verstoring - en de gevolgen daarvan - leiden tot één of meerdere crises, waarvan de effecten door de crisisorganisatie bestreden moeten worden. Dit risico is ook beschreven in het regionaal risicoprofiel van Drenthe. Anderzijds kunnen er verstoringen optreden die impact hebben op de bedrijfsvoering van de VRD, bijvoorbeeld door het verloren gaan van essentiële informatie of het uitvallen van automatiseringssystemen.

Komende beleidsperiode wordt extra ingezet op het voorbereiden op een crisis veroorzaakt door digitale verstoring. Hierbij spelen cyberwaakzaamheid en cybergevolgbestrijding een belangrijke rol. Daarnaast wordt binnen de eigen bedrijfsvoering ingezet op het voorkomen van digitale verstoringen (cyberveiligheid) en het zodanig inrichten van bedrijfsprocessen dat continuïteit van bedrijfsprocessen zoveel mogelijk geborgd is (cyberweerbaarheid).

Verstoringen van telecommunicatie en ICT kunnen spontaan optreden, maar kunnen ook het gevolg zijn van cybercriminaliteit. In de voorbereiding op deze scenario's wordt hier expliciet rekening mee gehouden.



BIJLAGEN

WETTELIJK VERPLICHTE ONDERDELEN BELEIDSPLAN

De Wet Veiligheidsregio's schrijft in artikel 14 voor dat een beleidsvisie een aantal elementen moet bevatten. In dit hoofdstuk zijn die elementen opgenomen of wordt met een korte inleiding verwezen naar de website van de VRD (www.vrd.nl)

Het beleidsplan omvat in ieder geval:

a) Een beschrijving van de beoogde operationele prestaties;

DE OPERATIONELE HOOFDSTRUCTUUR

- Eén situatie GRIP 1 of hoger tegelijkertijd;
- Voortzetting van de coördinatie en commandovoering gedurende 48 uur;
- Aflossing en bijstand voor en door aangrenzende regio's.

DE BRANDWEER

Gegarandeerde basisbrandweezorg conform het dekkingsplan;

- Het bestrijden van ongevallen met gevaarlijke stoffen;
- Adequate afhandeling van incident met opschalingsniveau 'zeer grote brand';
- Twee meetploegen, tegelijkertijd in te zetten gedurende in ieder geval acht uur;
- Eén backoffice brandweer gedurende maximaal 48 uur;
- Aflossing en bijstand voor en door aangrenzende regio's.

DE GHOR

Direct spoedeisende geneeskundige hulpverlening van maximaal 20 zwaargewonden en 10 lichtgewonden bij acute scenario's;

- Gecoördineerde grootschalige inzet voor spoedeisende medische hulpverlening, publieke openbare gezondheidszorg/ psychosociale hulpverlening bij grotere ongevalsscenario's en/of gezondheidsdreigingen van maximaal 40 zwaargewonden en 40 lichtgewonden;
- Eén backoffice GHOR gedurende maximaal 48 uur;
- Aflossing en bijstand voor en door aangrenzende regio's.

DE GEMEENTEN

- Twee teams bevolkingszorg tegelijkertijd gedurende 12 uur of één team bevolkingszorg gedurende 24 uur;
- Een coördinerend gemeentesecretaris gedurende 48 uur;
- Aflossing en bijstand voor en door aangrenzende regio's.

DE POLITIE

- Voldoende personeel voor maximaal twee kleinschalige ontruiming tegelijkertijd;
- Voldoende personeel voor maximaal twee afzettingen/afschermingen bij enig middelincident tegelijkertijd;
- Eén backoffice politie gedurende maximaal 48 uur;
- Het afhandelen van één incident buiten de reguliere werkzaamheden gedurende maximaal 48 uur.

b) Een uitwerking, met inachtneming van de omstandigheden in de betrokken veiligheidsregio, van door onze minister vastgestelde landelijke doelstellingen als bedoeld in artikel 37;

De minister van Veiligheid en Justitie heeft de professionalisering en harmonisering van de crisiscommunicatie vastgesteld als landelijke doelstelling. Veiligheidsregio Drenthe levert hier een actieve bijdrage aan door sleutelfunctionarissen binnen de crisiscommunicatie aan te stellen, op te leiden en te betrekken bij verdere beleidsvorming.

c) Een informatieparagraaf waarin een beschrijving wordt gegeven van de informatievoorziening binnen en tussen de onder a bedoelde diensten en organisaties;

