

Bundel - Algemeen Bestuur Veiligheidsregio Noord-Holland Noord van 11 juli 2025

- 1 Opening
- 2 Vaststelling agenda
250711 AB 2 B - Agenda vergadering 11 juli 2025
- 3 Algemene mededelingen
Termijnagenda
Bestuursdag 16 oktober 2025
Voorzitterschap VRNHN zomerperiode 2025
250711 AB 3 B - Termijnagenda AB DB 2025
- 4 Vaststelling verslag vergadering d.d. 14 maart 2025
250711 AB 4 B - Conceptverslag vergadering 14 maart 2025
250711 AB 4 V - Voorstel bij conceptverslag algemeen bestuur 14 maart 2025
- 5 Terugkoppeling Veiligheidsberaad
Mondelinge terugkoppeling door de voorzitter van het Veiligheidsberaad op 17 maart, 2 juni en 27 juni
- 6 Jaarstukken 2024 en begroting 2026
De stukken bij dit agendapunt worden nagezonden
- 7 Wijzigingsverordening Verordening financieel beleid, beheer en organisatie VRNHN 2023
250711 AB 7 V - voorstel wijziging financiële verordening
250711 AB 7.1 B -Wijzigingsverordening FBO 2023
250711 AB 7.2 B - Advies van auditcommissie inzake wijziging financiële verordening 212
- 8 Bestuursrapportage 1 – 2025
Het advies van de auditcommissie wordt nagezonden
250711 AB 8 V - Bestuursrapportage 2025-01
250711 AB 8.1 B - Bestuursrapportage VR 2025-1
- 9 Gunning accountantsopdracht
De stukken bij dit agendapunt worden nagezonden
- 10 Verscherpt toezicht informatiebeheer VR NHN
250711 AB 10 V - Kennisnemen Verscherpt Toezicht Informatiebeheer VRNHN 2025
250711 AB 10.1 B - Aanbiedingsbrief Voortgangsverslag KPI's Informatiebeheer VRNHN 2025
250711 AB 10.2 B - Voortgangsverslag KPI's Informatiebeheer VRNHN 2025
250711 AB 10.3 B - Oplegger bij Voortgangsverslag KPI's Informatiebeheer VRNHN 2025
250711 AB 10.4 B - Brief dagelijks bestuur VRNHN op KPI-verslag RAA 2025
250711 AB 10.5 B - Oordeel Interbestuurlijk Toezicht Informatie- en Archiefbeheer Provincie Noord-Holland
- 11 Visitatie VR NHN 2024
250711 AB 11 V - Voorstel Spiegelverslag visitatie VR NHN1
250711 AB 11.1 B - Spiegelverslag Visitatie NHN
250711 AB 11.2 B - Definitief-reflectieverslag-visitatie
- 12 Portefeuilleverdeling adviescommissies
250711 AB 12 V - Portefeuilleverdeling en vertegenwoordiging landelijke overleggen
250711 AB 12.1 B - Advies cie BW inzake Portefeuilleverdeling
250711 AB 12.2 B - Advies cie CB inzake Portefeuilleverdeling
- 13 Brandweer
- 13.1 Terugkoppeling bestuurlijke adviescommissies en bestuurlijke overleggen
Terugkoppeling Commissievergadering 26 mei en 7 juli
Terugkoppeling BAC Brandweer 5 juni
- 13.2 Voortgang opstellen dienstverleningsovereenkomst Risicobeheersing
250711 AB 13.2 V - Voorstel voortgang opstellen DVO Risicobeheersing
250711 AB 13.2.1 B - Memo DVO Risicobeheersing
250711 AB 13.2.2 B - Advies inzake Memo Voortgang opstellen dienstverlenings-overeenkomst Risicobeheersing
- 14 Crisisbeheersing
- 14.1 Terugkoppeling bestuurlijke adviescommissies en bestuurlijke overleggen

Terugkoppeling Commissievergadering 23 mei
Terugkoppeling BAC IV 16 mei
Terugkoppeling BO Bevolkingszorg 26 mei
Terugkoppeling BAC Crisisbeheersing 5 juni

- 14.2 Rode draden analyse 2024 VRNHN
 - 250711 AB 14.2 V - Rode draden analyse 2024
 - 250711 AB 14.2.1 B - Rode draden analyse 2024
 - 250711 AB 14.2.2 B -Samenvatting rode draden analyse 2024
 - 250711 AB 14.2.3 B - Advies Cie CB inz Rode Draden Analyse 2024
- 14.3 Meerjarenplan vakbekwaamheid crisisteams 2025-2028
 - 250711 AB 14.3 V - meerjarenplan VBK 2025-2028
 - 250711 AB 14.3.1 B - Meerjarenplan vakbekwaamheid crisisteams 2025 2028
 - 250711 AB 14.3.2 B - Advies inzake meerjarenplan vakbekwaamheid crisisteams 2025-2028
- 15 Zorg in de veiligheidsregio
- 15.1 Terugkoppeling bestuurlijke adviescommissies en bestuurlijke overleggen
 - Terugkoppeling Commissievergadering 16 mei*
 - Terugkoppeling BAC GHOR 12 juni*
- 16 Rondvraag
- 17 Sluiting

Algemeen Bestuur Veiligheidsregio Noord-Holland Noord

Datum	Vrijdag 11 juli 2025
Tijd	09.15 – 10.15 uur
Locatie	Kantoor VR NHN, Hertog Aalbrechtweg 22, 1823 DL Alkmaar

Agenda

Nr	Onderwerp	Bijlagen
1	Opening	
2	Vaststelling agenda	B2
3	Algemene mededelingen • Termijnagenda • Bestuursdag 16 oktober 2025 • Voorzitterschap VRNHN zomerperiode 2025	B3
4	Vaststelling verslag vergadering d.d. 14 maart 2025	V4/B4
5	Terugkoppeling Veiligheidsberaad Mondelinge terugkoppeling Veiligheidsberaad 17 maart, 2 juni en 27 juni	
6	Jaarstukken 2024 en begroting 2026	Nazending
7	Wijzigingsverordening Verordening financieel beleid, beheer en organisatie VRNHN 2023	V7+7.1/7.2
8	Bestuursrapportage 1 – 2025	V8+B8.1/8.2
9	Gunning accountantsopdracht	Nazending
10	Verscherpt toezicht informatiebeheer VR NHN	V10+B10.1t/m10.5
11	Visitatie VR NHN 2024	V11+B11.1/11.2
12	Portefeuilleverdeling adviescommissies	V12+B12.1/12.2
13	Brandweer	
13.1	Terugkoppeling bestuurlijke adviescommissies en bestuurlijke overleggen - Terugkoppeling Commissievergadering 26 mei en 7 juli - Terugkoppeling BAC Brandweer 5 juni	
13.2	Voortgang opstellen dienstverleningsovereenkomst Risicobeheersing	V13.2+B13.2.1/13.2.2

14 Crisisbeheersing

14.1 Terugkoppeling bestuurlijke adviescommissies en bestuurlijke overleggen

- Terugkoppeling Commissievergadering 23 mei
- Terugkoppeling BAC IV 16 mei
- Terugkoppeling BO Bevolkingszorg 26 mei
- Terugkoppeling BAC Crisisbeheersing 5 juni

14.2 Rode draden analyse 2024 VRNHN

V14.2+B14.2.1t/m14.2.3

14.3 Meerjarenplan vakbekwaamheid crisisteams 2025-2028

V14.3+ B14.3.1/14.3.2

15 Zorg in de veiligheidsregio

15.1 Terugkoppeling bestuurlijke adviescommissies en bestuurlijke overleggen

- Terugkoppeling Commissievergadering 16 mei
- Terugkoppeling BAC GHOR 12 juni

16 Rondvraag

17 Sluiting

DB			Commissies		AB		
			Brandweezorg VRNHN	9-jan			
			Zorg in de Veiligheidsregio VRNHN	17-jan			
			Crisisbeheersing VRNHN	23-jan			
6-feb	Aanpassing CAR(-UWO) Veiligheidsregio's	Vaststellen					
	Portefeuilleverdeling Bedrijfsvoering	Vaststellen					
	Stemverhouding 2025	Voorbereiden					
	Strategisch informatiebeveiligingsbeleid en strategisch privacy beleid	Vaststellen					
	Controleprotocol 2025-2028	Voorbereiden					
	Procedurevoorstel aanbesteding accountantscontrole 2025-2028	Voorbereiden					
	Voorbereiden AB agenda 14 maart 2025	Vaststellen					
	Agendacommissie						
	Handreiking de-escalatie extreem weer VR NHN	Voorbereiden					
	Omvorming van de regionale organisatie conform de visie op IBGS en overdracht CBRN-steunpunt aan VRNHN	Voorbereiden					
	Concept rampbestrijdingsplan en vaststellingsprocedure	Voorbereiden					
	Rapportage evaluatie samenwerkingsafspraken gemeenten en VR NHN (DVO's)	Voorbereiden					
	DVD VR Piket	Voorbereiden					
6-mrt	Zienswijzen Kadernota 2026 en taakstellingsscenario	Behandelen					
				14-mrt	Kadernota 2026 en taakstelling		Vaststellen
					Stemverhouding 2025		Vaststellen
					Handreiking de-escalatie extreem weer VR NHN		Vaststellen
					Omvorming van de regionale organisatie conform de visie op IBGS en overdracht CBRN-steunpunt aan VRNHN		Vaststellen
					Concept rampbestrijdingsplan en vaststellingsprocedure		Ter kennisname
					Rapportage evaluatie samenwerkingsafspraken gemeenten en VR NHN (DVO's)		Ter kennisname
					DVD VR Piket		Besluiten
					Procedurevoorstel aanbesteding accountantscontrole 2025-2028		Vaststellen
					Controleprotocol 2025-2028		Vaststellen
10-apr	Jaarstukken en begroting VR NHN (voor zienswijze naar raden)	Voorlopig vaststellen					
	Wijzigingen verordening financieel beleid beheer en organisatie	Voorbereiden					
	Plaatsvervangend voorzitterschap GR VR NHN zomerperiode 2025	Voorbereiden					
			Brandweezorg VRNHN	26-mei			
			Zorg in de Veiligheidsregio VRNHN	16-mei			
			Crisisbeheersing VRNHN	23-mei			

12-jun	Interne klachtenrapportage VRNHN 2024	Ter kennisname				
	Bestuursrapportage 1 - 2025	Vorbereiden				
	Reflectieverslag visitatie VR NHN 2024	Vorbereiden				
	Beleid ransomware aanvallen VRNHN	Ter kennisname				
	Verscherpt toezicht informatiebeheer VR NHN	Ter kennisname, vaststellen (reactie)				
	Agendacommissie					
	Portefeuilleverdeling adviescommissies	Vorbereiden				
	Voortgang opstellen dienstverleningsovereenkomst Risicobeheersing	Vorbereiden				
	Rode draden analyse 2024 VRNHN	Vorbereiden				
	Meerjarenplan vakbekwaamheid crisisteam 2025-2028	Vorbereiden				
	Bestuurlijke opdracht ‘versterken weerbaarheid’	Vorbereiden				
	Rampbestrijdingsplan Gasbehandelingsinstallaties	Vorbereiden				
	Rampbestrijdingsplan Militair Vliegkamp de Kooy / Den Helder Airport en Rampbestrijdingsplan Texel International Airport	Vorbereiden				
4-jul	Zienswijzen jaarstukken en begroting VR NHN	Behandelen				
	Voortgangsrapportage ongeval Den Helder	Ter kennisname				
	Rapport BIO volwassenheidsmeting VRNHN	Ter kennisname				
	Gunning accountantsopdracht	Vorbereiden				
	Aanpassing CAR(-UWO) Veiligheidsregio’s	Vaststellen				
			Auditcommissie	8-jul		
				11-jul	Jaarstukken 2024 en begroting 2026 VRNHN	vaststellen
					Wijzigingsverordening Verordening financieel beleid, beheer en organisatie VRNHN 2023	vaststellen
					Bestuursrapportage 1 - 2025	vaststellen
					Gunning accountantsopdracht	vaststellen
					Verscherpt toezicht informatiebeheer VR NHN	ter kennisname
					Visitatie VR NHN 2024	ter kennisname
					Portefeuilleverdeling adviescommissies	vaststellen
					Voortgang opstellen dienstverleningsovereenkomst Risicobeheersing	ter kennisname
					Rode draden analyse 2024 VRNHN	ter kennisname
					Meerjarenplan vakbekwaamheid crisisteam 2025-2028	ter kennisname
					Rampbestrijdingsplan Gasbehandelingsinstallaties	vaststellen
					Rampbestrijdingsplan Militair Vliegkamp de Kooy / Den Helder Airport en Rampbestrijdingsplan Texel International Airport	vaststellen
			Brandweezorg VRNHN	2-okt		
			Crisisbeheersing VRNHN	3-okt		
			Zorg in de Veiligheidsregio VRNHN	10-okt		
6-nov	Bestuursrapportage 2 - 2025	behandeling				
	Normenkader 2025	behandeling				
	Agendacommissie					

					5-dec	Bestuursrapportage 2 - 2025	vaststellen
						Normenkader 2025	vaststellen
8-dec	Kadernota 2027 (voor zienswijze naar raden)	Voorlopig vaststellen					

Algemeen Bestuur Veiligheidsregio NHN

Datum	Vrijdag 14 maart 2025
Tijd	09.15 – 10.45 uur
Locatie	Kantoor VR NHN, Hertog Aalbrechtweg 22, 1823 DL Alkmaar
Aanwezig	Mevrouw A.M.C.G. Schouten, voorzitter, burgemeester Alkmaar De heer B. Tap, burgemeester Castricum De heer J. de Boer, burgemeester Den Helder De heer M.F. Poorter, burgemeester Dijk en Waard De heer P. Dijkman, waarnemend burgemeester Drechterland Mevrouw J. Hoekstra-Sikkema, burgemeester Enkhuizen Mevrouw M. ten Bruggencate, burgemeester Heiloo Mevrouw R. van Dam, burgemeester Hollands Kroon De heer J. Nieuwenburg, burgemeester Hoorn Mevrouw M. Bonsen, burgemeester Koggenland De heer M. Pijl, burgemeester Medemblik De heer G.J. van den Hengel, burgemeester Opmeer Mevrouw M.J.P. van Kampen-Nouwen, burgemeester Schagen en waarnemend burgemeester Bergen NH De heer R. Wortelboer, burgemeester Stede Broec De heer M. Pol, burgemeester Texel De heer K. Taneja, secretaris, directeur Veiligheidsregio Noord-Holland Noord De heer E.J. Paulina, Directeur Publieke Gezondheid (DPG) Mevrouw E.G.P. Cremers, districtschef Politie Noord-Holland Noord Mevrouw M. Markhorst, ambtelijk secretaris Veiligheidsregio Noord-Holland Noord De heer L.H. Hamers, Regionaal militair commandant, Defensie
Afwezig	Mevrouw A. Kortenray, directeur Veiligheidsregio Noord-Holland Noord De heer R. Bosma, Dijkgraaf Hoogheemraadschap Hollands Noorderkwartier De heer S.M. Diekstra, regionaal militair beleidsadviseur Veiligheidsregio NHN De heer H.J. Klein, beleidsadviseur Kabinetszaken provincie Noord-Holland Mevrouw L.F. Ringnalda, officier van justitie, openbaar ministerie
Verslag	L. Ehrenburg

Agenda

Nr	Onderwerp
1	Opening Voorzitter burgemeester Schouten opent om 09.15 uur de vergadering en heet allen welkom. Ze heet in het bijzonder dhr. Hamers welkom, die vandaag voor het eerst namens defensie de vergadering bijwoont. De voorzitter wijst nog even op de presentielijst die rond gaat en getekend moet worden door de aanwezige bestuurders.
2	Vaststelling agenda Er zijn geen aanvullingen op de agenda. De agenda wordt hiermee vastgesteld.

3 Algemene mededelingen

De voorzitter geeft aan dat dhr. Bosma zich heeft afgemeld voor de vergadering. Daarnaast wordt vermeld dat er een aantal wijzigingen zijn in het algemeen bestuur. Zo gaan mevrouw Bonsen, dhr. Van den Hengel en dhr. Dijkman het algemeen bestuur verlaten. Voor hen is dit de laatste vergadering van het algemeen bestuur. Dhr. Van den Hengel en dhr. Dijkman zullen pas eind mei vertrekken en nog vergaderingen van de bestuurlijke adviescommissies bijwonen. Er zal op een later moment gepast afscheid van hen worden genomen. Voor mevrouw Bonsen is dit de laatste vergadering en er zal bij de rondvraag nog even worden stilgestaan bij haar vertrek. Ook heeft het algemeen bestuur onlangs afscheid genomen van dhr. Voskuil, als burgemeester van Bergen.

De voorzitter deelt mee dat na afloop van de openbare AB-vergadering nog een besloten vergadering plaats vindt, waarin het concept Rampbestrijdingsplan Gasbehandelingsinstallaties wordt behandeld. Tevens vindt er na afloop van de AB-vergadering een informeel burgemeestersoverleg plaats, waarbij dieper wordt ingegaan op het thema 'Versterken weerbaarheid en veerkracht van de samenleving'.

Er wordt meegedeeld dat de termijnagenda is bijgevoegd bij de stukken.

4 Vaststelling verslag vergadering d.d. 6 december 2024

Het algemeen bestuur wordt gevraagd om het conceptverslag van de vergadering van het algemeen bestuur Veiligheidsregio Noord-Holland Noord van 6 december 2024 vast te stellen.

Het algemeen bestuur besluit conform voorstel.

5 Terugkoppeling Veiligheidsberaad

De voorzitter geeft een terugkoppeling van de besproken onderwerpen tijdens de vergadering van het Veiligheidsberaad op 13 december 2024. Het belangrijkste onderwerp was 'de consequenties van de BDUR bezuinigingen'. Inmiddels is de situatie gewijzigd en wordt het goed opgenomen in de voorjaarsnota. Verder is de bestuurlijke opdracht 'versterken van de weerbare samenleving' vastgesteld en zijn de volgende onderwerpen behandeld: 'slim samenwerken binnen het regionale stelsel', 'Aanpak mentale klachten personeel veiligheidsregio's' en 'vereenvoudiging governance LVCb'.

Maandag 17 maart 2025 is de volgende vergadering van het Veiligheidsberaad. Daarbij staan de volgende onderwerpen op de agenda: 'de toekomst van civiel-militaire samenwerking', 'Versterken weerbare samenleving', 'Ambitie Veiligheidsberaad op het thema Klimaatveiligheid' en 'Bestuurlijk afwegingskader voor samenwerkingsagenda veiligheidsregio's'. Deze onderwerpen zien we ook terug op de agenda's van de bestuurlijke adviescommissies.

6 Ingekomen stukken

- Jaarplan met begroting 2025 NIPV
- Brief vanuit het ministerie van Justitie en Veiligheid inzake oproep Veiligheidsberaad inzake bezuiniging op crisisbeheersing en brandweer

Het algemeen bestuur heeft de ingekomen stukken ter kennisname aangenomen.

7 **Stemverhouding 2025**

Het algemeen bestuur wordt gevraagd om de stemverhouding 2025 per gemeente vast te stellen.

De voorzitter licht kort toe dat in de gemeenschappelijke regeling is opgenomen dat het algemeen bestuur jaarlijks op de eerste vergadering van het jaar het aantal stemmen per deelnemer vaststelt. Mevrouw Van Dam vraagt of er grote wijzigingen zijn ten opzichte van vorig jaar. De voorzitter vraagt aan dhr. Koning, concerncontroller VRNHN, om deze vraag te beantwoorden. Hij geeft aan dat de percentages altijd meebewegen met de bijdrage van het gemeentefonds. Dit zijn meestal tienden van procenten, tenzij er groot onderhoud is. Dit jaar zijn er geen grote verschillen ten opzichte van vorig jaar.

Het algemeen bestuur besluit conform voorstel.

8 **Aanwijzing tweede en derde plaatsvervangend voorzitter Veiligheidsregio NHN**

Het algemeen bestuur wordt gevraagd de heer De Boer aan te wijzen als tweede plaatsvervangend voorzitter veiligheidsregio en mevrouw Van Kampen aan te wijzen als derde plaatsvervangend voorzitter veiligheidsregio.

Het algemeen bestuur besluit conform voorstel.

De voorzitter feliciteert dhr. De Boer en mevr. Van Kampen als tweede en derde plaatsvervangend voorzitter.

9 **Aanwijzing leden bestuurlijke adviescommissies Crisisbeheersing en Brandweezorg**

Het algemeen bestuur wordt gevraagd

1. mevrouw J. Hoekstra-Sikkema met directe ingang aan te wijzen als lid van de commissie Crisisbeheersing;
2. mevrouw Van Dams lidmaatschap van de commissie Crisisbeheersing met directe ingang te beëindigen en haar tegelijkertijd aan te wijzen als lid van de commissie Brandweezorg.

Het algemeen bestuur besluit conform voorstel.

Mevrouw Van Kampen vraagt of een waarnemend burgemeester ook het lidmaatschap en de portefeuilles dient over te nemen van zijn of haar voorganger. Hierop geeft de voorzitter aan dat nieuwe en waarnemend burgemeesters hun interesse mogen uitspreken voor een adviescommissie en dat er gekeken wordt of dit passend is qua aantal deelnemers in de commissie en de regionale spreiding. Binnen de adviescommissie wordt gekeken naar de portefeuilledverdeling. Een waarnemend burgemeester mag zijn/haar voorganger dus opvolgen indien dit zijn/haar interesse heeft, maar het is niet verplicht.

10 **Procedurevoorstel aanbesteding accountantscontrole 2025-2028**

Het algemeen bestuur wordt gevraagd het procedurevoorstel voor de selectie van de accountant voor 2025-2028 vast te stellen.

Dhr. De Boer, portefeuillehouder financiën, geeft het woord aan mevrouw Van Dam als voorzitter van de auditcommissie. Zij geeft aan dat het proces is doorlopen en dat daarbij is gekozen voor een Europese aanbesteding met een langere termijn. De auditcommissie is ook betrokken bij de selectie van accountants en de uiteindelijke keuze.

Het algemeen bestuur besluit conform voorstel.

11 Controleprotocol 2025-2028

Het algemeen bestuur wordt gevraagd het controleprotocol 2025-2028, dat onveranderd is ten opzichte van het door het algemeen bestuur vastgestelde controleprotocol 2023 en 2024, vast te stellen.

De voorzitter geeft het woord aan dhr. De Boer, portefeuillehouder Financiën. Hij geeft advies om in te stemmen met het voorstel. Mevrouw Van Dam, voorzitter auditcommissie, geeft aan dat de auditcommissie geen bijzonderheden ziet en ook adviseert aan het algemeen bestuur om in te stemmen met het voorstel.

Het algemeen bestuur besluit conform voorstel.

12 Kadernota 2026 VRNHN

Het algemeen bestuur wordt gevraagd om:

1. kennis te nemen van de zienswijzen van de gemeenteraden op de Kadernota 2026 en de reacties die zij hierop van het dagelijks bestuur hebben ontvangen;
2. de kadernota 2026 inclusief het eventueel geamendeerde bezuinigingsvoorstel vast te stellen en te verwerken in de ontwerpbegroting 2026.

De voorzitter licht kort de procedure van stemming toe. Er wordt eerst een reflectieronde gedaan langs de bestuurders waarbij men kan aangeven wat hij/zij heeft meegekregen van zijn of haar raad. Daarbij wordt gestart met de indieners van een amendement, zodat hij of zij deze meteen kan toelichten. Na deze reflectieronde worden de ingebrachte amendementen één voor één in stemming gebracht. Vervolgens wordt er een besluit genomen over het voorliggende voorstel.

De voorzitter geeft als eerst het woord aan dhr. Wortelboer als indiener van amendement A en burgemeester van gemeente Stede Broec. Hij geeft aan dat de aanleiding voor het indienen van het amendement het ravijnjaar is, waarbij er in gemeente Stede Broec nagedacht wordt over ombuigingen. De gemeenschappelijke regelingen zijn een verlengstuk van de organisatie en verrichten werk voor de gemeenten, waardoor gemeente Stede Broec van mening is dat er ook goed moet worden gekeken naar ombuigingen bij de gemeenschappelijke regelingen. Specifiek voor VRNHN spreekt de heer Wortelboer zijn waardering uit voor het gelopen proces en de goede voorbereidingen hierin. Er heeft een informatieve sessie plaatsgevonden bij gemeente Stede Broec en dit betrof een open gedachtewisseling, waarbij de raadsleden goed zijn geïnformeerd. De raad is echter van mening dat 5% bij grotere GR-en op z'n plek is en heeft daar met een meerderheid voor gekozen. Stede Broec dient daarom samen met gemeente Hoorn en gemeente Alkmaar amendement A in, waarbij gevraagd wordt om 1% extra te bezuinigen bovenop de voorgestelde 4%.

De voorzitter geeft het woord aan dhr. Poorter als indiener van amendement B, C en D en als burgemeester van gemeente Dijk en Waard. Dhr. Poorter spreekt namens zijn raad als eerst de waardering uit voor de goede voorbereiding en de informatieavonden die zijn georganiseerd vanuit VRNHN. Ook de mate van aanwezigheid van brandweerpersoneel bij de raadsvergadering getuigt van grote betrokkenheid en de raadsleden waarderen dit zeer.

De raad van Dijk en Waard heeft ingestemd met het voorstel van 4%, waarbij de heer Poorter aangeeft dat hij amendement A niet steunt.

De heer Poorter licht kort amendement B toe, dat mede wordt ingediend namens mevr. Van Kampen (gemeente Bergen en gemeente Schagen), mevr. Van Dam (gemeente Hollands Kroon), dhr. Tap (gemeente Castricum), mevr. Ten Bruggencate (gemeente Heiloo) en dhr. Pol (gemeente Texel). Het amendement pleit voor het behouden van het repressief brandweermaterieel, nu veel gemeenten groeiende zijn. Bij 10.000 extra woningen is extra materieel geen overbodige luxe.

De heer Poorter licht kort amendement C toe, dat mede wordt ingediend namens mevr. Van Kampen (gemeente Bergen en gemeente Schagen), mevr. Van Dam (gemeente Hollands Kroon), dhr. Pijl (gemeente Medemblik), dhr. Tap (gemeente Castricum), mevr. Ten Bruggencate (gemeente Heiloo), dhr. Pol (gemeente Texel), dhr. Dijkman (gemeente Drechterland) en dhr. Van den Hengel (gemeente Opmeer). Met dit amendement wordt gevraagd om niet te bezuinigen op de vergoeding voor de brandweervrijwilligers, omdat deze vrijwilligers onmisbaar zijn en moeten worden gesteund.

De heer Poorter licht kort amendement D toe, dat alleen wordt ingediend namens hemzelf. In het amendement wordt gevraagd om de capaciteit voor aanpak mensenhandel niet te verminderen. Het amendement is opgesteld om aandacht te vragen voor dit onderwerp, aangezien het thema 'mensenhandel' onlangs nog met elkaar is geprioriteerd, ook vanuit de politie en het OM. De gemeenten hebben hier ook een zorgplicht op. Met de bezuiniging worden circa 25 casussen per jaar minder behandeld, met als gevolg dat het probleem kan toenemen. Het voorstel van dhr. Poorter is, als het amendement niet voldoende gesteund wordt, om te kijken naar een oplossing voor de 25 casussen die dan niet kunnen worden behandeld.

De voorzitter geeft het woord aan dhr. De Boer als burgemeester van gemeente Den Helder. Hij brengt namens de gemeenteraad complimenten over voor het proces dat is gelopen. De gemeenteraad heeft uiteindelijk met een meerderheid gekozen voor het voorliggende 4%-scenario. Gemeente Den Helder steunt daarnaast amendement B.

De voorzitter geeft het woord aan mevrouw Ten Bruggencate, burgemeester van gemeente Heiloo. Zij sluit zich aan bij de woorden die reeds gezegd zijn over het gelopen proces. Alle informatie die is gegeven bij de regionale raadsbijeenkomst en de aanwezigheid voor medewerkers tijdens de eigen raadsavonden, heeft zeker bijgedragen bij de instemming op het 4% scenario, aangezien de gemeenteraad eerst ook voorstelde om 5% te bezuinigen. De gemeenteraad heeft meegegeven om niet te bezuinigen op het repressief brandweermaterieel (amendement B) en op de vergoeding voor de brandweervrijwilligers (amendement C). Mevrouw Ten Bruggencate geeft aan deze twee amendementen dan ook te steunen.

De voorzitter geeft het woord aan mevrouw Hoekstra, burgemeester van gemeente Enkhuizen. Zij geeft aan geen aanvullingen of opmerkingen te hebben.

De voorzitter geeft het woord aan dhr. Van den Hengel als burgemeester van gemeente Opmeer. Ook dhr. Van den Hengel spreekt zijn waardering uit voor het proces en de

zorgvuldigheid waarmee het gelopen is. Gemeente Opmeer steunt amendement C, aangezien de brandweervrijwilligers belangrijk zijn voor de regio.

De voorzitter geeft het woord aan dhr. Dijkman als waarnemend burgemeester van gemeente Drechterland. Hij geeft aan dat gemeente Drechterland in eerste instantie ook nog een amendement had inzake de inhaalindexatie, waarin aan alle gemeenschappelijke regelingen werd verzocht om te onderbouwen waarom inhaalindexatie nodig is. Het antwoord op deze vraag is echter al verwerkt in de beantwoording van de zienswijzen, waardoor dit amendement niet hoeft te worden ingediend. Daarnaast geeft gemeente Drechterland aan niet te willen bezuinigen op de vergoeding voor de brandweervrijwilligers en steunt daarmee amendement C. Daarbij wel de kanttekening dat het bedrag van deze bezuinigingsmaatregel niet hoefde te worden aangevuld, zoals wel staat opgenomen in amendement C. Er is uiteindelijk voor gekozen om amendement C te steunen (inclusief aanvulling) en geen apart amendement voor dit onderwerp in te dienen.

De voorzitter geeft het woord aan mevrouw Van Kampen als waarnemend burgemeester van gemeente Bergen en burgemeester van gemeente Schagen. Zij geeft aan dat de gemeente Bergen vroeg of er meer bezuinigd kan worden op overhead, maar op dit moment is dat niet haalbaar. Vanuit gemeente Schagen kwam het signaal om te kijken of defensie iets kan betekenen bij duinbrandbestrijding en de samenwerking met VRNHN daarin. Dit signaal wil ze graag meegeven. Zowel gemeente Bergen als gemeente Schagen steunen amendement B en amendement C.

De voorzitter geeft het woord aan dhr. Tap, burgemeester van gemeente Castricum. Hij geeft aan dat ook hij vanuit zijn raad de complimenten moest overbrengen voor de goede voorbereiding. Gemeente Castricum steunt de amendementen B en C.

De voorzitter geeft het woord aan dhr. Pol, burgemeester van gemeente Texel. Hij geeft aan dat hij ook met veel waardering naar het proces heeft gekeken. Er was geen motie in de raad om een bepaald percentage per gemeenschappelijke regeling te bezuinigen. De gemeenteraad van Texel heeft uiteindelijk een zienswijze ingediend om 4% te bezuinigen met uitsluiting van de maatregelen om te bezuinigen op de vergoeding voor de brandweervrijwilligers en te bezuinigen op het repressief brandweermaterieel. In het kader van de natuurbrandbestrijding heeft Texel de waterwagen hard nodig. Gemeente Texel steunt daarmee amendementen B en C.

De voorzitter geeft het woord aan mevrouw Bonsen, burgemeester van gemeente Koggenland. Zij geeft aan dat ook gemeente Koggenland geen motie had liggen om een taakstelling voor bezuinigingen mee te geven aan de gemeenschappelijke regelingen. Het proces dat vanuit de regietafel is aangestuurd, heeft de gemeente dan ook verbaasd. Het proces dat uiteindelijk is gelopen is wel heel waardevol gebleken en daarvoor geeft zij graag haar complimenten. Gemeente Koggenland steunt het voorgestelde 4%-scenario. Daarnaast steunt de gemeente ook amendement B, zodat het fijnmazige netwerk van brandweerposten gehandhaafd kan blijven. Amendement C krijgt geen steun van de gemeente, omdat het een weloverwogen pakket van bezuinigingsmaatregelen is en ieder zijn steen moet bijdragen. Daarnaast neemt ze het appel van dhr. Poorter ter harte en geeft aan dat het verzoek op zijn plaats is. De gemeente steunt amendement D echter niet.

De voorzitter geeft het woord aan dhr. Nieuwenburg, burgemeester van gemeente Hoorn. Vanuit de raad is ook sterk de waardering voor het proces uitgesproken. Gezien het aankomende ravijnjaar is de gemeente van Hoorn genoodzaakt om te bezuinigen, waarbij ook gekeken moet worden naar de gemeenschappelijke regelingen. De gemeente Hoorn hanteert daarbij 5% als uitgangspunt. Er ligt een goed samenhangend pakket aan maatregelen om 4% te bezuinigen, maar de gemeenteraad vraagt om een extra aanvulling van 1% om tot 5% te komen. De gemeente steunt daarom amendement A.

De voorzitter geeft het woord aan dhr. Pijl als burgemeester van gemeente Medemblik. Hij geeft aan dat de reeks complimenten voor het gelopen proces kan worden aangevuld vanuit gemeente Medemblik. Er heeft een mooie beeldvormende sessie plaatsgevonden waardoor de raad een goede afweging heeft kunnen maken. De raad is akkoord met het voorgestelde 4% scenario, maar geeft aan niet te willen bezuinigen op de vergoeding voor de brandweervrijwilligers. De raad steunt amendement C. Daarbij wel de kanttekening dat het bedrag had mogen worden afgetrokken van de bezuinigingstaakstelling en dat het niet nodig was geweest om voor dit bedrag een alternatieve dekking te vinden. Aangezien hier geen meerderheid voor was, is ervoor gekozen om geen apart amendement hiervoor in te dienen. Tot slot geeft hij aan dat het appel van dhr. Poorter inzake mensenhandel het Zorg- en Veiligheidshuis raakt en de leden van de adviescommissie Zorg in de Veiligheidsregio zich hierover gaan buigen.

De voorzitter geeft het woord aan mevrouw Van Dam, burgemeester gemeente Hollands Kroon. Zij sluit zich aan bij de complimenten over het gelopen proces, zowel extern maar ook zeker intern. Alle medewerkers van VRNHN zijn goed meegenomen en geïnformeerd gedurende het traject. De raad heeft een zienswijze ingediend voor het 4%-scenario en steunt amendementen B en C.

De voorzitter neemt het woord als burgemeester van gemeente Alkmaar en sluit zich aan bij alle complimenten over het proces. Ze geeft aan dat dit ook terug te zien is in de kwaliteit van het debat, zowel in de commissie als in raad. Gemeente Alkmaar heeft een zienswijze ingediend waarin staat opgenomen dat men graag een 3%-, 5%- en 7%-scenario ziet uitgewerkt in de begroting, maar als daar geen meerderheid voor is, dan kiezen voor een 5% bezuinigingsscenario. Er was een amendement ingediend om in te stemmen met het voorgestelde 4%-scenario, maar dit amendement heeft het met 1 stem verschil niet gehaald. Gemeente Alkmaar steunt dan ook amendement A. Er is ook een motie ingediend om niet te bezuinigen op de vergoeding voor de brandweervrijwilligers, maar deze is niet aangenomen. Burgemeester Schouten benadrukt dat de maatregelen die in het 4%-scenario staan opgenomen niet minder gewaardeerd worden of minder belangrijk zijn. Alle taken die de VRNHN uitvoert zijn tenslotte nuttig. Er is helaas een financieel vraagstuk, waardoor er keuzes gemaakt moeten worden. De gemeente is van mening dat ook VRNHN zijn bijdrage aan de bezuinigingen moet leveren. De motie is daarom niet aangenomen, maar de brandweervrijwilligers worden zeer gewaardeerd door gemeente Alkmaar.

De voorzitter bedankt de ambtelijke organisatie voor alle voorbereidingen en de tijd die erin is gestoken om de raden mee te nemen. Ook bedankt ze het bestuur voor de solidariteit en samenwerking waaruit een bezuinigingsvoorstel is gekomen dat een ieder mee kon nemen naar zijn raad.

Dhr. Van den Hengel vraagt om welk bedrag het gaat bij amendement B, het bezuinigen op repressief brandweermaterieel. De voorzitter geeft aan dat het hierbij om €92.000 gaat.

De voorzitter geeft het woord aan dhr. De Boer, portefeuillehouder financiën. Hij bedankt een ieder voor de begeleiding tijdens het proces. Ook bedankt hij het bestuur voor de goede gesprekken tijdens de bestuurstweedaagse, waar uitgebreid over de bezuiningsmaatregelen is gesproken, en hij bedenkt de adviescommissies voor hun advies. Dhr. De Boer geeft aan dat er verder nog twee zaken niet helemaal rond zijn. Het eerste betreft de BDUR gelden, waarvan nog niet zeker is of daarop bezuinigd gaat worden. Het tweede punt is de amendementen. Mochten er amendementen worden aangenomen, dan moeten de bedragen die daarbij vrijkomen, weer elders vandaan komen. Dit zal worden meegenomen in de uitwerking van de begroting. Dhr. De Boer onthoudt zich verder van het geven van advies over de amendementen.

De voorzitter geeft het woord aan dhr. Poorter. Hij geeft aan dat hij blij is met de steun van diverse bestuurders inzake amendement D, mensenhandel. Aangezien de voorzitter van de adviescommissie Zorg in de veiligheidsregio heeft aangegeven dat de leden zich over het onderwerp gaan buigen, kiest hij ervoor om het amendement niet in stemming te brengen en het amendement bij deze in te trekken.

Er wordt overgegaan op stemming van de amendementen A, B en C. Dit gebeurt bij handopsteking, te beginnen met amendement A.

Amendement A

Dit amendement houdt in: 'Akkoord te gaan met het voorgestelde bezuinigingsvoorstel, daar bovenop nog 1% extra te bezuinigen en het dagelijks bestuur opdracht te geven om hiervoor financiële dekking te vinden.'

De volgende gemeenten stemmen voor amendement A: Stede Broec, Hoorn, Alkmaar en Enkhuizen. Daarbij geeft mevrouw Hoekstra, burgemeester van gemeente Enkhuizen, een korte stemverklaring af. Ze geeft aan dat in het raadsbesluit van gemeente Enkhuizen is opgenomen dat het totale budget voor alle gemeenschappelijke regelingen samen moet uitkomen op 5%, waardoor zij voor het amendement stemt.

De volgende gemeenten stemmen tegen amendement A: Den Helder, Dijk en Waard, Heiloo, Opmeer, Drechterland, Schagen, Bergen, Castricum, Texel, Koggenland, Medemblik en Hollands Kroon.

Er zijn geen stemonthoudingen.

Hiermee is 34,05% voor en 65,95% tegen amendement A en is het amendement verworpen.

Amendement B

Dit amendement houdt in: 'akkoord te gaan met het bezuinigingsvoorstel, met uitzondering van het verminderen van het repressief brandweermaterieel en het dagelijks bestuur opdracht te geven hiervoor aanvullende financiële dekking tot 4% te vinden.'

De volgende gemeenten stemmen voor amendement B: Den Helder, Dijk en Waard, Heiloo, Opmeer, Bergen, Schagen, Castricum, Texel, Koggenland en Hollands Kroon.

De volgende gemeenten stemmen tegen amendement B: stede Broec, Enkhuizen, Drechterland, Hoorn, Medemblik en Alkmaar.

Er zijn geen stemonthoudingen.

Hiermee is 57,04% voor en 42,96% tegen amendement B en is het amendement aangenomen.

Amendement C

Dit amendement houdt in: 'akkoord te gaan met het bezuinigingsvoorstel, met uitzondering van het verlagen van de extra jaarlijkse vergoeding repressief vrijwilligers inclusief doorstorten personeelsvereniging, en het dagelijks bestuur opdracht te geven hiervoor aanvullende financiële dekking tot 4% te vinden.'

De volgende gemeenten stemmen voor amendement C: Stede Broec, Dijk en Waard, Heiloo, Enkhuizen, Opmeer, Drechterland, Schagen, Bergen, Castricum, Texel, Medemblik en Hollands Kroon. Daarbij geeft dhr Wortelboer, burgemeester van gemeente Stede Broec, een korte stemverklaring af. Hij geeft aan dat dit amendement bij de gedachtegang van zijn gemeenteraad past en aangezien er voor het bedrag elders dekking gaat worden gezocht, stemt hij voor dit amendement.

De volgende gemeenten stemmen tegen amendement C: Den Helder, Hoorn, Koggenland en Alkmaar.

Er zijn geen stemonthoudingen.

Hiermee is 59,53% voor en 40,47% tegen amendement C en is het amendement aangenomen.

Voorstel Kadernota 2026

Er wordt overgegaan op de besluitvorming van het voorstel. De voorzitter leest het voorstel nogmaals voor. Het algemeen bestuur wordt gevraagd om:

1. kennis te nemen van de zienswijzen van de gemeenteraden op de Kadernota 2026 en de reacties die zij hierop van het dagelijks bestuur hebben ontvangen;
2. de kadernota 2026 inclusief het geamendeerde bezuinigingsvoorstel vast te stellen en te verwerken in de ontwerpbegroting 2026.

Alle gemeenten stemmen voor het geamendeerde voorstel en het voorstel is daarmee unaniem aangenomen.

13 Brandweer

13.1 Terugkoppeling bestuurlijke adviescommissies en bestuurlijke overleggen

Terugkoppeling Commissievergadering 9 januari

Mevrouw Bonsen geeft een korte terugkoppeling van het overleg op 9 januari. Er is een presentatie gegeven over 'samenwerking VRNHN en NRG Pallas'. Daarnaast is er gesproken over 'CBRN-Steunpunt' (zie agendapunt 13.3), waarbij deze taak wordt overgenomen vanuit

Veiligheidsregio Amsterdam-Amstelland. Ook is besproken dat dhr. Tap tijdelijk de portefeuille Risicobeheersing waarneemt. Dhr. Tap geeft vervolgens een korte terugkoppeling over het onderwerp 'evaluatie samenwerkingsafspraken tussen gemeenten en VR NHN (DVO's)'. Er is een werkgroep bestaande uit gemeente Alkmaar, Dijk en Waard, Hollands Kroon, Hoorn en Schagen om te komen tot een nieuwe DVO. Streven is om medio dit jaar de DVO vast te stellen. In de commissievergadering is gesproken over de aanbevelingen die zijn opgenomen in de rapportage evaluatie DVO's (agendapunt 13.2). Dhr. Tap wil alvast aandacht vragen voor het voorstel. De adviescommissie heeft namelijk advies gegeven met betrekking tot de aanbeveling 'capaciteit uitwisselen tussen gemeenten'. De commissie vindt dat dit, onder regie van VRNHN, wel degelijk mogelijk moet zijn.

Terugkoppeling BAC Brandweer 14 februari

Mevrouw Bonsen geeft een korte samenvatting van de vergadering van de BAC Brandweer op 14 februari 2025. Hier is de 'samenwerkingsagenda Veiligheidsregio's' besproken, die gericht is op de adaptieve brandweer. Ook is er gesproken over het 'belevingsonderzoek' en 'toelichting bouwsteen 1'.

13.2 Rapportage evaluatie samenwerkingsafspraken gemeenten en VR NHN (DVO's)

Het algemeen bestuur VRNHN wordt gevraagd om:

1. Kennis te nemen van de rapportage Evaluatie Samenwerking Risicobeheersing 15 november 2024 en de aanbevelingen voor verbetering van de samenwerkingsafspraken;
2. In te stemmen met de genoemde aanbevelingen in de rapportage, met uitzondering van de aanbeveling om budgetten tussen gemeenten onderling uit te wisselen (pagina 21 in het rapport). Voorgesteld wordt, om in plaats daarvan onder regie van de VR wel capaciteit uit te wisselen.
3. En opdracht te geven aan VRNHN – Risicobeheersing om samen met de 16 gemeenten nieuwe samenwerkingsafspraken Risicobeheersing te gaan opstellen. Hierbij worden de adviezen van de commissie Brandweezorg meegenomen (zie bijlage Advies bestuurlijke adviescommissie Brandweezorg VR NHN d.d. 9 januari 2025).

Het algemeen bestuur besluit conform voorstel.

13.3 Omvorming van de regionale organisatie conform de visie op IBGS en overdracht CBRN-steunpunt aan VRNHN

Het algemeen bestuur wordt gevraagd:

1. Te besluiten de uitgangspunten uit de nieuwe landelijke visie incidentbestrijding met gevaarlijke stoffen te hanteren en de regionale IBGS organisatie, in samenwerking met de buurregio's, hierop in te richten.
2. Akkoord te gaan met de overdracht van de CBRN steunpunt taak van de Veiligheidsregio Amsterdam-Amstelland (VRAA) naar de Veiligheidsregio's Noord-Holland Noord (VRNHN) en Kennemerland (VRK).
3. Akkoord te gaan met de uitvoering van de CBRN-taak, vooruitlopend op de aanpassing van het besluit Veiligheidsregio's en conform de nieuwe Landelijke Visie op IBGS.

Het algemeen bestuur besluit conform voorstel.

14 Crisisbeheersing

14.1 Terugkoppeling bestuurlijke adviescommissies en bestuurlijke overleggen

Terugkoppeling Commissievergadering 23 januari

Dhr. Poorter geeft een korte terugkoppeling van de vergadering op 23 januari die plaatsvond op het marineschip 'Karel Doorman' in Den Helder. Het is een zeer waardevolle bijeenkomst geweest waarbij 'militaire dreiging' het thema was. Het appel vanuit de Marine is om de cirkel te verbreden en ook de adviseurs openbare orde en veiligheid uit te nodigen bij de Marine en hen goed te informeren/betrekken op dit onderwerp.

Terugkoppeling BAC IV 14 februari

Dhr. Van den Hengel geeft een korte samenvatting van de vergadering van de BAC Informatievoorziening op 14 februari 2025. De WAS palen (waarschuwing- en alarmeringssysteem) worden nog 2 jaar onderhouden.

Daarnaast is het onderwerp 'vitale processen veiligheidsregio's' aan de orde gekomen. Hierbij is ingebracht dat niet alle verzoeken vanuit het departement zomaar kunnen worden verwerkt, zonder dat daar middelen tegenover staan. Dit was een breed gedragen opvatting.

14.2 Handreiking de-escalatie extreem weer evenementen

Het algemeen bestuur wordt gevraagd om:

1. De handreiking "De-escalatie extreem weer VRNHN" vast te stellen.
2. Deze handreiking toe te voegen aan het evenementenbeleid 2024-2028.
3. Het evenementenbeleid 2024-2028 versie 1-11-2024, met voornoemde handreiking als nieuw onderdeel (bijlage 7), opnieuw vast te stellen.

De voorzitter geeft het woord aan mevrouw Van Dam als portefeuillehouder Evenementen. Zij geeft aan dat er goed is nagedacht over wat de gevolgen zijn van extreem weer voor onze evenementen. De bestuurlijke commissie Evenementen van het RBOP heeft in hun handreikingen ook meegegeven om de risico's op voorhand goed met de organisatoren te bespreken en de verwachtingen van elkaar te managen om verrassingen te voorkomen.

Het algemeen bestuur besluit conform voorstel.

15 Zorg in de veiligheidsregio

15.1 Terugkoppeling bestuurlijke adviescommissies en bestuurlijke overleggen

- Terugkoppeling Commissievergadering 17 januari
- Terugkoppeling BAC GHOR 22 januari

De voorzitter geeft het woord aan dhr. Pijl, voorzitter van de adviescommissie Zorg in de veiligheidsregio. Hij geeft een korte terugkoppeling van de vergadering op 17 januari 2025. Dhr. Pijl geeft aan dat het onderwerp '2% groep Jeugd' is besproken. Het is lastig om deze groep effectieve zorg te geven. Er is een project gestart met medefinanciering van VGZ. In samenwerking met het Zorg- en Veiligheidshuis wordt er een data-analyse gemaakt, die in de commissie wordt teruggekoppeld.

Daarnaast is er een presentatie gegeven over de 'aanpak van mensen met onbegrepen gedrag' en is er een presentatie gegeven over de GHOR. De GHOR bestaat 25 jaar en dit

organisatieonderdeel ziet de commissie graag eens als thema onder de aandacht gebracht worden van het algemeen bestuur.

Dhr. Pijl geeft ook een korte terugkoppeling van de BAC GHOR. Er is gesproken over de landelijke crisisplannen. Hierbij is geconcludeerd dat het belangrijk is om vanuit de keten zelf de regie te pakken en een generiek plan op te stellen. Hier wordt inmiddels aan gewerkt.

16 Rondvraag

De voorzitter geeft het woord aan dhr. Taneja, die graag nog even wil stilstaan bij het afscheid van mevrouw Bonsen. Hij bedankt haar voor alle steun die hij heeft gekregen bij de ontwikkeling bij de brandweer en de grote rol die zij heeft gespeeld bij het versterken van de brandweer. Namens de Veiligheidsregio overhandigt hij een aardigheidje. De voorzitter vult hierbij aan dat ook het algemeen bestuur haar hartelijke dankt voor haar betrokkenheid, deskundigheid en empathie. Een bestuurder die altijd zichtbaar, betrokken en meedenkend is. De voorzitter overhandigt een bloemetje en wenst haar veel plezier bij de gemeente Woerden.

Mevrouw Bonsen geeft nog een korte toespraak, waarin ze aangeeft dat het haar aan het hart gaat om afscheid te moeten nemen, maar dat ze elkaar vast in de toekomst nog tegenkomen. Afgelopen week heeft ze reeds afscheid genomen van de medewerkers en vrijwilligers op de brandweerposten. Ze bedankt alle bestuurders en medewerkers van de Veiligheidsregio Noord-Holland Noord voor de collegialiteit en de leerzame tijd en neemt dit mee als warme herinnering.

17 Sluiting

De voorzitter bedankt de bestuursleden voor hun bijdrage en sluit om 10.35 uur de vergadering.

Het verslag is vastgesteld in de vergadering van het algemeen bestuur van 11 juli 2025.

A.M.C.G. Schouten
Voorzitter

K. Taneja
Secretaris

Vergadering	Algemeen bestuur
Datum	11 juli 2025
Onderwerp	Conceptverslag algemeen bestuur 14 maart 2025
Agendapunt	4
Bijlage Nr	4
Voorstel	Het algemeen bestuur wordt gevraagd om: 1) het conceptverslag van de vergadering van het algemeen bestuur Veiligheidsregio Noord-Holland Noord van 14 maart 2025 vast te stellen
Besluit	Akkoord / Niet akkoord / Anders nl.

Voorstel

Het conceptverslag van de vergadering van het algemeen bestuur Veiligheidsregio Noord-Holland Noord van 14 maart 2025 vaststellen.

Onderwerp	Wijzigingsverordening Verordening Financieel Beleid, Beheer en Organisatie VR NHN
Gremium	Algemeen bestuur
Vergaderdatum	11 juli 2025
Agendapunt	7
Bijlagenummer	7.1 en 7.2

Gevraagd besluit algemeen bestuur

Het AB wordt gevraagd de Wijzigingsverordening Verordening Financieel Beleid, Beheer en Organisatie (artikel 212 Gemeentewet) Veiligheidsregio Noord-Holland Noord 2023 vast te stellen.

Kern

Inleiding

Nieuw is – sinds boekjaar 2023 – dat het dagelijks bestuur zelf verantwoording aflegt over rechtmatigheid. Dat doet het Dagelijkse Bestuur middels de rechtmatigheidsverantwoording. De rechtmatigheidsverantwoording is een belangrijk onderdeel van de jaarrekening. Na een eerste verantwoordingsjaar zijn er altijd lessen te trekken en zijn er vanuit het land nieuwe inzichten gekomen om begrippen beter en scherper te formuleren. De accountant heeft VR NHN in verband daarmee gewezen op een verbeterpunt.

Financiële verordening

In december 2023 heeft VRNHN de financiële verordening aangepast voor de rechtmatigheid. Met de inzichten van nu en ontwikkelingen bij andere GR-en dient de passage rondom acceptabele overschrijdingen scherper geformuleerd te worden.

De accountant vindt het niet noodzakelijk om de financiële verordening nog voor de jaarrekening 2024 aan te passen, het is wel nodig dat het begrip ‘acceptabele begrotingsoverschrijdingen’ in het kader van begrotingsrechtmatigheid eenduidig wordt gedefinieerd.

Beoogd effect

De passage rondom acceptabele overschrijdingen in verordening 212 wordt scherper geformuleerd.

Motivering en achtergrond

De aanleiding is de accountantscontrole 2024. De accountant wijst op dit verbeterpunt.

Kader

- Kadernota rechtmatigheid 2024
- Wijziging op de vastgestelde de financiële verordening 212 op 6 december 2023.

Kanttelingen en risico's

Niet van toepassing

Financiële consequenties

Niet van toepassing

Implementatie

1. Na instemming door het dagelijks bestuur wordt de wijziging geagendeerd op het AB van 11 juli voor vaststelling.
2. Na vaststelling door het algemeen bestuur wordt de wijziging gepubliceerd in het blad gemeenschappelijke regelingen.

Bijlagen

1. Wijzigingsverordening FBO 2023
2. Advies auditcommissie dd. 3 april 2025

Wijzigingsverordening Verordening Financieel Beleid, Beheer en Organisatie (artikel 212 Gemeentewet) Veiligheidsregio Noord-Holland Noord 2023

Het algemeen bestuur van Veiligheidsregio Noord-Holland Noord (VR NHN)

Gelet op artikel 212 van de Gemeentewet en artikel 23 van de Gemeenschappelijke regeling Veiligheidsregio Noord-Holland Noord

BESLUIT:

vast te stellen de Wijzigingsverordening Verordening Financieel beleid, Beheer en Organisatie (artikel 212 Gemeentewet) Veiligheidsregio Noord-Holland Noord 2023.

Artikel I

Artikel 12, vierde lid, van de Verordening Financieel Beleid, Beheer en Organisatie (artikel 212 Gemeentewet) Veiligheidsregio Noord-Holland Noord 2023 luidt thans als volgt:

Uitgangspunt is dat iedere overschrijding van de begroting qua lasten als onrechtmatig wordt beschouwd. Afwijkingen worden als acceptabel aangemerkt in de volgende situaties:

- a. Er is sprake van een overschrijding waarbij direct gerelateerde inkomsten de overschrijding compenseren;*
- b. Er is sprake van een overschrijding op een open-einde regeling; of*
- c. De overschrijding is tijdig gemeld en toegelicht aan het algemeen bestuur geautoriseerd door het algemeen bestuur door middel van de vaststelling van een tussentijdse rapportage.*

Hieraan wordt toegevoegd sub d luidende:

- d. Er is sprake van een overschrijding passend binnen het bestaand beleid.*

Artikel 12, vierde lid, van de Verordening Financieel Beleid, Beheer en Organisatie (artikel 212 Gemeentewet) Veiligheidsregio Noord-Holland Noord 2023 luidt met de inwerkingtreding van de Wijzigingsverordening Verordening Financieel Beleid, Beheer en Organisatie (artikel 212 Gemeentewet) Veiligheidsregio Noord-Holland Noord 2023 als volgt:

Uitgangspunt is dat iedere overschrijding van de begroting qua lasten als onrechtmatig wordt beschouwd. Afwijkingen worden als acceptabel aangemerkt in de volgende situaties:

- a. Er is sprake van een overschrijding waarbij direct gerelateerde inkomsten de overschrijding compenseren;*
- b. Er is sprake van een overschrijding op een open-einde regeling; of*
- c. De overschrijding is tijdig gemeld en toegelicht aan het algemeen bestuur geautoriseerd door het algemeen bestuur door middel van de vaststelling van een tussentijdse rapportage.*
- d. Er is sprake van een overschrijding passend binnen het bestaand beleid.*

Artikel II

Dit besluit treedt in werking met ingang van de eerste dag na bekendmaking.

Aldus vastgesteld in de openbare vergadering van het algemeen bestuur van Veiligheidsregio Noord-Holland Noord 11 juli 2025.

Voorzitter
A.M.C.G. Schouten,

Secretaris
K. Taneja

Toelichting

Met de uitbreiding van artikel 12, vierde lid, wordt de definitie van het begrip 'acceptabele begrotingsoverschrijdingen' in het kader van begrotingsrechtmatigheid scherper gedefinieerd.

Bestuurlijke adviescommissie Auditcommissie



Advies aan algemeen bestuur Veiligheidsregio Noord-Holland Noord

De bestuurlijke adviescommissie Auditcommissie,

bijeen op 03-04-2025,

besluit om

met positief advies en zonder verdere opmerkingen onderstaand voorstel naar het algemeen bestuur (AB) van 11 juli 2025 door te geleiden:

Wijziging van de financiële verordening 212

De commissie heeft kennis genomen van het voorstel en adviseert het AB de voorgestelde besluiten te nemen.

A. van Dam
Voorzitter

K. Taneja
Secretaris

Onderwerp	Bestuursrapportage 2025-01
Gremium	Algemeen bestuur
Vergaderdatum	11 juli 2025
Agendapunt	8
Bijlagenummer	8.1 en 8.2

Gevraagd besluit algemeen bestuur

Het algemeen bestuur wordt voorgesteld om:

- 1) de financiële afwijkingen veiligheidsregio (inclusief mutaties reserves) voor het begrotingsjaar 2025 en het geprognoseerde resultaat 2025 (exclusief ambulancezorg) € 833.000 negatief vast te stellen;
- 2) de financiële afwijkingen ambulancezorg (inclusief mutaties reserves) voor het begrotingsjaar 2025 en het geprognoseerde resultaat 2025 € 291.000 negatief vast te stellen;
- 3) de bestuursrapportage 2025-01 vast te stellen.

Kern

Het algemeen bestuur wordt gevraagd om de begrotingswijzingen 2025 vast te stellen.

Beoogd effect

Bijstellen van de begroting 2025 in verband met de begrotingsrechtmatigheid.

Motivering en achtergrond

Resultaat programma's VR

Het geprognoseerde negatieve resultaat van de veiligheidsregio (exclusief ambulancezorg) over 2025 bedraagt € 833.000 negatief (was € 41.000 negatief). De negatieve bijstelling wordt met name veroorzaakt door een structurele bijstelling als gevolg van de hogere CAO veiligheidsregio's.

De loonindexatie vanuit de gemeente is gebaseerd op een CPB overheid brede indexatie (ook andere overheidssectoren met andere CAO's) en niet de eigen CAO van de

veiligheidsregio. Dus de cijfers kunnen verschillen. Het loonindexatiecijfer wordt drie jaar later definitief gemaakt op basis van het CPB cijfer.

Twee nadelige financiële effecten treden op door deze methodiek:

1. In het jaar 2023 zien we een structureel gat ontstaan in de dekking. De cao onderging een verhoging van circa 7,4% (beroeps) en 9,3% (vrijwilligers), terwijl de indexatie is blijven steken op totaal 5,8% voor de salariscomponent. Daarbij opmerkende dat 3,8% pas in de gemeentelijke bijdrage over 2026 wordt aangevuld.
2. Voor de jaren 2024 en 2025 is er sprake van lagere vooraf vastgestelde loonindexatie dan de werkelijke cao. Hierdoor moet de veiligheidsregio met incidentele resultaten het negatieve resultaat beperken. Per 1 mei 2024 is een nieuwe cao afgesloten met een bruto stijging van 6,4% (exclusief stijging WG-lasten). Dat betekent dat over de jaren 2023 en 2024 een fors structureel gat begint te ontstaan. Hoe zich dat verder gaat ontwikkelen in 2025 is mede afhankelijk van de per 1 augustus 2025 af te sluiten cao. In de indexatie van de gemeentelijke bijdrage is vooralsnog rekening gehouden met 4%.

Het geprognostiseerde negatieve resultaat 2025 kan nog worden opgevangen in de algemene reserve van de Veiligheidsregio. Deze is na bestemming resultaat 2024 € 1.315.000 in omvang. Het incidenteel dekken uit de algemene reserve is eindig. De algemene reserve is om de risico's van de Veiligheidsregio op te vangen, en is het dus noodzakelijk om het verlies te verkleinen dan wel weg te werken in 2025.

Resultaat programma Ambulancezorg

Het geprognostiseerde resultaat komt uit op € 291.000 negatief (was € 170.000 negatief). Het hogere negatieve resultaat wordt met name veroorzaakt doordat de huidige bezetting formatieplaatsen hoger ligt dan begroot conform de overformatie afspraak met de zorgverzekeraar. Een ander is de druk op werkgeverslasten. De ambulancezorg wordt 100% gefinancierd door de zorgverzekeraars. In de komende trimesters zal ingezet moeten worden op een kostenreductie van de verschillende materiële budgetten en dient kritisch te worden gekeken naar de personele omvang in relatie tot de vergoedingen die worden verkregen van de zorgverzekeraars. Het geprognosticeerde tekort kan worden gedekt door de algemene reserve van de ambulancezorg € 1.569.000.

Verdere toelichtingen zijn opgenomen in de bestuursrapportage 2025-01.

Kader

- Besluit Begroting en Verantwoording provincies en gemeenten
- Financiële verordening 212 van 6 december 2023.

Kanttekeningen en risico's

[Ontwikkeling financiën Veiligheidsregio vanaf 2022](#)

Het jaar 2022 was het begin van oplopende geopolitieke spanningen door het uitbreken van de Oekraïne oorlog. Daarnaast ging de wereldeconomie van het “coronaslot” af, wat de vraag naar producten en diensten enorm heeft doen stijgen met als gevolg hele hoge inflatie en de daarop volgende hoge loonstijgingen om de koopkracht van huishoudens te repareren. In 2022 heeft de Veiligheidsregio nog een structurele bezuiniging gerealiseerd, waardoor er vanaf 2022 ook geen structurele ruimte meer in de begroting van de Veiligheidsregio zit. Vanaf 2022 zijn de effecten van drie kostenontwikkelingen gerapporteerd in de begrotingen, de bestuursrapportages en jaarstukken. Hierna worden drie kostenontwikkelingen kort behandeld:

CAO ontwikkeling

De loonindexatie vanuit de gemeente is gebaseerd op een CPB overheid brede indexatie (ook andere overheidssectoren met andere CAO's) en niet de eigen CAO van de veiligheidsregio. Dus de cijfers kunnen verschillen. Het loonindexatiecijfer wordt drie jaar later definitief gemaakt op basis van het CPB cijfer.

Twee nadelige financiële effecten treden op door deze methodiek:

1. In het jaar 2023 zien we een structureel gat ontstaan in de dekking. De cao onderging een verhoging van circa 7,4% (beroeps) en 9,3% (vrijwilligers), terwijl de indexatie is blijven steken op totaal 5,8% voor de salariscomponent. Daarbij opmerkende dat 3,8% pas in de gemeentelijke bijdrage over 2026 wordt aangevuld.
2. Voor de jaren 2024 en 2025 is er sprake van lagere vooraf vastgestelde loonindexatie dan de werkelijke cao. Hierdoor moet de veiligheidsregio met incidentele resultaten het negatieve resultaat beperken. Per 1 mei 2024 is een nieuwe cao afgesloten met een bruto stijging van 6,4% (exclusief stijging WG-lasten). Dat betekent dat over de jaren 2023 en 2024 een fors structureel gat begint te ontstaan. Hoe zich dat verder gaat ontwikkelen in 2025 is mede afhankelijk van de per 1 augustus 2025 af te sluiten cao. In de indexatie van de gemeentelijke bijdrage is vooralsnog rekening gehouden met 4%.

Inflatie, indexatie en investeringen

Naast de prijsstijgingen die ook gemeenten ondervinden heeft de Veiligheidsregio als brandweerorganisatie ook een paar specifieke omvangrijke kostenontwikkelingen die extra hard worden geraakt door de inflatie. Deze inflatie wordt onvoldoende gecompenseerd door de indexatie die wij ontvangen. Het eerste voorbeeld betreft de aanbesteding van de TS'en. De prijzen voor TS'en zijn over de laatste 10 jaar gestegen met 90%, terwijl de indexatie over die periode op circa 50% was. We hebben een kapitaalintensieve organisatie van operationele hulpverleningseenheden op basis van een fijnmazig model. In de grote aantallen voertuigen heeft dit een groot effect op de financiën. Een ander voorbeeld betreft de prijsstijging van het realistisch oefenen. Bij de laatste aanbesteding (2022/2023) is de prijs zodanig gestegen dat tegenwoordig voor het oude budget nog maar 800 vrijwilligers op jaarbasis te oefenen kunnen. Dit waren er op jaarbasis 1.200.

Rente

Afhankelijk van de voortgang in de realisatie van de (omvangrijke) investeringen zullen de financieringslasten vanaf 2025 snel gaan groeien. De veiligheidsregio heeft onvoldoende eigen middelen om de financiering zelfstandig op te vangen en zal dus gebruik moeten maken van leningen. Feit is dat de rente vanaf 2022 een aanmerkelijke stijging heeft ondergaan ten opzichte van een aantal jaren terug (tijdens coronatijd zelfs negatieve rente op leningen). Begin april 2025 staat de rente op een percentage van 3,5%. Hoe de rente zich verder gaat ontwikkelen, is onzeker door diverse exogene factoren. Bij volumetoename van de leningen zal de rentelast in ieder geval al toenemen. Bij het afsluiten van een lening ter grootte van € 10 miljoen levert dit een toename op van € 200.000.

BDUR

In de voorjaarsnota 2025 is niet opgenomen dat de korting van 10% ingaande 2026 niet zal doorgaan. Dit betekent dat in de 2e helft van 2025 al geanticipeerd moet gaan worden op de korting (in 2026 geraamd op € 800.000). Omdat het vooral een vergoeding betreft op personeel gebied, zal dat met name consequenties gaan hebben op de omvang van het personeelsbestand. De veiligheidsregio zal maatregelen gaan voorbereiden voor het bestuur om de impact van de bezuinigingen van het Rijk te minimaliseren.

Conclusie

De directie van de Veiligheidsregio werkt in opdracht van het bestuur verschillende oplossingsrichtingen uit om tot structurele oplossingen te komen en zal dit later dit jaar met het bestuur bespreken. Over de indexatie systematiek wordt ook op het niveau van de regietafel gemeenschappelijke regelingen gesproken.

Financiële consequenties

Bijstelling van de primaire begroting 2025 conform de financiële afwijkingen.

Implementatie

1. Voor advies te agenderen op de auditcommissie vergadering van 8 juli 2025;
2. ter vaststelling te agenderen voor de vergadering van het algemeen bestuur van 11 juli 2025.

Bijlagen

1. Bestuursrapportage 2025-01
2. Advies auditcommissie, d.d. 8 juli 2025 (nazending)

Bestuursrapportage 2025-1

1 januari – 30 april

Veiligheidsregio Noord-Holland Noord

Inhoudsopgave

1. DAGBOEK VAN ONS DAGELIJKS WERK.....	2
1.1 VOORKOMEN.....	3
1.2 VOORBEREIDEN.....	7
1.3 BESTRIJDEN.....	9
2. WAT WILLEN WIJ BEREIKEN	14
3. WAT HEBBEN WIJ GEREALISEERD	15
3.1 SPEERPUNTEN	15
4. WAT GAAT HET KOSTEN.....	20
4.1 INLEIDING.....	20
4.2 UITKOMSTEN PROGRAMMA AMBULANCEZORG EN VR-PROGRAMMA'S	20
4.3 RISICO'S EN BELANGRIJKE ONTWIKKELINGEN	23
4.4 TOELICHTING VR-BREDE POSTEN.....	24
5. BIJLAGEN	26
5.1 FINANCIËLE OVERZICHT NAAR TAAKVELDEN	26
5.2 FINANCIËLE OVERZICHTEN PER PROGRAMMA 2025	27
5.4 OVERZICHT VAN VOorgenomen INVESTERINGEN IN 2025	35

1. DAGBOEK VAN ONS DAGELIJKS WERK

1 januari – 30 april 2025

In dit dagboek leest u wat we doen voor uw inwoners om leed en schade te voorkomen en te beperken in de periode van 1 januari tot en met 30 april 2025. Elke dag weer werken we samen met inwoners en ketenpartners aan veiliger leven, veilige gebouwen, veilige evenementen en goede hulpverlening. Wilt u meer weten over onze veiligheidsregio? Kijk op www.vrnhn.nl.



Op 28 april woedde er een grote natuurbrand in De Koog op Texel. Het vuur ontstond in een bos en veroorzaakte flinke rookontwikkeling.

1.1 Voorkomen

Preventief crisISOverleg wegens risico op onbeheersbare natuurbrand

Begin april was er een hoog risico op natuurbrand. Bij een mogelijke brand in de natuur was het heel reëel dat het een onbeheersbare brand zou worden. Daarom organiseerden we een preventief crisISOverleg om samen met partners te bespreken hoe we dit kunnen voorkomen.

Hoog natuurbrandrisico

Begin april waren de omstandigheden in natuurgebieden zeer risicovol. Door een bijzondere combinatie van luchtvochtigheid, harde wind en zeer brandbare vegetatie, kon er makkelijk een natuurbrand uitbreken die heel moeilijk beheersbaar zou kunnen zijn. Deze omstandigheden waren identiek aan de condities zoals die waren tijdens de grootste natuurbrand uit de Nederlandse geschiedenis. Diezelfde week was er bovendien al een grote, moeilijk beheersbare natuurbrand geweest in Ede.

Pre-ROT

Door deze bijzondere combinatie van factoren besloten we een pre-ROT te organiseren: een overleg waarin verschillende disciplines de voorbereiding op een dreigend scenario afstemmen. De opdracht van de deelnemers was in dit geval: "Hoe kunnen we een onbeheersbare natuurbrand voorkomen?". Naast de gebruikelijke crisISOfunctionarissen, zoals brandweer, politie, bevolkingszorg en crisISOcommunicatie, sloten ook belangrijke partners aan, zoals de gebiedsbeheerders Staatsbosbeheer en PWN.

Maatregelen

In het overleg werd besloten om met de gemeenten af te stemmen over stook- en rookverboden en de inzet van extra publiekscommunicatie om inwoners op te roepen voorzichtig te zijn in natuurgebieden. Ook maakte het crisISTeam de afspraak om extra surveillance in te zetten door de BOA's vanuit PWN en Staatsbosbeheer en door een politieheliikopter vaker in het kustgebied te laten vliegen. Hierdoor zouden we een beginnende natuurbrand zo vroeg mogelijk kunnen signaleren. Tot slot werden de brandweer en de drones van de politie in verhoogde staat van paraatheid gebracht. Dan zou er bij een natuurbrand met extra veel eenheden worden uitgerukt, zodat we extra snel met grote slagkracht konden optreden.



Geniet van de natuur, voorkom vuur

Brandweer betreft jong talent voor frisse ideeën

Op 17 april streden acht enthousiaste teams tijdens de Technasium Finale in de brandweerkazerne van Alkmaar. Leerlingen van vier middelbare scholen uit Noord-Holland Noord presenteerden hun creatieve oplossingen voor actuele vraagstukken aan een vakkundige jury.

De opdracht

De deelnemers kwamen van OSG West-Friesland (Hoorn), Bonhoeffer College (Castricum), Dalton College (Alkmaar) en het Jan Arentsz (Alkmaar). Elk team koos één van drie brandweergegerelateerde uitdagingen, deed eigen onderzoek en werkte een slimme oplossing uit. De drie thema's:

1. Hoe kunnen we jongeren enthousiasmeren om brandweervrijwilliger te worden?
2. Wat is ervoor nodig om meer aanmeldingen voor de jeugdbrandweer te krijgen?
3. Hoe zorgen we ervoor dat vluchtroutes in gebouwen vrij blijven van obstakels?

De jury bestond uit niemand minder dan burgemeester van Castricum Ben Tap, NIPV-onderzoeker Joost Hermans en brandonderzoeker William van Loenen.

Slimme ideeën en frisse perspectieven

Het was een geslaagde dag vol slimme ideeën en frisse perspectieven. Het winnende team kwam met een doordacht ontwerp voor het veilig parkeren van scootmobiele, met brandveilige kluizen voor de batterijen en sfeervolle, kleurrijke gangen die bewoners aansporen de vluchtroutes vrij te houden. De resultaten van de onderzoeken naar de werving van (jeugd)brandweervrijwilligers zijn inmiddels gedeeld met het NIPV, dat de data meeneemt in vervolgonderzoek om het werven en behouden van vrijwilligers verder te verbeteren.

Jongeren als ambassadeur brandveiligheid

De Technasium-wedstrijd is één van de activiteiten waarmee Brandweer Noord-Holland Noord kinderen en jongeren betreft bij de brandweer. Door echte vraagstukken voor te leggen, krijgen leerlingen niet alleen een inkijkje in het vak, maar worden ze ook gestimuleerd om mee te denken over brandveiligheid. Zo ontstaan niet alleen waardevolle ideeën, maar ook nieuwe ambassadeurs.



Deelnemers en jury van de Technasium-wedstrijd – inkijkje in het vak en nieuwe ambassadeurs

Lancering campagne om natuurbrand te voorkomen

Het risico op natuurbranden en ons bewustzijn hierover nemen steeds meer toe. Op 29 april 2025 is er een nieuwe, landelijke campagne gelanceerd door Veiligheidsregio Noord- en Oost- Gelderland en Brandweer Nederland: Voorkomen van Vuur is jouw Natuur. Ook wij vragen vanaf mei aandacht voor deze campagne, onder andere via onze sociale mediakanalen.

Verbonden met de natuur

Uit eerder gedragsonderzoek blijkt dat inwoners en recreanten zich sterk verbonden voelen met de natuur en graag willen bijdragen aan bescherming ervan. De nieuwe, landelijke campagne Voorkomen van Vuur is jouw Natuur speelt hierop in. Het heeft als doel om inwoners en recreanten bewust te maken van wat zij zélf kunnen doen om natuurbranden te voorkomen op en aan hun (vakantie)woning, tijdens een dagje uit en tijdens een vakantie. Alle tips staan op brandweer.nl/natuurbrandvoorkomen.

Diverse campagnemiddelen

De ontwikkelaars van deze campagne hebben een toolkit gemaakt voor alle veiligheidsregio's met diverse campagnemiddelen, zoals flyers, posters, sociale mediaberichten en artikelen. Team communicatie maakt onder meer gebruik van de sociale mediaberichten. Ook vragen we communicatiecollega's van onze gemeenten om gebruik te maken van diverse middelen.

In gesprek met camping-/vakantieparkbeheerders

Ook team Veilig Leven zet zich volop in om inwoners en ondernemers te bereiken met tips voor een (brand)veilige omgeving. Vanaf mei wil team Veilig Leven contact leggen met camping-/vakantieparkbeheerders in onze regio. Op locatie voeren zij samen een campingcheck uit om te controleren in hoeverre het terrein brandveilig is ingericht. Dan ontvangt de beheerder ook flyers met tips voor recreanten, uit de toolkit van de landelijke campagne, voor bij de receptie en in de recreatieverblijven. Tenslotte biedt team Veilig Leven aan een gastles te geven over natuurbrand, binnen het animatieprogramma voor kinderen.



Team Veilig Leven gaat vanaf mei campingchecks uitvoeren en flyers uitdelen over de campagne Voorkomen van Vuur is jouw Natuur.

Interview Pilot Bemoeizorg - samenwerken voor betere zorg

Mensen die dreigen tussen wal en schip te vallen, krijgen sinds kort weer extra aandacht. In Alkmaar en Dijk en Waard is begin dit jaar een pilot gestart die Bemoeizorg nieuw leven inblaast. Arjen Witteveen (Zorg- en Veiligheidshuis I Veiligheidsregio Noord-Holland Noord) en Michael Willemsen (GGD Vangnet & Advies) zijn de drijvende krachten achter deze vernieuwende aanpak.

Multidisciplinair

Zes organisaties, waaronder GGZ NHN, Brijder, 's Heeren Loo, Esdégé-Reigersdael, dnoDoen en GGD Hollands Noorden, vormen samen een multidisciplinair team. Ze zijn getraind om actief de wijk in te gaan: aanbellen, herhaald contact zoeken en ook familie betrekken. Daarbij gaat het niet alleen om zorg, maar ook om praktische hulp, zoals behoud van huisvesting of financiële ordening.

Het ministerie van VWS volgt de pilot met belangstelling en Movisie onderzoekt de effecten. Deze aanpak is uniek in Nederland door de organisatie-overstijgende samenwerking. [Lees het volledige interview op pagina 4 van Vakblad Ypsilon.](#)



Bemoeizorg, extra aandacht voor mensen die tussen wal en schip dreigen te raken

1.2 Voorbereiden

Samen oefenen: Veiligheidsregio en NRG

In een crisissituatie is goede samenwerking essentieel. Daarom organiseerden we op 25 en 27 maart samen met NRG Pallas vier crisisoefeningen. Het doel: de samenwerking verder versterken en de onderlinge communicatielijnen verbeteren om samen slagvaardig op te kunnen treden bij crisis.

Oefenen op de Energy & Health Campus

Crisisfunctionarissen van de Veiligheidsregio en collega's van NRG Pallas gingen aan de slag met een fictief incident op de Energy & Health Campus. De Mobiele Commando Unit (MCU) van de Veiligheidsregio stond direct naast de crisisruimtes van de noodorganisatie van NRG.

Elkaars werkwijze leren kennen

De focus lag op samenwerking: het delen van expertise, het verkennen van elkaars rollen en verantwoordelijkheden en inzicht krijgen in elkaars processen. Hoe vullen we elkaar aan? Waar kunnen we van elkaar leren? Hoe ernstig is de situatie? In interactieve sessies werkten de teams onder tijdsdruk samen, namen strategische beslissingen en evalueerden die ter plekke. Dit leverde waardevolle inzichten op voor beide organisaties.

Versterkte samenwerking

De oefeningen versterken de samenwerking tussen NRG en de Veiligheidsregio Noord-Holland Noord. De lessen worden verwerkt in onze crisisaanpak. Zo bouwen we samen met kennispartner NRG Pallas verder aan een nog effectievere crisisbestrijding.



Onze Mobiele Commando Unit werd ook ingezet tijdens de oefening op de Energy & Health Campus in Petten om samen te oefenen met de crisisfunctionarissen in het Commando Plaats Incident (CoPI).

Nieuwe ambulancepost in Den Helder

In Den Helder wordt er momenteel hard gewerkt aan een nieuwe ambulancepost. De ambulancepost wordt op dezelfde plek gebouwd als de huidige post, maar wordt groter, moderner en heeft meer werkplekken.

CO2-neutraal

Het pand wordt volledig CO2-neutraal gebouwd en heeft ruimte voor meer ambulances. De huiskamer voor het ambulancepersoneel wordt modern ingericht met een keuken, goede stoelen en een eettafel waar ze gezamenlijk kunnen eten of koffiedrinken. Naar verwachting is de eerste helft van het pand rond augustus klaar en zal daarna de bestaande kant vlak gaan en wordt dat gedeelte nog aangebouwd.



Nieuwe ambulancepost Den Helder – meer werkplekken, moderner en CO2 neutraal

1.3 Bestrijden

Van overlastgever naar toekomstbouwer: hoe samenwerking grenzen verlegt

Een man uit Hoorn, jarenlang bekend als één van de grootste overlastgevers van Noord-Holland Noord, verblijft inmiddels al ruim twee jaar in Suriname. Niet omdat hij er vakantie viert, maar omdat hij – voor het eerst in zijn leven – werkt aan een betere toekomst in een prikkelarme omgeving, met therapie, dagbesteding en structuur. Zijn traject is bijzonder, en mede mogelijk gemaakt door de intensieve inzet van het Zorg- en Veiligheidshuis Noord-Holland Noord.

Perspectief

Vanuit het Zorg- en Veiligheidshuis is door de procesregisseur intensief meegekeken én gestuurd op een aanpak die niet alleen veiligheid waarborgt, maar ook perspectief biedt aan deze kwetsbare man. Ondanks zijn verleden – veertien jaar detentie, psychische stoornissen, herhaald grensoverschrijdend gedrag – toonde hij in Suriname stabiel gedrag, acceptatie van hulp en motivatie om te blijven bouwen aan herstel.

Veilige omgeving

Toen zijn Wajong-uitkering werd stopgezet, dreigde dit alles in te storten. Het Zorg- en Veiligheidshuis sloeg de handen ineen met de gemeente Hoorn en de politie om de noodzaak van continuïteit in dit traject duidelijk te maken. Er werd een gedegen risicoanalyse opgesteld en aan de bestuursrechter voorgelegd. Die oordeelde: dit is een uitzonderlijk geval – het belang van zowel het individu als de maatschappij weegt zwaarder dan de formele regels. Dankzij deze integrale aanpak blijft de man in een veilige, stabiele omgeving.

Grote brand in Medemblik: snelle opschaling en effectieve samenwerking beperken risico's

Op dinsdagavond 30 januari brak rond 18:00 uur brand uit bij een bedrijf dat polyester verwerkt aan De Dissel op het industrieterrein in Medemblik. Al snel werd duidelijk dat het om een uitslaande brand ging met forse rookontwikkeling. Vanwege de omvang werd snel opgeschaald naar GRIP 1.