Het informatiemanagement wordt georganiseerd vanuit de visie dat het de eigen kracht van de samenleving en betrokken partners in het netwerk van de crisisorganisatie moet ondersteunen en versterken. Deze visie wordt langs de twee hoofdlijnen vormgegeven:

1. Informatie in het netwerk van de crisisorganisatie wordt zo aangeboden aan de samenleving dat het de mogelijkheden tot zelfredzaamheid en burgerhulp vergroot. Dat betekent dat in eerste plaats deze informatie in de crisisorganisatie wordt vergaard, gedeeld en beheerd.
2. Eigen kracht van de organisaties komt tot uiting wanneer zij als één crisisorganisatie ononderbroken en afgestemd op elkaar hulp verlenen, de maatschappij informeren en duiden. Voor het informatiemanagement betekent dit dat alle betrokkenen in het netwerk voorzien in de wederzijdse informatiebehoefte.

d) Een oefenbeleidsplan;

Het oefenbeleidsplan is vastgelegd in het document 'Oefenen op maat – Hoe nu verder' (Veiligheidsregio Drenthe, november 2014). Komende beleidsperiode wordt het oefenbeleidsplan geactualiseerd.

e) Een beschrijving van de niet-wettelijke adviesfunctie, bedoeld in artikel 10, onder b;

Het gevraagd en ongevraagd adviseren aan gemeenten, provincie en rijksoverheid over het voorkomen, beperken en bestrijden van branden, rampen en crises omvat onder meer:

- Het adviseren in het kader van omgevingsveiligheid bij het opstellen en herzien van omgevingsvisies, omgevingsplannen, eventuele omgevingsprogramma's en daarvan afgeleide projectbesluiten.
- Adviseren over onder andere landelijke richtlijnen, beleidsregels en handreikingen op het gebied van omgevingsveiligheid (bijvoorbeeld PGS-reeksen, handhavingsstrategieën).
- Het adviseren over aanvragen omgevingsvergunning alsmede (brand)veiligheidsaspecten die voortvloeien uit de voorschriften van een omgevingsvergunning die betrekking hebben op de activiteiten bouwen, brandveilig gebruiken en milieu.
- Het adviseren over een melding brandveilig gebruiken van bouwwerken.
- Het adviseren over het opslaan en het tot ontbranding brengen van vuurwerk.
- Het adviseren over aanvragen evenementenvergunningen en vergunningen in het kader van het Besluit brandveilig gebruik en basishulpverlening overige plaatsen.
- Het houden van toezicht op de naleving van (brand)veiligheidsaspecten zoals opgenomen in een omgevingsvergunning die betrekking heeft op de activiteiten bouwen, brandveilig gebruiken, milieu (waaronder publicatiereeksen gevaarlijke stoffen en uitgangspuntendocumenten) en het gestelde in het Besluit risico's zware ongevallen.

- Het risicogericht toezichthouden en adviseren op de brandveiligheid alsmede het toezichthouden op de naleving van de algemene brandveiligheidseisen uit het Bouwbesluit of Besluit bouwwerken leefomgeving.
- Adviseren over bereikbaarheid, doorrijdbaarheid en bluswatervoorziening voor de hulpverleningsdiensten.

f) Opkomsttijden brandweer

De opkomsttijden van de brandweer zijn vastgelegd in het 'Regionaal dekingsplan Brandweer Drenthe' (Veiligheidsregio Drenthe, december 2013) dat in januari 2014 is goedgekeurd. Dit dekingsplan gaat uit van de 'klant' en wat die kan verwachten van Brandweer Drenthe. Dit document is te vinden op de website www.VRD.nl. Actualisatie van dit document vindt plaats in deze beleidsperiode.

BEGRIPPENLIJST

Bij dezen de afkortingen en hun betekenis:

GHOR

geneeskundige hulpverleningsorganisatie in de regio

De GHOR coördineert de geneeskundige hulpverlening tijdens een ramp of crisis. Ook adviseert en ondersteunt de GHOR gemeenten en zorginstellingen over hoe zij zich hierop kunnen voorbereiden.

GRIP

gecoördineerde regionale incidentbestrijdingsprocedure

GRIP is een vaste structuur bij een grote ramp of crisis. Deze structuur is bedoeld om er voor te zorgen dat alle bij de hulpverlening betrokken partijen als één organisatie het incident bestrijden.