Intensieve multidisciplinaire inzet

De inzet op locatie was omvangrijk. Meerdere blusvoertuigen, een politiedrone, een kraan en specialistische teams zoals de Gezondheidskundig Adviseur Gevaarlijke Stoffen en Adviseur Gevaarlijke Stoffen werden gealarmeerd. De brand breidde zich snel uit en veroorzaakte veel rook. Er kwam asbest vrij en een container met vloeibare hars op het terrein vatte vlam. Bovendien bleek in de omgeving van het pand ook een vuurwerkopslag te liggen.

Waarschuwing voor rook en oproep het gebied te verlaten

Vanwege de forse rookontwikkeling verstuurden we een NL-Alert met het advies ramen en deuren te sluiten en vooral uit de rook te blijven. Het vele publiek dat de brand trok, riepen we dringend op om het gebied te verlaten.

Samen sterk in crisis

De brand toonde opnieuw het belang van goede samenwerking tijdens crisis. Zo zette de politie het gebied ruim af en stuurde zij hun droneteam ter plaatse. Liander sloot het gas en elektra af en de Omgevingsdienst en Salvage richtten zich op de asbestbestrijding. De politie zocht contact met de eigenaar van de vuurwerkopslag, waarna bleek dat het vuurwerk veilig was opgeslagen in een bunker.

Nazorg en opruiming

Om 21:45 uur werd het sein 'brand meester' gegeven. De brandweer heeft voorkomen dat de brand is overgeslagen naar andere panden. Omwonenden informeerden we over het veilig verwijderen van neergeslagen verbrandingsresten en roetdeeltjes.



Multidisciplinaire samenwerking bij bestrijding brand waar polyester verwerkt wordt

Woningen ontruimd wegens gaslekkage Alkmaar

Op 13 februari rond 11:40 uur kwam bij de meldkamer een melding binnen van een gaslekkage aan de Tuinstraat in Alkmaar. Vanwege het explosiegevaar werden omliggende woningen ontruimd en schaalden we op naar GRIP 1.

Gevarenzone vastgesteld en twintig woningen ontruimd.

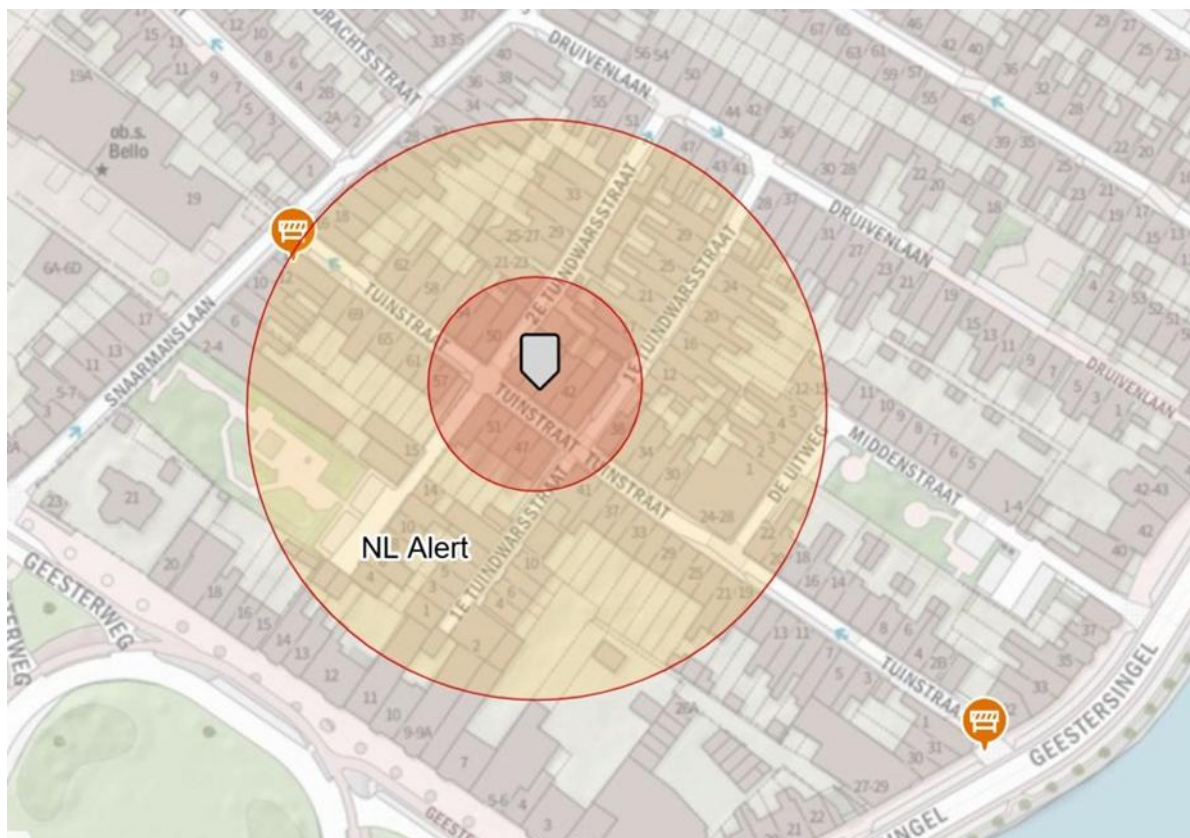
Ter plaatse bleek dat het gaslek is ontstaan in de kruipruimte van een woning. De woning stond in een oude, dichtbebouwde wijk. Het crisisteam ter plaatse bracht in kaart welke gebied gevaarlijk was en ging over tot de ontruiming van circa twintig woningen. Voor de ontruimde bewoners organiseerden we opvang in het Mummellius Gymnasium.

Informatievoorziening via NL-Alert

Vanwege de risico's werd een NL-Alert verstuurd. Hierin werden direct omwonenden opgeroepen hun huis te verlaten en inwoners in een iets ruimer gebied geadviseerd binnen te blijven en ramen en deuren te sluiten. Ondertussen dacht het crisisteam alvast vooruit: 's avond zou namelijk een voetbalwedstrijd plaatsvinden in het AZ-stadion, waarvoor een toestroom van mensen wordt verwacht via het treinstation in de buurt van het gaslek.

Bewoners weer veilig naar huis

Uiteindelijk wist Liander het lek te dichten en konden de woningen geventileerd worden. Tegen het eind van de middag konden bewoners terug naar hun huis en verstuurden we nog een NL-alert om iedereen te laten weten dat de situatie weer veilig was en inwoners hun ramen en deuren weer konden openen.



Waarschuwing via NL-alert: Inwoners in de oranje cirkel moeten ontruimen; inwoners in de gele cirkel worden opgeroepen binnen te blijven en ramen en deuren sluiten.

Grootschalige inzet bij explosie en brand in Heerhugowaard

Op donderdagavond 10 april vond een explosie plaats in een appartementencomplex aan de Umbriellaan/Titanialaan in Heerhugowaard, gevolgd door een grote brand. Het incident had grote impact: 66 woningen werden ontruimd en tientallen bewoners raakten van het ene op het andere moment hun huis kwijt. De inzet van de hulpdiensten was omvangrijk en langdurig. Brandweer, politie, ambulance, gemeente en specialistische teams werkten intensief samen om de situatie onder controle te krijgen, hulp te verlenen en veiligheid te waarborgen.

GRIP 2: gezamenlijke aansturing van crisisorganisatie

Kort na de eerste melding schaalden we op naar GRIP 1 en even later naar GRIP 2, om de coördinatie tussen de verschillende hulpdiensten goed te organiseren. Brandweer, politie, ambulancezorg, specialistische teams, meldkamer en gemeente werkten intensief samen. In de eerste fase lag de focus op de veiligheid van de bewoners en de bestrijding van de brand.

Grootste uitdaging: overzicht krijgen

In het complex bevonden zich naast reguliere woningen ook enkele zorgwoningen voor jongeren. De grootste uitdaging voor de brandweer was het verkrijgen van een totaaloverzicht: welke bewoners hoorden bij welke woning, en wie was wel of niet thuis? Op de twee zwaarst getroffen appartementen na lukte het om alle woningen te controleren op de aanwezigheid van mensen.

Vrees voor hoog slachtofferaantal

Lange tijd was onduidelijk hoeveel mensen in het appartementencomplex aanwezig waren tijdens de explosie. Op basis van het type incident, het soort gebouw, de functie van het gebouw, het aantal ingeschreven mensen, het moment van de dag en de ervaring bij soortgelijke incidenten uit andere regio's, zoals de explosie Tarwekamp, vreesden we dat er een groot aantal slachtoffers zouden zijn. Daarom schaalde de ambulancecentralist van onze 112-meldkamer op naar Code 10.

Code 10 ingezet voor ambulances

Code 10 zetten we in bij een incident waarbij we vrezen dat er tien tot twintig slachtoffers zijn die hulp van een ambulance nodig hebben. Een dergelijk opschaling gebeurt zelden. Via de meldkamer riepen we ambulances uit onze en omringende veiligheidsregio's op om met spoed naar het incident te komen. Bij Code 10 komt ook een Mobiel Medisch Team (traumahelikopter) aangevlogen. Bij dit incident kwamen er zelfs twee. Ook het Noodhulpteam van het Nederlandse Rode Kruis was ter plaatse. Eerst bij het incident en later bij de opvanglocatie om te ondersteunen bij de verzorging van de bewoners. Onze ambulancecollega's hebben ter plekke meerdere mensen nagekeken in verband met rookinhalatie. Twee personen brachten ze voor verdere behandeling naar het ziekenhuis.

Specialistische teams

Bij het doorzoeken van het pand kwamen twee specialistische teams uit Drachten en Alphen aan de Rijn ter plaatse om met behulp van een grote kraan verder te zoeken. Zo konden we uitsluiten dat er nog reddingsacties nodig waren. Daarna nam de politie de forensische opsporing op zich.

Coördinerende rol Officier van Dienst Geneeskundig

Daarnaast reed de Officier van Dienst Geneeskundig (OvD-G) naar het incident om de aanpak ter plaatse te coördineren en deel te nemen aan het overleg van het Commando Plaats Incident in onze Mobiele Commando Unit. Vanwege de omvang van dit incident kwam ook een tweede Officier van Dienst Geneeskundig ter plaatse. De ambulances zijn ook ingezet op de opvanglocatie in het gemeentehuis van Dijk en Waard. Hier werd onder andere nazorg geboden, zoals slachtofferhulp.

Nasleep: langdurige ontruiming

De materiële schade aan het gebouw is aanzienlijk. Tien woningen werden verwoest, drie andere langdurig onbewoonbaar. De overige woningen blijven zeker enkele weken gesloten. Bewoners zijn opgevangen door familie, de gemeente, Woonwaard en Parlan. In deze 'nafase' ligt de focus van gemeente Dijk & Waard, Woonwaard en Parlan op de bewoners en hun welzijn. Samen met twee welzijnsorganisaties, maar ook slachtofferhulp, hebben zij elke dag contact met mensen die niets meer hebben, maar ook onzeker zijn over hun toekomst.



Tijdens de explosie en grote brand in Heerhugowaard zijn twee Officieren van Dienst Geneeskundig ingezet om de inzet van de ambulances en traumahelikopters te coördineren.



Een incident waarbij de inzet van hulpdiensten wordt gevraagd is voor inwoners of ondernemers een heftige gebeurtenis. In die eerste minuten, uren (en heel soms dagen) van zo'n incident, is de inzet van de hulpdiensten letterlijk van levensbelang en heel zichtbaar. Maar zodra het incident onder controle is en de laatste hulpverleners vertrekken, is de ellende voor gedupeerden nog maar net begonnen en zijn andere instanties vaak nog lange tijd bezig om deze mensen te ondersteunen.

2. Wat willen wij bereiken

Veiligheidsregio Noord-Holland Noord richt zich op het verkleinen van risico's en het beperken van leed en schade bij incidenten en realiseert dit door het bieden van adequate hulp en het samenwerken met alle bij de veiligheid en hulpverlening betrokken partijen. Daarbij worden burgers en bedrijven gestimuleerd tot het nemen van eigen verantwoordelijkheid en worden zij actief betrokken bij de hulpverlening.

Dit zijn de pijlers waarop ons beleid en beleidsplan 2024-2027 is gebaseerd. Bij de programma's is dat vertaald in speerpunten en activiteiten.



3. Wat hebben wij gerealiseerd

3.1 Speerpunten

De voortgang van de speerpunten uit ons beleidsplan per activiteit voor 2025 wordt aangegeven met:

V	Gerealiseerd
202X-T	Loopt volgens planning en is gerealiseerd in 202X-T (jaar-trimester)
202X-T	Loopt niet volgens planning en is gerealiseerd in 202X-T
	Niet gerealiseerd
N.V.T.	Start niet in dit trimester

Speerpunt Informatiegestuurd werken	Bereikt dat	2025-1
Brandweer		
MJOP – Team Brandweerkunde	het team Brandweerkunde conform projectopdracht is gerealiseerd.	2025-3
Operationele informatievoorziening	de nieuwe systemen voor operationele informatievoorziening (software & hardware) volgens plan regionaal zijn uitgerold.	V
Dashboards	er dashboards zijn ontwikkeld voor de voornaamste kritische prestatie indicatoren uit het meerjarenontwikkelplan brandweer.	2026
Crisisbeheersing		
24/7 Informatiepositie en risicomonitoring	partners actief worden betrokken om verstoringen te detecteren en analyseren, en er wordt gezocht naar verbinding met buurregio's en de nationale crisisstructuur. De CaCo van de meldkamer is integraal onderdeel van het VIK. Samen met andere veiligheidsregio's werken we aan de doorontwikkeling van het portaal 'Veiligheidsbeeld.nl'.	2025-3
GHOR		
Regionaal Veiligheids-Informatie Knooppunt (VIK)	de acute zorgpartners via de GHOR volwaardig aansluiten en participeren in het VIK met informatiedeling op basis van prioriteiten vanuit zorgrisicoprofiel.	2025-2

Speerpunt Opleiden & Oefenen	Bereikt dat	2025-1
Brandweer		
Businesscase opleidingslocatie Technische hulpverlening/ Incidentbestrijding gevaarlijke stoffen	de businesscase opleidingslocatie Technische hulpverlening/ Incidentbestrijding gevaarlijke stoffen is opgesteld.	2025-3
Landelijke formalisatie brandweerassistent	er een landelijke overeenstemming is over het te lopen proces en tijdspad voor de formalisatie van de brandweerassistent.	2025-3
Visie op vakbekwaamheid	de uitvoeringsagenda vakbekwaam blijven 2025-2027 is opgesteld.	2025-2
MJOP – Vakbekwaamheid	de personele capaciteit voor vakbekwaam blijven is uitgebreid met 5 fte ten behoeve van ondersteuning van de posten.	2025-3
Opleiden en oefenen gericht op gedifferentieerde brandweezorg	de opleiding voor brandweerassistent, na landelijke formalisatie, door de brandweerschool NH wordt aangeboden.	2026
Opleiden en oefenen gericht op gedifferentieerde brandweezorg	het oefenen van de posten is afgestemd op de risico's in het verzorgingsgebied.	2025-3

Speerpunt Adviseren & Controleren	Bereikt dat	2025-1
Brandweer		
Regionaal risicoprofiel	er een regionaal risicoprofiel conform landelijk format is vastgesteld.	2025-2
Financieringsstructuur risicobeheersing	er een meerjarenafspraak is voor de financiering van de niet-wettelijke taken van risicobeheersing (advies & toezicht).	2025-3
Risicogericht adviseren & toezicht	de overgang van een regelgerichte naar een risicogerichte manier van werken is ingebed.	2025-3

Speerpunt Plannen met Partners	Bereikt dat	2025-1
Ambulancezorg		
Toekomst Spoedplein Dijklander Hoorn (middellange termijn)	is geparticipeerd in de verkenning naar de meerwaarde van een ambulancepost bij Dijklander Hoorn voor de ambulanceorganisatie.	2025-2
Digitale gegevensuitwisseling	conform richtlijn gegevensuitwisseling acute zorg, de digitale gegevensuitwisseling met huisartsen (incl. huisartsenposten) is geoptimaliseerd.	2025-3
Brandweer		
MJOP – Publiek/private samenwerking	er een plan van aanpak is opgesteld om de bedrijfsbrandweer van NRG een rol te laten vervullen in de basisbrandweezorg (fase1).	2025
Veilig Leven – Regionale samenwerking GGD en Rode Kruis	er een actieve samenwerking is met GGD en Rode Kruis, om de ketenaanpak Valpreventie over de hele regio uniformer te krijgen en de 'best practices' te verspreiden over de 16 gemeenten.	2025-3
Brandweer als crisispartner	er in navolging van de samenwerking met HHNK een aanvullende rol is gevonden voor de brandweer als crisispartner.	2025-3
GHOR		
Zorgrisicoprofiel	het speerpunt cyber omgezet is in gezamenlijke plannen, acties en geoefendheid van de netwerkpartners.	2025-3
TAZK NHN (toekomst bestendige acute zorgketen)	naar aanleiding van het IZA (Integraal Zorg Akkoord) is samen met onze zorgpartners is gestart met enkele projecten uit het ROAZ-plan (Regionaal Overleg Acute Zorg).	2025-3

Speerpunt Risicocommunicatie & Gedragsbeïnvloeding	Bereikt dat	2025-1
Veilig Leven – Campagne 'Woongemak is Kinderspel' vernieuwen	de campagne in een nieuw jasje is gestoken waarbij valrisico een grotere rol krijgt. Door de campagne vanuit gedragsveranderingsperspectief vorm te geven, ondernemen inwoners van NHN vaker actie om risico's te voorkomen.	2025-2
Veilig Leven – Voertuig 'Brand Los'	er een nieuw Veilig Leven voertuig is ingericht waarmee inwoners spelenderwijs aan het denken worden gezet, opdat zij hun eigen leefomgeving veiliger maken. De spellen zijn gericht op volwassenen, een aantal is ook geschikt voor kinderen.	Stop gezet
Veilig Leven – Van voorlichting naar ervaring	in plaats van grote groepen theoretische voorlichting te geven, wij steeds vaker een setting creëren waarin kleinere groepen door middel van ervaringsleren gaan inzien wat gevaarlijke situaties kunnen zijn en hoe deze te voorkomen.	2025-3

Speerpunt 24/7 paraat	Bereikt dat	2025-1
Ambulancezorg		
Optimalisering MC prestaties in NW3 samenwerkingsgebied	de prestatie afspraak met zorgverzekeraars “rendement en bezettingsgraad midden complex ambulancevervoer op Noord-West 3 verband” is gerealiseerd.	2025-3
Prestaties A1/A2	prestaties A1/A2 conform budgetafspraken met zorgverzekeraars opkomsttijd ambulancezorg zijn gerealiseerd.	2025-3
Huisvesting	de uitbreiding van de bovenetage Wognum is gerealiseerd.	2025-2
Uitbreiding paraatheid	de uitbreiding formatie personeel als gevolg van de “overformatiegesprek” met zorgverzekeraars is gerealiseerd.	2025-3
Brandweer		
MJOP – Paraatheid	er een regionaal planbureau is ingericht waarmee repressief personeel vraag gestuurd en risicogericht kan worden ingezet.	2025-2
MJOP – Paraatheid: versterken Alkmaar	de duiktaak is geborgd binnen de 24-uurs beroepsdienst van Alkmaar.	2025-3
MJOP – Paraatheid: versterken Hoorn	de repressieve beroepsbezetting in Hoorn is uitgebreid met 2 fte, waarmee een TS vanuit de dagdienst is gegarandeerd.	2025-2
Brandweerassistent	de formalisatie van de functie van brandweerassistent in het landelijk besluitvormingsproces is ingebracht (<i>voorlopig beeld.</i>)	2026
Duiken	een veiligheidscultuurtoets duiken in Hoorn en Dijk en Waard is gerealiseerd.	V

Speerpunt alarmeren en inzetten	Bereikt dat	2025-1
Meldkamer		
Optimalisatie planbaar vervoer	Het optimaliseren van planbaar vervoer met de zorginstellingen in de drie veiligheidsregio's is gerealiseerd.	2025-2
Digitalisering aanvraag/uitgifte Planbare Ambulancezorg op de meldkamer	de coördinatie van planbare ambulancezorg voor werkgebied Meldkamer NH is gebundeld in één geautomatiseerde aanvraag en uitgifte meldkamer proces is geïmplementeerd.	2025-2
Capaciteitsmodel Spreiding & Beschikbaarheid	de capaciteit conform het capaciteitsmodel Spreiding & Beschikbaarheid voor de meldkamer (deel ambulancezorg) NH is gerealiseerd voor 125 diensten.	2025-3
Functiedifferentiatie	de 112-centralist structureel is opgenomen in de bezetting.	2025-3
Brandweer		
Team Digitale Verkenningen NW4	het Team Digitale Verkenningen operationeel is binnen NW4.	2025-2

Speerpunt coördineren en samenwerken	Bereikt dat	2025-1
Zorg en veiligheidshuis		
Informatieknooppunt consult en advies	het Zorg- en Veiligheidshuis zich heeft ontwikkeld tot informatieknooppunt consult en advies.	V
Visie zorg- en veiligheidshuis	uitvoering is gegeven aan de door de stuurgroep vastgestelde visie van het zorg- en veiligheidshuis, waar de doorontwikkeling van het informatieknooppunt consult en advies een onderdeel van is.	V
Programma aanpak personen met onbegrepen gedrag	het programmateam uitvoering geeft aan het vastgestelde programmaplan 2025 voor personen met onbegrepen gedrag. Hierbij wordt de nadruk gelegd op het voorkomen van escalatie, tijdige signalering en de realisatie van woonvoorzieningen.	2025-3

Capaciteit nieuwe thema's	nieuwe thema's als deze zich aandienen en dit consequenties heeft voor de capaciteit, worden voorgelegd aan het algemeen bestuur voor instemming.	2025-3
Brandweer		
MJOP – Noodzaak tot modernisering	er een plan ligt voor de uitgaven innovatiebudget.	2025-2
Balans tussen incidentbestrijding en risicobeheersing	er een plan van aanpak is opgesteld voor extra risicobeheersingsmaatregelen voor gebieden met voorzienbare overschrijdingen van opkomsttijden.	2025-3
GHOR		
Geneeskundig crisisplan	het geneeskundig crisisplan in navolging van het regionaal crisisplan is geactualiseerd. In het plan wordt aandacht besteed aan de verdere flexibilisering van de crisisorganisatie en de inzet tijdens de langdurige crisis.	2025-3

Speerpunt aanjager of regisseur in het netwerk	Bereikt dat	2025-1
Crisisbeheersing		
Bewustwording en verantwoordelijkheid via risicodialoog	publieke en private organisaties via een risicodialoog bewust zijn gemaakt van hun eigen verantwoordelijkheden met betrekking tot crisisbeheersing en veiligheid. De risicodialogen worden ook gevoerd over onze beleidsthema's 'Extreem weer' en 'Uitval elektriciteit'.	2025-3
Herijking in convenanten	nieuwe convenanten worden gesloten en bestaande worden herijkt, met specifieke aandacht in NW4-verband voor een eenduidige aanpak met regio-overschrijdende en landelijke partners.	2025-3
Visie op samenwerking met vrijwilligersorganisaties en visie op (lucht)havens	deze zijn geïmplementeerd in de planningen van de stakeholder- en netwerkanalyses.	2025-3

Speerpunt flexibele en robuuste crisisorganisatie	Bereikt dat	2025-1
Crisisbeheersing		
Flexibele crisisstructuur	we zijn voorbereid om op elk moment een structuur op te richten voor een langdurige crisis en kunnen bijdragen aan de landelijke structuur.	V
Weerbare samenleving	we hebben onderzocht wat er nodig en mogelijk is om inwoners in te zetten als crisispartner. Daarnaast hebben we verkennende gesprekken gevoerd over de weerbare samenleving met alle gemeenten in NHN en een visie opgesteld over centrale informatie- en noodhulpunten bij crisissituaties.	2025-3
Extreem weer en uitval elektriciteit	we samen met relevante crisispartners (inter)regionale scenario's met bijbehorende cascade-effecten van extreem weer en langdurige elektriciteitsuitval hebben uitgewerkt. En een vakbekwaamheidsprogramma hebben ontwikkeld om voorbereid te zijn op extreme weertypen en langdurige uitval elektriciteit.	2025-3

Militaire dreiging	we samen met crisispartners een impactanalyse uit hebben gevoerd voor onze regio op het gebied van hybride en militaire dreiging. Hierdoor hebben we meer zicht op (on)mogelijkheden.	2025-2
--------------------	---	--------

Speerpunt toekomstbestendige bevolkingszorg	Bereikt dat	2025-1
Crisisbeheersing		
Doorontwikkeling bevolkingszorg	de doorontwikkeling van bevolkingszorg wordt vastgelegd in het Plan van Aanpak Uniforme Kwaliteit Bevolkingszorg, met implementatie en borging van nieuwe landelijke kwaliteitsindicatoren.	2025-3
Risico- en crisiscommunicatie	een analyse is gemaakt van de capaciteit en slagkracht binnen de veiligheidsregio op het gebied van risico- en crisiscommunicatie, resulterend in gezamenlijke analyse en verdere samenwerkingsafspraken. We werken actief mee aan de uitvoering van het landelijke Programma Risico- en Crisiscommunicatie. We weten wat aanvullend nodig is op de beleidsthema's 'Extreem weer' en 'Uitval elektriciteit'.	2025-3

Speerpunt Inwoners betrekken bij hulpverlening	Bereikt dat	2025-1
Brandweer		
Veilig Leven - Zorgprofessionals als ambassadeurs	functionarissen die achter de voordeur komen van inwoners, onveilige situaties in woningen gaan signaleren. Zij zetten zich in om de bewoner te helpen een veilige leefomgeving te creëren. Denk hierbij aan huisartsen, fysiotherapeuten en WMO-consulenten.	V

Speerpunt organisatie breed	Bereikt dat	2025-1
Innovatie	de technische tools zijn geïmplementeerd om de processen en werkzaamheden efficiënter te kunnen uitvoeren.	2025-3
Informatiemanagement en informatiebeheer	doorontwikkeling van informatiemanagement en informatiebeheer conform het verbeterplan op orde is gebracht wat resulteert in een positieve beoordeling van de archiefinspecteur en provincie.	2025-3
Informatiegestuurd werken	het informatiegestuurd werken op basis van data organisatiebreed verder is geïmplementeerd.	2025-3
Duurzaamheidsambities	de onderzoeksfase met de keuzes op de duurzaamheidsambities is afgerond en keuzes zijn gemaakt op welke onderdelen de ambitie zal worden verwezenlijkt.	2025-3

4. Wat gaat het kosten

4.1 Inleiding

In dit hoofdstuk wordt in de paragrafen 4.2 tot en met 4.4 op hoofdlijnen inzicht gegeven in de financiële ontwikkelingen van het jaar 2025 en de mate waarin de begroting moet worden bijgesteld. Indien noodzakelijk wordt ingegaan op aanwezige risico's die bepaalde ontwikkelingen met zich mee brengen. In de bijlagen 5.1 tot en met 5.3 wordt meer specifieke informatie verstrekt.

4.2 Uitkomsten programma Ambulancezorg en VR-programma's

Het totale resultaat van de veiligheidsregio wordt na aanpassingen geraamd op € 1.124.000 negatief. In de navolgende tabel zijn de uitkomsten per programma aangegeven na doorvoeren van de begrotingswijzigingen en het extra-comptabel verwerken van de overhead ten laste van de ambulancezorg.

Begroting 2025, na bijstellingen Resultaten programma's incl. reserves/overhead	Bedragen x €1.000				
	Baten	Lasten	Reserves	Overhead	Saldo
Programma Ambulancezorg	20.572	-18.194	-78	-2.591	-291
Heffing Vpb	-	-			-
Totaal programma Ambulancezorg	20.572	-18.194	-78	-2.591	-291
Programma Brandweer	1.832	-41.068	-		-39.236
Programma GHOR	47	-1.806			-1.759
Programma Meldkamer	2.424	-3.723	-5		-1.304
Programma Crisisbeheersing	-	-4.518	-		-4.518
Programma Zorg- en Veiligheidshuis	937	-1.587	100		-550
Programma Dekkingsmiddelen taakvelden VR	63.833	-			63.833
Overig					
Overhead	1.135	-21.025	-	2.591	-17.299
Algemene dekkingsmiddelen (Treasury)	-	-			-
Onvoorzien	-	-			-
Totaal programma's / Overig VR	70.208	-73.727	95	2.591	-833
Totaal	90.780	-91.921	17	-	-1.124

Toelichting

Resultaat programma Ambulancezorg

Het geprognostiseerde resultaat na bijstellingen is € 291.000 negatief. Dit was bij de 1^e begrotingswijziging 2025 geraamd op € 170.000 negatief, derhalve een vermindering van € 121.000.

In de komende trimesters zal ingezet moeten worden op een kostenreductie van de verschillende materiële budgetten en dient kritisch te worden gekeken naar de personele omvang en relatie tot de vergoedingen die worden verkregen van de zorgverzekeraars.

Het geprognostiseerde negatieve resultaat kan worden opgevangen in de Algemene reserve Ambulancezorg. Deze is na bestemming resultaat 2024 € 1.569.000 in omvang.

Een nadere toelichting wordt in bijlage 5.2 gegeven voor afwijkingen per pdc groter dan € 100.000.

Resultaat programma's VR

Het geprognostiseerde resultaat na aanpassingen is € 833.000 negatief. Dit was bij de 1^e begrotingswijziging 2025 geraamd op € 41.000 negatief, dus een forse afwijking van € 792.000 (lager resultaat).

Dit wordt onder andere veroorzaakt doordat de prijsstijgingen op goederen en diensten zijn opgenomen in de budgetten die de compensatie door middel van indexatie op de gemeentelijke bijdragen overstijgen. Het betreft een bedrag van circa € 1.700.000. Daarnaast zijn er nog verschillende bij- en aframingen met per saldo een negatief effect van circa € 113.000.

Er is ook al rekening gehouden met incidentele aframingen van salarisposten ter grootte van € 730.000 (uitstel uitbreiding Hoorn € 550.000 en flexpool € 180.000, zie hierna toelichting onder **Incidentele oplossingen in 2025**) en het uitstellen van innovaties (€ 250.000), waardoor het resultaat op de nu geraamde € 833.000 negatief uitkomt. Omdat de cao VR afloopt per 1 augustus van dit jaar kan de druk op de salarisposten wel weer toenemen.

Ontwikkeling salariskosten ten opzichte van gemeentelijke indexatie

We zien dus zorgelijke ontwikkelingen in de salariskosten in verhouding tot wat er binnen de gemeentelijke indexatie wordt aangevuld. Mede doordat de indexatie van de gemeentelijke bijdrage al een aantal jaren achterblijft bij de salarisontwikkeling bouwen we al achterstanden op, terwijl deze ontwikkeling bij de laatstelijke cao's explosief is doorgestegen. Hierdoor wordt de VR geconfronteerd met forse salarisstijgingen waar onvoldoende compensatie tegenover staat. Hierna volgt een uiteenzetting wat er in de afgelopen jaren is gebeurd.

In de jaren 2021 en 2022 liep de indexatie een 4-tal procenten achter bij de feitelijke salarisontwikkeling. Dit is door nacalculatie bij de indexatie over 2024 hersteld (extra verhoging 4,4%). Echter, het verschil is in eerste aanleg wel twee jaar voorgefinancierd door de VR.

Voor het jaar 2023 zien we een structureel gat ontstaan in de dekking. De cao onderging een verhoging van circa 7,4% (beroeps) tot 9,3% (vrijwillig), terwijl de indexatie is blijven steken op totaal 5,8% voor de salariscomponent. Daarbij opmerkende dat 3,8% pas in de gemeentelijke bijdrage over 2026 wordt aangevuld. Tot op heden is de indexatie over 2024 een percentage van 3,1% (zonder nacalculatie). Per 1 mei 2024 is een nieuwe cao afgesloten met een bruto stijging van 6,4% (exclusief stijging WG-lasten). Dat betekent dat over de jaren 2023 en 2024 een fors structureel gat begint te ontstaan. Hoe zich dat verder gaat ontwikkelen in 2025 is mede afhankelijk van de per 1 augustus 2025 af te sluiten cao. In de indexatie van de gemeentelijke bijdrage is vooralsnog rekening gehouden met 4%.

Prijsontwikkeling materieel/materiaal/diensten ten opzichte van gemeentelijke indexatie

Naast de prijsstijgingen die ook gemeenten ondervinden, wordt de Veiligheidsregio als brandweerorganisatie extra hard geraakt door de hoge inflatie voor een aantal specifieke omvangrijke kostenposten. Het eerste voorbeeld betreft de aanbesteding van de TS'en. De prijzen voor TS'en zijn over de laatste 10 jaar gestegen met 90%, terwijl de indexatie over die periode circa 50% was. Een ander voorbeeld betreft de prijsstijging van het realistisch oefenen. Bij de laatste aanbesteding (2022/2023) is de prijs zodanig gestegen dat tegenwoordig voor het oude budget nog maar 800 vrijwilligers op jaarbasis te oefenen kunnen. Dit waren er op jaarbasis 1.200.

Daarnaast blijft de inflatie nog steeds onveranderd hoog. Deze schommelt in 2025 rond de 4%, terwijl deze in 2024 en eerdere jaren zich tussen de 5 en 10% bewoog. Daarbij opgeteld dat de periode van de lockdown door corona achter ons kwam te liggen, waardoor allerlei (uitgestelde) activiteiten op gang kwamen en weer tot uitgaven leidden, is af te leiden uit het feit dat we de boekjaren 2023 en 2024 met een verlies afsloten. Als we kijken naar het prijsaandeel binnen de indexatie, dan komt de stijging over de jaren 2020 t/m 2025 net iets boven de 4% uit. Gezien de fors hogere inflatie die zich vertaalt in duurdere contracten op divers gebied, kunnen we niet anders concluderen dat ook hier een structureel gat begint te ontstaan dat snel groter wordt.

Kapitaallasten investeringen, stijging rentecomponent

Afhankelijk van de voortgang in de realisatie van de (omvangrijke) investeringen zullen de financieringslasten vanaf 2025 snel gaan groeien. De veiligheidsregio heeft onvoldoende eigen middelen om de financiering zelfstandig op te vangen en zal dus gebruik moeten maken van leningen. Feit is dat de rente vanaf 2022 een aanmerkelijke stijging heeft ondergaan ten opzichte van een aantal jaren terug (tijdens coronatijd zelfs negatieve rente op leningen). Begin april 2025 staat de rente op een percentage van 3,5%. Hoe de rente zich verder gaat ontwikkelen, is onzeker door diverse exogene factoren. Bij volumetoename van de leningen zal de rentelast in ieder geval al toenemen. Bij het afsluiten van een lening ter grootte van € 10 miljoen levert dit een toename op van € 200.000.

Onderzocht wordt of en in hoeverre temporisering dan wel niet door laten gaan van investeringen op korte termijn een positief effect kan hebben op deze post. Dit is niet alleen van belang voor de rentecomponent, maar ook voor de afschrijvingen. Deze laten ook een forse groei zien, niet in de laatste plaats door het fors gestegen prijsniveau van het te vervangen materieel. Een TS kost bijvoorbeeld circa 90% meer dan bij de oprichting van de VR in 2015. Compensatie door de jaarlijkse indexatie komt niet verder dan circa 50%.

Tijdigheid gemeentelijke indexatie

Pas in 2026 wordt een aanvullende indexatie gegeven over 2023. Dat betekent dat in de jaren 2023 tot en met 2025 de indexatie fors achterliep bij de feitelijke prijsstijgingen zoals we die doorberekend hebben gekregen. Daarnaast is in 2022 nog een bedrag van € 700.000 bezuinigd, waardoor het laatste stukje structurele ruimte is verdwenen uit de begroting. In 2023 en 2024 heeft de VR daarom ook een tekort moeten presenteren.

De scheefgroei tussen de indexaties van de gemeentelijke bijdragen enerzijds en de grote prijsstijgingen anderzijds heeft geleid tot een structureel tekort in de begroting van de veiligheidsregio. De kosten om de huidige basis op orde te houden wordt niet meer gedekt door de inkomsten. Om weer structureel sluitend te worden betekent dat een besluit moet komen welke taken en activiteiten nog door de VR uitgevoerd kunnen worden en hoeveel middelen per activiteit ingezet kan worden. Binnen de begroting van de VR is het tekort steeds structureler van aard zoals ook in de begroting van 2026 is aangegeven.

Incidentele oplossingen in 2025

Door de versterking van de beroepskazerne Hoorn uit te stellen, realiseert de veiligheidsregio in 2025 een besparing van €550.000. Dit besluit is aanvullend op de reeds geplande bezuiniging die in 2026 ingaat. De reden hiervoor is dat het realiseren van adequate slaapplekken op de huidige locatie aan de Nieuwe Wal in 2025 niet haalbaar blijkt. De veiligheidsregio voert momenteel gesprekken met de gemeente Hoorn over het realiseren van voorzieningen die voldoen aan de eisen van een 24 uursdienst. Zonder geschikte slaap- en verblijfplaatsen is inzet volgens deze norm niet verantwoord. Daarom worden de middelen die in het boekjaar 2025 waren gereserveerd voor deze versterking niet besteed.

Daarnaast vergt de realisatie van de flexpool in 2025 meer voorbereidingstijd om goed uitvoering te geven aan dit project. Dit leidt ertoe dat het beschikbare budget van €180.000 in 2025 tijdelijk niet wordt aangesproken. Ook het innovatiebudget van € 250.000 wordt in 2025 niet ingezet vanwege een herprioritering binnen de organisatie. Deze tijdelijke verschuivingen creëren financiële ruimte om het verwachte begrotingstekort deels op te vangen, terwijl tegelijkertijd wordt gewaarborgd dat toekomstige uitvoering van deze projecten mogelijk blijft.

Het invullen van vacatures zal in 2025 vooral worden beoordeeld op nut en noodzaak waarbij noodzakelijke uitvoering van (wettelijke) taken leidend zal zijn. Door het niet invullen van vacatures kan het tekort ook worden terug gebracht.

Bij het samenstellen van de 2^e bestuursrapportage wordt geanalyseerd hoe de salarissen bij de VR-programma's tot het einde van het jaar zich gaan ontwikkelen, mede in het licht gezien van de nieuw af te sluiten cao per 1 augustus van dit jaar. Bestaande vacatures, inschaling en stijging door de cao zullen bepalend zijn of en in hoeverre er ruimte bestaat om bij te dragen in het reduceren van het negatief resultaat.

Daarnaast zal over alle programma's van de VR kostenbewust omgegaan moeten worden met de budgetten. Waar mogelijk zal besteding uitgesteld moeten worden.

De uitkomsten van de genoemde acties dienen zichtbaar te worden bij het opstellen van de 2^e bestuursrapportage.

Het geprognostiseerde negatieve resultaat 2025 kan nog worden opgevangen in de algemene reserve van de Veiligheidsregio. Deze is na bestemming resultaat 2024 nog maar € 1.315.000 in omvang. Het incidenteel dekken uit de algemene reserve is eindig. De algemene reserve is om de risico's van de Veiligheidsregio op te vangen, en is het dus noodzakelijk om het verlies te verkleinen dan wel weg te werken in 2025.

Structurele oplossingen

Zoals hierboven al is aangegeven zal de VR een besluit moeten nemen hoe de begroting structureel sluitend te maken. De veiligheidsregio moet besluiten welke taken en activiteiten nog uitgevoerd kunnen worden en tegen welke middelen. Het strategische materieel en materiaalplan is een eerste goede stap om dit uit te werken ten opzichte van het dekkingsplan.

Door de inflatie én de afgesloten cao's staat de begroting onder druk. Bij de inkoop aanbestedingen moet nog meer gekeken worden naar de prijs. De inhaalindexatie van de komende jaren moet de CAO verhoging zoveel mogelijk weer structureel sluitend maken.

Acties hebben geen structurele invloed op 2026 en verder

Hierbij moeten wij ook nog opmerken dat de genoemde (incidentele) reducties op de kosten in 2025 geen structurele invloed hebben op het meerjarenperspectief. De in de begroting 2026 en MJR 2027-2029 opgenomen stelposten worden hierdoor niet positief beïnvloed. Daar blijft dus het probleem van onderfinanciering vooralsnog bestaan.

Verdere toelichtingen per programma zijn opgenomen in bijlage 5.2 voor afwijkingen per pdc of product groter dan € 100.000. Daarnaast wordt in paragraaf 4.3 nader ingegaan op een aantal belangrijke ontwikkelingen.

Bestemmingsreserves

De mutaties in de bestemmingsreserves zijn gebaseerd op de verwachte uitgaven die worden gedaan in dit jaar op deze onderwerpen, dan wel dotaties die moeten worden gedaan voor toekomstige onttrekkingen. Zie ook de toelichting in paragraaf 4.4.

4.3 Risico's en belangrijke ontwikkelingen

Risico's

In de begroting 2026 en de jaarrekening 2024 zijn alle onderkende risico's benoemd. Vooralsnog hebben de daar genoemde risico's geen wezenlijke verandering ondergaan. We verwijzen u kortheidshalve naar genoemde documenten. In deze bestuursrapportage gaan wij in op nieuwe ontwikkelingen en risico's.

Nieuwe CAO's in 2025

De cao ambulancezorg is per 31 januari 2025 afgelopen. De onderhandelingen voor een verlenging zijn opgestart in maart 2025. De cao veiligheidsregio's loopt 1 augustus 2025 af. In de loop van het verslagjaar zal duidelijk worden in hoeverre de gehanteerde indexatie bij beide cao's voldoende is.

Brede Doeluitkering Rampenbestrijding (BDuR)

In 2025 ontvangt de VRNHN wederom een extra uitkering BDuR met als specifiek bestedingsdoel de verbetering van de crisisbeheersing en inrichting van het Veiligheids Informatie Knooppunt (VIK). Er is in beeld gebracht hoe de begrote lasten (vooral formatie) worden gedekt in 2025 uit deze BDuR gelden. Op het moment van schrijven is nog niet bekend in hoeverre de loonstijgingen worden opgevangen door de nog vast te stellen indexatie van deze gelden door het Rijk.

In de voorjaarsnota 2025 is ook niet aangegeven dat de eerder aangekondigde korting van 10% ingaande 2026 niet zal doorgaan. Dit betekent dat op de korting (in 2026 geraamd op € 800.000) in de 2e helft van 2025 al geanticipeerd moet gaan worden. Omdat het vooral een vergoeding betreft op personeel gebied, zal dat met name consequenties gaan hebben op de omvang van het personeelsbestand.

Ook de val van het kabinet werkt hierin niet mee. Dat kan betekenen dat plannen die in ontwikkeling waren niet meer worden doorgevoerd, zolang er gaan nieuwe regering is geïnstalleerd.

4.4 Toelichting VR-brede posten

Overzicht aangepaste begroting burap 2025-1

In bijlage 5.1 is het aangepaste begrotingsoverzicht naar taakvelden opgenomen voor het jaar 2025. Nadere uitwerking vindt plaats in de programma's.

Programma's

In bijlage 5.2 zijn de financiële overzichten en nadere toelichtingen per programma opgenomen voor het begrotingsjaar 2025. Individuele posten met afwijkingen groter dan € 100.000, of die relevant zijn binnen de aanwezige verschillen, worden nader benoemd en toegelicht.

Mutaties bestemmingsreserves

In de navolgende tabel zijn de begrote mutaties voor 2025 in de bestemmingsreserves weergegeven.

x €1	Saldo Prim.begr.25	Toevoeging	Onttrekking	Saldo na Burap 2025-1
Bestemmingsreserves				
Verslaggevingsverschillen BBV-RJZ	1.976.000	160.735		2.136.735
POK-gelden	200.000		-100.000	100.000
Nieuwbouw ambulanceposten	77.500		-77.500	-
Totaal bestemmingsreserves	2.253.500	160.735	-177.500	2.236.735

Verslaggevingsverschillen BBV-RJZ

De toevoeging betreft te compenseren uren wegens overwerk, doordat meer diensten zijn gedraaid én vervanging en aanvulling bij bepaalde diensten noodzakelijk bleek door onderbezetting.

POK-gelden

Deze gelden worden in 2025 en 2026 ingezet op diverse (extra) activiteiten binnen het programma Zorg- en Veiligheidshuis.

Nieuwbouw ambulanceposten

In 2025 wordt de bouw van de post Den Helder afgerond. Deze reserve wordt aangewend als ondersteuning in de direct ten laste van de exploitatie komende bouwlasten.

Voorgenomen investeringen 2025

In de bijlage 5.3 is het totaaloverzicht van voorgenomen investeringen voor 2025 opgenomen. Voor een verdere toelichting wordt verwezen naar de bijlage.

5. Bijlagen

5.1 Financiële overzicht naar taakvelden

Begroting 2025, na bijstellingen Taakvelden	Bedragen x €1.000		
	Baten	Lasten	Saldo
<i>1.1 Crisisbeheersing en Brandweer</i>	<i>67.605</i>	<i>51.115</i>	<i>16.490</i>
Programma Brandweer	1.832	41.068	-39.236
Programma GHOR	47	1.806	-1.759
Programma Meldkamer	2.424	3.723	-1.299
Programma Crisisbeheersing	-	4.518	-4.518
Programma Dekkingsmiddelen taakvelden VR	63.302	-	63.302
<i>1.2 Openbare orde en veiligheid</i>	<i>1.468</i>	<i>1.587</i>	<i>-119</i>
Programma Zorg- en Veiligheidshuis	937	1.587	-650
Programma Dekkingsmiddelen taakvelden VR	531	-	531
<i>7.1 Volksgezondheid</i>	<i>20.572</i>	<i>18.194</i>	<i>2.378</i>
Programma Ambulancezorg	20.572	18.194	2.378
Saldi programma's	89.645	70.896	18.749
0.4 Overhead	1.135	21.025	-19.890
0.5 Treasury	-	-	-
0.8 Overige baten en lasten	-	-	-
0.9 Vennootschapsbelasting (Vpb)	-	-	-
Saldo van baten en lasten, resultaat voor bestemming	90.780	91.921	-1.141
<i>0.10 Mutaties reserves</i>	<i>178</i>	<i>161</i>	<i>17</i>
Programma Ambulancezorg	78	156	-78
Programma Brandweer	-	-	-
Programma Meldkamer	-	5	-5
Programma Crisisbeheersing	-	-	-
Programma Zorg- en Veiligheidshuis	100	-	100
Overhead	-	-	-
Resultaat na bestemming	90.958	92.082	-1.124

5.2 Financiële overzichten per programma 2025

Ambulancezorg

Bedragen x €1.000	PDC	1e BW 2025	Bijstellingen		Burap 2025-1
			Incidentele wijzigingen	Structurele wijzigingen	
Baten					
Wettelijk budget Nza		20.065	15	235	20.315
Wettelijk budget VWS overgangsrecht FLO		124	-	-	124
Overige baten		113	-	-	113
Interne doorbelastingen		20	-	-	20
Totaal baten		20.322	15	235	20.572
Lasten					
Salarissen		13.268	786	95	14.149
Huisvesting		454	36	-19	471
Diensten en middelen		994	16	-86	924
ICT		200	-	-60	140
WKR gerelateerde kosten		223	-	-	223
Wagenpark		1.525	-1	-175	1.349
HRM		1.009	117	-322	804
Financiën		150	-	-54	96
Verzekeringen		13	6	1	20
Verrekeningen / Mutaties voorzieningen		18	-	-	18
Totaal lasten		17.854	960	-620	18.194
Gerealiseerde resultaat programma					
		2.468	-945	855	2.378
Toevoeging aan reserves		-156	-	-	-156
Onttrekking aan reserves		-	78	-	78
Resultaat programma inclusief reserves					
		2.312	-867	855	2.300
Overhead eigen programma		595	-	92	687
Toe te rekenen centrale overhead		1.887	-	17	1.904
Resultaat progr. incl. overhead					
		-170	-867	746	-291
Heffing Vennootschapsbelasting					
					-
Resultaat progr. incl. overhead na belastingen					
		-170	-867	746	-291

Toelichting

Het geprognostiseerde resultaat ondergaat een vermindering van € 121.000 tot een saldo van € 291.000 negatief. De grootste verschillen worden hierna benoemd.

Baten wettelijk budget Nza

Gezien de nog voortdurende inflatie en de mede daardoor verwachte stijging van de cao, is een verwachte stijging van € 235.000 aan inkomsten opgenomen. Bij Burap 2 zal meer bekend zijn over de te verwachten hoogte van de opbrengsten.

Salarissen

De loonstijging kent een aantal redenen als oorzaak. Eén daarvan is dat de huidige bezetting hoger ligt dan begroot conform de overformatie afspraak met de zorgverzekeraar. Een ander is de druk op werkgeverslasten. Daarnaast is het afwachten hoe de nieuwe cao per 1 februari zich gaat verhouden tot de bij de begroting gehanteerde uitgangspunten.

Wagenpark

Mede door latere levering in voorgaande jaren van ambulances blijven de afschrijvingslasten enigszins achter bij de verwachte ontwikkelingen.

HRM

De incidentele verhoging wordt veroorzaakt door de verwachte inhuur vanwege de nieuwbouw van ambulanceposten (€ 62.000) en personele inhuur in de ondersteunende sfeer (€ 55.000). Structureel is de verwachting dat de inhuur fors minder zal zijn (€ 330.000) door de hogere bezetting met vast personeel.

Overhead

De toe te rekenen overhead van bedrijfsvoeringskosten is in lijn gebracht met de activiteiten die door bedrijfsvoering uitgevoerd worden ten behoeve van de ambulancezorg.

Voor het overige betreft het aanpassingen kleiner dan € 100.000, zodat voor deze posten een nadere toelichting achterwege blijft.

Brandweer

Bedragen x €1.000	Product	1e BW 2025	Bijstellingen		Burap 2025-1
			Incidentele wijzigingen	Structurele wijzigingen	
Baten					
Overige baten		1.715	92	25	1.832
Totaal baten		1.715	92	25	1.832
Lasten					
Risicobeheersing		2.668	-43	62	2.687
Basispakket		2.531	14	62	2.607
Brandveilig leven		137	-57	-	80
Incidentbestrijding		27.974	-445	2.364	29.893
Inzet officiersfuncties		658	-	27	685
Inzet eenheden		27.316	-445	2.337	29.208
Herstel, analyse en onderzoek		368	-250	-	118
Leren, innoveren, kwaliteit & brandonderzoek		52	-	-	52
Informatiegestuurde Organisatie		316	-250	-	66
Lokale zichtbaarheid		1.628	123	-138	1.613
Jeugdbrandweer		74	40	6	120
Brandweerpost		1.554	83	-144	1.493
Brandweer algemeen		7.006	251	-500	6.757
Totaal lasten		39.644	-364	1.788	41.068
Gerealiseerde resultaat programma		-37.929	456	-1.763	-39.236

Toelichting

Het resultaat van de brandweer ondergaat een wijziging van € 1.307.000 negatief. De grootste afwijkingen (groter dan € 100.000) worden hierna toegelicht.

Risicobeheersing

Onder de incidentele lasten heeft een verschuiving plaats gevonden van de post salarissen naar de post HRM (inhuur), omdat een aantal vacatures moeilijk in te vullen blijken te zijn. De totale mutatie blijft onder de rapportagegrens van € 100.000.

Inzet eenheden

De incidentele lasten nemen € 445.000 af. Dit wordt met name veroorzaakt door het uitstel van de uitbreiding Hoorn (zie toelichting in hoofdstuk 4 onder **Incidentele oplossingen in 2025**). Daarnaast bestaan er verschillende kleinere aanpassing die geen verdere toelichting behoeven.

De hogere structurele lasten worden grotendeels veroorzaakt door hogere te verwachten salarislasten als gevolg van hernieuwde doorrekening hiervan bij het samenstellen van de begroting 2026 (€ 1.004.000). Dit is zowel voor vast personeel als voor vrijwilligers gebeurd. Daarnaast is een bedrag van € 1.295.000 verwerkt aan prijsstijgingen op goederen en diensten die de compensatie door middel van indexatie op de gemeentelijke bijdragen overstijgen. Zie ook de toelichting in hoofdstuk 4.

Herstel, analyse en onderzoek

Het in het kader van MJOP toegevoegde innovatiebudget van € 250.000 wordt qua activiteiten uitgesteld (zie ook hoofdstuk 4).

Lokale zichtbaarheid, Brandweerpost

Zowel de incidentele als structurele aanpassingen betreffen posten kleiner dan € 100.000 zodat een nadere toelichting niet noodzakelijk is.

Brandweer algemeen

De incidentele overschrijding met € 251.000 wordt nagenoeg geheel veroorzaakt door een tweetal posten. Er zijn activa voortijdig afgeschreven door buitengebruikstelling (€ 112.000) en op veel TS'en zijn de afsluiters vervangen (€ 136.000) door een technisch gebrek waardoor risico werd gelopen op persoonlijk letsel bij bediening. De te vervangen afsluiters liepen mee in de afschrijvingen en blijven dat doen voor het bedrag in de investering, de vervanging is feitelijk te zien als extra afschrijving en wordt daarom direct ten laste van de exploitatie gebracht.

De structurele daling wordt voornamelijk veroorzaakt door lagere afschrijvingslasten (€ 324.000) door uitgestelde investeringen met als gevolg lagere rentelasten (€ 179.000).

GHOR

Bedragen x €1.000	Product	1e BW 2025	Bijstellingen		Burap 2025-1
			Incidentele wijzigingen	Structurele wijzigingen	
Baten					
	Overige baten	12	35	-	47
	Totaal baten	12	35	-	47
Lasten					
	GHOR algemeen	1.262	-	45	1.307
	GHOR adviezen risicobeheersing	6	-	-	6
	GHOR regierol	6	-	-	6
	GHOR inzet sleutelfunct. en eenheden	474	-	-4	470
	GHOR analyse en onderzoek	6	-	-	6
	GHOR GGD rampen opvang plan (GROP)	11	-	-	11
	Totaal lasten	1.765	-	41	1.806
Gerealiseerde resultaat programma					
		-1.753	35	-41	-1.759

Toelichting

Het verwachte resultaat van de GHOR ondergaat een negatieve aanpassing van slechts € 6.000. De geringe afwijking geeft geen aanleiding tot een nadere analyse.

Meldkamer

Bedragen x €1.000		Bijstellingen			Burap 2025-1
PDC	1e BW 2025	Incidentele wijzigingen	Structurele wijzigingen		
Baten					
Wettelijk budget Nza	2.266	150	8	2.424	
Totaal baten	2.266	150	8	2.424	
Lasten					
Salarissen	3.197	-	145	3.342	
Diensten en middelen	2	-	-	2	
ICT	34	-	31	65	
WKR gerelateerde kosten	145	-	-58	87	
Wagenpark	2	-	-	2	
HRM	191	24	-	215	
Verrekeningen / Mutaties voorzieningen	11	-	-1	10	
Totaal lasten	3.582	24	117	3.723	
Gerealiseerde resultaat programma		-1.316	126	-109	-1.299

Toelichting

Het programma Meldkamer geeft tegenwoordig de afrekening met de meldkamer Noord-Holland weer. Het geprognostiseerde resultaat kent per saldo een kleine verbetering van € 17.000. Dit komt met name door een verwacht positief (nacalculatorisch) resultaat van € 150.000 over het verslagjaar 2024. De personele lasten nemen met name toe door kleine bijstellingen van WG-lasten en formatie.

Crisisbeheersing

Bedragen x €1.000		Bijstellingen			Burap 2025-1
Product	1e BW 2025	Incidentele wijzigingen	Structurele wijzigingen		
Baten					
Overige baten	-	-	-	-	
Interne doorbelastingen	-	-	-	-	
Totaal baten	-	-	-	-	
Lasten					
CB Algemeen	3.358	95	73	3.526	
CB Netwerk en informatie	50	-	-	50	
CB Bevolkingszorg	532	-	23	555	
CB Crisisorganisatie multi	396	-	-15	381	
CB Evalueren en verbeteren	6	-	-	6	
Totaal lasten	4.342	95	81	4.518	
Gerealiseerde resultaat programma		-4.342	-95	-81	-4.518

Toelichting

De uitkomst van het programma Crisisbeheersing valt € 176.000 lager uit. Er vindt geen nadere toelichting plaats, omdat alle afwijkingen beneden de grens van € 100.000 blijven.

Zorg- en Veiligheidshuis

Bedragen x €1.000		Bijstellingen		
PDC	1e BW 2025	Incidentele wijzigingen	Structurele wijzigingen	Burap 2025-1
Baten				
Projecten en subsidies	-	-	-	-
Overige baten	937	-	-	937
Interne doorbelastingen	-	-	-	-
Totaal baten	937	-	-	937
Lasten				
Salarissen	1.381	-	30	1.411
Diensten en middelen	3	-	-	3
ICT	1	-	-	1
WKR gerelateerde kosten	15	-	-	15
HRM	147	-	-	147
Verrekeningen / Mutaties voorzieningen	10	-	-	10
Totaal lasten	1.557	-	30	1.587
Gerealiseerde resultaat programma	-620	-	-30	-650

Toelichting

Per saldo wordt het resultaat van programma Zorg en Veiligheidshuis negatief bijgesteld met € 30.000. De geringe afwijking geeft geen aanleiding tot een nadere analyse.

Dekkingsmiddelen taakvelden VR

Bedragen x €1.000		Bijstellingen		
PDC	1e BW 2025	Incidentele wijzigingen	Structurele wijzigingen	Burap 2025-1
Baten				
<u>BDUR/Rijk/ministerie</u>	8.200	102	1.308	9.610
Dekkingsmiddelen VR taakveld 1.1	8.200	102	1.308	9.610
<u>Bijdragen gemeenten</u>	54.223	-	-	54.223
Dekkingsmiddelen VR taakveld 1.1	53.692	-	-	53.692
Dekkingsmiddelen VR taakveld 1.2	531	-	-	531
Totaal baten	62.423	102	1.308	63.833
Lasten				
Totaal lasten	-	-	-	-
Gerealiseerde resultaat programma	62.423	102	1.308	63.833

Toelichting

De BDuR is structureel aangepast naar aanleiding van de novembercirculaire van 2024. In juni van dit jaar wordt de circulaire verwacht waarin mededelingen zijn opgenomen omtrent de indexatie 2025 en mogelijke toekomstperspectief 2026. Daarnaast is incidenteel geld vrijgemaakt ten behoeve van formatie bij programma Brandweer.

Bedrijfsvoering / Overhead

Hierna volgt eerst een overzicht van de totale overhead van de gehele VR, inclusief ambulancezorg, zoals dit conform BBV wordt gevraagd. Aansluitend is een overzicht opgenomen waarin de overhead is gesplitst naar ambulancezorg, VR-overige programma's, directie en bedrijfsvoering.

Bedragen x €1.000	1e BW 2025	Bijstellingen		Burap 2025-1
		Incidentele wijzigingen	Structurele wijzigingen	
PDC				
Baten				
Overige baten	12	60	-	72
Interne doorbelastingen	1.058	5	-	1.063
Totaal baten	1.070	65	-	1.135
Lasten				
Salarissen	13.114	-195	459	13.378
Huisvesting	1.314	49	-	1.363
Diensten en middelen	526	-	25	551
ICT	2.418	-	-194	2.224
WKR gerelateerde kosten	724	120	24	868
Wagenpark	45	-	-	45
HRM	984	518	-	1.502
Financiën	117	-	-6	111
Verzekeringen	290	3	2	295
Communicatie	255	8	-	263
Kwaliteit en Informatie	104	-	161	265
Verrekeningen / Mutaties voorzieningen	160	-	-	160
Totaal lasten	20.051	503	471	21.025
Gerealiseerde resultaat bedrijfsvoering/overhead	-18.981	-438	-471	-19.890
Aan programma Ambu toe te rekenen overhead	2.482	-	109	2.591
Resultaat overhead VR exclusief Ambu	-16.499	-438	-362	-17.299

Toelichting

Het verwachte resultaat van Bedrijfsvoering/Overhead wordt € 800.000 naar beneden bijgesteld.

Salarissen

De lagere incidentele salarislasteren worden nagenoeg geheel veroorzaakt door niet vervulde vacatures van de plaatsvervangende brandweercommandanten van de regioteams (€ 172.000).

De hogere structurele lasten worden nagenoeg volledig veroorzaakt door hogere te verwachten salarislasteren als gevolg van hernieuwde doorrekening bij het samenstellen van de begroting 2026.

ICT

Per saldo is er geen incidentele wijziging, maar wel een verplaatsing van budget van de post applicaties (verwacht minder gebruik door afstoting) naar de post C2000 (aanschaf telefoons voor 123 voertuigen als fall-back bij uitval van C2000-communicatiesysteem) voor een bedrag van € 150.000.

De structurele verlaging wordt voornamelijk veroorzaakt door het overhevelen van € 161.000 ICT-budget naar Kwaliteit en Informatie.

WKR gerelateerde kosten

De incidentele verhoging bestaat uit verschillende posten die individueel de rapportagegrens van € 100.000 niet halen, zodat een nadere analyse niet noodzakelijk is.

HRM

De incidentele verhoging betreft voornamelijk verwerking van prijsstijgingen over het gehele programma van Overhead op goederen en diensten die de compensatie door middel van indexatie op de gemeentelijke bijdragen overstijgen (€ 431.500) en inhuur advisering op de verschillende projecten om het MJOP te realiseren (€ 97.500).

Kwaliteit en Informatie

De structurele verhoging wordt veroorzaakt door het overhevelen van € 161.000 ICT-budget naar Kwaliteit en Informatie.

Aan programma Ambulancezorg toe te rekenen overhead

De stijging van de doorberekende overhead wordt veroorzaakt door het in lijn brengen van de verrichte activiteiten van bedrijfsvoering voor ambulancezorg met de daarbij behorende financiële lasten (€ 17.000). Daarnaast zijn de lasten van de eigen leiding ambulancezorg toegenomen met € 92.000.

Hierna volgt een overzicht van de totale overhead, budgettair gesplitst naar ambulancezorg, VR-overige programma's, directie en bedrijfsvoering.

Overhead gesplitst naar ambulancezorg, VR-overige programma's, directie en bedrijfsvoering

Bedragen x €1.000					
PDC		Ambulance- zorg	VR-Overige programma's	Directie/ Stafbureau	Bedrijfs- voering
Baten					
Overige baten		-	-	-	72
Interne doorbelastingen		-	-	-	1.063
Totaal baten		-	-	-	1.135
Lasten					
Salarissen		645	1.903	1.582	9.248
Huisvesting		-	-	49	1.314
Diensten en middelen		-	-	77	474
ICT		-	-	-	2.224
WKR gerelateerde kosten		23	354	167	324
Wagenpark		-	1	24	20
HRM		3	5	133	1.361
Financiën		15	-	79	17
Verzekeringen		-	-	-	295
Communicatie		-	-1	9	255
Kwaliteit en Informatie		-	1	-	264
Verrekeningen / Mutaties voorzieningen		1	10	10	139
Totaal lasten		687	2.273	2.130	15.935
Gerealiseerde resultaat bedrijfsvoering/overhead		-687	-2.273	-2.130	-14.800
Aandeel overhead BV voor Ambu		-1.904			1.904
Resultaat overhead VR inclusief Ambu		-2.591	-2.273	-2.130	-12.896
Resultaat overhead VR exclusief Ambu			-2.273	-2.130	-12.896

5.4 Overzicht van voorgenomen investeringen in 2025

Programma / PDC-groep	bedragen x € 1		
	1e begr.wijz. 2025	Bijstellingen	Burap 2025-1
Ambulancezorg			
1 - Huisvesting	513.976	3.876.660	4.390.636
2 - Diensten en middelen	1.203.705	214.504	1.418.209
3 - ICT	12.742	243.713	256.455
6 - Wagenpark	926.303	280.731	1.207.034
7 - HRM	-	91.676	91.676
Totaal Ambulancezorg	2.656.726	4.707.284	7.364.010
Brandweer			
1 - Huisvesting	-	56.149	56.149
2 - Diensten en middelen	361.793	1.254.197	1.615.990
3 - ICT	368.948	215.984	584.932
6 - Wagenpark	8.627.867	360.572	8.988.439
7 - HRM	-	42.517	42.517
Totaal Brandweer	9.358.608	1.929.419	11.288.027
GHOR			
6 - Wagenpark	80.817	-80.817	-
Totaal GHOR	80.817	-80.817	-
MK			
3 - ICT	37.385	-	37.385
Totaal GHOR	37.385	-	37.385
CB			
6 - Wagenpark	75.510	82.827	158.337
Totaal CB	75.510	82.827	158.337
Bedrijfsvoering/Directie			
2 - Diensten en middelen	204.648	-	204.648
3 - ICT	322.523	641.628	964.151
Totaal Bedrijfsvoering	527.171	641.628	1.168.799
Totaal	12.736.217	7.280.341	20.016.558

Toelichting

Algemeen

De detaillering van de investeringen wordt achterwege gelaten. Dit is mede ingegeven uit oogpunt van concurrentie bij inkoop/aanbesteding. Door het publiceren van specifieke investeringsbedragen kan er gericht op prijs worden ingeschreven, waardoor inkoopvoordelen minder optreden.

Ambulancezorg, bijstelling van € 4.707.284

De grootste bijstelling (1 - Huisvesting) wordt veroorzaakt door het doorschuiven vanuit 2024 naar 2025 van de investering nieuwbouw ambulancepost Den Helder (totaal € 3.570.000).

Brandweer, bijstelling van € 1.929.419

De grootste bijstelling (2 – Diensten en middelen) wordt veroorzaakt door het doorschuiven van budgetten vanuit 2024 naar 2025. Het betreft met name bluspakken en helmen (€ 598.000), meubilair brandweerkazernes (€ 261.000) en warmtebeeldcamera's (€ 353.000).

De bijstelling op het wagenpark is een saldo van doorschuivingen tussen 2024 -> 2025 en 2025 -> 2026.

Overhead, bedrijfsvoering, bijstelling van € 641.628

Het betreft met name vervanging van audiovisuele middelen (€ 135.000) en netwerkkapparatuur (€ 354.000) die technisch afgeschreven zijn.

Onderwerp	Verscherpt toezicht Informatiebeheer
Gremium	Algemeen bestuur
Vergaderdatum	11 juli 2025
Agendapunt	10
Bijlagennummer	10.1 t/m 10.5

Gevraagd besluit algemeen bestuur

1. Kennis te nemen van het voortgangsverslag inclusief aanbiedingsbrief van het Regionaal Archief (bijlagen 1 en 2);
2. Kennis te nemen van de oplegger bij het voortgangsverslag van het Regionaal Archief (bijlage 3);
3. Kennis te nemen van de reactie van het dagelijks bestuur aan het Regionaal Archief (bijlage 4);
4. Kennis te nemen van het oordeel van het Interbestuurlijk Toezicht Informatie- en Archiefbeheer van de Provincie Noord-Holland (bijlage 5).

Kern

VRNHN staat onder verscherpt toezicht van het Interbestuurlijk Toezicht Informatie- en Archiefbeheer van de Provincie Noord-Holland. Zowel het Regionaal Archief als het Interbestuurlijk Toezicht constateren dat de situatie gedurende een aantal jaren onvoldoende verbeterd is, waardoor de organisatie op cruciale punten niet voldoet aan de eisen van de Archiefwet. De toezichthouder eist dat de verbeteringen in de informatievoorziening (zoals zijn beschreven in het *Verbeterplan Informatievoorziening VRNHN 2024*) binnen 3 tot 4 jaar zijn doorgevoerd.

Om aan deze eis te voldoen, worden de volgende stappen op korte termijn ondernomen:

- Concretiseren van het *Verbeterplan Informatievoorziening VRNHN 2024* – deadline 20 juni 2025.
 - Prioriteren, clusteren en plannen van verbeterpunten op basis van de cruciale tekortkomingen die het Interbestuurlijk Toezicht in haar oordeel definieert.
 - Capaciteit realiseren om cruciale verbeterpunten in het tijdvak mei 2025 – mei 2026 uit te voeren.
 - Toevoegen van een tijdvakindeling over drie jaar (met één jaar uitloop) inclusief concrete werkplanning voor tijdvak mei 2025 – mei 2026.
- Uitvoeren van de herziene versie van het *Verbeterplan* (concretisering) – zo snel mogelijk na vaststelling door de directie.

- Operationeel maken van het Strategisch Informatie Overleg (SIO) als strategisch sturingsinstrument voor de informatievoorziening in het algemeen en archivistische kaders in het bijzonder – gepland: Q3 2025.

Beoogd effect

- Informeren van het dagelijks bestuur.
- Informeren van het algemeen bestuur.
- Beantwoording aan het Regionaal Archief.

Motivering en achtergrond

Ondanks inspanningen van Team Informatiebeheer en ondanks de complimenten die zowel het Regionaal Archief als de Provincie Noord-Holland hebben gegeven over de stappen die zijn gezet om de informatievoorziening te verbeteren, is de beoordeling niet verbeterd en blijft het verscherpte toezichtregime van kracht. Het Interbestuurlijk Toezicht constateert dat het hier met name aspecten betreft die te maken hebben met het organisatiebreed borgen van een betrouwbare en duurzame digitale informatievoorziening.

De Interbestuurlijk Toezichthouder verwacht dat de organisatie de verbeteringen op dit gebied, zoals in het verbeterplan zijn aangekondigd, in een periode van 3 tot 4 jaar heeft doorgevoerd. Dit betekent dat het moment gekomen is om versneld in actie te komen. Naast de geplande uitbreiding van het Team Informatiebeheer, zal vooral een bijdrage van andere bedrijfsonderdelen nodig zijn om onze informatievoorziening binnen de gestelde periode op orde te brengen. Het huidige verbeterplan zal van een toetsbare planning worden voorzien voor de komende 3 tot 4 jaar. Hierbij moet worden opgemerkt dat op de korte en langere termijn inspanning zal worden gevraagd vanuit alle organisatieonderdelen. In opdracht van de directie wordt binnen een tijdsbestek van vier weken gewerkt aan de concretisering van het verbeterplan. Het resultaat hiervan zal aan de directie worden voorgelegd.

Kader

- Jaarlijks toezicht op het informatiebeheer bij VRNHN door de als zodanig bij besluit aangewezen archivaris, te weten de Directeur-Archivaris van de gemeenschappelijke regeling RHC Alkmaar (Regionaal Archief), conform artikel 7 van de 'Informatieverordening Veiligheidsregio Noord-Holland Noord 2018'.
- Jaarlijks interbestuurlijk toezicht op het informatiebeheer bij VRNHN door de toezichthouder van het Interbestuurlijk Toezicht Informatie- en Archiefbeheer van de Provincie Noord-Holland, conform artikel 1 van de 'Verordening systematische toezichtinformatie Noord-Holland 2023'.

Kanttekeningen en risico's

Het niet voldoen aan de gestelde verwachtingen vanuit het Interbestuurlijk Toezicht kan leiden tot een negatievere beoordeling. Dit kan leiden tot zwaardere sancties in de toekomst. Het Interbestuurlijk Toezicht hanteert hierbij een interventieladder die bestaat uit zes fases.

VRNHN bevindt zich momenteel in fase 3 op de interventieladder. Concreet betekent dit voor VRNHN:

- Dat er dit jaar voortgangsgesprekken op ambtelijk niveau worden gehouden met de Interbestuurlijk Toezichthouder (eventueel gezamenlijk met de Archiefinspectie van het Regionaal Archief) teneinde de planmatige voortgang te monitoren.
- Dat als uit de ambtelijke voortgangsgesprekken blijkt dat er geen of onvoldoende vooruitgang wordt geboekt, er een overleg op bestuurlijk niveau gepland wordt met de portefeuillehouder Informatiebeheer.

Wanneer er naar oordeel van het Interbestuurlijk Toezicht onvoldoende planmatige voortgang geboekt wordt in fase 3, treden de volgende fases op de interventieladder in werking:

- Fase 4: Vooraankondiging van juridische interventie.
- Fase 5: Besluit tot indeplaatsstelling met laatste termijn om alsnog zelf te voorzien.
- Fase 6: Sanctie indeplaatsstelling.

Financiële consequenties

De uitvoering van de concretisering van het verbeterplan binnen de gestelde termijn van 3 tot 4 jaar vraagt capaciteit bij verschillende organisatieonderdelen. Dit kan leiden tot een her-prioritering van taken, werkzaamheden en projecten die met de huidige mensen en middelen worden uitgevoerd. Indien blijkt dat er onvoldoende mensen en middelen aanwezig zijn, zal dit leiden tot inhuur van externe expertise.

Personele consequenties

Structurele uitbreiding van Team Informatiebeheer was al voorzien. In de notitie benutting 20% MJOP-gelden was voor 2025 en voor 2026 1 extra fte voorzien. De fte van 2025 is deels ingevuld. Het restant volgt zo spoedig mogelijk. Gezien het oordeel van de Provincie, is ook de gevraagde fte van 2026 meer dan noodzakelijk.

Implementatie

Communicatie

De bijgevoegde reactie van het DB wordt, na accordering, verzonden aan het Regionaal Archief Alkmaar.

Publicatie

Er hoeft niets te worden gepubliceerd.

Uitvoering

Volgt zodra de herziene versie van het verbeterplan (concretisering) door de directie akkoord is bevonden.

Bijlagen

1. Aanbiedingsbrief Voortgangsverslag KPI's Informatiebeheer VRNHN 2025.
2. Voortgangsverslag KPI's Informatiebeheer VRNHN 2025.
3. Oplegger bij Voortgangsverslag KPI's Informatiebeheer VRNHN 2025.
4. Reactie dagelijks bestuur op KPI-verslag RAA 2025.
5. Oordeel Interbestuurlijk Toezicht Informatie- en Archiefbeheer Provincie Noord-Holland, dd. 2025-04-17.



Veiligheidsregio Noord-Holland Noord
t.a.v. het dagelijks bestuur
Postbus 416
1800 AK ALKMAAR

Datum: 2 april 2025
Kenmerk: 2025fh-VRNHN-1
Onderwerp: Voortgangsverslag KPI's Informatiebeheer 2025; Veiligheidsregio Noord-Holland Noord

Geacht bestuur,

De directeur-archivaris van de gemeenschappelijke regeling RHC Alkmaar houdt toezicht op informatiebeheer bij de Veiligheidsregio Noord-Holland Noord. Jaarlijks doet de archivaris (conform artikel 7 van de 'Informatieverordening Veiligheidsregio Noord-Holland Noord 2018') verslag aan het dagelijks bestuur over het gedane toezicht, dat door de archiefinspecteur van het Regionaal Archief Alkmaar (RAA) wordt uitgevoerd.

Het bijgevoegde 'Voortgangsverslag KPI's Informatiebeheer 2025; Veiligheidsregio Noord-Holland Noord' is gebaseerd op de Kritische Prestatie Indicatoren (KPI's) zoals die zijn opgesteld door de VNG. De KPI's omvatten acht indicatoren die een beeld geven van de kwaliteit van de informatiehuishouding en in hoeverre de Veiligheidsregio aan de eisen uit archiefwet- en regelgeving voldoet. In de bestuurssamenvatting van het verslag vindt u de beoordeling en een puntsgewijze samenvatting van de gedane bevindingen.

Graag verneem ik uiterlijk 1 oktober 2025 van u een inhoudelijke reactie op het verslag waarin u aangeeft welke stappen de organisatie neemt of reeds heeft genomen om de kwaliteit van de informatiehuishouding te verbeteren.

Met vriendelijke groet,

Drs. P.J. Post, directeur-archivaris RHC Alkmaar

Nota bene

Op grond van de 'Verordening systematische toezichtinformatie Noord-Holland 2023' dient u het bijgevoegde verslag te verzenden naar de provinciale toezichthouder (Interbestuurlijk Toezicht).



Regionaal Archief
Alkmaar

Voortgangsverslag

KPI's Informatiebeheer 2025

Veiligheidsregio Noord-Holland Noord

Auteur: Frans van der Horst (archiefinspecteur)

Datum: 2 april 2025

Versie: 1.1 (definitief)



Bestuurssamenvatting

Voor u ligt het verslag dat is gebaseerd op de Kritische Prestatie Indicatoren (KPI's) zoals die zijn opgesteld door de VNG. De KPI's omvatten acht indicatoren die een beeld geven van de kwaliteit van de informatiehuishouding en in hoeverre de Veiligheidsregio Noord-Holland Noord (hierna: Veiligheidsregio) aan de eisen uit archiefwet- en regelgeving voldoet. De algehele conclusie is als volgt:

De Veiligheidsregio voldoet in onvoldoende mate aan de wettelijke eisen. De uitkomsten ten opzichte van vorig jaar zijn in negatieve zin gewijzigd vanwege belangrijke organisatorische veranderingen rondom het stopzetten van de implementatie van het 'Zaakgericht Werken'. De Veiligheidsregio moet veel in beweging zetten om de kwaliteit van de informatievoorziening te verbeteren. Wel is door de organisatie een fundament gecreëerd waarmee op planmatige wijze uitvoering kan worden gegeven aan het op orde brengen van de informatievoorziening.

Dit verslag bespreekt op hoofdlijnen de vorderingen van de bevindingen uit 2024 (zie: 'Voortgangsverslag KPI's Informatiebeheer 2024; Veiligheidsregio Noord-Holland Noord'). De belangrijkste ontwikkelingen worden in deze samenvatting voor u puntsgewijs uiteengezet.

- De voorzieningen (zoals bedoeld in art. 40 van de Archiefwet 1995) voldoen grotendeels aan de wettelijke eisen ten behoeve van de taken en verantwoordelijkheden voor het archief- en informatiebeheer. De organisatie pakt de verbetering van het archief- en informatiebeheer planmatig op. Zij hanteert hierbij een integrale aanpak om de gestelde doelen te realiseren.
- De Veiligheidsregio beschikt over voldoende financiële middelen voor het uitvoeren van de taken in het archief- en informatiebeheer. Er zijn echter niet voldoende medewerkers (die voldoende gekwalificeerd zijn) voor het uitvoeren van reguliere en incidentele taken in het archief- en informatiebeheer, in het bijzonder gelet op de aanzienlijke achterstanden in de archivering en vernietiging van digitale archiefbescheiden.
- De Veiligheidsregio werkt aan de kwaliteit van haar informatiehuishouding maar beschikt niet over een toetsbaar kwaliteitssysteem. Het gebruik van een kwaliteitssysteem draagt bij aan de cyclische verbetering van het informatiebeheer.
- De organisatie beschikt momenteel niet over beleid ten behoeve van het duurzame en toegankelijke beheer van informatie. Procedures zijn aanwezig maar deze zijn niet in alle gevallen actueel of moeten worden herzien vanwege de organisatorische ontwikkelingen rondom het stopzetten van de implementatie van het 'Zaakgericht Werken'. De organisatie beschikt over een procedure die zorgt dat de vernietiging van informatie die daarvoor in aanmerking komt op juiste en correcte wijze gebeurt. Alleen in de praktijk is alleen uitvoering gegeven aan de vernietiging van papieren informatie. De vernietiging van digitale informatie laat vooralsnog op zich wachten.
- De ordening van papieren archiefbescheiden geschiedt op planmatig wijze. Voor wat betreft digitale archiefbescheiden heeft de organisatie vooralsnog onvolledig zicht op de archiefwaardige informatie die integraal is opgeslagen. Een dergelijk overzicht is nodig om de Veiligheidsregio te helpen om zicht en grip te krijgen en te houden op informatie zij beheert en bewaart, voor nu en op de middellange termijn.
- Het huidige DMS (JOIN) waarborgt in beperkte mate de authenticiteit, context, toegankelijkheid en duurzaamheid van archiefbescheiden. Momenteel wordt JOIN opnieuw ingericht.



Inhoudsopgave

Inleiding.....	3
KPI 1. Lokale regelingen.....	4
KPI 2. Middelen en mensen	5
KPI 3. Archiefruimten, applicaties, archiefbewaarplaatsen, e-depots	6
KPI 4. Interne kwaliteitszorg en toezicht.....	7
KPI 5. Ordening, authenticiteit, context, toegankelijkheid en duurzaamheid.....	7
KPI 6. Vervanging, conversie/migratie, selectie, vernietiging en vervreemding	9
KPI 7. Overbrenging van archiefbescheiden	9
KPI 8. Terbeschikkingstelling van overgebrachte archiefbescheiden.....	10

Inleiding

De directeur-archivaris van de gemeenschappelijke regeling RHC Alkmaar houdt toezicht op informatiebeheer bij de Veiligheidsregio Noord-Holland Noord (hierna: Veiligheidsregio). Jaarlijks doet de archivaris (conform artikel 7 van de 'Informatieverordening Veiligheidsregio Noord-Holland Noord 2018') verslag aan het dagelijks bestuur over het gedane toezicht, dat door de archiefinspecteur van het Regionaal Archief Alkmaar (RAA) wordt uitgevoerd.

Het KPI-verslag is gebaseerd op de Kritische Prestatie Indicatoren (KPI's) zoals die zijn opgesteld door de VNG¹. De KPI's omvatten acht indicatoren die een beeld geven van de kwaliteit van de informatiehuishouding en in hoeverre de Veiligheidsregio aan de eisen uit archiefwet- en regelgeving voldoet.

Dit verslag bespreekt op hoofdlijnen de vorderingen van de bevindingen uit 2024 (zie: 'Voortgangsverslag KPI's Informatiebeheer 2024; Veiligheidsregio Noord-Holland Noord')², naar aanleiding van het gesprek dat de archiefinspecteur op 13 maart 2025 heeft gevoerd met het Hoofd IB & ICT en de Specialist Informatiebeheer - Archiefbeheerder (Team Informatiebeheer).