PSH

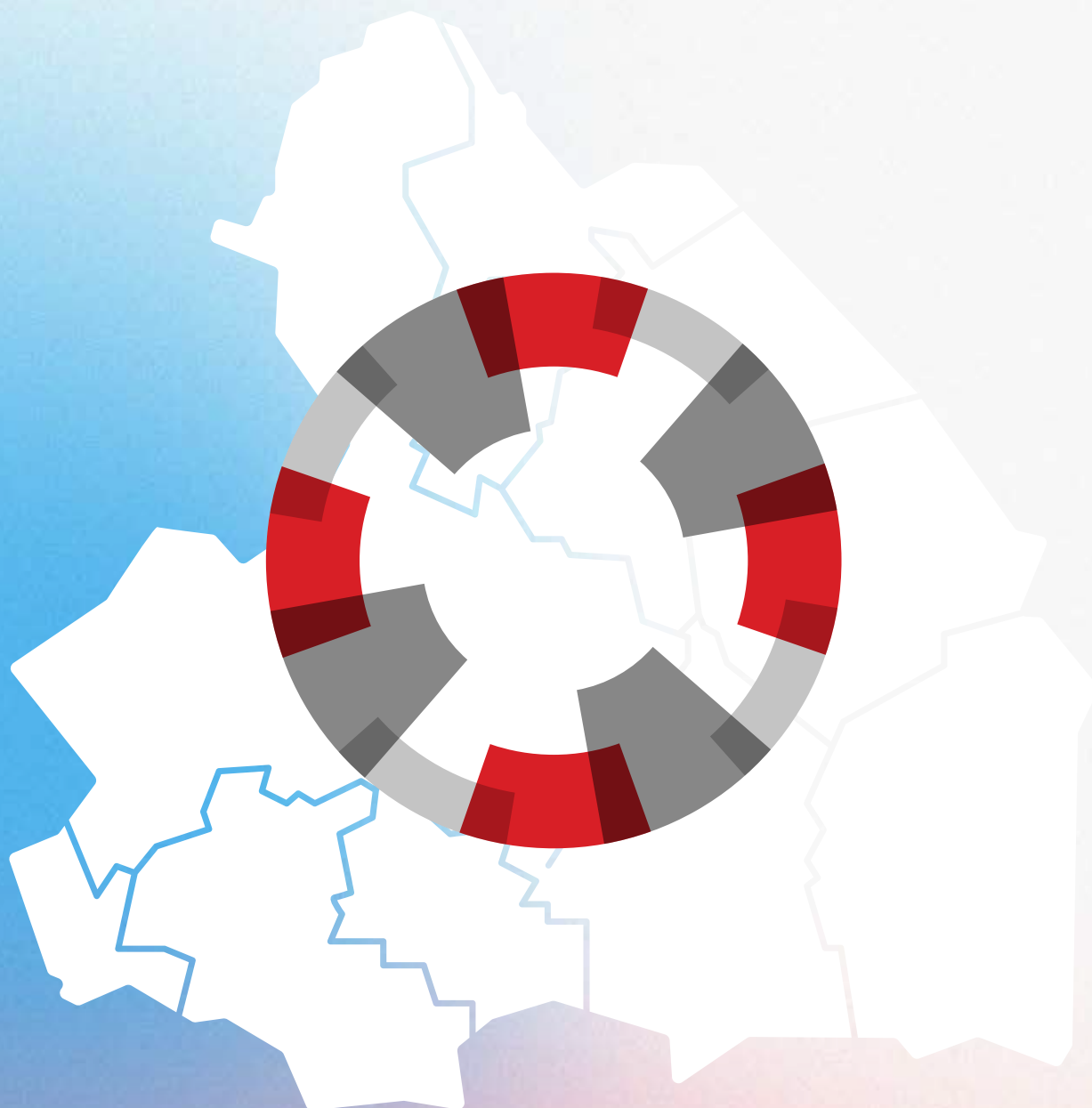
psychosociale hulp

Bij ingrijpende gebeurtenissen met impact op de samenleving coördineert Psychosociale Hulp de hulp om ervoor te zorgen dat slachtoffers de juiste hulp krijgen en de maatschappelijke onrust zo klein mogelijk blijft. De GGD coördineert deze hulp.

AMvB

Algemene Maatregel van Bestuur

Een algemene maatregel van bestuur (AMvB) is een besluit van de regering waarin regels uit een wet verder worden uitgewerkt.



COLOFON

2019, VEILIGHEIDSREGIO DRENTHÉ

TEKST:	VEILIGHEIDSREGIO DRENTHÉ
VORMGEVING EN LAYOUT:	CREATIVE BEARDS
BEELDEN:	VEILIGHEIDSREGIO DRENTHÉ, VAN OOST MEDIA, GGD DRENTHÉ