Per KPI wordt in het verslag de voortgang besproken, in welke mate de Veiligheidsregio aan de wettelijke eisen voldoet en welke stappen zij neemt om hieraan te kunnen voldoen. Daarbij wordt expliciet verwezen naar de voortgang van de actie- en verbeterpunten uit het 'Verbeterplan Informatievoorziening VRNHN 2024'.

In het verslag wordt hoofdzakelijk ingegaan het beheer van informatie. Andere aspecten van het beheer van de (historische) archieven die zijn overgebracht naar de archiefbewaarplaats van het RHC Alkmaar worden verder in het Jaarverslag 2024 behandeld.

De uitspraken hebben zowel betrekking op informatie die in het DMS is opgenomen als in andere applicaties, netwerkschijven en e-mailboxen. Een te plaatsen kanttekening hierbij is dat de organisatie een compleet en actueel overzicht moet hebben van alle informatie, geordend per werkproces en informatiesysteem.

Het verslag wordt grafisch ondersteund door gekleurde stoplichtbolletjes, waarmee in één oogopslag een beeld verkregen wordt van de kwaliteit van de informatiehuishouding en in welke mate de Veiligheidsregio aan de wettelijke eisen voldoet.

Mate waarin de GR voor de betreffende KPI-categorie aan de wettelijke eisen voldoet:

-  Voldoet
-  Voldoet voor aanzienlijk deel, maar er zijn nog aandachtspunten
-  Voldoet gedeeltelijk, er zijn aandachtspunten
-  Voldoet voor aanzienlijk deel niet
-  Voldoet in het geheel niet

¹ De wettelijke grondslagen waar de KPI's op zijn gebaseerd staan in de handreiking 'Horizontale verantwoording Archiefwet 1995 via Kritische Prestatie Indicatoren (KPI's)' (VNG, 2020). Zie: https://vng.nl/sites/default/files/2020-05/horizontale-verantwoording_20200430.pdf.

² De reactie op het 'Voortgangsverslag KPI's Informatiebeheer 2024; Veiligheidsregio Noord-Holland Noord' (referentie: UIT-2024-30711) is ook meegenomen in de beoordeling over de voortgang.

KPI 1. Lokale regelingen

De voorzieningen (zoals bedoeld in art. 40 van de Archiefwet 1995) voldoen grotendeels aan de wettelijke eisen.

De Veiligheidsregio beschikt over een actuele informatieverordening, een besluit informatiebeheer en een mandaatregeling. Zij heeft een Strategische Informatie Overleg (SIO) ingesteld, dat nog vóór het zomerreces van 2025 moet plaatsvinden. Verder treft zij tot op zekere hoogte de nodige voorzieningen omtrent de zorg voor de archiefbescheiden bij de wijziging van overheidstaken, de instelling van gemeenschappelijke regelingen en andere samenwerkingsverbanden en de uitbesteding van archiefbeheer(staken). Daarnaast doet zij haar publicaties en bekendmakingen via de officiële (landelijke) kanalen.

Planning actiepunten

De organisatie geeft aan dat de planning³ (een uitwerking van het ‘Verbeterplan Informatievoorziening VRNHN 2024’) gestaag loopt. In deze planning zijn de op RODIN⁴ gebaseerde actie- en verbeterpunten opgenomen. Alle KPI-actiepunten maken hier onderdeel van uit, evenals de actiepunten die voortkomen vanuit het provinciale toezicht (Interbestuurlijk toezicht). Zij hanteert hierbij niet perse een geprioriteerde aanpak vanwege de grote hoeveelheid aan actiepunten. De uitvoering van een reeks actiepunten heeft volgens haar meer tijd nodig, daarbij is zij vaak afhankelijk van de medewerkers van de rest van de organisatie. In dit verband merkt de organisatie op dat de bewustwording over archief- en informatiebeheer de afgelopen jaren wel is gegroeid binnen de Veiligheidsregio.

Voortgang actiepunten

De voortgang van de actie- en verbeterpunten wordt om de twee á vier weken besproken in het Voortgangsoverleg Informatievoorziening. In dit overleg komen medewerkers van diverse betrokken disciplines bij elkaar om de ontwikkelingen en lopende zaken te bespreken. De directie wordt, als opdrachtgever, periodiek op mondelinge en schriftelijke wijze (middels voortgangsrapportages) op de hoogte gehouden van de ontwikkelingen. Verder vormt het verbeteren van de informatievoorziening een terugkerend onderwerp op de agenda van het dagelijks bestuur, zodat het bestuur op de hoogte blijft en zo nodig kan bijsturen.

Strategisch Informatie Overleg (SIO)

In tweede helft van 2024 is het SIO formeel ingesteld. [Zie Verbeteractie 1.4.c: Instellen Strategisch Informatie Overleg (SIO).], als ook de andere verantwoordelijkheden, bevoegdheden en taken ten aanzien informatiebeheer (zie Verbeteractie 1.4.b).

De organisatie is van plan om vóór het zomerreces van 2025 het eerste SIO te organiseren. Binnen afzienbare tijd wordt de conceptagenda rondgestuurd. Momenteel bespreekt zij de inhoudelijke vraagstukken met de vaste deelnemers binnen dit gremium. Het SIO vindt minimaal twee keer per jaar plaats en maakt onderdeel uit van de vaste overlegstructuur. De Functionaris Gegevensbescherming van de Veiligheidsregio, de gemeentearchivaris en de archiefinspecteur schuiven jaarlijks op uitnodiging aan.

Monitoren wijzigingen

De actiepunten die betrekking hebben op het informatiebeheer bij organisatiewijzigingen, taakwijziging en -overdracht (zie Verbeteractie 1.4.m) moeten nog worden opgepakt. Hetzelfde geldt voor de actiepunten die voortkomen uit Verbeteractie 1.4.n: informatiebeheer bij deelname aan samenwerkingsverbanden.

³ Zie: Overzicht Voortgang Verbeterplan Informatievoorziening VRNHN 2024 versie 24-02-2025.

⁴ [Referentiekader Opbouw Digitaal Informatiebeheer](#) (versie 2, 2017).



Uitvoeringsnotities, voorstellen en procedures

Veel van de uitvoeringsnotities, voorstellen en procedures die betrekking hebben om het informatiebeheer zijn inmiddels vastgesteld. Deze stukken zijn echter fragmentarisch ingeregeld en bovendien niet meer actueel vanwege de keuze om de implementatie van het zaakstelsel (Djuma) stop te zetten (zie KPI 2). In dit verband bekijkt de organisatie geleidelijk welke stukken nog relevant zijn en moeten worden herzien. [Zie Verbeteractie 1.4.i: Inventariseren, opstellen en herijken van Informatiebeheerprocedures.]

KPI 2. Middelen en mensen



De Veiligheidsregio beschikt over voldoende middelen. Wel ontbreekt het aan voldoende mensen die zijn verbonden aan de uitoefening van de zorg voor c.q. het beheer van de archiefbescheiden, in het bijzonder gelet op de aanzienlijke achterstanden.

De Veiligheidsregio beschikt over voldoende financiële middelen voor het uitvoeren van de taken in het archief- en informatiebeheer. Er zijn echter niet voldoende medewerkers (die voldoende gekwalificeerd zijn) voor het uitvoeren van reguliere en incidentele taken in het archief- en informatiebeheer, in het bijzonder gelet op de aanzienlijke achterstanden in de archivering en vernietiging van digitale archiefbescheiden.

Middelen en mensen

Voor de continuïteit van de (digitale) beheeromgeving worden volgens de organisatie structureel voldoende financiële middelen beschikbaar gesteld. Indien nodig kan zij extra budget aanvragen. [Zie Verbeteractie 1.2.a: Structureel voldoende middelen.]

De organisatie beschikt echter niet over voldoende medewerkers (met voldoende kennis en competenties) om uitvoering te geven aan al haar taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden op het gebied van de (digitale) beheeromgeving, in het bijzonder gelet op de achterstanden in de archivering en vernietiging van digitale archiefbescheiden. Bovendien is zij sterk afhankelijk van externe inhuur. Desalniettemin heeft Team IB een formatie-uitbreiding van 2 FTE toegezegd gekregen in de periode 2025-2026. Een vacature staat momenteel open. Daarbij wordt er gewerkt aan een Teamplan voor Informatiebeheer. [Zie Verbeteractie 1.3.a: Teamplan Team Informatiebeheer.]

Achterstanden

De organisatie kampt nog met aanzienlijke achterstanden in de archivering en vernietiging van archiefbescheiden. Deze achterstand heeft vooral betrekking op saneren van de digitale archieven. De vernietiging en sanering van de papieren archieven is nagenoeg afgerond. [Zie Verbeteractie 2.7.a en 2.7.b: Vernietigen en Saneren Papieren Archieven.]

De acties die voorkomen uit het vernietigen en saneren van de digitale archieven (zie Verbeteractie 2.7.a en 2.7.c: Vernietigen en Saneren Digitale Archieven) bestaan uit:

- Uitvoering geven aan de vernietiging van digitale informatie uit (onderdelen van) het registratie- en archiefsysteem.
- Voorzieningen treffen om het vernietigen van digitale informatie uit taakspecifieke applicaties mogelijk te maken.
- Herstructureren, saneren, en toegankelijk maken van de informatie in het registratie- en archiefsysteem.
- Wegwerken van de achterstanden in het inventariseren, en saneren en registreren in het registratie- en archiefsysteem van reeds op tijdelijke bewerkingslocaties opgeslagen veiliggesteld informatie.
- Registreren en archiveren van informatie afkomstig uit taakspecifieke applicaties en andere aangeleverde informatiecollecties.



Ontwikkelingen

Medio 2024 heeft de Veiligheidsregio besloten om af te stappen van de ambitie om de methodiek 'Zaakgericht Werken' organisatiebreed door te voeren en gelijktijdig de implementatie van het generieke zaaksysteem Djuma stop te zetten. De reden hiervoor was dat het zaakgericht werken in de praktijk van de Veiligheidsregio niet bijdraagt aan efficiëntere en doelmatigere uitvoering van processen, maar eerder het tegenovergestelde bereikt⁵.

Met dit besluit is de Veiligheidsregio overgestapt naar een praktische werkwijze voor het registreren en archiveren van informatie, die in vaktermen bekend staat als 'Zaakgericht Registreren'. Dit betekent concreet dat deze werkwijze de organisatie ondersteunt bij het creëren, raadplegen en vastleggen van informatie, maar de taak- en procesuitvoering in daartoe geëigende taakspecifieke applicaties verloopt. Het huidige Document Management Systeem (JOIN) wordt hierbij gebruikt als registratie- en archiefsysteem.

Met het inrichten van de 'Frontoffice Informatiebeheer' heeft de organisatie een basisvoorziening ingesteld zodat het Informatiebeheer vanuit een regierol kan worden gerealiseerd. De taken van de 'Frontoffice Informatiebeheer' richten zich primair op informatie in verschillende verschijningsvormen die voor registratie in het DMS (JOIN) in aanmerking komt. Met de komst van de frontoffice wil organisatie verder werkprocessen ontwikkelen en nadere afspraken maken afdelingen, teams en/of individuele medewerkers ten aanzien van het aanleveren, registreren en archiveren van informatie.

De versterking van de regierol zal verder worden uitgewerkt in de informatiestrategie en het informatiebeleid (zie KPI 5). Ook wil de organisatie invulling geven aan het organisatiebreed professionaliseren van het functioneel beheer. [Zie Verbeteractie 3.3.a: Functioneel beheer.]

KPI 3. Archiefruimten, applicaties, archiefbewaarplaatsen, e-depots

De fysieke bewaaromstandigheden zijn op orde. Dit geldt alleen gedeeltelijk voor de beheeromgeving van digitale archiefbescheiden.

De Veiligheidsregio maakt gebruik van externe archief- en opslagruimten die voldoen aan de eisen voor vernietigbare archiefbescheiden.

Het is niet bekend of zij volledig gebruik maakt van (proces)applicaties en systemen waarmee noodzakelijke informatiebeheertaken kunnen worden uitgevoerd.

Archief- en opslagruimten

De Veiligheidsregio besteedt de opslag van op termijn te vernietigen papieren archiefbescheiden uit aan externe partij (OASIS). De blijvend te bewaren archieven zijn reeds (vervroegd) overgebracht naar de archiefbewaarplaats van het RHC Alkmaar (zie KPI 7).

De archiefinspecteur heeft reeds een bezoek gebracht aan OASIS om de opslag aldaar te beoordelen. Dit geschiedde omdat de gemeente Hollands Kroon ook gebruik maakt van diensten van OASIS. De opslagruimten aldaar voldoen aan de gestelde eisen voor vernietigbare archieven. In overleg met de archiefinspecteur is besloten dat een aparte bezichtiging daarom niet nodig is.

Informatie- en applicatielandschap

Eind 2024 is de Informatiearchitect als onafhankelijke functionaris in de organisatie belegd. De Informatiearchitect fungeert als een sleutelfiguur binnen de organisatie, trekt samen met Team IB op en vormt gezamenlijk een spil ter verbetering van de informatievoorziening.

⁵ Zie voorstel Directieoverleg: 'Alternatief Scenario voor Zaakgericht Werken VRNHN 2024'.



Vanaf 2025 beschikt de organisatie niet meer over een Informatiearchitect. Een vacature volgt spoedig, aangezien het opzetten, verdiepen, actualiseren en beheren van een centraal informatie- en applicatielandschap randvoorwaardelijk is om verder zicht en grip te krijgen (en te houden) op alle informatie, geordend per werkproces en informatiesysteem (zie KPI 5). Momenteel heeft de organisatie redelijk zicht op alle in gebruik zijnde applicaties per domein, inclusief de verantwoordelijk functioneel beheerders en/of proceseigenaren. Verder zijn de van de belangrijkste applicaties de koppelingen inzichtelijk, zo ook een aantal processen (zoals Woo-verzoeken en klachtenafhandeling). [Zie Verbeteractie 2.1.a: Informatie- en applicatielandschap.]

KPI 4. Interne kwaliteitszorg en toezicht



De Veiligheidsregio werkt aan de kwaliteit van haar informatiehuishouding maar beschikt niet over een toetsbaar kwaliteitssysteem. Toezicht en verslaglegging zijn belegd.

De organisatie hanteert momenteel geen kwaliteitssysteem voor het informatiebeheer met toetsbare eisen, zoals bedoeld in artikel 16 van de Archiefregeling. Het gebruik van een kwaliteitssysteem draagt bij aan de cyclische verbetering van het informatiebeheer.

Verder brengt archivaris jaarlijks verslag uit aan het dagelijks bestuur van het toezicht op het beheer van niet-overgebrachte informatie. Periodiek doet hij verslag aan het dagelijks bestuur over het beheer van informatie die is overgebracht naar de archiefbewaarplaats. Daarnaast wordt via het jaarverslag van het Regionaal Archief Alkmaar aandacht besteed aan aspecten van het beheer van de (historische) archieven.

Kwaliteitssysteem

De ontwikkeling van het kwaliteitssysteem staat volgens de organisatie voorlopig nog on hold. [Zie Verbeteractie: 1.4.a: Opzetten Kwaliteitssysteem, conform art. 16 Archiefregeling]. Momenteel is er gewoonweg geen capaciteit beschikbaar om dit KPI-actiepunt op te pakken, omdat eerst alle aandacht uit gaat naar de overige actie- en verbeterpunten.

KPI 5. Ordening, authenticiteit, context, toegankelijkheid en duurzaamheid van archiefbescheiden



De ordening van papieren archiefbescheiden geschiedt op planmatig wijze. Voor wat betreft digitale archiefbescheiden heeft de organisatie vooralsnog onvolledig zicht op de archiefwaardige informatie die integraal is opgeslagen. Bovendien waarborgt het huidige DMS (JOIN) in beperkte mate de authenticiteit, context, toegankelijkheid en duurzaamheid van archiefbescheiden. Momenteel wordt JOIN opnieuw ingericht.

De organisatie beschikt in beperkte mate over een overzicht van informatie en een metagegevensschema (voor DMS JOIN) is niet beschikbaar. Het applicatielandschap is momenteel niet volledig geschikt voor het duurzaam toegankelijk beheren van informatie. Niet alle informatie is binnen een redelijke termijn te vinden, leesbaar of waarneembaar te maken. Verder treft de organisatie voorbereidingen voor de totstandkoming van informatiebeleidsplan. Een bewaarstrategie, waarin aandacht wordt besteed aan het duurzaam en toegankelijk beheer van digitale informatie, is nog niet ontwikkeld.

Overzicht van informatie

Een compleet en actueel overzicht van alle archiefwaardige informatie, geordend per werkproces en informatiesysteem wordt ontwikkeld, maar stagneert door het ontbreken van een Informatiearchitect (zie KPI 3). Team IB heeft momenteel beperkt zicht en grip op de



informatie die in vakgerichte applicaties is opgeslagen, uitgezonderd de applicaties ten behoeve van personeel (AFAS), financiën en contracten.

Het doel is om toe te werken naar informatiebeheer vanuit een regierol. Het opzetten van informatiebeheer in taakspecifieke applicaties (zie KPI 2) maakt hier onderdeel van uit. Dit betekent dat IB structurele afspraken gaat maken over het beheren, vernietigen en bewaren van informatie in deze applicaties.

Archivering in Teams

De organisatie merkt op dat de informatie die in Teams staat niet inzichtelijk is. Op dit moment ontbreken structurele afspraken over de archivering. Naar aanleiding van vraag en aanbod vanuit de organisatie wordt veel informatie wel veiliggesteld op een speciale plek op de G-schijf of binnen Teams, om deze later op gecontroleerde wijze in het DMS (JOIN) op te nemen.

Archivering e-mail

De organisatie heeft voor het archiveren van e-mail een procedure vastgesteld (Zie 'Voorstel Proactief vastleggen e-mails in Zaaksysteem (emailarchivering), Maart 2021'). Het is niet bekend in hoeverre deze procedure is nageleefd door de medewerkers van de Veiligheidsregio. Vanwege de ontwikkelingen op het gebied van 'Zaakgericht registeren' (zie KPI 2) wordt de voornoemde procedure herzien (zie KPI 1).

Aansluitend wil de organisatie een beleidsplan met betrekking tot e-mailarchivering (organisatorische en technische maatregelen) ontwikkelen op basis van de reeds beschikbare beleidskaders. Vervolgens stelt zij een (werk)proces op voor het veiligstellen van mailboxen en daarin ressorterende informatie van sleutelfunctionarissen. Informatie uit functionele mailboxen (groepsmailboxen) en mailboxen van sleutelfunctionarissen wordt reeds vrijgesteld en gearchiveerd. [zie Verbeteractie 1.4.f: E-mailarchivering.]

Archivering websites, sociale mediakanalen en chat-berichten

In gebruik zijnde websites (domeinen en subdomeinen) moet de organisatie nog inventariseren, evenals de inventarisatie van sociale mediakanalen. Vervolgens wil zij een beleidsplan opstellen voor de archivering van deze websites en sociale mediakanalen. [zie Verbeteractie 1.4.h: Archivering Websites en Social-Mediakanalen.]

De Veiligheidsregio heeft beleid vastgesteld voor het gebruik van berichtenapps, inclusief het beheren en archiveren van chat-berichten. Vervolgens wil zij dit beleid implementeren en procedures opstellen voor het beheren van berichtenverkeer. [zie Verbeteractie 1.4.g: Gebruik Berichtenapps en Archivering Chatberichten.]

Metagegevensschema

Een metagegevensschema voor DMS (JOIN) is nog niet beschikbaar. Op dit moment wordt JOIN opnieuw ingericht. [Zie Verbeteractie 3.3.b: Herinrichten Registratie- en Archiefsysteem.] De gebruikte metagegevens vormen de basis voor het op te stellen metagegevensschema, aan de hand van de richtlijnen van het Metagegevens Duurzaam Toegankelijke Overheidsinformatie (MDTO). [Zie Verbeteractie 2.3.a: Metagegevensschema's.]

Informatiebeleid en bewaarstrategie

In 2024 heeft de Veiligheidsregio voorbereidingen getroffen voor het opstellen van een informatiebeleidsplan inclusief langetermijnvisie op het informatiebeleid en het informatiebeheer binnen de organisatie. [zie Verbeteractie 1.1.a: Informatiebeleidsplan inclusief langetermijnvisie.]

Momenteel beschikt zij niet over een vastgesteld beleid ten aanzien van het digitaal informatiebeheer, zoals een bewaarstrategie ten behoeve van het duurzaam en toegankelijk beheer van digitale archieven. [zie Verbeteractie 1.1.b: Bewaarstrategie.]. Het is belangrijk dat hier aandacht wordt besteed aan het gebruik van opslagformaten en de functionele eisen van archiefbescheiden. [Zie Verbeteractie 2.5.a: Vastleggen toegestane bestandsformaten.]



KPI 6. Vervanging, conversie/migratie, selectie, vernietiging en vervreemding van archiefbescheiden



De Veiligheidsregio weegt zorgvuldig af wanneer het bezit van bescheiden niet meer van belang is voor bedrijfsvoering, democratische controle en cultuurhistorie. Daarnaast draagt zij deels zorg voor de tijdige en op correcte wijze uitgevoerde vernietiging van daarvoor in aanmerking komende archiefbescheiden.

De organisatie past nog geen vervanging toe. [Vervanging is het veranderen van de originele drager van archiefbescheiden met de verplichting om de originele archiefbescheiden te vernietigen.] Conversie en migratie vinden tijdig plaats. Verder past de organisatie waardering en selectie toe en vernietigt zij deels tijdig alle archiefbescheiden die hiervoor in aanmerking komen. In alle gevallen wordt een verklaring van vernietiging opgesteld.

Vervanging

Het nieuw te nemen vervangingsbesluit (inclusief Handboek vervanging) is momenteel in ontwikkeling, maar is wegens interne prioritering niet voltooid. De organisatie heeft wel voorbereidingen getroffen die in een vergevorderd stadium zijn, maar de uitvoering van de werkzaamheden zijn tot nader order opgeschort wegens capaciteitstekort bij Team IB. [Zie Verbeteractie 1.4.e: Opstellen Vervangingsbesluit (Substitutie).] Verder moeten de scaninstellingen worden gecontroleerd om aan de gestelde eisen te kunnen voldoen.

Conversie en migratie

De migratietrajecten zijn gebaseerd op de 'Leidraad ten behoeve van het opstellen van een migratieverklaring' (2021) van het Regionaal Archief Alkmaar (RAA). Dergelijke trajecten wil de organisatie bestendigen door het opstellen van een (werk)proces voor het uitvoeren van conversies en/of migraties. Dit proces moet bij uitfasering en/of wijzigingen van applicaties worden geïntegreerd. [Zie Verbeteractie 1.1.c: Bestendigen Conversie- en Migratieprotocol.]

Hotspotmonitor

De ontwikkeling van een hotspotmonitor wordt meegenomen in het in te stellen Strategisch Informatie Overleg (SIO). De hotspots worden dan met terugwerkende kracht vastgesteld. De organisatie heeft stappen gezet voor het veiligstellen van hotspotinformatie. Hiervoor zijn uitvoeringsnotities door het MT vastgesteld. [Zie Verbeteractie 1.4.d: Opstellen Hotspotmonitor.] De archiefinspecteur stuurt de organisatie een procedureomschrijving voor de inrichting van een hotspotmonitor.

Vernietiging

Het uitvoeren van de cyclus voor de vernietiging van hiervoor in aanmerking komende papieren archiefbescheiden is afgerond. Een verklaring tot vernietiging word opgesteld. De vernietiging van digitale archiefbescheiden in (onderdelen van) het registratie- en archiefsysteem (DMS JOIN) moet nog geschieden. Hetzelfde geldt voor het treffen van voorzieningen om het vernietigen van digitale informatie in taakspecifieke applicaties mogelijk te maken. [Zie Verbeteractie 2.7.a: Vernietigen.]

Een integraal toe te passen vernietigingsprocedure is reeds beschikbaar. Deze procedure heeft betrekking op de vernietiging van papieren en digitale archiefbescheiden.

KPI 7. Overbrenging van archiefbescheiden



De Veiligheidsregio brengt te bewaren archiefbescheiden na de wettelijke termijn van 20 jaar over naar de archiefbewaarplaats of e-depotvoorziening.



De Veiligheidsregio brengt de informatie die hiervoor in aanmerking komt tijdig over naar de archiefbewaarplaats of e-depotvoorziening. In samenspraak met de gemeentearchivaris maakt de organisatie van alle overbrengingen verklaringen op.

Overbrengingsproces

De organisatie is voornemens om (werk)processen op te stellen voor het overbrengen van te bewaren informatie, zowel in analoge als digitale vorm. [Zie Verbeteractie 2.4.b: Overbrengen van Archiefbescheiden.]

Ontwikkelingen

De werkzaamheden met betrekking tot de (vervroegde) overbrenging van papieren archiefbescheiden is (tijdelijk) opgeschort wegens capaciteitstekort. Volgens de organisatie zijn de werkzaamheden hieromtrent voor 95% voltooid. Slechts het bepalen van eventueel in openbaarheid te beperken inventarisnummers moet nog worden uitgevoerd. Dit zal Team IB oppakken in overleg met de Privacy Officer.

Daarna zal het dagelijks bestuur van de Veiligheidsregio een besluit tot beperking van de openbaarheid nemen. Bij het nemen van een dergelijk besluit zal de Veiligheidsregio vooraf advies moeten inwinnen bij de archivaris.



KPI 8. Terbeschikkingstelling van overgebrachte archiefbescheiden

De Veiligheidsregio voldoet in de praktijk aan de openbaarheidseisen van de Archiefwet. Dit betreft de archieven die zijn overgebracht naar de archiefbewaarplaats of opgenomen zijn in het e-depot van het RHC Alkmaar⁶.

Ten aanzien van de beperking van de openbaarheid wint de organisatie tevoren advies bij de gemeentearchivaris, waarbij rekening wordt gehouden met de bepalingen in de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG) en archiefbescheiden inzake milieu-informatie. Het besluit tot de beperking aan de openbaarheid van bepaalde overgebrachte archiefbescheiden wordt opgenomen in de verklaring van overbrenging (zie KPI 7). De aanvraag van een machtiging tot opschorting van openbaarmaking (bij gedeputeerde staten) voor de archiefbescheiden die ouder zijn dan 75 jaar is niet van toepassing.

Ontwikkelingen

Binnen afzienbare tijd zal opnieuw een inspectie worden gehouden ten aanzien van de archiefbescheiden die zijn overgebracht naar de archiefbewaarplaats van het RHC Alkmaar. Deze inspectie wordt uitgevoerd door een inspecteur van een andere archiefdienst.

⁶ Deze bevindingen zijn afkomstig uit het 'Verslag KPI-inspectie overgebrachte archieven 2020; Regionaal Archief Alkmaar' (18 mei 2020, versie 1.0), n.a.v. een inspectie die door de directeur-archivaris van het Waterlands Archief is uitgevoerd.

Van Sr. Specialist Informatiebeheer-Archiefbeheerder (Tony Keevel)
Onderwerp Oplegger bij 'Voortgangsverslag KPI's Informatiebeheer 2025 VRNHN'
(Archiefinspectie Regionaal Archief Alkmaar)
Datum 7 april 2025

Oplegger bij 'Voortgangsverslag KPI's Informatiebeheer 2025 Veiligheidsregio Noord-Holland Noord' *Regionaal Archief Alkmaar, 2 april 2025*

Inleiding

Sinds 2017 houdt de Directeur-Archivaris van het Regionaal Historisch Centrum Alkmaar jaarlijks toezicht op de Informatiehuishouding van VRNHN, conform artikel 7 van de *Informatieverordening Veiligheidsregio Noord-Holland Noord 2018*. Sinds 2021 was het gangbaar dat de informatiehuishouding op **oneven jaren** geïnspecteerd werd op basis van Kritische Prestatie Indicatoren (KPI's). Op **even jaren** wordt de voortgang ten opzichte van de voorgaande inspectieronde besproken en beoordeeld, waarna het Regionaal Archief een Voortgangsverslag uitbrengt. Dit jaar (2025) wordt hiervan afgeweken. Net als vorig jaar zijn de vorderingen ten opzichte van de bevindingen uit het 'Voortgangsverslag KPI's Informatiebeheer 2024' beoordeeld en voorzien van een Voortgangsrapportage. Dit zal zo blijven tot na de invoering van de nieuwe Archiefwet in (vermoedelijk) 2026.

Context bij het Oordeel Voortgangsverslag KPI's Informatiebeheer VRNHN 2025

De Directeur-Archivaris van het Regionaal Historisch Centrum Alkmaar beoordeelt de stand van zaken aangaande het informatiebeheer bij VRNHN als volgt:

"De Veiligheidsregio voldoet in onvoldoende mate aan de wettelijke eisen. De uitkomsten ten opzichte van vorig jaar zijn in negatieve zin gewijzigd vanwege belangrijke organisatorische veranderingen rondom het stopzetten van de implementatie van het 'Zaakgericht Werken'. De Veiligheidsregio moet veel in beweging zetten om de kwaliteit van de informatievoorziening te verbeteren. Wel is door de organisatie een fundament gecreëerd waarmee op planmatige wijze uitvoering kan worden gegeven aan het op orde brengen van de informatievoorziening".

Op het eerste oog mag het tegenstrijdig lijken dat de uitkomsten ten opzichte van vorig jaar in negatieve zin zijn gewijzigd. De organisatie werkt immers sinds het verscherpte toezicht van het Interbestuurlijk Toezicht van de Provincie Noord-Holland (december 2023) aan structurele verbeteringen op het gebied van de informatievoorziening. Hiervoor is een meerjarig verbeterplan opgesteld, waarin in totaal 33 'verbeteracties' worden aangekondigd die uiteenvallen in 98 concrete 'actiepunten'. Sinds de vaststelling van dit plan (november 2024) wordt gestaag gewerkt aan de uitvoering hiervan. Dit wordt in het 'Voortgangsverslag' onderschreven en hiervoor zijn reeds separaat complimenten overgebracht.

Toch ligt juist in het structureel uitvoeren van verbeteringen in de informatievoorziening besloten dat het oordeel in negatieve zin gewijzigd is. Dat heeft er alles mee te maken dat er werkende weg steeds meer 'gebreken' in de informatievoorziening zichtbaar worden. Deze 'gebreken' moeten eerst aan het licht komen, alvorens ze (planmatig) kunnen worden aangepakt. Dat is inherent aan de beginfase waarin de verbetering van de informatievoorziening zich momenteel bevindt: het wordt eerst slechter, voordat het

beter wordt. Hierbij moet worden aangetekend dat het in zicht krijgen, hebben en houden van gebreken en verbeterpunten voor de organisatie *an sich* een goede zaak is. Hiermee wordt namelijk het fundament gelegd voor structurele verbeteringen. De resultaten hiervan zullen echter pas in toekomstige inspectieronden zichtbaar worden.

Dat geldt ook voor de zinsnede uit het oordeel dat de uitkomsten ten opzichte van vorig jaar in negatieve zin gewijzigd zijn “*vanwege belangrijke organisatorische veranderingen rondom het stopzetten van de implementatie van het ‘Zaakgericht Werken’*”. Het besluit om de methodiek ‘Zaakgericht Werken’ (en de bijbehorende implementatie van een nieuw zaakstelsel) te verruilen voor een praktische werkwijze voor het creëren, raadplegen en vastleggen van informatie draagt bij aan efficiëntere en doelmatigere uitvoering van processen en helpt bij het op orde brengen en houden van de informatievoorziening. Dit zal echter pas op langere termijn zichtbaar worden, wanneer dit besluit is uitgewerkt in een organisatiebrede visie op het informatiebeheer en is omgezet tot uitvoerbaar informatiebeheerbeleid (onderdeel van het verbeterplan). Op het moment van schrijven is dit nog niet het geval waardoor de organisatie op dit punt minder goed voldoet aan de wettelijke eisen dan vorig jaar rond dezelfde tijd (toen de implementatie van het nieuwe zaakstelsel nog in volle gang was).

Het volledig voldoen aan de wettelijke eisen op het gebied van de informatiehuishouding is het ultieme doel waar gestaag aan moet worden gewerkt. Dit is een traject van de lange adem en vereist continue aandacht. Wanneer we de oordelen uit de jaren dat het toezicht is uitgevoerd (sinds 2017) op een rij zetten, blijkt dat de organisatie een grillige maar toch stijgende lijn in de verbetering van de informatievoorziening heeft bewerkstelligd (zie onderstaande tabel).

Oordeel in hoeverre het informatiebeheer van VRNHN voldoet aan de wettelijke eisen									
KPI	Oordeel 2025	Oordeel 2024	Oordeel 2023	Oordeel 2022	Oordeel 2021	Oordeel 2020	Oordeel 2019	Oordeel 2018	Oordeel 2017
1									
2									
3									
4									
5									
6									
7									
8						-	-	-	-
Oordeel	Onvoldoende	Onvoldoende	Deels	Deels	Onvoldoende	Onvoldoende	Onvoldoende	Onvoldoende	Onvoldoende

De visuele beoordeling van de KPI's door middel van gekleurde stoplichtbolletjes kan een vertekend beeld geven. Zo kunnen bepaalde KPI's jarenlang op dezelfde kleur blijven staan, terwijl er binnen die betreffende KPI's wel degelijk verbeteringen worden doorgevoerd. Sommige KPI's omvatten meer onderwerpen om te verbeteren dan andere waardoor zij in de visuele beoordeling niet eenvoudig van kleur verschieten. De verbeteringen en nog te ondernemen verbeteracties binnen visueel gelijk gebleven KPI's worden in het 'Voortgangsverslag' beschreven.

Vervolg

1. Het Dagelijks Bestuur wordt verzocht om uiterlijk 1 oktober 2025 een inhoudelijke reactie te geven aan de Directeur-Archivaris van het Regionaal Historisch Centrum Alkmaar.
2. Team Informatiebeheer biedt uiterlijk 14 juli 2025 een afschrift van het 'Voortgangsverslag KPI's Informatiebeheer 2025' aan bij de Interbestuurlijk Toezichthouder Informatie- en Archiefbeheer van de Provincie Noord-Holland.

Regionaal Archief Alkmaar
T.a.v. de heer P. J. Post
Postbus 9232
1800 GE ALKMAAR

Datum	12 juni 2025	Telefoon	072 – 567 50 10
Onze referentie	UIT-2025-31194	E-mail	info@vrnbn.nl
Uw referentie	2025fh-VRNHN-1	Bijlagen	-
Uw bericht van	2 april 2025	Onderwerp	Reactie op Voortgangsverslag KPI's Informatiebeheer 2025 Veiligheidsregio Noord- Holland Noord

Geachte heer Post,

Met belangstelling heeft het dagelijks bestuur kennisgenomen van uw *Voortgangsverslag KPI's Informatiebeheer 2025 Veiligheidsregio Noord-Holland Noord*. Wij onderschrijven uw conclusie dat onze organisatie in onvoldoende mate aan de wettelijke eisen voldoet, en delen uw zorg over het feit dat onze organisatie veel in beweging zal moeten zetten om de kwaliteit van onze informatievoorziening structureel te verbeteren. Zoals bij u bekend is, werkt onze organisatie sinds het verscherpte toezichtsregime van het Provinciaal Interbestuurlijk Toezicht aan structurele verbeteringen op het gebied van de informatievoorziening. Hiervoor is een meerjarig verbeterplan opgesteld, waaraan sinds de vaststelling hiervan (november 2024) gestaag wordt gewerkt. Wij willen u langs deze weg op hoofdlijnen deelgenoot maken van de meest recente ontwikkelingen.

Werving Informatiearchitect

Eind 2024 heeft de organisatie besloten om de functie van informatiearchitect als onafhankelijke functionaris onder te brengen bij het Stafbureau Bestuur en Directie. Het stafbureau huisvest, naast het secretariaat van het bestuur en de bestuurlijke adviescommissies, onder andere de Bestuurs- en Directieadviseurs, de Functionaris Gegevensbescherming en de Chief Information Security Officer. Als evenknie van de Informatiearchitect is de functie van Technisch Architect belegd bij Team ICT. De vacature voor de informatiearchitect is opengesteld, en om de werving te bespoedigen is tevens een extern wervingsbureau ingeschakeld. Op het moment van schrijven worden sollicitatiegesprekken gevoerd.

Implementatie Strategisch Informatie Overleg (SIO)

In april 2025 is begonnen met de implementatie van het *Instellingsbesluit Strategisch Informatie Overleg Veiligheidsregio Noord-Holland Noord* (BGR Nr. 1801, 3 oktober 2024). De aftrap voor de implementatie is op 14 april jl. gegeven in de vorm van een informeel *Vooroverleg SIO VRNHN*. In dit *Vooroverleg* is met de (interne) standaardbezetting van gedachten gewisseld hoe het SIO bij onze organisatie concreet vormgegeven zal gaan worden. Naar verwachting zijn nog twee van dergelijke

sessies nodig om de interne werkwijze helder te krijgen. Hierna zullen we de formele oprichtingsvergadering plannen, waarvoor u (of een afvaardiging van uw organisatie) zal worden uitgenodigd. De concept-agenda van deze oprichtingsvergadering zullen wij u tijdig doen toekomen.

Revitalisering en Herinrichting Registratie- en Archiefsysteem JOIN

Medio 2024 heeft onze organisatie besloten op de methodiek 'zaakgericht werken' (inclusief de bijbehorende implementatie van het nieuwe zaaksysteem) te verruilen voor een praktische werkwijze voor het creëren, raadplegen en vastleggen van informatie (in vaktermen bekend onder de noemer 'zaakgericht registreren'). Als gevolg hiervan zijn de overeenkomsten met het aangeschafte nieuwe zaaksysteem beëindigd, en de contracten die wij hadden met de leverancier van ons Document Management Systeem JOIN gerevitaliseerd. In de maanden mei en juni staat een grote update van dit systeem gepland, zodat we weer met de meest recente versie kunnen gaan werken. Hierbij zal het systeem primair dienstdoen als registratie- en archiefsysteem, zal het van een nieuwe inrichting worden voorzien, en zal de inhoud grondig worden geïnventariseerd en gesaneerd. Voorbereidingen voor deze werkzaamheden worden momenteel getroffen.

Op basis van het eerder genoemde verbeterplan werken we structureel verder aan het op orde brengen van de basis van onze informatiehuishouding. Wij zullen u op de hoogte houden van onze vorderingen.

Wij hopen u voldoende te hebben geïnformeerd.

Met vriendelijke groet,

A.M.C.G. Schouten,
Voorzitter dagelijks bestuur van Veiligheidsregio Noord-Holland Noord

POSTBUS 3007 | 2001 DA HAARLEM

Veiligheidsregio Noord-Holland Noord
Postbus 416
1800 AK ALKMAAR

Veiligheidsregio
Noord-Holland Noord



Ingekomen: 17 APR 2025

Gedeputeerde Staten

Uw contactpersoon

C.E. Shutt

BEL/BS

Telefoonnummer +31235143201

clare.graydon@noord-holland.nl

1 | 3

**Betreft: oordeel interbestuurlijk toezicht, informatie - en
archiefbeheer 2022-2023**

Verzenddatum

15 april 2025

Kenmerk 2182074/2394094

Geachte directie,

Uw kenmerk

In deze brief stellen wij u op de hoogte van onze beoordeling van de uitvoering van het informatie- en archiefbeheer door uw organisatie in 2023, met een doorkijk naar 2024. Het oordeel voor uw organisatie luidt nu 'voor enige verbetering vatbaar'. In het onderstaande geven wij u een toelichting op deze beoordeling.

Beleid Interbestuurlijk Toezicht 2022-2025

Met ingang van ons 'Beleid Interbestuurlijk Toezicht 2022-2025' beoordelen wij de prestaties van gemeenten, gemeenschappelijke regelingen en waterschappen als goed (groen), enige verbetering noodzakelijk (geel), veel verbetering noodzakelijk (oranje) of onvoldoende (rood).

Zie onze website voor meer informatie: www.noord-holland.nl/ibt.

Beoordeling en toelichting

In deze brief stellen wij u op de hoogte van ons oordeel van de uitvoering van het informatie- en archiefbeheer door de Veiligheidsregio Noord-Holland Noord (VRNHN). Het oordeel voor uw organisatie luidt, ook na de voorgaande toetsingsjaren, nog steeds 'veel verbetering noodzakelijk' net als bij de toetsing in 2023. In het onderstaande geven wij een toelichting op ons oordeel.

Om de implementatie van informatie- en archiefmanagement in uw organisatie te beoordelen, hebben wij de KPI's informatiebeheer uit het voortgangsverslag van de archiefinspecteur van het Regionaal Archief Alkmaar geraadpleegd samen met het aangeleverde verbeteringsplan die vastgesteld in November 2024 is. Vervolgens hebben onze toezichthouders een gesprek gevoerd met uw Senior Specialist Informatiebeheer en Hoofd Informatiebeheer en ICT. Op basis van de informatie, het gesprek en het feit dat we al gedurende een aantal jaren op rij op belangrijke punten onvoldoende verbetering zien, komt ons oordeel uit op 'veel verbetering noodzakelijk'. Dit betekent dat uw informatiebeheer op een flink aantal cruciale punten nog niet voldoet

Postbus 3007
2001 DA Haarlem
Telefoon (023) 514 3143

Houtplein 33
2012 DE Haarlem
www.noord-holland.nl
Kvk-nummer 34362354
Btw-nummer NL.0010.03.124.B.08

aan de vereisten van de Archiefwet. Het betreft hier met name die aspecten die te maken hebben met de borging van een betrouwbaar en duurzaam digitaal informatiebeheer, die nog moeten worden aangepakt.

Uw Team Informatiebeheer beschikt over aanzienlijke professionele kennis en vaardigheden op het gebied van informatie- en archiefbeheer. Dit in combinatie met strategisch bewustzijn overeenkomstig met de PDCA-cyclus heeft geleid tot een duidelijk plan voor de aanpak van de tekortkomingen waarmee ze momenteel op het gebied van informatie- en archiefbeheer worden geconfronteerd.

Het bovengenoemde team beschikt echter niet over voldoende structurele capaciteit om de door de archiefinspecteur genoemde problemen binnen een acceptabel tijdsverloop op te lossen. Zonder aanvullende inhuur zal de inwerking en vereisten van de nieuwe archiefwet een extra inspanning van de vaste medewerkers vragen en als gevolg de huidige situatie weinig verzachten en het naar alle waarschijnlijkheid verergeren.

Positief is dat de directie en bestuur van de VRNHN in november 2024 het verbeterplan 2024 heeft vastgesteld. Het verbeterplan 2024 benoemt veel acties in het domein van informatie- en archiefbeheer die uitgevoerd moeten worden. Dit plan vormt een goede basis voor het toekomstige informatie- en archiefbeheer. Knelpunt is dat om het gehele verbeterplan uit te voeren, met de huidige capaciteit, het vele jaren kost om het verbeterplan uit te voeren.

Dit vindt IBT een onacceptabele termijn. De achterstanden moet in een periode van 3-4 jaar weggewerkt zijn. Het grootste minpunt in het verbeterplan is dat er geen concrete data zijn opgenomen. Dit betekent dat IBT de voortgang lastig kan monitoren en zelf moet nagaan welke actiepunten zijn uitgevoerd. Uw Senior Specialist Informatiebeheer geeft aan dat het vastleggen van concrete data momenteel te veel stress geeft voor de vaste medewerkers.

U beschikt niet over een actueel vervangingsbesluit of bewaarstrategie waardoor het duurzaam beheer van digitale archiefbescheiden door de tijd heen niet kan worden gewaarborgd. Door deze strijdigheid met de Archiefwet en met de privacywetgeving is de rechtmatigheid van uw informatiebeheer in het geding. Wij vragen u in de loop van 2026, in overleg met het Regionaal Archief Alkmaar de bewaarstrategie te actualiseren. Besteed hierbij in het bijzonder aandacht aan het gebruik van opslagformats en de functionele eisen van digitale archiefbescheiden (zonder verlies van informatie bij conversie en/of migratie) en het archiveren van sociale mediakanalen en chat-berichten.

Bij onze beoordeling in het najaar van 2026, we verwachten een zichtbare betrokkenheid van de directie bij de implementatie van een kwaliteitssysteem (zoals bedoeld in de Archiefregeling) en een metadataschema om de MDTO en DUTO-standaarden na te leven.

Positief vinden wij dat u bezig bent met het vaststellen van een Strategisch Informatie Overleg (SIO) waardoor verder gewerkt kan worden aan de strategische sturing op het archiefbeheer. Denk hierbij ook aan het inzichtelijk maken en regelen van de zorg voor en het beheer van archiefbescheiden is geregeld. Dit geldt ook voor het tijdig monitoren van de wijziging van overheidstaken, deelnemen aan

gemeenschappelijke regelingen of andere samenwerkingsverbanden en welke invloed een dergelijke wijziging en/of deelname heeft op de zorg en het beheer van archiefbescheiden.

Een ander positief punt dat we willen noemen is dat u bezig bent met pragmatische maatregelen voor de wettelijke vernietiging en overbrenging van papieren archieven en voor het wegwerken van de achterstanden. We zien het als een goede ontwikkeling dat uw Team Informatiebeheer hiermee voortvarend aan de slag gaat. Wij hebben er vertrouwen in dat het team het gehele vernietiging- en overbrengingstraject blijft uitvoeren in nauw overleg met uw archivaris.

Toezicht 2024-2025

Omdat uw organisatie nog steeds onvoldoende planmatige vooruitgang lijkt te boeken op de genoemde wettelijke eisen, passen wij een verscherpt toezichtregime toe. Aan de ambtelijke organisatie is om een plan van aanpak gevraagd. Deze is aangeleverd in November 2024. We zullen de voortgang monitoren door middel van tussentijdse ambtelijke gesprekken. Meer informatie over het verscherpen van toezicht vindt u verder op de website: www.noord-holland.nl/Bestuur/Interbestuurlijk_toezicht/Werkwijze.

Wij ontvangen uiterlijk 15 juli 2025 graag opnieuw toezichtinformatie conform onze informatieverordening.

Horizontale verantwoording

In het kader van horizontale verantwoording adviseren wij u deze brief kenbaar te maken aan het algemeen bestuur.

Nadere informatie

Mocht u naar aanleiding van deze brief vragen of opmerkingen hebben, dan verzoeken wij u contact op te nemen met de contactpersoon in het briefhoofd.

Wij hopen u hiermee voldoende geïnformeerd te hebben en we kijken uit naar een goede samenwerking in de toekomst.

Hoogachtend,

Gedeputeerde Staten van Noord-Holland,
namens dezen,

Sectormanager Bestuur en Strategie
drs. J.W. Mollema

Deze brief is digitaal vastgesteld en daarom niet ondertekend.

Onderwerp	Spiegelverslag visitatie VR NHN
Gremium	Algemeen bestuur
Vergaderdatum	11 juli 2025
Agendapunt	11
Bijlagenummer	11.1 en 11.2

Gevraagd besluit algemeen bestuur

Het algemeen bestuur wordt gevraagd:

1. Kennis te nemen van het Spiegelverslag visitatie Veiligheidsregio Noord-Holland Noord;
2. Kennis te nemen van de in NIPV-verband gemaakte afspraken om samen op te trekken in het informeren van de minister van J&V over de uitkomsten van de visitaties.

Kern

Op 26 november 2024 vond een visitatie van Veiligheidsregio Noord-Holland Noord plaats. Het Spiegelverslag bevat de bevindingen van de visitatiecommissie, alsmede de aanbevelingen die de commissie VR NHN op basis hiervan meegeeft.

Op basis van de visitatierapporten van alle 25 veiligheidsregio's zal door het NIPV één rapportage worden opgemaakt, die namens alle veiligheidsregio's door het NIPV aan de minister zal worden gestuurd.

Beoogd effect

Met dit voorstel wordt beoogd het bestuur in kennis te stellen van het visitatierapport. Tevens wordt het bestuur op de hoogte gesteld van de in NIPV-verband gemaakte afspraken om als 25 veiligheidsregio's gezamenlijk te voldoen aan de wettelijke verplichting tot het informeren van de minister over de uitkomsten van de visitatie(s).

Motivering en achtergrond

- Het Spiegelverslag van de visitatiecommissie is reeds inhoudelijk besproken in de vergaderingen van de bestuurlijke adviescommissies van VR NHN. In het voorstel dat daarbij voorlag, werd uitgegaan van het wettelijk voorschrift dat het algemeen bestuur van de veiligheidsregio het rapport, voorzien van een bestuurlijk standpunt, moet toesturen aan de minister van J&V. Het voorstel bevatte zowel een beschouwing op het

rapport vanuit het perspectief van de organisatie, als ook een (concept) standpunt. De commissies werd verzocht het algemeen bestuur hierover te adviseren.

- Na behandeling in de commissies en de agendering in het DB/de agendacommissie, is VR NHN ambtelijk gebleken dat er in NIPV-verband afspraken zijn gemaakt over het gezamenlijk optrekken van de 25 Veiligheidsregio's bij de terugkoppeling van de uitkomsten van de visitaties. Dat wil zeggen dat er op basis van alle 25 visitatierapporten door het NIPV één rapportage zal worden opgemaakt, die namens alle veiligheidsregio's door het NIPV aan de minister zal worden gestuurd. Hiervoor zal een formele besluitvormingsprocedure worden gevolgd, waarbij ook alle besturen zullen worden betrokken. Deze procedure zal pas eind 2025, begin 2026 in gang worden gezet, als alle visitaties zijn afgerond.
- In verband met voorgaande zal het visitatierapport pas bij de landelijke besluitvormingsprocedure voor inhoudelijke behandeling in het algemeen bestuur van VR NHN worden ingebracht. Daarbij zullen dan ook de reeds uitgebrachte adviezen van de bestuurlijke adviescommissies worden gevoegd, eventueel voorzien van aanvullingen op basis van het voorstel dat tegen die tijd voorligt.

Kader

Op grond van artikel 56, eerste lid sub b, van de Wet Veiligheidsregio's zijn de veiligheidsregio's verplicht eenmaal in de vijf jaar een visitatie uit te voeren. Het is één van de kwaliteitsinstrumenten die ingezet worden om van elkaar te leren en verder te ontwikkelen.

Artikel 56, derde lid, van de Wet veiligheidsregio's schrijft voor, dat het bestuur van de veiligheidsregio aan de minister van J&V het rapport van de visitatiecommissie stuurt, samen met het standpunt van het bestuur van de veiligheidsregio daarover. Het bestuur van de veiligheidsregio maakt het rapport en zijn standpunt openbaar. *(Zie ook onder 'motivering en achtergrond')*

Kanttekeningen en risico's

Niet van toepassing.

Financiële consequenties

Niet van toepassing.

Implementatie

Niet van toepassing.

Bijlagen

1. Spiegelverslag Visitatie Veiligheidsregio Noord-Holland Noord
2. Reflectieverslag Veiligheidsregio Noord-Holland Noord

Veiligheidsregio

Noord-Holland Noord



Raad van Commandanten
en Directeuren
Veiligheidsregio

Spiegelverslag visitatie NHN



Visitatiecommissie

Fred Heerink (voorzitter), John van der Zwan, Jan Bos, Frank Kuntz, Laurens van der Varst, Denise Baecklant

24 januari 2025

Voorwoord



Veiligheidsregio's visiteren Veiligheidsregio's, dat is opnieuw de intentie van de visitatieronde. Als commissie komen we uit veiligheidsregio's en hebben dus een beeld van wat er in ons werkveld speelt. Uit documenten en gesprekken hebben we een beeld kunnen vormen van een regio die zich manifesteert in een veranderende wereld. Dat met passie en drive doet. We hebben heel breed in de organisatie gesprekken gevoerd. Onvermijdelijk is de inherente beperking in tijd (alle gesprekken op één dag) ten koste van meer diepgang gegaan. Maar we merkten wel dat veranderingen doorvoeren zoals dat bij alle veiligheidsregio's ingewikkeld is, ook hier veel aandacht vraagt. Passie en drive genereren bijna altijd tempoverhoging.

In dit spiegelverslag geven we onze bevindingen van onze visitatie. Een krachtige boodschap is een korte boodschap. Voeg aan alles wat er al is opgeschreven en wordt uitgevoerd één element toe: **'geduld'**. We wensen de Veiligheidsregio NHN: **'vertraging in verandering'**.

De commissieleden danken iedereen die deze visitatie mogelijk hebben gemaakt.

Fred Heerink

Voorzitter visitatieteam

Inleiding

Op 26 november 2024 vond de visitatie in veiligheidsregio Noord-Holland Noord plaats. De visitatiecommissie heeft met ruim twintig medewerkers, waaronder directie en bestuur, management en medewerkers gesproken over twee centrale thema's:

1. Veilige werkomgeving, diversiteit en inclusie
2. Innovatie en vernieuwing (proces en middelen)

Deze thema's zijn door de regio als concrete hulpvraag aangedragen. De medewerkers vervulden deels meerdere functies binnen de regio, zoals bijvoorbeeld centralist en vicevoorzitter OR of teammanager en Operationeel Leider. De commissie heeft grote waardering voor de openhartige en positief kritische gesprekken die zij met deze collega's uit NHN heeft kunnen voeren; het toont betrokkenheid van de medewerkers bij het werk en de organisatie én de wens de samenwerking verder te versterken.

In de aanloop naar de visitatie heeft NHN een *reflectieverslag* opgesteld en kerndocumenten zoals het *beleidsplan VRHNNH 2024-2027* en *organogram* aan de commissie ter beschikking gesteld.

Dit spiegelverslag is opgesteld aan de hand van de principes van waarderend onderzoek (de leidraad compacte visitatie).

Inhoud

- ▶ Inleiding
- ▶ Algemene impressie
- ▶ Thema's die spelen
- ▶ Ontdekken | parels
- ▶ Dromen | toekomstbeelden
- ▶ Ontwerpen | hoe dromen najagen?
- ▶ Intermezzo: leiderschap en polariteiten
- ▶ Bestemming | advies
- ▶ Wat hoorden we nog meer?
- ▶ Colofon



Raad van Commandanten
en Directeuren
Veiligheidsregio



Algemene impressie



Hieronder geven we als commissie een algemene impressie van ons beeld van de regio, op basis van de gesprekken en voorbereide documenten, zoals het beleidsplan VRNHN 2024-2027 en reflectieverslag. Wat viel ons op?

- ▶ We zien bij de collega's betrokkenheid en grote passie voor het vak
- ▶ We zien collega's met onderling begrip en respect voor elkaar
- ▶ We zien bij de collega's een open, kwetsbare opstelling; leergierigheid en een sterke wil om te leren
- ▶ We zien bij de collega's een sterke intrinsieke motivatie om het goed te doen & bij te dragen aan een ondersteunende netwerkorganisatie
- ▶ We zien een brede en ambitieuze veiligheidsregio; veel capaciteiten en mogelijkheden onder een gemeenschappelijk dak
- ▶ We zien een lerende organisatie, die bruist van ideeën en innovatieverlangen, maar ook met een zekere onrust en ongeduld in zich

Impressie van de voorbereiding

Hieronder geven we als commissie een algemene impressie van de voorbereiding in de aanloop naar de visitatie. Wat viel ons op?

- ▶ Open, warme en hartelijke ontvangst; goede briefing vooraf
- ▶ Zorgvuldige en grondige voorbereiding, onder meer blijkend uit een professioneel ogend, bondig en leesbaar reflectieverslag
- ▶ Ambitieuus visitatieprogramma, waarin vooraf keuzes gemaakt moesten worden.
- ▶ Zorgzaam en dienstverlenende attitude van het projectteam

Thema's die spelen

Naast de twee thema's (veilige werkomgeving, innovatie) die de regio de commissie vooraf meegaf, zien we als commissie nog andere thema's die spelen binnen de regio; thema's die in de verschillende gesprekken naar voren kwamen:

- ▶ Uitvoerbaarheid van ambities
- ▶ Diversiteit in expertisegebieden (veiligheidshuis, ambulance, bedrijfsvoering, GHOR, brandweer, crisisbeheersing); gebruik maken van elkaars expertises
- ▶ Hoe als afdelingen echt samen optrekken (tijdig, met respect voor elkaars expertise)
- ▶ Inbedding van zorg binnen de veiligheidsregio
- ▶ Het is een grote organisatie met veel slagkracht
- ▶ Bestuurlijk ambtelijke complexiteit
- ▶ Regionale innovaties landelijk opschalen



#1 Ontdekken | parels (1)

Binnen de veiligheidsregio NHN zagen we meerdere ‘aansprekende parels’; kwaliteiten waarvan wij denken dat zij waardevol zijn om richting de toekomst vast te houden en verder te cultiveren:

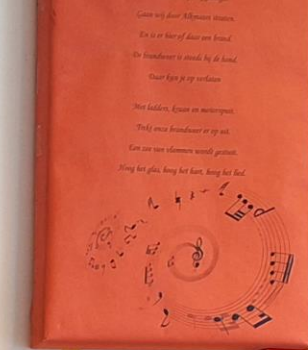
- ▶ **Lef, ruimte en dadendrang** om te vernieuwen en te innoveren. Die kwaliteiten zijn nodig om te anticiperen op nieuwe risico's en ontwikkelingen in arbeidsmarkt en samenleving.
- ▶ **‘Zorg in de veiligheidsregio’**. Het orderings-/ontwikkelconcept ‘zorg in de veiligheidsregio’ bevordert samenwerking, interactie en wisselwerking tussen de afdelingen die zich op zorg richten, zoals de ambulancezorg, GHOR en het veiligheidshuis. “Je doet echt wat anders, maar goed om dicht bij elkaar te zitten, nu meer vanuit het perspectief van de veiligheidsregio”. De kunst is die ingebouwde pluriformiteit nog beter te benutten.
- ▶ **Volume/slagkracht** van de organisatie biedt ruimte en mogelijkheden om nieuwe projecten op te pakken. Daarmee kunnen nieuwe, innovatieve ideeën worden omgezet in bredere toepassingen (‘scaling’), wat de mogelijkheden tot het volledig afronden van de innovatiecyclus verhoogd.
- ▶ **Rijke loopbaan- en ontwikkelkansen** binnen deze veiligheidsregio, onder meer door de breedte van de organisatie en door combinatiefuncties, waaronder crisisfuncties. Dat biedt huidige medewerkers kansen om te groeien en hun gezichtsveld te verbreden; en is een lonkend perspectief voor de werving van nieuwe collega's.

#1 Ontdekken | parels (2)



Binnen de veiligheidsregio NHN zagen we meerdere ‘aansprekende parels’; kwaliteiten waarvan wij denken dat zij waardevol zijn ze richting de toekomst vast te houden en verder te cultiveren:

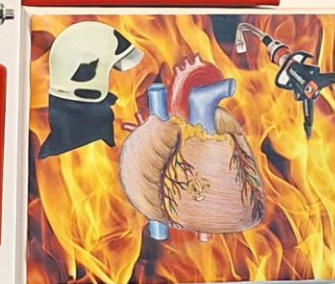
- ▶ We zien een organisatie en algemeen bestuur die **collectief wijzer** is geworden na een zeer intens en beoogd kostenneutraal ontwikkeltraject bij de brandweer (brandweer assistent; first responder). Dit traject heeft tot meer belangstelling en verdieping bij het bestuur en gemeenteraden geleid over de betekenis van lokale brandweerposten: fysieke en betrouwbare aanwezigheid van posten, verankering vrijwilligers in gemeenschap, ‘zichtbare, nabije overheid’.
- ▶ We zien een organisatie en medewerkers die **gepassioneerd** en krachtig zijn in de uitoefening van hun **netwerkfunctie**, onder andere op het gebied van crisisbeheersing en zorg; een vermogen dat wordt gezien en gewaardeerd door ketenpartners.
- ▶ We zien een organisatie en medewerkers die **omgevingsbewust** zijn: alert en anticiperend op nieuwe ontwikkelingen in de omgeving (lange crisis, weerbaarheid, femicide).
- ▶ We horen positieve verhalen over **interne leiderschapstrajecten**, waarbinnen thematische onderwerpen centraal staan zoals diversiteit en inclusie, sociale veiligheid, Gedragscode. Op deze manier wordt collectief aandacht gegeven aan organisatiebrede thema’s, over de verschillende afdelingen heen, wat bijdraagt aan de gemeenschappelijke identiteit en kernwaarden.
- ▶ We horen dat **thematische onderwerpen**, zoals langdurige crisis, duurzaamheid en weerbaarheid, worden aangegrepen om de organisatie brede impact te verkennen en, minstens zo belangrijk, de bijdrage die afdelingen/diensten aan een thema als weerbaarheid kunnen leveren. We zien dat als mooi voorbeeld van gemeenschappelijk werken aan een maatschappelijke opdracht.



Zijn geweten is met brandhout dichtgeschroefd
Een brandbrief
De brandklok luiden
Iemand een uitbrander geven
Iemand burgemeester van een algebrand dorp maken
Dat is brandhout
Hij is niet vooruit te branden
Wie zijn bilen brand, moet op de bilen zitten
Dat gaat aanbrinden
Liever opbranden dan uildoven
Branden als een fakkel
Zo mag er brandhout
Een rots in de branding zijn
Ze zitten in de brand
Een kaars voor de duivel branden
Er bestaat geen slechte brandwijn voor een dronkaard
Zijn schepen achter zich verbranden
Hij is gruw aangebrand
Spottershulpe brandt ook
Hij is brandhout voor de hel
Iemand brandmerken
Te lui zijn om brand te roepen
Het is er als een brand zo schoon
Aangebrand zijn
Hij zit met zijn gal in de brandnetels
Het geel brandt in zijn zak
De vraag brandt mij op de lippen
De brand is alweer geluid
Wie zich uit de rook houdt, zal zich niet branden
Zijn kaars aan twee kanten (laten) branden
Beter hard geklaaid dan de mond gekrand
Zijn kaars is opgebrand
Drie keer verhuud is één keer algebrand
Wanneer een oude schuur in brand vliegt, is die moeilijk te blussen
Het ruikt er aangebrand
Hij steekt zijn hals in brand om zich aan de kolen te warmen
Beter te trouwen dan te branden
Branden als een lier
Zijn haad is niet verbrand
Iemand uit de brand helpen



NATASJA L.BEEMS S.R.E.BAKKER
R.de VISSER A.ADAMS A.DOEJAARDEN
R.LUGTMEIJER J.van ES R.STOLK
A.KOEMAN J.BERGÉ R.van TEULINGEN
J.PUNT K.STOFFELS R.MUD J.NIJHOLT
B.v.BEUZEKOM B.SMIT S.v.d SANDE
J.J.WIT A.van ETEN W.M.van HECKE



WIJ WAKEN OVER U
ZODAT U KUNT slapen

#2 Dromen | toekomstbeelden



Enkele dromen en toekomstbeelden over de veiligheidsregio die wij optekenden:

- ▶ “Het zijn van een onderling nog dieper verbonden organisatie”
- ▶ “Het zijn van een gedifferentieerde brandweerorganisatie, met ‘brandweezorg op maat’, toegesneden op specifieke risico’s in een bepaald gebied”
- ▶ “Méér weten van elkaars’ werk; betere verbinding tussen uitvoering en staf”
- ▶ “Een organisatie waar je alles kunt zijn én alles kunt worden”
- ▶ “Innovatie kleiner; behapbaar maken!”

Deze toekomstbeelden kunnen volgens de commissie een inspiratiebron vormen en richting geven aan toekomstige veranderinspanningen.

Uitspraken van medewerkers



Raad van Commandanten
en Directeuren
Veiligheidsregio

Tijdens crisis zijn we één:
hulpvaardig!”

“Juiste energie, mensen, bevoegenheid op de
werkvloer opzoeken is kracht. Ook lef als directie
hebben. Niet meteen opgeven, maar stoïcijns blijven
staan”

Er mogen ook verschillen zijn
tussen de onderdelen van ons
‘bedrijfsverzamelgebouw’;
laten we die diversiteit
benutten!”

“Soms willen we te snel”

“Je komt hier voor de mensen,
de uitdaging, het avontuur van
het werk (en niet voor de
bonus of het geld; dat is niet
wat ons drijft)”

“De innovatieve oplossing van de
één, is voor een ander een
bedreiging”

“Binnen deze organisatie zijn er wel
veel redenen waarom het allemaal
verschillend moet zijn”

“Belang van diversiteit wordt gezien: afspiegeling
van samenleving, iedereen verdient eerlijke kans.
Is ook maatschappelijke verantwoordelijkheid”

“Diversiteit ja, daar moet je
iets mee...de tekorten aan
personeel zijn groot, dus wat
willen we hiermee?”

“Ons werk verandert;
uitdaging om hierop in te
spelen”

“Verandering is emotie,
geen puur zakelijk proces”

“We waren voorheen meer eilanden, want werk is ook echt anders. Nu
zitten we dichter bijeen, meer vanuit gezamenlijk perspectief”

“Binnen de organisatie worden je
kansen aangeboden om te groeien
en je gezichtsveld te verbreden”

“We voelen ons echt een
netwerkorganisatie. Niet taken van partners
overnemen, maar partners aan elkaar
verbinden”



#3/1 Ontwerpen | hoe dromen najagen?



Raad van Commandanten
en Directeuren
Veiligheidsregio

Als commissie zien we binnen de organisatie al meerdere initiatieven in relatie tot de twee centrale hulpvragen (1) veilige werkomgeving, diversiteit en inclusie en (2) innovatie en vernieuwing. We noemen enkele voorbeelden:

Veilige werkomgeving, diversiteit en inclusie

- ▶ Besef dat deze thema's een maatschappelijke verantwoordelijkheid met zich brengen voor een publieke organisatie als de veiligheidsregio (externe motivator)
- ▶ Opstellen Gedragscode
- ▶ Interne en externe vertrouwenspersonen (als onderdeel van project 'Samen')
- ▶ Team Collegiale Opvang (TCO)
- ▶ Leiderschapstrajecten, waarin onderwerpen zoals sociale veiligheid en omgangsvormen, al een plek hebben (of kunnen worden ingebed)
- ▶ Gerichte werving van meer mannen bij het veiligheidshuis en meer vrouwen bij ambulancezorg

Innovatie en vernieuwing

- ▶ Support & adoptie van innovaties (first responder, brandweer assistent) door de Inspectie J&V en Veiligheidsberaad
- ▶ Uitbreiding 'first responder post'/'brandweer light' naar meerdere posten
- ▶ Inzet kunstmatige intelligentie (bijvoorbeeld ter ondersteuning instructeurs of positionering ambulances: Rescue Track MKA)
- ▶ Business intelligence (BI)/ gebruik van data voor analytische rapportages en voorspelmodellen
- ▶ Virtual reality in kader van opleiden, trainen en oefenen



#3/2 Ontwerpen | hoe dromen najagen?

Aanvullende ideeën die we als commissie optekenden:

Veilige werkomgeving, diversiteit en inclusie

- ▶ Gesprekken over interpretatie en betekenis gedragscode in concrete werksituaties; gedragscode als onderdeel teamontwikkeling/-building
- ▶ Wens om meer aan de voorkant te komen: sociale veiligheid, diversiteit en inclusie als genormaliseerd gespreksonderwerp maken
- ▶ Onze eigen diversiteit meer onder ogen zien (voorbeeld: de pluriformiteit onder het containerbegrip 'de vrijwilligers' zien en erkennen, d.w.z. een beroep doen op de individuele talenten en kwaliteiten van vrijwilligers in plaats van de groep over één kam scheren)
- ▶ 'Breindiversiteit': elkaars expertise gebruiken: van gericht zijn op de uitvoering ('doe dit!') naar een beroep doen op elkaars expertise ('denk eens mee, wat is jouw advies')
- ▶ Meer winst uit werving: voorlichtingen, deuren kazernes openen, onderwijs.

Innovatie en vernieuwing

- Breder support zoeken voor innovaties
- 'Landelijk geduld' t.a.v. adoptie van innovatie ook 'regionaal geduld' betrachten
- Behoeft cross-overs tussen teams, posten en afdelingen te bevorderen.
- Bewust zoeken naar plekken (lokaal, regionaal, landelijk) waar vraag is naar innovaties en innovaties toepasbaar zijn.
- Er zijn veel goede ideeën in de regio. Behoud het creatieve proces door bestuur in de rol van beslisser te houden en de organisatie in de rol van bedenker.
- Ondersteunen innovaties door vrijspelen projectleiders.



Intermezzo: leiderschap & polariteiten



In iedere organisatie bestaan tegengestelde krachten (polariteiten). Die krachten zijn essentieel voor het functioneren en zorgen voor voortdurende dynamiek. Binnen de veiligheidsregio NHN nemen we aantal belangrijke polariteiten waar, waaronder:

- ▶ Ambitie & uitvoerbaarheid
- ▶ Snelheid & lange adem; bestendigheid
- ▶ Specialisatie & integraliteit
- ▶ Pluriformiteit & uniformiteit
- ▶ Diversiteit/breedte* & onderlinge samenhang
- ▶ Innovatief vermogen & beperkingen (wet- en regelgeving, verandervermogen)
- ▶ Politiek-bestuurlijke wensen & uitvoeringsexpertise

De kunst voor leidinggevenden en medewerkers is deze krachten ‘lenig’ te benutten en een goede balans te vinden.** Het is vaker ‘en/en’ in plaats van of ‘het een of het ander’.

De ene keer meer snelheid na te streven, en in andere situaties juist in te zetten op vertragen; of de kwaliteiten van ogenschijnlijke tegenpolen gelijktijdig in te zetten (bijv. door een beroep te doen op specialistische brandweerexpertise, maar ook tijdig raadplegen van andere diensten zoals HR, communicatie of bedrijfsvoering).

* Ambulancezorg, Zorg- en Veiligheidshuis, GHOR, brandweer, crisisbeheersing, bedrijfsvoering

** Zie: Brughmans (2016), Paradoxaal leiderschap

#4/1 Bestemming | advies

1. **Optimalisatie.** De commissie ziet een organisatie en medewerkers die het graag goed willen doen. De lat hoog leggen voor zichzelf (solide bedrijfsvoering, heldere procedures, hoog ambitieniveau). Dat hoge ambitieniveau is een belangrijke motivator en aanjager, maar kan ook een valkuil zijn. Hetgeen je doet voldoet dan namelijk zelden aan de hoge eisen die je jezelf oplegt. Probeer in je bedrijfsresultaten te streven naar optimalisatie (in plaats van naar maximalisatie) en betracht in de beoordeling van je inspanningen en behaalde resultaten een zekere mildheid naar jezelf: jullie doen het nu al goed!
2. **Geduldige transitie.** In de jacht naar ‘beter, sneller en breder’ wenst de commissie de veiligheidsregio, haar directie, bestuur, en medewerkers meer **rust en geduld** toe. De rust om tijdig te vertragen, zodra veranderingen onvoorziene effecten hebben. De rust ook om de werkvloer mee te nemen in verandering. Geduld om stakeholders te laten wennen aan innovaties; geduld vanuit het besef dat duurzame verandering een proces van lange adem is.
3. **Ander verhaal over toekomstbestendige brandweer.** Schrijf samen met beroeps en vrijwilligers een nieuw verhaal over de brandweerpost van de toekomst. Creëer een waarachtige dialoog waarin alle stemmen gehoord mogen worden. Gun jezelf daarvoor de tijd, luister naar alle stemmen in je organisatie en besef: naast ‘de brandweer van de toekomst’ speelt ook een harde realiteit over het draaiend houden van de post ‘vandaag en morgen’.

#4/2 Bestemming | advies

1. **Pluriformiteit benutten.** Als commissie zijn we er ervan overtuigd dat veiligheidsregio NHN alle kwaliteiten in huis heeft om haar ambities en toekomstbeelden na te jagen. Gebruik de pluriformiteit van je 'bedrijfsverzamelgebouw' om van elkaar te leren, cross-overs te bevorderen en je eigen expertisepositie te versterken.
2. **Ingezette paden.** Zet de reeds ingezette initiatieven op het gebied van sociale veiligheid (met behulp van gedragscode, leiderschapstrajecten, dialoogsessies in de teams) voort; evenals de opgestarte innovatietrajecten. Hou daarbij oog voor de menselijke (en emotionele) dimensies van verandering en vernieuwing.
3. **Intrinsieke drijvers voor diversiteit.** Verken, in onderlinge dialoog, intrinsieke motivaties voor het streven naar meer diversiteit: hoe zou diversiteit de kwaliteit van het werk kunnen bevorderen? Diversiteit is voor een publieke dienstverlener zowel een maatschappelijke opgave (afspiegeling samenleving, rolmodel), als een middel om de kwaliteit van dienstverlening te bevorderen (voldoende personeel vinden, slimmere oplossingen, inspelen op maatschappelijke behoeften). Benut daarbij ook uitgevoerd onderzoek, zoals 'Werven en behouden (brandweer)vrouwen bij de vrijwillige brandweer' (NIPV, 2023).

#5 Wat hoorden we nog meer?

Zoals we al optekenden in het intermezzo over ‘leiderschap en polariteiten’ signaleren medewerkers op momenten een spanningsveld tussen politiek-bestuurlijke wensen en de uitvoering. Als directie is het altijd laveren tussen tegenstrijdige wensen, eisen en behoeften van bestuurders en de werkvloer. Beide posities hebben andere gezichtspunten. De vraag is hoe beide gezichtspunten elkaar te laten versterken. Sowieso geldt: prijzenswaardig zo’n bestuur dichtbij; dat tekent de bestuurlijke betrokkenheid bij publieke veiligheid. Daarbij geldt in onze optiek wel: focus als bestuur op ‘besturen en niet meesturen’.

Enkele suggesties van onze kant:

- ▶ Bestuurlijke rust creëren, door het bestuur in positie te brengen voor het maken van strategische keuzes en besluiten
- ▶ Scherp te in en aandacht voor onderlinge taak en rol opvattingen.
- ▶ Algemeen bestuur en gemeenteraden voorzien van informatie en expertise over de uitvoering (bijvoorbeeld door kwantitatieve gegevens over het brandweer vak, ambulazorg en crisisbeheersing, door thematische briefings of hoorzittingen).
- ▶ Raadplegen van elkaars expertise (van de ‘gebiedende wijs’ naar ‘meewerkende wijs’).
- ▶ Actieve rol van werkvloer/uitvoering bij beleidsontwikkeling (wat nodig is voor draagvlak voor vernieuwing en innovatie)

Enorm veel dank collega's,
voor jullie openhartigheid, de goede gesprekken en
de warme ontvangst in kazerne Alkmaar!

Frank, Jan, Laurens, Denise, Fred en John
(op de foto van links naar rechts)



Colofon



Veiligheidsregio Noord-Holland Noord

Hertog Aalbrechtsweg 22

1823 DL Alkmaar

Datum visitatie

26 november 2024

Visitatiecommissie

Fred Heerink (voorzitter), John van der Zwan, Jan Bos, Frank Kuntz, Laurens van der Varst (secretaris), Denise Baecklant (vice-secretaris)

Status

Definitief

Uitgave

24 januari 2025

Geraadpleegde documenten

- Beleidsplan VRNHN 2024-2027
- Reflectieverslag visitatie VRNHN
- Organogram NHN
- Visitatierapport VR NHN
- Leidraad compacte visitatie

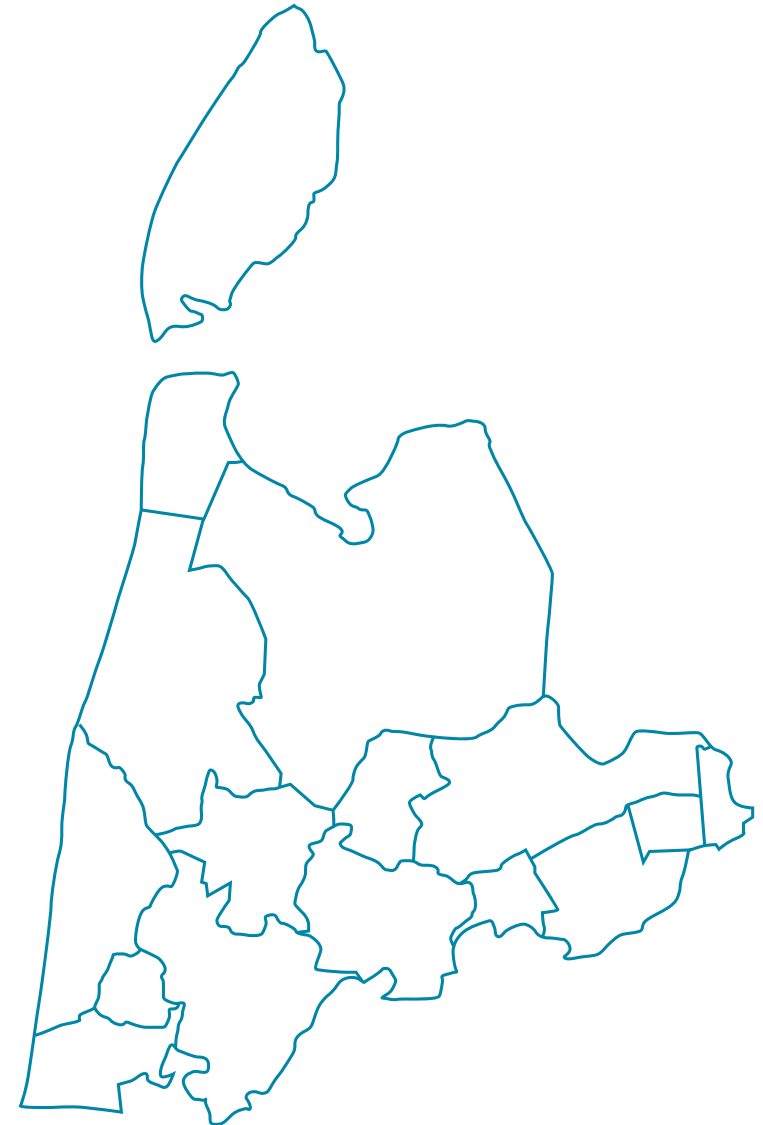


REFLECTIEVERSLAG

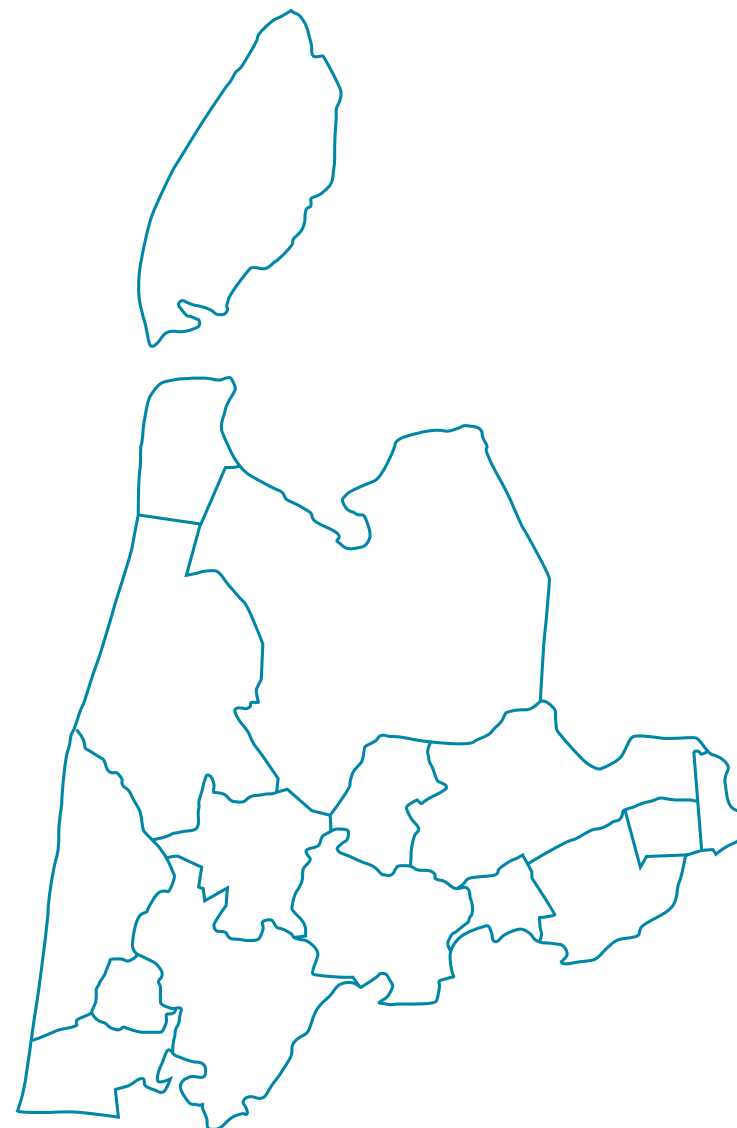
VEILIGHEIDSREGIO NOORD-HOLLAND NOORD

INHOUDSOPGAVE

	Woord vooraf.....	4
1	Follow up.....	5 - 9
	1.1 Visitatie 2018	
	1.2 Wat is er gebeurd met de aanbevelingen uit de eerste visitatie?	
	Maatschappelijke opdracht	
	Leiderschap en verandervermogen	
	Organisatie in samenwerking	
2	Welke ontwikkelingen spelen er op hoofdlijnen?.....	10 - 14
	2.1 Beleidsplan 2024-2027	
	2.2 Financiële ontwikkelingen	
	2.3 Veranderende arbeidsmarkt	
	Toenemende druk op de organisatie	
3	Waar is de regio trots op, wat gaat heel goed?.....	15 - 20
	3.1 Vernieuwend	
	Meerjarenontwikkeling brandweer	
	Crisisbeheersing	
	Zorg in de Veiligheidsregio	
	3.2 Ons belangrijkste kapitaal	
	3.3 Samenwerking	
	3.4 Projectmatig werken	



4	Waar heeft de regio zorgen over, wat gaat minder goed of vormt een bedreiging?.....	21 - 25
	4.1 Externe ontwikkelingen	
	Vergrijzing	
	Arbeidsmarkt	
	Klimaatverandering	
	Technologische ontwikkelingen	
	Maatschappelijke onrust en radicalisering	
	Verwachtingenmanagement	
	4.2 Interne ontwikkelingen	
	Inclusiviteit	
5	Welke concrete hulpvraag gaat de regio de visitatiecommissie stellen?	26 - 27
	5.1 Veilige werkomgeving, diversiteit en inclusiviteit	
	5.2 Innovatie en vernieuwing (proces en middelen)	
	Bijlage 1 Aanbevelingen uit de visitatie 2018.....	28 - 31
	Maatschappelijke opdracht	
	Organisatie en samenwerking	
	Leiderschap en verandervermogen	



 Wij willen u vragen om ons als collega's met open blik te bezoeken, vragen te stellen en ons daarmee te helpen naar onszelf te kijken.

WOORD VOORAF

Beste leden van de visitatiecommissie,

Binnenkort komt u bij ons op bezoek voor het spiegelgesprek. Wij zien uit naar een waardevolle dag waarbij wij door uw vragen en observaties een spiegel voorgehouden zullen krijgen. Met veel inzet hebben wij dit reflectieverslag gemaakt. De werksessies die wij hebben gehad om tot het verslag te komen, hebben tot interessante gesprekken en inzichten geleid. Het is een proces van bewustwording geweest, waarin wij teruggekeken hebben op de ervaringen van de afgelopen jaren. Je leert pas als je reflecteert. In die zin heeft het opstellen van dit verslag voor ons al toegevoegde waarde gehad. Wij hopen dat het u de juiste informatie geeft om de spiegelgesprekken voor te bereiden.

Wij willen u vragen om ons als collega's met open blik te bezoeken, vragen te stellen en ons daarmee te helpen naar onszelf te kijken. Wij nodigen u vooral ook uit om kritisch te zijn. Wij wensen u alvast veel succes met de voorbereiding van het spiegelgesprek en zien uit naar uw bezoek aan onze veiligheidsregio.

Met vriendelijke groet,

Directie, management en medewerkers van Veiligheidsregio Noord-Holland Noord



1

FOLLOW UP

1.1 FLOW UP

VISITATIE 2018

De visitatie 2018 draaide om drie thema's:

- > Maatschappelijke opdracht
- > Organisatie en samenwerking
- > Leiderschap en verandervermogen

De twee visitatiedagen waarin gesproken werd met directie, MT-leden en medewerkers, leidden tot vijftien aanbevelingen. Deze aanbevelingen zijn opgenomen in bijlage 1 van dit reflectieverslag.



1.2 FLOW UP

WAT IS ER GEBEURD MET DE AANBEVELINGEN UIT DE EERSTE VISITATIE?

Hieronder schetsen we per thema het algemene beeld dat uit de aanbevelingen naar voren kwam en waar dat in de praktijk toe heeft geleid. In het algemeen kan gesteld worden dat een aantal aanbevelingen is doorgevoerd en dat andere nog verdere actie vereisen.

MAATSCHAPPELIJKE OPDRACHT

Onder deze noemer (kernopdracht veiligheidsregio) sprak de visitatiecommissie in het rapport meerdere keren uit dat er aandacht gegeven moest worden aan het op orde krijgen en houden van de basis. Daar is serieus vervolg aan gegeven met o.a. voor de brandweer:

- › Het meerjarenontwikkelplan met focus op de verbetering van de vrijwilligheid, vakbekwaamheid en de paraatheid. De paraatheid van onder meer de lokale brandweerposten in relatie tot de geografische ligging van Veiligheidsregio Noord-Holland Noord kreeg stevige aandacht. Bestuurlijk is bekrachtigd dat de fijnmazige structuur van de vrijwillige brandweer behouden moet blijven. Daarvoor zijn op 15 maart 2024 meerjarig extra middelen beschikbaar gesteld. Wij monitoren de paraatheid toekomstgericht, onder meer door middel van 'vitaliteitsgesprekken' met de posten. Twee keer per jaar voert het teamcommando met iedere brandweerpost zo'n vitaliteitsgesprek. Op basis hiervan worden werving- en selectieactiviteiten bepaald, opleidingsplaatsen gemonitord en vervolgopleidingen gepland.
- › Daarnaast is voor de ambulanceorganisatie nadrukkelijk geïnvesteerd in gezondere financiële huishouding, formatie op orde, prestatieverbetering en informatie gestuurd werken.

De elkaar snel opvolgende crises, zoals de coronapandemie, de opvang van Oekraïense ontheemden en de asielcrisis, hebben de noodzaak van focussen en de basis op orde

houden benadrukt. Tegelijkertijd maakten deze (actuele) ontwikkelingen het ook lastiger om deze aanbevelingen door te voeren binnen de organisatie. Veiligheidsregio Noord-Holland Noord heeft de behoeften en vraagstukken die speelden in de maatschappij en de vragen en verzoeken vanuit de overheid opgepakt door volop samen te werken met partners zoals gemeenten en het Centraal Orgaan opvang asielzoekers. Binnen onze veiligheidsregio zijn er vanuit alle organisatieonderdelen medewerkers ingezet op deze crises. Het was mooi om te zien dat er een saamhorigheid ontstond tussen afdelingen en dat deze integrale samenwerking nog steeds aanwezig is.

Tegelijkertijd ontstond er spanning tussen de reguliere werkzaamheden en de extra taken die op onze collega's afkwamen. Vragen als: 'zijn wij hiervan?', 'wat is onze rol?' en 'is dit met de beschikbare capaciteit te leveren?' spelen vaker dan voorheen. Dat het spanningsveld tussen de bestuurlijke wensen/ambities en de ambtelijke mogelijkheden om ze tot uitvoering te brengen bespreekbaar gemaakt kan en mag worden, is een waardevolle les die in deze crisistijd is geleerd. Begrenzing van wat kan is vooral nodig om het belangrijkste kapitaal van onze organisatie, onze medewerkers, gezond te houden.

Verder is geadviseerd om een strategie te ontwikkelen voor het beter betrekken van burgers en/of burgerorganisaties. Dit advies is opgenomen in het Beleidsplan 2024-2027. We zetten erop in bij het thema 'versterken van de weerbaarheid en veerkracht van de samenleving'. Voorbeelden hiervan zijn projecten als woongemak is kinderspel¹, het intensiveren van risicocommunicatie, de bezoeken aan scholen en niet te vergeten de samenwerking met het Rode Kruis (o.a. niet medische tilassistentie) en de woningchecks. Een voorbeeld van een meer actieve samenwerking met een overheidsorganisatie die geoptimaliseerd is, is die tussen de brandweer en het hoogheemraadschap.

¹ Woongemak is Kinderspel | Veiligheidsregio Noord-Holland Noord (vrnhn.nl)

LEIDERSCHAP EN VERANDERVERMOGEN

De afgelopen jaren zijn de missie, visie en kernwaarden opnieuw tegen het licht gehouden. We hebben een koers bepaald en een visie op leiderschap ontwikkeld (zie hiernaast ons leiderschapskompas). Die zijn vertaald naar een leiderschapsprogramma dat loopt voor alle leidinggevenden.

Daarnaast heeft de projectgroep 'Programma ontwikkeling medewerkers' een programmaplan opgesteld waarmee deze kernwaarden binnen de organisatie geïmplementeerd worden (zie hieronder incl. thema eigenaarschap). In dit plan kunnen medewerkers cursussen en trainingen volgen over thema's waarin deze kernwaarden tot uiting komen. Dit programma wordt op dit moment uitgevoerd.



BETROUWBAAR

- > Gezond & veilig werkklimaat
- > Eigenaarschap
- > Gestructureerd, resultaatgericht & projectmatig werken

OMGEVINGSBEWUST

- > Collectief denken & werken
- > Proactief netwerken

HULPVAARDIG

- > Samenwerken
- > Flexibele mindset

Het onderzoek naar een sociaal veilige werkomgeving heeft duidelijk gemaakt dat we in de organisatie op dit vlak nog stappen te maken hebben. We hebben project 'Samen' opgestart en een nieuwe gedragscode opgesteld. De prioriteit van het project Samen ligt bij het voorkomen van grensoverschrijdend gedrag en het creëren van een cultuur waarin collega's elkaar kunnen en durven aanspreken. Als er sprake is van grensoverschrijdend gedrag, moeten collega's zich voldoende veilig voelen om dit gedrag te melden en weten bij wie zij dit kunnen doen. Naast externe zijn er ook interne vertrouwenspersonen aangesteld.

De ontwikkeling van de brandweerorganisatie heeft in 2022 intern tot weerstand geleid. De brandweerm medewerkers waren zich bewust van de noodzaak van verandering, maar zij konden zich niet vinden in de budgetneutrale aanpak van de problemen met onder andere de bredere invoering van gedifferentieerde functieprofielen. De rol van de media en de lokale politiek is in deze discussie medebepalend geweest. Dankzij een organisatie brede dialoog - mede met behulp van het bestuur - waarin er niet alleen ruimte was voor kritiek op het proces, maar ook voor het delen van ideeën vanuit de vrijwillige en beroepskazernes, is er een nieuwe veranderaanpak ontstaan. Op basis van deze aanpak en van een meerjarig plan gericht op de wettelijke taken, hebben de brandweerorganisatie en het bestuur een structurele financiering van de benodigde investeringen in de brandweerorganisatie veiliggesteld.

ORGANISATIE IN SAMENWERKING

De organisatie van de Veiligheidsregio is divers (o.a. brandweer, crisisbeheersing, ambulance, zorg- en veiligheidshuis, GHOR) en zo ingericht dat we bij een crisis snel kunnen schakelen en opschalen. Met één druk op de knop staan we paraat. Door onze ijzersterke netwerken hebben we binnen no-time de juiste mensen aan tafel. Intern en extern. Regionaal, bovenregionaal en landelijk. Want de crisis van nu laat zich niet tegenhouden door een regiogrens. En ook niet door een tijdslimiet. Anders gezegd: er staat geen 'hek' om een crisis of ramp. Stroomuitval of vluchtelingenopvang kan meerdere regio's flink bezighouden. Daarom is elkaar kennen zo belangrijk. En samen handelen. Ook met landelijke partners. Dat heeft de coronacrisis ons wel geleerd.

Behalve een hulpverlenings- en crisisorganisatie zijn we een netwerkorganisatie. We werken samen met overheden en organisaties aan crisisbeheersing en hulpverlening. Dat betekent niet dat we taken en verantwoordelijkheden overnemen van partners en gemeenten. Maar wel dat we partijen bij elkaar brengen, samenwerking faciliteren en ervoor zorgen dat we de gezamenlijke opgaven in onze regio slimmer organiseren. Zo bleken we de afgelopen jaren een goed platform te zijn om samen met gemeenten en ketenpartners een actieve bijdrage te leveren aan de maatschappelijke opgaven binnen het zorg- en veiligheidsdomein. Denk hierbij aan het faciliteren van samenwerking tijdens de coronacrisis of de samenwerking tussen de gemeenten en de veiligheidsregio bij de opvang van Oekraïense ontheemden en de crisisnoodopvang van asielzoekers. Een ander treffend voorbeeld is de samenwerking bij complexe casuïstiek binnen het Zorg- en Veiligheidshuis met gemeenten en ketenpartners.

Onze partners zien ons graag komen. Niet alleen bij nood, maar juist als het rustig is. Wij kennen onze relaties en weten wat hen bezighoudt. We spelen daar respectvol op in, gevraagd en ongevraagd. We signaleren risico's en kansen en geven de juiste informatie op het juiste moment.

In de crisistijd bleken ook de afdelingen binnen VRNHN snel en goed met elkaar te kunnen schakelen. Nu het dagelijks leven is hervat, blijft de verbeterde samenwerking op managementniveau bestaan, maar lijkt die op de werkvloer wat weg te ebben. Het onderhouden van het onderlinge contact vraagt aandacht. Dit geldt zeker voor de verbinding tussen collega's op het hoofdkantoor en de vele posten en kazernes. Ondanks de huidige mogelijkheden met online-overleg en hybride werken ervaren meerdere afdelingen een kloof. We gaan dit tegen door meer op wisselende locaties te werken en zo in contact met collega's te blijven.

Daarnaast gebruiken we klankbordgroepen, waarin medewerkers input kunnen leveren. We willen blijven investeren in het onderhouden van de relaties. Het gaat er vooral om dat het gevoel bij iedereen in de organisatie aanwezig is dat we allemaal bijdragen aan het primaire proces.



2

**WELKE ONTWIKKE-
LINGEN SPELEN ER
OP HOOFDLIJNEN?**

2.1 WELKE ONTWIKKELINGEN SPELEN ER OP HOOFDLIJNEN?

BELEIDSPLAN 2024-2027

In 2023 zijn we als organisatie gestart met het opstellen van een nieuw beleidsplan. Een projectgroep heeft hier hard aan gewerkt. Zij heeft input opgehaald bij:

- > Gemeenteraden
- > Bestuurders
- > Directie
- > Management
- > Medewerkers
- > Zorg- en crisispartners

Het eindresultaat is een beleidsplan waarmee richting gegeven wordt aan de doorontwikkeling van de veiligheidsregio in de komende jaren. In het beleidsplan zijn in onderdeel 2.3 relevante ontwikkelingen opgenomen. Een aantal van de ontwikkelingen zijn in dit hoofdstuk opgenomen.

AMBITIES 2024-2027

VEILIGHEIDSREGIO NOORD-HOLLAND NOORD

Samen slagvaardiger voor de uitdagingen van de toekomst

Onze missie is leed en schade voorkomen en beperken. Wij zijn hulpvaardig, omgevingsbewust en betrouwbaar. Professioneel in crisisbeheersing en hulpverlening. Leed en schade voorkomen en beperken doen we door het voorkomen van en voorbereiden op incidenten én het bieden en coördineren van de nodige hulpverlening, 24/7. In ons beleidsplan 2024-2027 beschrijven wij de opgaven voor de komende jaren en wat nodig is om als organisatie voorbereid te zijn op verschillende soorten crises.



COLLECTIEVE OPGAVEN

We versterken de weerbaarheid en veerkracht van de samenleving.

We helpen inwoners om voorbereid te zijn op incidenten, crises en (brand)veiligheid.

We verkennen de meerwaarde van technologische innovaties.

Artificial intelligence, robots en drones kunnen ons werk sneller en veiliger maken.

We bereiden de organisatie voor op langdurige crises.

Het uitgangspunt is dat elke medewerker direct of indirect kan bijdragen aan crisisbeheersing.

We zien onze mensen als ons kapitaal.

We zijn een aantrekkelijke werkgever en geven aandacht aan diversiteit, inclusiviteit en duurzame inzetbaarheid.

We verstevigen het informatiefundament.

We onderzoeken hoe we de toenemende hoeveelheid informatie eenvoudiger ordenen en ontsluiten voor medewerkers en voldoen aan steeds strengere wet-/regelgeving.

We werken aan een duurzame organisatie.

We ontwikkelen een duurzaamheidsbeleid dat effect heeft op alle organisatieonderdelen.

2.2 WELKE ONTWIKKELINGEN SPELEN ER OP HOOFDLIJNEN?

FINANCIËLE ONTWIKKELINGEN

Om onze taken goed uit te kunnen voeren, is financiering een belangrijke voorwaarde. We zijn daarom blij met de uitbreiding van de BDUR gelden. Dit geeft een stevige impuls aan de crisisbeheersing. Hiermee kunnen we doorgaan met het realiseren van onze ambities in relatie tot het verbeteren van de weerbaarheid en de veerkracht van de samenleving en het voorbereiden van de organisatie op langdurige crises.

Op 15 maart 2024 heeft het algemeen bestuur goedkeuring gegeven aan een structurele verhoging van de bijdrage aan de brandweer van uiteindelijk 5,7 miljoen euro structureel. Met deze financiële impuls wordt de vakbekwaamheid van de brandweerorganisatie verbeterd en de paraatheid beter geborgd.

Aan de andere kant is de verwachting dat vanaf 2026 de financiering vanuit het Rijk naar gemeenten verminderd wordt. Of dit effect heeft op de bijdrage die wij vanuit de gemeenten ontvangen is nog niet bekend tijdens het schrijven van dit verslag. Dit is wel een belangrijk aandachtspunt. Als organisatie moeten we aan steeds meer eisen voldoen (bijvoorbeeld op het gebied van informatiebeveiliging, status vitaal verklaring als veiligheidsregio), terwijl de financiële ondersteuning mogelijk verlaagd wordt.



Om onze taken goed uit te kunnen voeren, is financiering een belangrijke voorwaarde.

2.3 WELKE ONTWIKKELINGEN SPELEN ER OP HOOFDLIJNEN?

VERANDERENDE ARBEIDSMARKT

Waar voorheen een werknemer vaak vanuit de schoolbanken tot aan het pensioen bij dezelfde werkgever in dienst was, zien we dat de huidige generatie werknemers andere keuzes maakt. Er is een andere visie op werk; het moet passen bij de privé-situatie. Dit is ook terug te zien bij de werving van brandweervrijwilligers. Voorheen stroomde een vrijwilliger in en bleef hij/zij tot zijn/haar vijfenvijftigste actief. Nu wordt de brandweer vaker gezien als een hobby waar je als vrijwilliger enkele jaren mee bezig bent. Ook strijden wij op de arbeidsmarkt meer met commerciële organisaties om hooggekwalificeerd personeel.

Deze andere visie op werk en vrije tijd is niet per se negatief. Het vraagt wel een ander personeelsbeleid; de organisatie moet meer doen om medewerkers betrokken te houden. Dit uit zich bij ons in de R&O-gesprekken waarin een medewerker niet alleen feedback ontvangt, maar die ook kan geven en waarin ontwikkelmogelijkheden worden besproken. VRNHN heeft de VR Academie opgericht waarin medewerkers kunnen kiezen uit diverse cursussen voor beroepsmatige en persoonlijke ontwikkeling. En we stimuleren medewerkers projecten te doen buiten hun reguliere werk om en bieden hen zo op andere manieren kansen.

VRNHN wil zichzelf ook actiever op een krappere wordende arbeidsmarkt profileren door in te zetten op arbeidscommunicatie en het bieden van stageplaatsen. Hierbij komt onze netwerkfunctie goed van pas; de organisatie wordt steeds bekender. We zijn een aantrekkelijke werkgever. We hebben een breed werkveld dat maatschappelijk relevant is.



De werving van brandweervrijwilligers blijft een uitdaging. Daarom is het proces van werving tot en met de eerste opleidingsdag op de Brandweerschool opnieuw ingericht. Er wordt gericht geworven; uit de vitaliteitsdashboards halen we op bij welke van de 52 posten een tekort aan manschappen dreigt te ontstaan op basis van het dekkingsplan. In samenwerking met de posten starten we twee keer per jaar regionale online en offline wervingscampagnes, waardoor we krachten beter bundelen. De werving start ongeveer een half jaar voor het begin van de opleiding, zodat kandidaten alle stappen van open oefenavond tot en met meedraaien en keuring kunnen doorlopen. Doordat de werving en selectie beter aansluit bij de start van het opleidingstraject, blijven aspirant-vrijwilligers ook meer gemotiveerd.

TOENEMENDE DRUK OP DE ORGANISATIE

De komende jaren zien we het risico toenemen op het vastlopen van sectoren, waardoor (onaanvaardbare) concessies aan de dienstverlening gedaan moeten worden. Hierbij gaat het niet alleen om het risico op een infarct in de zorgketen, het vertaalt zich ook naar de fysieke veiligheid en crisisbeheersing. De hierboven geschetste ontwikkelingen benadrukken dat. Het beroep op de veiligheidsregio wordt groter en complexer. De Nederlandse bevolking vergrijsst, het aandeel ouderen neemt toe, en daarmee ook het aantal verminderd zelfredzamen dat zelfstandig thuis woont. Tegelijkertijd is er vaker langdurig behoefte aan de capaciteiten en kennis van de veiligheidsregio, zoals bij de coronacrisis en de opvang van vluchtelingen, asielzoekers en statushouders. Bovendien stellen wet- en regelgeving steeds hogere eisen aan overheidsorganisaties. Of het nu gaat om de herziening van de Wet veiligheidsregio's, de Wet open overheid of de Algemene verordening gegevensbescherming. Het zijn stuk voor stuk belangrijke ontwikkelingen, die een extra belasting voor onze organisatie betekenen. Anderzijds ervaren ook wij de impact van de krapte op de arbeidsmarkt. De constante druk op de organisatie, die daardoor ontstaat, vermindert de veerkracht om de volgende crisis op te vangen.





3

**WAAR IS DE REGIO
TROTS OP, WAT
GAAT HEEL GOED?**

3.1 WELKE ONTWIKKELINGEN SPELEN ER OP HOOFDLIJNEN?

VERNIEUWEND

MEERJARENONTWIKKELING BRANDWEER

We hebben als VRNHN lef en staan open voor vernieuwing. Bij de brandweer zijn meerdere innovatieve concepten bedacht om de fijnmazige structuur van onze brandweer te behouden, zoals de brandweer assistent. Daarnaast investeren we in nieuwe technieken en tactieken voor natuurbrandbestrijding. Deze experimenten zijn voorgelegd aan de relevante portefeuillehouders van het Veiligheidsberaad. Zij hebben ons opgeroepen om met hun steun ermee door te gaan, hierover in verbinding te blijven met de Bestuurlijke Adviescommissie Brandweer en ze onderdeel te laten worden van de landelijke ontwikkelingen.

Tijdens de doorontwikkeling van de brandweer hebben we ingezien dat de ingezette koers, waarin deze vernieuwing een belangrijke rol speelde, niet de juiste was. We wilden te veel, te snel en verloren hierdoor de aansluiting met beroeps- en vrijwillige collega's. Door de dialoog opnieuw aan te gaan en met elkaar de koers te bepalen, staan we uiteindelijk aan de vooravond van een belangrijke verandering, waardoor we blijvend kunnen voldoen aan de verwachtingen van burgers en bestuur. We zijn trots op het eindresultaat dat we bereikt hebben. Het algemeen bestuur en de zestien gemeenteraden hebben hun vertrouwen uitgesproken in de veranderopgave door structureel meer financiële middelen beschikbaar te stellen. Daardoor kunnen we de komende jaren de juiste dingen doen.

Zonder de weerstand in 2022 waren we nooit gekomen waar we nu staan. Eén van de grootste lessen is geweest dat het tempo van een verandering belangrijk is. We hebben de waarde van luisteren en het betrekken van medewerkers ervaren. Inspraak verhoogt eigenaarschap. Door het gesprek aan te gaan, kunnen besluiten verduidelijkt worden en ontstaat er transparantie. We willen naar iedere collega luisteren en hebben oog voor alle belangen. Maar dit betekent niet dat iedereen zijn zin kan krijgen.

CRISISBEHEERSING

We hebben afgelopen jaar een innovatief opschalingsproces ontwikkeld voor de langdurige crisis. Hiermee spelen we in op een veranderende maatschappij. Het bestaat

naast de GRIP-structuur en stelt ons in staat om snel te reageren. Het is gericht op het inzetten van de juiste capaciteit in het begin van de crisis en de belangrijkste overwegingen die een rol spelen om hierin een goede afweging te maken. Met dit proces is onze crisisorganisatie flexibel en robuust om bij zowel flitsrampen als langdurige crises maatwerk te kunnen leveren. Naast de primaire afdelingen is ook de afdeling bedrijfsvoering beter aangesloten op de structuur van een crisis. Hoe belangrijk dat is, is gebleken in de coronacrisis en met de crisishulpverlening.

We zijn er trots op dat het ons gelukt is om veel ontheemden uit Oekraïne en asielzoekers op te vangen in snel ingerichte crisishulpverleningslocaties. Alle waardering gaat uit naar de vele beroeps- en vrijwillige collega's die hierbij een rol hebben gespeeld. Terwijl ze al hard gewerkt hadden om de coronapandemie te bestrijden en deze nauwelijks voorbij was, konden we ook in de nieuwe crisis weer op ze rekenen.

ZORG IN DE VEILIGHEIDSREGIO

Als we het over zorg in de veiligheidsregio hebben, hebben we het over de volgende organisatieonderdelen: de GHOR, de ambulancezorg en het Zorg- en Veiligheidshuis. Alle drie de onderdelen hebben hun eigen netwerk en specifieke taken. Het veranderende zorglandschap, het dreigend zorginfarct en de druk op zorgcontinuïteit vraagt ook van de veiligheidsregio het continu monitoren en inspelen op de actualiteit. We zijn zoals eerder gezegd niet alleen een hulpverlenings- en crisisorganisatie, we hebben een grote meerwaarde als netwerkorganisatie, ook binnen het zorg- en veiligheidsdomein. De afgelopen jaren bleken we met onze zorgonderdelen een goed platform te zijn om samen met gemeenten en ketenpartners een actieve bijdrage te leveren aan de maatschappelijke opgaven binnen het zorg- en veiligheidsdomein. De veiligheidsregio pakt hier steeds haar rol als regionaal verbinder. Denk hierbij aan het faciliteren van samenwerking tijdens de coronacrisis. Maar ook aan het organiseren van de samenwerking bij complexe casuïstiek binnen het Zorg- en Veiligheidshuis. We brengen partijen bij elkaar, wisselen kennis en ervaring uit en organiseren gezamenlijke opgaven in onze regio op een slimme manier. De kracht zit in het combineren van de specifieke kwaliteiten van de verschillende zorgonderdelen

en het benutten van het brede netwerk dat we in het zorg- en veiligheidsdomein hebben.

De ambulanceorganisatie heeft afgelopen jaren fors geïnvesteerd in de basis op orde brengen. En dat is prima gelukt. Financieel gezond, formatie op orde (ondanks krappe arbeidsmarkten), BI stevig ontwikkeld, nieuwe huisvesting, differentiatie binnen de ambulancezorg en ritprestaties op hoog niveau. Zo zijn we trots op de verbetering van de rittijden en behoren we voor de A1 spoedritten nu tot de top twee van Nederland. En dat is gezien ons rurale verzorgingsgebied een hele mooie prestatie. Een pluim ook voor de samenwerking met de zorgverzekeraars.

Binnen onze regio werken GHOR, ambulancezorg en crisisbeheersing nauw met elkaar samen, onder andere in de voorbereiding op en bestrijding van crises. Binnen het zorgnetwerk heeft de GHOR door de jaren heen een stevige en bij partners gewaardeerde positie verworven en fungeert als een volwaardig en gerespecteerd partner binnen het zorgnetwerk van Noord-Holland Noord. De GHOR is bij uitstek geschikt en ingericht om op regionaal niveau zorgpartners te ondersteunen bij preparatie op crisistoptreden en ontwikkelingen in het zorgdomein. We faciliteren, ontzorgen en werken intensief samen met onze zorgpartners een proactieve rolinvulling die door de partners gewaardeerd wordt. We verkennen de mogelijkheden om de instroom van patiënten in de (acute) zorg terug te dringen en jagen projecten op het gebied van zorgcontinuïteit aan. Deze rol vervullen we al bij de totstandkoming van het zogenaamde ROAZ-beeld en -plan

Het Zorg- en Veiligheidshuis (ZVH) is in toenemende mate het kennis- en informatieplatform waar professionals in het zorg en veiligheidsdomein hun meest ingewikkelde casuïstiek aanmelden. Van personen met verward gedrag met een hoog veiligheidsrisico, slachtoffers seksuele en criminele uitbuiting, signalen radicalisering, afglijdende jeugd in het kader van ondermijning etc.

Op basis van de ketenpartner onderzoek blijkt ook dat het ZVH als samenwerkingsplatform zeer gewaardeerd wordt als een professioneel en met kennis van zaken. De rendementsanalyse van eind vorig jaar toont aan de recidive na behandeling in het ZVH afneemt. We doen dus de goede dingen en doen dit met elkaar goed!



3.2 WELKE ONTWIKKELINGEN SPELEN ER OP HOOFDLIJNEN?

ONS BELANGRIJKSTE KAPITAAL

We zien onze medewerkers als ons belangrijkste kapitaal. We zijn in de gelukkige omstandigheid dat we gedreven en deskundig personeel hebben. Hun betrokkenheid is soms ook uitdagend, zeker als we een nieuwe richting inslaan. Daarom is het belangrijk om medewerkers continu te betrekken bij de koers die de organisatie vaart. Maar meestal is iedereen van hoog tot laag bezig om zijn/haar steentje bij te dragen en het beste product aan te bieden aan onze klanten: burgers, crisispartners, bedrijven en bezoekers van Noord-Holland Noord. We willen door te investeren in het leiderschap, de cultuur, de ontwikkeling van mensen en in een veilige werkomgeving onze medewerkers de aandacht blijven geven die ze verdienen.



3.3 WELKE ONTWIKKELINGEN SPELEN ER OP HOOFDLIJNEN?

SAMENWERKING

Mede door de crises van de afgelopen jaren is de onderlinge samenwerking tussen de afdelingen versterkt. We pakken onze rol en doen er samen toe. Waar vroeger alleen de primaire afdelingen aan zet waren bij een crisis, zien we nu ook de ondersteunende afdelingen bijdragen. We doen het samen, als een collectief! In onze organisatie zijn er veel collega's die op meerdere afdelingen werken. Voorbeelden hiervan zijn ambulancecollega's die ook bij de brandweer werken, bedrijfsvoering collega's die bij de brandweer werken of een crisis-functie hebben. Dit zorgt voor goede samenwerking en meer onderling begrip.

We merken dat we als veiligheidsregio meer op de kaart staan. De veelheid aan ketenpartners weten ons goed te vinden en we hebben een verworven positie bereikt. Er is sprake van meer samenwerking. Een mooi voorbeeld is de samenwerking tussen de brandweer en het Hoogheemraadschap Hollands Noorderkwartier bij het bestrijden van grootschalige wateroverlast en acute dijkverzwakking. Aan een oproep op Victor aan de brandweerposten om aan dit project deel te nemen, is massaal gehoor gegeven.

Diverse collega's vertegenwoordigen VRNHN in landelijke afstemmingsoverleggen, zoals de Raad van Commandanten en Directeuren Veiligheidsregio, Ambulancezorg Nederland, de vakraden, het Programma Informatievoorziening, de ketensamenwerking meldkamer, Bestuurlijke advies-

We merken dat we als veiligheidsregio meer op de kaart staan. De veelheid aan ketenpartners weten ons goed te vinden en we hebben een verworven positie bereikt.



commissie GHOR, het Regionaal Overleg Acute Zorgketen (ROAZ) en bij grote risico-objecten in ons verzorgingsgebied. Denk aan de NAM en de piekgasinstallaties van TAQA Energy, maar ook aan het AZ-stadion, de ziekenhuizen en de TESO die de bereikbaarheid van Texel verzorgt. We zitten steeds vaker aan de voorkant van incidenten door in te zetten op voorbereiding en preventie. We signaleren tijdig, in contact met partners, wat er speelt. Een veiligheidsinformatieknooppunt speelt hierin een belangrijke rol, maar ook risicocommunicatie en programma's op het gebied van veilig leven.

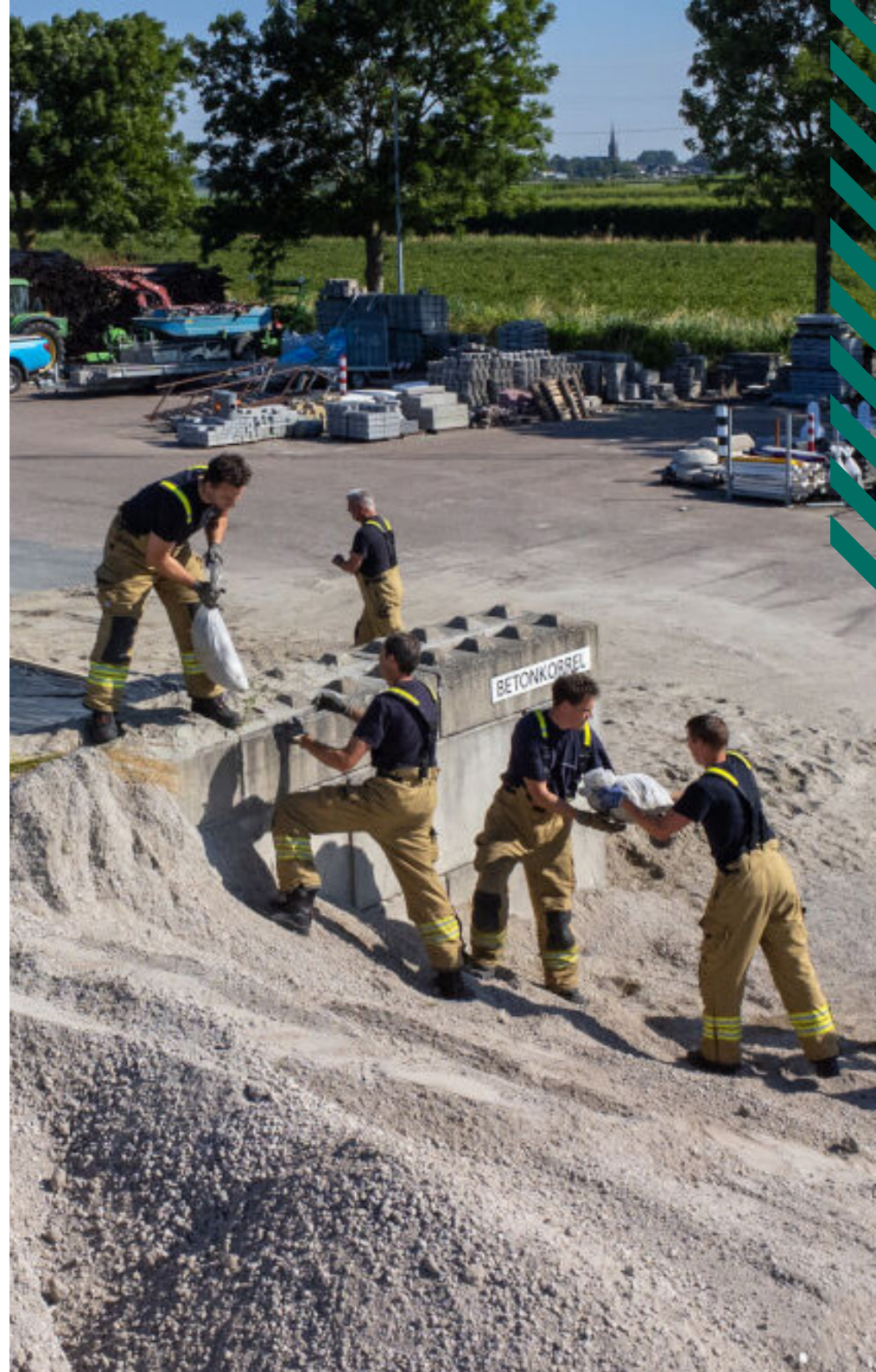
Vanaf de samenvoeging van de meldkamers politie, brandweer, KMAR en Ambulance-zorg in 2019 van de regio's Noord-Holland-Noord, Zaanstreek-Waterland en Kennemerland, werkt VRNHN nauw samen met de twee andere veiligheidsregio's, politie, RAV-n, KMAR om te komen tot het leveren van kwalitatief hoogwaardige hulp- en dienstverlening. We staan 24/7 klaar om leed en schade te beperken en te voorkomen.

3.4 WELKE ONTWIKKELINGEN SPELEN ER OP HOOFDLIJNEN?

PROJECTMATIG WERKEN

De afgelopen jaren is er geïnvesteerd in projectmatig werken met als thema 'doen we het matig of doen we het projectmatig?'. Alle projecten die op stapel staan voor het volgende kalenderjaar worden in een projectenkalender ondergebracht (en in samenhang gezien met een inkoopkalender), waardoor de projecten meer op elkaar afgestemd kunnen worden.

Er is een structuur neergezet die helpt om een voorspelbare afloop te krijgen. Collega's zijn opgeleid tot projectleider, projectlid of opdrachtgever en de aftrap van een project vindt plaats door middel van een project startup (PSU). De startup wordt begeleid door medewerkers van verschillende afdelingen die hiervoor getraind zijn en zich kunnen inschrijven op één van de PSU's.





4

**WAAR HEEFT DE REGIO
ZORGEN OVER, WAT GAAT
MINDER GOED OF VORMT
EEN BEDREIGING?**

WAAR HEEFT DE REGIO ZORGEN OVER, WAT GAAT MINDER GOED OF VORMT EEN BEDREIGING?

EXTERNE ONTWIKKELINGEN

Gelet op de maatschappelijke context waarin wij ons bevinden tekenen een aantal belangrijke ontwikkelingen zich af die ons zorgen baren of een bedreiging vormen voor onze organisatie of het bereiken van onze doelen. Belangrijke externe ontwikkelingen die op ons af komen zijn:

- > Toenemende vergrijzing
- > Klimaatverandering
- > Technische ontwikkelingen:
 - > digitale dreiging (hacking)
- > Maatschappelijke onrust en radicalisering
- > Financieel meerjarenperspectief

Een aantal ontwikkelingen zijn al besproken in dit verslag. Een aantal worden hieronder toegelicht.

VERGRIJZING

De verwachting is dat in 2035 ruim 24% van de bevolking van Noord-Holland Noord 65 jaar of ouder zal zijn. Dit heeft een dubbel effect op onze veiligheidsregio. Door een toenemende vergrijzing dreigt een verminderde zelfredzaamheid en zelfs een zorginfarct te ontstaan. Daarnaast versterkt het de krapte op de arbeidsmarkt.



De omvang en samenstelling van de Nederlandse bevolking verandert sterk de komende jaren en zal zorgen voor een toename van de krapte op de arbeidsmarkt.

ARBEIDSMARKT

In hoofdstuk 2, paragraaf 2.3 hebben we onderkend dat de arbeidsmarkt verandert en welk effect dit op onze veiligheidsregio heeft. De omvang en samenstelling van de Nederlandse bevolking verandert sterk de komende jaren en zal zorgen voor een toename van de krapte op de arbeidsmarkt. Dit zal ook leiden tot een grotere instroom van arbeidsmigranten, wat effect heeft op onze bedrijfscultuur en werkomgeving. Denk aan aanpassingen in het taalgebruik en het integreren van verschillende culturele perspectieven.

KLIMAATVERANDERING

Klimaatverandering heeft gevolgen voor de crisisbeheersing. Ons verzorgingsgebied is omsloten door water en bevat veel landelijke gebieden. We zullen ons moeten gaan voorbereiden op nieuwe crisistypen, zoals wateroverlast en de gevolgen van perioden van droogte en warmte. We moeten intensiever met andere veiligheidsregio's gaan samenwerken om hulpverleningsmateriaal/-materieel duurzamer te maken en nieuwe bestrijdingsplannen op te stellen. Samenwerking bevordert kennisuitwisseling, het efficiënt gebruik van middelen en het vinden van innovatieve oplossingen. Met een groeiend besef in de wereld dat we moeten zorgen voor onze planeet, streven we naar het verminderen van de CO₂-uitstoot, het scheiden van afval en het verduurzamen van onze kapitaalmiddelen.

TECHNOLOGISCHE ONTWIKKELINGEN

Technologische ontwikkelingen, zoals kunstmatige intelligentie (AI), hebben ingrijpende gevolgen. AI biedt kansen voor het verbeteren van de efficiëntie en effectiviteit van onze dienstverlening. Denk aan de spreiding van hulpverleningsvoertuigen over het verzorgingsgebied, het verbeteren van inzetvoorstellen en het stimuleren van innovatie. De meldkamer zet hierin bijvoorbeeld goede stappen. Ook bij bedrijfsvoering werken we aan bewustwording en aan de eerste ontwikkelstappen met betrekking tot AI. Tegelijkertijd moet er ook oog zijn voor de risico's: medewerkers die niet mee kunnen met deze snelle ontwikkelingen of onzeker zijn over de gevolgen ervan voor hun positie, en privacy problemen die kunnen ontstaan door grootschalige gegevensverzameling. Door het bespreekbaar maken van de risico's en kansen en medewerkers vroegtijdig in de gelegenheid te stellen om zich te scholen, proberen we iedereen mee te nemen in deze transitie.

MAATSCHAPPELIJKE ONRUST EN RADICALISERING

De toename van het aantal kwetsbaren in de samenleving vergroot de mate van sociale ongelijkheid. Dit kan leiden tot meer wantrouwen in de overheid. Het gevoel niet gehoord te worden en boosheid over ongelijkheid kunnen onvrede en onrust veroorzaken. Demonstraties en protesten nemen toe en gaan steeds vaker gepaard met geweld. Radicalisering is geen nieuw verschijnsel, maar wordt gevoed door sociale media en toenemende polarisatie. Al deze ontwikkelingen versterken elkaar. Hierbij ligt maatschappelijke onrust op de loer. Ook op dit gebied is het uitgangspunt dat een betere samenwerking binnen én tussen het zorg- en veiligheidsdomein de (kwetsbare) inwoner helpt. Met als gewenst resultaat een positief maatschappelijk en financieel effect: een betere kwaliteit van leven en minder overlast en veiligheidsproblemen.

VERWACHTINGENMANAGEMENT

De dreigende verminderde zelfredzaamheid zorgt voor een mismatch tussen wat mensen van de overheid verwachten en andersom. De rijksoverheid straalt uit 'wij zorgen voor u'. Echter, dit staat op gespannen voet met wat er mogelijk is. Zelfredzaamheid vraagt verantwoordelijkheid en eigenaarschap van onze burgers alsmede duidelijkheid wat men kan verwachten vanuit de overheid. Een proactieve houding en voorbereiding op wat komen kan is noodzakelijk. We zetten daarom ook in op het thema weerbaarheid en veerkracht van de samenleving. De naamsbekendheid van VRNHN bij inwoners zou groter kunnen. Inwoners weten nog niet altijd wat ze van ons kunnen verwachten en waar onze mogelijkheden ophouden. Dit helpt niet bij een betrouwbare rol als overheid. We zetten met het programma zorg en veiligheid en crisisbeheersing in op deze verminderde zelfredzaamheid.

4.2 WAAR HEEFT DE REGIO ZORGEN OVER, WAT GAAT MINDER GOED OF VORMT EEN BEDREIGING?

INTERNE ONTWIKKELINGEN

Ook binnen onze organisatie zijn er zorgen. Bereiken we bijvoorbeeld wel al onze medewerkers? Er is een wankel evenwicht tussen zenden en (willen) ontvangen. Het is moeilijk om informatie op de juiste plek te krijgen, ook al omdat niet iedereen voldoende begrijpt dat goede communicatie een haal- en brengplicht kent. We zijn één organisatie, maar kennen veel verschillende bloedgroepen en niveaus. Het is de wens om dat meer één te laten zijn. Maar of dat realistisch is, is de vraag.

Daarnaast heeft het onderzoek naar een veilige werkomgeving ons laten inzien dat er zaken goed gaan, maar dat er ook nog ruimte voor verbetering is.

INCLUSIVITEIT

Iedereen mag en kan er zijn en wordt betrokken op basis van kwaliteiten in onze VR. Op de vraag of je geheel jezelf kan zijn in het medewerker onderzoek scoorde onze organisatie lager dan de brede benchmark op de vraag of medewerkers juist dat gevoel hebben bij onze organisatie (6.6 versus de benchmark 7.7). Dit is een belangrijk signaal, waarmee we aan de slag willen. We proberen inclusiviteit uit te stralen door bijvoorbeeld de jaarlijkse Iftar te organiseren en deel te nemen aan Pride. Tegelijkertijd beseffen we dat dit onze organisatie niet meteen inclusief maakt. We hebben nog geen visie op inclusiviteit.



Tot slot is een punt van zorg van de stellers van dit reflectieverslag de hoge druk op onze organisatie door de crises van de afgelopen jaren en dat er een enkele keer al toezeggingen worden gedaan voordat er intern goed is afgestemd. De ambtelijke deskundige stem wordt niet altijd gehoord. De kunst is om van de juiste kennis en expertise uit te gaan en betere kaders te stellen. De wereld is veranderd in de loop van de jaren, maar de verwachtingen bijvoorbeeld ten aanzien van opkomsttijden zijn nog steeds hetzelfde. Dat knelt. Er zit een grens aan ons kunnen.

Zoals in paragraaf 3.3 aangegeven participeert de Veiligheidsregio NHN in de in 2019 gevormde multi meldkamer Noord-Holland gehuisvest in Haarlem. De basis van deze samenwerking is neergelegd het inrichtingsplan 'Multidisciplinaire samenwerking meldkamer Noord-Holland'. Dit inrichtingsplan (eind 2018) vormt nog steeds de basis voor de samenwerking binnen en de aansturing van de meldkamer. Een complexe samenwerking. In de afgelopen jaren is de behoefte opgekomen om de governance meldkamer NH waar mogelijk eenvoudiger vorm te geven. In het governance vraagstuk lag aanvankelijk de focus op de grootte en slagvaardigheid van het directieteam zelf en de sturingsmogelijkheden van het managementteam van de meldkamer in het algemeen en het hoofd meldkamer in het bijzonder. Op deze onderdelen zijn recent (medio 2024) wijzigingen doorgevoerd.

Een governance vraagstuk voor de komende periode vormt een verkenning op 'eenduidig werkgeverschap'. Medewerkers van de meldkamer zijn sinds de start van de gezamenlijke meldkamer Noord-Holland in dienst van één van de drie veiligheidsregio's, één van de aangesloten RAV'en, KMA en de politie NH. De verscheidenheid in rechtspositie en arbeidsvoorwaarden is groot en is een bron van onduidelijkheid en onrust. Medio 2024 is een projectopdracht verstrekt tot een verkennend onderzoek naar een eenduidiger vorm van werkgeverschap. De vraag is daarbij gesteld of een meer eenduidige vorm van werkgeverschap de kwaliteit van en de samenwerking binnen de meldkamer zou kunnen bevorderen/verbeteren. Het verkennend onderzoek naar wensen en verwachtingen van de verschillende aangesloten organisaties m.b.t. meer eenduidig werkgeverschap dient inzicht te geven in de noodzaak om op dit punt verdergaand te reorganiseren.



Medewerkers van de meldkamer zijn sinds de start van de gezamenlijke meldkamer Noord-Holland in dienst van één van de drie veiligheidsregio's, één van de aangesloten RAV'en, KMA en de politie NH.

5

**WELKE CONCRETE HULP-
VRAAG GAAT DE REGIO
DE VISITATIECOMMISSIE
STELLEN?**

5.1

WELKE CONCRETE HULPVRAAG GAAT DE REGIO DE VISITATIECOMMISSIE STELLEN?

VEILIGE WERKOMGEVING, DIVERSITEIT EN INCLUSIVITEIT

VRNHN streeft naar een veilige werkomgeving waarin iedereen zich thuis voelt en zichzelf kan zijn. In de praktijk blijkt er op dit punt nog ruimte voor verbetering te zijn, maar waar moeten we op inzetten en hoe? Voorbeelden van vragen die we onszelf kunnen stellen zijn:

- > We zijn de afgelopen jaren bezig geweest om een veilige werkomgeving te bevorderen waarbij we oog proberen te hebben voor de veranderende normen en waarden van de samenleving. De vragen die daarbij spelen zijn: wanneer doen we het goed genoeg, hoever moet je gaan in regels over een veilige werkomgeving (zowel repressief als preventief) en wat is de eigen verantwoordelijkheid van eenieder?
- > Het personeelsbestand van VRNHN is geen afspiegeling van de samenstelling van de bevolking in onze regio. Moeten we hier actief mee aan de slag en hoe zouden wij hier stappen in kunnen maken?
- > Binnen ons beleidsplan gaan wij de komende jaren inzetten op diversiteit en inclusiviteit op verschillende gebieden. Zijn onze inspanningen voldoende om deze doelen te behalen? Wat kunnen wij hierin nog verbeteren? Waar ligt de grens tussen respectvol en politiek correct? We zoeken tips en handreikingen waar we van kunnen leren.

5.2

WELKE CONCRETE HULPVRAAG GAAT DE REGIO DE VISITATIECOMMISSIE STELLEN?

INNOVATIE EN VERNIEUWING (PROCES EN MIDDELEN)

Wij hebben als VRNHN diverse pilots ontwikkeld zoals de brandweer assistent en de samenwerking met het hoogheemraadschap. Wij willen een innovatieve regio zijn, maar wel in gezamenlijkheid. Management en de rijdende diensten moeten hierin samen optrekken.

De meldkamer wil inzetten op het gebruik van AI. Maar men loopt tegen weerstand aan bij diverse partijen. Als wij niet verder ontwikkelen, kan dat gevolgen hebben voor het behouden van mensen. Innovatie helpt om te blijven verbeteren, zaken efficiënter te doen en te streven naar nog meer klanttevredenheid.

- > Hoe kijken jullie naar onze manier van innoveren en veranderkundige aanpak?
- > Hoe krijgen we iedereen mee? Relevante partijen zijn: de werkvloer, belanghebbenden, vakverenigingen en toezichthouders.
- > Hoe kunnen wij een organisatie meer inrichten op innoveren en ontwikkelen? Onze mensen hierin meekrijgen en de externe partijen?

Wij gebruiken nog niet veel nieuwe technologische ontwikkelingen in onze organisatie (zoals robotisering of AI). Hoe kunnen we dat verbeteren?

BIJLAGEN

AANBEVELINGEN UIT DE VISITATIE 2018

De visitatie 2018 draaide om drie thema's:

- > Maatschappelijke opdracht
- > Organisatie en samenwerking
- > Leiderschap en verandervermogen

Na de twee visitatiedagen waarin gesproken is met directie, MT-leden en medewerkers, leidden deze gesprekken tot vijftien aanbevelingen. Deze aanbevelingen zijn hieronder opgenomen.

MAATSCHAPPELIJKE OPDRACHT

- > De visitatiecommissie adviseert VRNHN prioriteit te geven aan het afronden en op orde houden (borgen en beheren) van de basis.
- > De visitatiecommissie beveelt aan om nadrukkelijk aandacht te houden voor de paraatheid, van onder meer lokale brandweerposten, in relatie tot de geografische ligging van VRNHN.
- > Als in aanmerking wordt genomen dat er nog geen duidelijk beeld is over de gewenste en realistische verbreding van de maatschappelijke opdracht van VRNHN, komt de visitatiecommissie eveneens tot de aanbeveling te focussen op het afronden en optimaliseren van de basis.
- > De visitatiecommissie adviseert VRNHN bij de verbreding van de maatschappelijke opdracht (gebaseerd op de veiligheidsproblemen en risico's in de veiligheidsregio) zorgvuldige afwegingen te maken. Overweeg heel bewust beschikbare capaciteit, kennis en draagvlak binnen de organisatie (inclusief draagvlak binnen het bestuur). Dit vereist volgens de visitatiecommissie een goed samenspel met het bestuur en de gemeenteraden, aangezien zij moeten zorgen voor de nodige bestuurlijke steun en financiering.
- > De visitatiecommissie beveelt ook aan een strategie te ontwikkelen voor het beter betrekken van burgers of burgerorganisaties. Het gaat hier om het ontwikkelen van een vorm van horizontale samenwerking, die verder gaat dan de relatie met het bestuur en gevestigde partners.
- > Hoe prijzenswaardig de oriëntatie op een bredere maatschappelijke opdracht ook is, vindt de visitatiecommissie een waarschuwing hier op zijn plaats. Bij zaken als bijvoorbeeld huiselijk geweld en verwarde personen, moet VRNHN zich afvragen of

zij de meest aangewezen partij zijn om deze taken op te pakken, welke rol daarbij hoort en welke partners betrokken zijn/worden.

ORGANISATIE EN SAMENWERKING

- > Wat de visitatiecommissie betreft verdient VRNHN een compliment voor de mate waarin men verbinding met ketenpartners zoekt en externe samenwerking weet te realiseren. In de gesprekken werden het elkaar nog beter informeren en vaker gezamenlijk oefenen als suggesties voor verbetering genoemd. De visitatiecommissie kan alleen maar aanbevelen deze goede zaken en relaties te behouden. Daarbij is het van strategisch belang te (blijven) werken aan een goede informatiepositie van VRNHN.
- > De visitatiecommissie doet de aanbeveling om aandacht te besteden aan de interne, onderlinge verbindingen, het van elkaar leren te stimuleren en elkaars partners en werkwijzen te benutten, waar dat nuttig en mogelijk is.
- > Vanwege de benodigde structurele financiering van (bestaande en mogelijk nieuwe) taken van VRNHN verdient het aanbeveling tijd en energie te blijven investeren in de relatie met het bestuur door hen te betrekken en te voorzien van een helder, samenhangend en toekomstgericht verhaal, over de benodigde koers en werkzaamheden van de veiligheidsregio.

LEIDERSCHAP EN VERANDERVERMOGEN

- > De visitatiecommissie wil VRNHN vooral aanmoedigen gebruik te blijven maken van ideeën die in de organisatie aanwezig zijn en (mogelijk) nieuwe trends te zetten. De visitatiecommissie ziet een uitdaging in het op de juiste manier kanaliseren van ideeën, zodat zij werkelijk tot wasdom kunnen komen en de positieve energie en motivatie van betrokken medewerkers worden verzilverd.
- > De visitatiecommissie beveelt de leiding van VRNHN aan een helder verhaal neer te zetten over de missie, (in)richting en het functioneren van de organisatie. Geef duidelijkheid over onderlinge verwachtingen en rollen en breng prioriteiten en toekomstbeelden helder voor het voetlicht.
- > De visitatiecommissie beveelt VRNHN aan bij het ontwikkelen van een visie op de toekomst nauw samen te werken met het bestuur.
- > De visitatiecommissie verwacht dat door meer aandacht te besteden aan de

communicatie met en het betrekken van medewerkers (en de verschillende bedrijfs-onderdelen) een positieve bijdrage kan worden geleverd aan zaken als innovatie, uniformiteit en de samenwerking als geheel. De visitatiecommissie beschouwt het als een uitdaging voor VRNHN om hier (op een gestructureerde, planmatige wijze) nader inhoud aan te geven en regie op te voeren.

- › Het vergroten van het eigenaarschap binnen de organisatie kan volgens de visitatiecommissie bijdragen aan het bereiken van de missie en doelstellingen van VRNHN en aan de vergroting van het verandervermogen van de organisatie.
- › De visitatiecommissie doet de aanbeveling aan de directie om bij het vaststellen van de koers en in de communicatie en omgang met het personeel duidelijkheid te bieden en grenzen te stellen.

REFLECTIEVERSLAG

VEILIGHEIDSREGIO NOORD-HOLLAND NOORD

Meer informatie
www.vrnhn.nl
info@vrnhn.nl
072 567 50 10

COLOFON

Uitgave en redactie: Veiligheidsregio Noord-Holland Noord, oktober 2024
Meer informatie: www.vrnhn.nl • info@vrnhn.nl • 072 567 50 10

Wij zijn Veiligheidsregio Noord-Holland Noord. Samen met ruim 677.000 inwoners, 16 gemeenten en diverse (crisis)partners werken we aan een veilige regio. Onze collega's van de (vrijwillige) brandweer, ambulancezorg, meldkamer 112, crisisbeheersing, geneeskundige hulp (GHOR) en het Zorg- en Veiligheidshuis staan paraat om incidenten en crises in de regio aan te pakken. Daarin zijn wij daadkrachtig, betrouwbaar en hulpvaardig.

Onderwerp	Portefeuilleverdeling en vertegenwoordiging landelijke overleggen
Gremium	Algemeen bestuur
Vergaderdatum	11 juli 2025
Agendapunt	12
Bijlagenummer	12.1 en 12.2

Gevraagd besluit algemeen bestuur

Het algemeen bestuur wordt gevraagd:

1. De portefeuille Evenementen over te hevelen naar de commissie Brandweezorg.
2. De portefeuille Informatieveiligheid te wijzigen in de portefeuille Informatievoorziening.
3. Onder voorbehoud van een bestuurlijk besluit tot bezuinigen op de activiteiten Veilig Leven:
 - De portefeuille Veilig Leven over te hevelen van de commissie Zorg in de Veiligheidsregio naar de commissie Brandweezorg;
 - De portefeuille Veilig Leven voortaan te noemen Brandveilig Leven.
4. De voorgestelde portefeuilleverdeling en vertegenwoordiging in landelijke overleggen vast te stellen.
5. Mevrouw Van Dam aan te wijzen als voorzitter van de commissie Brandweezorg.
6. Mevrouw Ten Bruggencate aan te wijzen als voorzitter van de Auditcommissie.
7. Mevrouw Hoekstra aan te wijzen als lid van de auditcommissie

Kern

Door enkele (aanstaande) burgemeesterswisselingen, is een aantal posities en portefeuilles binnen de bestuurlijke adviescommissies vrijgevallen. De commissies is gevraagd een voorstel te doen voor de invulling daarvan en de vertegenwoordiging in landelijke bestuurlijke overleggen (BAC's en BO's). Op basis hiervan is onderhavig voorstel gemaakt.

Ten tijde van de behandeling van dit onderwerp in de commissievergaderingen, waren de nieuwe (waarnemend) burgemeesters van de gemeenten Drechterland, Opmeer en Koggenland nog niet gestart. Bij de behandeling van dit voorstel zijn zij inmiddels toegetreten tot het algemeen bestuur. Om die reden wordt het algemeen bestuur in

overweging gegeven ter vergadering te besluiten over de toetreding van deze nieuwe burgemeesters tot de diverse commissies.

Beoogd effect

Een evenwichtige bezetting van de commissies en een adequate portefeuillevverdeling en vertegenwoordiging in landelijke overleggen.

Motivering en achtergrond

Portefeuillevverdeling en bezetting commissies

De commissies zijn gekomen tot onderstaande portefeuillevverdeling en vertegenwoordiging in landelijke overleggen. Mevrouw Van Dam wordt door de commissie Brandweezorg voorgedragen als voorzitter van deze commissie. In het verlengde hiervan draagt de auditcommissie mevrouw Ten Bruggencate voor als voorzitter van deze commissie, zodat mevrouw Van Dam geen dubbel voorzitterschap heeft.

Mevrouw Hoekstra heeft als enige haar belangstelling kenbaar gemaakt voor toetreding tot de auditcommissie. Daarom is het voorstel haar aan te wijzen als lid van deze commissie.

Overheveling portefeuille Evenementen

In de commissie Crisisbeheersing had mevrouw Van Dam onder meer de portefeuille Evenementen. Dit onderwerp valt onder de verantwoordelijkheid van de afdeling Risicobeheersing van VR NHN en past vanuit die optiek eigenlijk beter in de commissie Brandweezorg. Bovendien heeft mevrouw Van Dam ook in RBOP-verband de portefeuille Evenementen. Daarom wordt voorgesteld deze portefeuille over te hevelen naar de commissie Brandweezorg.

Overheveling en hernoeming portefeuille Veilig Leven

De portefeuille Veilig Leven was tot op heden geborgd binnen de commissie Zorg in de Veiligheidsregio. In verband met het besluit van het algemeen bestuur om vier procent te bezuinigen, ligt op 11 juli 2025 als onderdeel van de begroting aan het bestuur het voorstel voor, om de activiteiten in het kader van Veilig Leven te beperken tot het wettelijke minimum. De activiteiten beperken zich dan tot brandpreventie. Indien het algemeen bestuur overeenkomstig besluit, sluit de portefeuille Veilig Leven inhoudelijk niet langer aan bij de commissie Zorg in de Veiligheidsregio, maar past deze beter bij het taakveld van de bestuurlijke adviescommissie Brandweezorg.

In dat geval ligt het voor de hand de portefeuille over te hevelen naar de commissie brandweezorg en voortaan Brandveilig Leven te noemen. Daarmee krijgt deze commissie een volledig, samenhangend pakket brandweeronderwerpen, terwijl de commissie Zorg in de Veiligheidsregio ruimte houdt voor andere zorggerelateerde dossiers.

Hernoeming portefeuille Informatieveiligheid

In juli 2024 is de portefeuille toegewezen onder de titel 'Informatieveiligheid.' Voorgesteld wordt nu om deze portefeuille dezelfde naam te geven als het betreffende landelijk bestuurlijk overleg, te weten 'Informatievoorziening'.

Leden	Portefeuilles
Commissie Crisisbeheersing	
Dhr. Poorter (voorzitter)	Versterken weerbaarheid, veerkracht samenleving (waaronder geopolitieke dreiging)
Mevr. Van Kampen (plv. voorzitter)	Crisisbeheersing (inclusief bestuurlijke vakbekwaamheid), Asiel
Dhr. Wortelboer	Bevolkingszorg
Mevr. Hoekstra	Watergerelateerde crisis, Veiligheid op het water
Vacant	Informatievoorziening
Vacant	Meldkamer
Commissie Brandweezorg	
Mevr. Van Dam (voorzitter)	Brandweer algemeen, Evenementen
Dhr. Pol (plv. voorzitter)	Brandweerschool
Dhr. Tap	Natuurbrandbestrijding, Risicobeheersing (tijdelijk)
Vacant	Risicobeheersing
Commissie Zorg in de Veiligheidsregio	
Dhr. M. Pijl (voorzitter)	Ambulancezorg, GHOR (tijdelijk, inclusief BAC GHOR), Veilig Leven*
Mevr. Ten Bruggencate (plv. voorzitter)	Zorg- en Veiligheidshuis
Dhr. Wortelboer	Personen met onbegrepen gedrag
Vacant	GHOR
Auditcommissie	
Mevr. Ten Bruggencate (voorzitter)	
Mevr. Van Dam	
Mevr. Hoekstra	

*Bij besluit conform voorstel, wordt de portefeuille Veilig Leven overgeheveld naar de commissie Brandweezorg en voortaan Brandveilig Leven genoemd. De portefeuille zal in dat geval opnieuw belegd moeten worden.

Vertegenwoordiging landelijke overleggen

Overleg	Vertegenwoordiger	Plaatsvervanger
BAC Crisisbeheersing	Dhr. Poorter	Mevr. Van Kampen
BAC Informatievoorziening	Vacant	Mevr. Van Kampen
BO Bevolkingszorg	Dhr. Wortelboer	Mevr. Hoekstra
BAC Brandweer	Mevr. Van Dam	Dhr. Pol
BAC GHOR	Vacant	Vacant

Kader

- Instellingsbesluit adviescommissies, d.d. 5 juli 2024
- Reglementen van orde AB-adviescommissies, d.d. 5 juli 2024

Kanttelingen en risico's

N.v.t.

Financiële consequenties

N.v.t.

Implementatie

N.v.t.

Bijlagen

1. Advies commissie Brandweezorg, d.d. 26 mei 2025
2. Advies commissie Crisisbeheersing, d.d. 23 mei 2025

Advies aan algemeen bestuur Veiligheidsregio Noord-Holland Noord

De bestuurlijke adviescommissie Brandweezorg,

bijeen op 26 mei 2025,

besluit om het voorstel '**Portefeuilleverdeling en vertegenwoordiging landelijke overleggen**' met positief advies en zonder verdere opmerkingen naar het algemeen bestuur (AB) van 11 juli 2025 door te geleiden.

De commissie heeft kennis genomen van het voorstel en adviseert het AB de voorgestelde besluiten te nemen:

- De portefeuille Evenementen van de commissie Crisisbeheersing over te hevelen naar de commissie Brandweezorg;
- De portefeuille Veilig Leven van de commissie Zorg in de Veiligheidsregio over te hevelen naar de commissie Brandweezorg en deze voortaan te noemen Brandveilig Leven;
- De portefeuilleverdeling en vertegenwoordiging in landelijk overleggen voor de commissie Brandweezorg als volgt vast te stellen:

Samenstelling commissie Brandweezorg (voorzitter, leden, portefeuilles)

Leden	Portefeuilles
Mevr. Van Dam (voorzitter)	Brandweer algemeen, Evenementen, Brandveilig Leven (onder voorbehoud)
Dhr. Pol (plv. voorz.)	Brandweerschool
Dhr. Tap	Natuurbrandbestrijding, Risicobeheersing (tijdelijk tot nieuw lid is toegetreden)

Vertegenwoordiging landelijke overleggen

Overleg	Vertegenwoordiger	Plaatsvervanger
BAC Brandweer	Mevr. Van Dam	Dhr. Pol

- Mevrouw Van Dam aan te wijzen als voorzitter van de commissie Brandweezorg.

Namens de commissie,



A. van Dam (Rian)
10-06-2025
A. van Dam
Voorzitter

K. Taneja
Secretaris

De heer Taneja is niet in staat om dit advies te ondertekenen



Advies aan algemeen bestuur Veiligheidsregio Noord-Holland Noord

De bestuurlijke adviescommissie Crisisbeheersing,

bijeen op 23 mei 2025,

besluit om het voorstel '**Portefeuilleverdeling en vertegenwoordiging landelijke overleggen**' met positief advies en zonder verdere opmerkingen naar het algemeen bestuur (AB) van 11 juli 2025 door te geleiden.

De commissie heeft kennis genomen van het voorstel en adviseert het AB de voorgestelde besluiten te nemen:

- De portefeuille Evenementen over te hevelen naar de commissie Brandweezorg.
- De portefeuille Informatieveiligheid te wijzigen in de portefeuille Informatievoorziening.
- De portefeuilleverdeling en vertegenwoordiging in landelijk overleggen voor de adviescommissie crisisbeheersing als volgt vast te stellen:

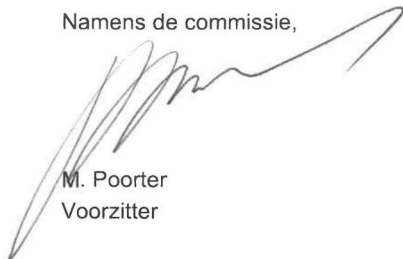
Samenstelling commissie Crisisbeheersing (voorzitter, leden, portefeuilles)

Leden	Portefeuilles
Dhr. Poorter (voorzitter)	Versterken weerbaarheid, veerkracht samenleving (waaronder geopolitieke dreiging)
Mevr. Van Kampen (plv. voorzitter)	Crisisbeheersing (inclusief bestuurlijke vakbekwaamheid), Asiel
Dhr. Wortelboer	Bevolkingszorg
Mevr. Hoekstra	Watergerelateerde crisis, Veiligheid op het water
Vacant	Informatievoorziening
Vacant	Meldkamer

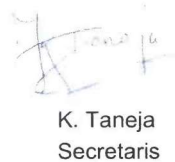
Vertegenwoordiging landelijke overleggen

Overleg	Vertegenwoordiger	Plaatsvervanger
BAC Crisisbeheersing	Dhr. Poorter	Mevr. Van Kampen
BAC Informatievoorziening	Vacant	Mevr. Van Kampen
BO Bevolkingszorg	Dhr. Wortelboer	Mevr. Hoekstra
BO Samenwerkingsregeling Incidentbestrijding IJsselmeergebied (SAMIJ)	Mevr. Hoekstra	Mevr. Van Kampen
BO Coördinatie Regeling Waddenzee (CRW)	Mevr. Hoekstra	Mevr. Van Kampen

Namens de commissie,



M. Poorter
Voorzitter



K. Taneja
Secretaris

Onderwerp	Voortgang opstellen dienstverlenings-overeenkomst Risicobeheersing
Gremium	Algemeen bestuur
Vergaderdatum	11 juli 2025
Agendapunt	13.2
Bijlagenummer	13.2.1 en 13.2.2

Gevraagd besluit algemeen bestuur

Het algemeen bestuur wordt gevraagd:

- Kennis te nemen van het memo Voortgang opstellen dienstverleningsovereenkomst Risicobeheersing.

Kern

Er wordt gewerkt aan een nieuw te sluiten Dienstverleningsovereenkomst (DVO) Risicobeheersing tussen VR NHN en de deelnemende gemeenten. Met bijgevoegd memo wordt het AB geïnformeerd over de stand van zaken en het vervolgproces.

Beoogd effect

Informeren van het AB

Motivering en achtergrond

Er wordt gewerkt aan een nieuw te sluiten Dienstverleningsovereenkomst (DVO) Risicobeheersing tussen VR NHN en de deelnemende gemeenten. Met bijgevoegd memo wordt het AB geïnformeerd over de stand van zaken en het vervolgproces.

Kader

In artikel 14 van de gemeenschappelijke regeling VR NHN is bepaald dat aan het AB alle benodigde inlichtingen worden verstrekt die het AB voor de uitoefening van zijn taak nodig heeft.

Kanttelingen en risico's

N.v.t.

Financiële consequenties

N.v.t.

Implementatie

N.v.t.

Bijlagen

1. Memo Voortgang opstellen dienstverleningsovereenkomst Risicobeheersing
2. Advies Commissie Brandweezorg d.d. 26 mei 2025

Aan	Algemeen Bestuur VRNHN
Onderwerp	Voortgang opstellen dienstverleningsovereenkomst Risicobeheersing
Datum	20 mei 2025

Geacht bestuur,

Met dit memo wordt u geïnformeerd over de actuele stand van zaken met betrekking tot de totstandkoming van een nieuwe dienstverleningsovereenkomst (DVO) Risicobeheersing tussen de Veiligheidsregio Noord-Holland Noord (VRNHN) en de deelnemende gemeenten.

Achtergrond

Op 9 januari 2025 heeft de adviescommissie Brandweezorg de evaluatie van de huidige DVO-risicobeheersing besproken. Deze rapportage is op 14 maart 2025 ter informatie aangeboden aan het Algemeen Bestuur.

Huidige stand van zaken

Sinds maart 2025 werkt een werkgroep, bestaande uit vertegenwoordigers van de gemeenten Alkmaar, Dijk & Waard, Hollands Kroon, Hoorn en Schagen, onder begeleiding van extern adviseur (Briks) aan een nieuw voorstel voor de DVO Risicobeheersing.

Op 26 maart vond een digitale bijeenkomst plaats met alle 16 gemeenten, waarbij versie 0.4 van de concept-DVO werd gedeeld. Gemeenten zijn gevraagd binnen de eigen organisatie feedback te verzamelen, met als uiterste reactiedatum 11 april. Op 14 en 16 april is deze feedback in drie werksessies besproken, waarna op 25 april conceptversie 0.5 is opgesteld.

Op 14 mei heeft de werkgroep versie 0.5 besproken met het doel deze door te ontwikkelen tot een definitief-concept (versie 1.0), deze is op 19 mei aan alle gemeenten toegezonden, inclusief een document met daarin alle ontvangen vragen en de antwoorden daarop.

Vervolgproces

- 30 mei: Uiterste datum voor gemeenten om te reageren op de definitieve-concept versie 1.0.
- AB 11 juli: Behandeling informatieve memo over de stand van zaken met betrekking tot de nieuwe DVO-risicobeheersing.
- Medio juli: Gemeenten ontvangen de definitieve versie DVO-risicobeheersing met het verzoek om de benodigde gemeentelijke besluitvorming op te starten.
- Uiterlijk 1 december 2025: Proces van ondertekening van de DVO-risicobeheersing afgerond door alle gemeenten.

De nieuwe DVO Risicobeheersing in het kort

- DVO beschrijft de wettelijke adviesfunctie en de niet-wettelijke adviesfunctie. De adviesfunctie heeft betrekking op het adviseren op de thema's:
 - Ruimtelijke ontwikkeling
 - Vergunningverlening, toezicht en handhaving op grond van de Omgevingswet
 - Vergunningverlening, toezicht en handhaving op grond van de APV
 - Projecten
- DVO beschrijft een basisvolume aan capaciteit, deze is gelijk aan het huidige DVO. Aanvullend hierop wordt er een essentiële capaciteit benoemd, wat de minimale ondergrens is voor Team Risicobeheersing van VRNHN voor borging van continuïteit van taken en het behouden van voldoende deskundigheid.
- DVO beschrijft een gefaseerde overgang naar een kostendekkend uurtarief binnen vier jaar, inclusief indexatie op basis van financiële uitgangspunten gemeenschappelijke regelingen (FUGR).
- DVO beschrijft een ingangsdatum van 1 januari 2026.
- DVO beschrijft de clause voor opzegging of aanpassing volume. Dit kan uitsluitend geschieden per het einde van een kalenderjaar. De opzegging dient daarom uiterlijk op 31 december van het lopende kalenderjaar door de andere partij te zijn ontvangen.
- DVO beschrijft dat gemeente en VRNHN gezamenlijk vóór 1 december van elk kalenderjaar, een uitvoeringsplan (UVP) opstellen, waarin de taken per thema en de capaciteit per gemeente voor het volgende jaar worden vastgelegd.
- DVO beschrijft dat de VRNHN minimaal elk kwartaal rapporteert aan de gemeente over de voortgang van de gemaakte afspraken in UVP.
- DVO beschrijft een evaluatiecyclus van 4 jaar.

Ondertekening DVO-risicobeheersing

De DVO is een overeenkomst tussen de VR NHN en de deelnemende gemeenten. Alle gemeenten moeten daarom besluiten over het aangaan van de DVO. Op basis van deze besluiten kan tot ondertekening worden overgegaan. De VRNHN ondersteunt dit proces met een begeleidende brief en voorsteltekst.

Advies aan algemeen bestuur Veiligheidsregio Noord-Holland Noord

De bestuurlijke adviescommissie Brandweertzorg,

bijeen op 26 mei 2025,

besluit om het voorstel '**Memo Voortgang opstellen dienstverlenings-overeenkomst Risicobeheersing**' met positief advies en zonder verdere opmerkingen naar het algemeen bestuur (AB) van 11 juli 2025 door te geleiden.

De commissie wordt gevraagd kennis te nemen van de memo en adviseert het AB kennis te nemen van:

- memo Voortgang opstellen dienstverleningsovereenkomst Risicobeheersing.

Namens de commissie,



A. van Dam (Rian)
A. van Dam
10-06-2025
Voorzitter

K. Taneja
Secretaris

De heer Taneja is niet in staat om dit advies te ondertekenen

Onderwerp	Rode draden analyse 2024 VRNHN
Gremium	Algemeen bestuur
Vergaderdatum	11 juli 2025
Agendapunt	14.2
Bijlagenummer	14.2.1 t/m 14.2.3

Gevraagd besluit algemeen bestuur

Het algemeen bestuur wordt gevraagd om:

- kennis te nemen van de rode draden analyse 2024.

Kern

De afdeling crisisbeheersing wordt jaarlijks gevraagd rode draden te rapporteren aan de Inspectie Justitie en Veiligheid (hierna: de Inspectie). De rode draden analyse is opgesteld op basis van het toetsingskader Multidisciplinaire Taakuitvoering Veiligheidsregio's 4.0. De Veiligheidsregio Noord-Holland Noord (VRNHN) informeert de Inspectie met de rode draden analyse over de staat van de crisisorganisatie door inzicht te geven in het gezamenlijk optreden van de veiligheidsregio en haar partners tijdens inzet van de crisisorganisatie. De Inspectie gebruikt de rode draden analyses van alle veiligheidsregio's als input voor haar jaarlijkse risicoanalyse.

Beoogd effect

In de rode draden analyse kijken we naar alle GRIP evaluaties, de evaluaties van bijzondere inzetten, evenementen en van de vakbekwaamheidsactiviteiten van het afgelopen jaar. Het evalueren van individuele incidenten en vakbekwaamheidsactiviteiten en het vervolgens samenvatten in de rode draden analyse heeft tot doel om leerpunten te verwerken in planvorming en mee te nemen in vakbekwaamheidsactiviteiten. Op die manier kunnen crisisfunctionarissen, en daarmee de crisisorganisatie, zich continu verbeteren. Hierbij wordt er uiteraard voor gezorgd dat de actiepunten die direct aandacht vragen ook meteen opgepakt worden.

Motivering en achtergrond

Wij signaleren een zestal rode draden uit 2024. De eerste is een positieve rode draad op het proces melding, alarmering, op- en afschaling. Aan de andere vijf rode draden willen we in 2025 extra aandacht besteden:

1. In 2024 is adequaat opgeschaald naar de GRIP-structuur bij behoefte aan multidisciplinaire afstemming. Bij incidenten waar de effecten nog onduidelijk waren had opschaling meerwaarde waardoor adequate afstemming plaatsvond met alle betrokken functionarissen en crisispartners.
2. In 2024 zijn onduidelijkheden geweest rondom ontruimen. Naar aanleiding hiervan is een aanbeveling gedaan om met de brandweer en politie het proces ontruimen te verbeteren. Zorg voor een borging van dit proces in de te gebruiken procedures.
3. Evalueer na 2025 de gemaakte afspraken over het samenwerken in het plot tijdens een GRIP 2 situatie. Onderzoek of het beoogde effect bereikt is.
4. In 2024 worden verschillende problemen ervaren met het versturen van een NL-Alert. Onderzoek verder in 2025 of en hoe het proces rondom het versturen van een NL-Alert aangepast moet worden.
5. In 2024 worden problemen ervaren met het delen van berichten van partners die via X communiceren. Hier is een nieuwe werkwijze voor opgesteld. Evalueer na 2025 of deze werkwijze het beoogde effect heeft bereikt.
6. In 2024 waren er drie incidenten waar het invullen van de GRIP-tool niet soepel verliep. Zorg voor een gebruiksvriendelijke versie wanneer de GRIP-tool wordt doorontwikkeld.

Kader

Op basis van het toetsingskader Multidisciplinaire Taakuitvoering Veiligheidsregio's 4.0 is deze rode draden analyse opgesteld. De rode draden analyse 2024 geeft inzicht in de aandachtspunten uit de evaluaties van de GRIP incidenten, andere bijzondere inzetten en de oefeningen binnen het vakbekwaamheidsprogramma die hebben plaatsgevonden in 2024. Naast inzicht bieden in de staat van onze crisisorganisatie aan de Inspectie zijn de genoemde rode draden primair bedoeld voor de eigen organisatie.

Kantekeningen en risico's

Niet van toepassing.

Financiële consequenties

Niet van toepassing.

Implementatie

De rode draden waar we extra aandacht aan willen besteden zijn verwerkt in de verbeterregistratie van afdeling Crisisbeheersing van VRNHN, zodat de voortgang gemonitord kan worden. In mei 2025 is de analyse aangeleverd aan de Inspectie. Zij nemen deze analyse mee in hun meta-analyse (analyse van de rode draden van alle veiligheidsregio's).

Bijlagen

1. Rode draden analyse 2024.
2. Samenvatting rode draden analyse 2024.
3. Advies commissie Crisisbeheersing d.d. 23 mei 2025



Rode draden analyse 2024

Veiligheidsregio

Noord-Holland Noord



Inhoudsopgave

1.	Inleiding	3
	De thematische cyclus	4
	GRIP incidenten	5
	Vakbekwaamheidsactiviteiten	5
	Langdurige crises	6
	De rode draden analyse	7
2.	Terugblik rode draden analyse 2023	8
3.	Inzet crisisorganisatie	9
	Bijzondere inzetten	10
4.	Systeemtest	11
5.	Basisvereisten crisisbeheersing	13
	Melding, alarmering, op- en afschaling	13
	Leiding en coördinatie	13
	Informatiemanagement	14
	Crisiscommunicatie	14
	Preparatie nafase	15
6.	Rode draden 2024	17
	Bijlage 1. Tijdlijn incidenten 2024	18

1. Inleiding

Voor u ligt de rode draden analyse van de multidisciplinaire rampenbestrijding en crisisbeheersing over 2024 van Veiligheidsregio Noord-Holland Noord (VRNHN). Dit rapport geeft invulling aan het 'toezicht houden vanuit verbinding' zoals gesteld in het toetsingskader 4.0 waarin de Inspectie (JenV) de koers bepaalt voor de komende jaren.

Daarnaast is dit rapport een samenvatting van leerpunten voor de eigen organisatie. Als lerende organisatie streeft VRNHN naar continue verbetering op de diverse essentiële onderdelen van de crisisbeheersing: paraatheid, slagvaardigheid, planvorming en vakbekwaamheid van de crisisteams en onze partners. Het evalueren van incidenten en oefeningen is hiervan een wezenlijk onderdeel. Net als in 2023 is dit jaar de evaluatie van vakbekwaamheidsactiviteiten onderdeel van de rode draden analyse. Dit jaar heeft VRNHN een systeemtest gehouden, de uitkomsten zijn in deze analyse meegenomen. Naast inzicht bieden aan de Inspectie zijn de adviezen en opmerkingen bedoeld voor de eigen organisatie om de crisisinzet te verbeteren.

In dit rapport zal eerst het proces van evalueren worden toegelicht. Hier wordt ook de methode van deze rode draden analyse beschreven. Dit wordt gevolgd door een korte terugblik op de rode draden analyse van 2023. Daarna volgt een toelichting op de inzet van onze crisisorganisatie en de rode draden die benoemd worden onder het kopje basisvereisten crisisbeheersing. Het laatste hoofdstuk gaat in op wat wij met de rode draden gaan doen in 2025.



Mobiele commando unit

Proces

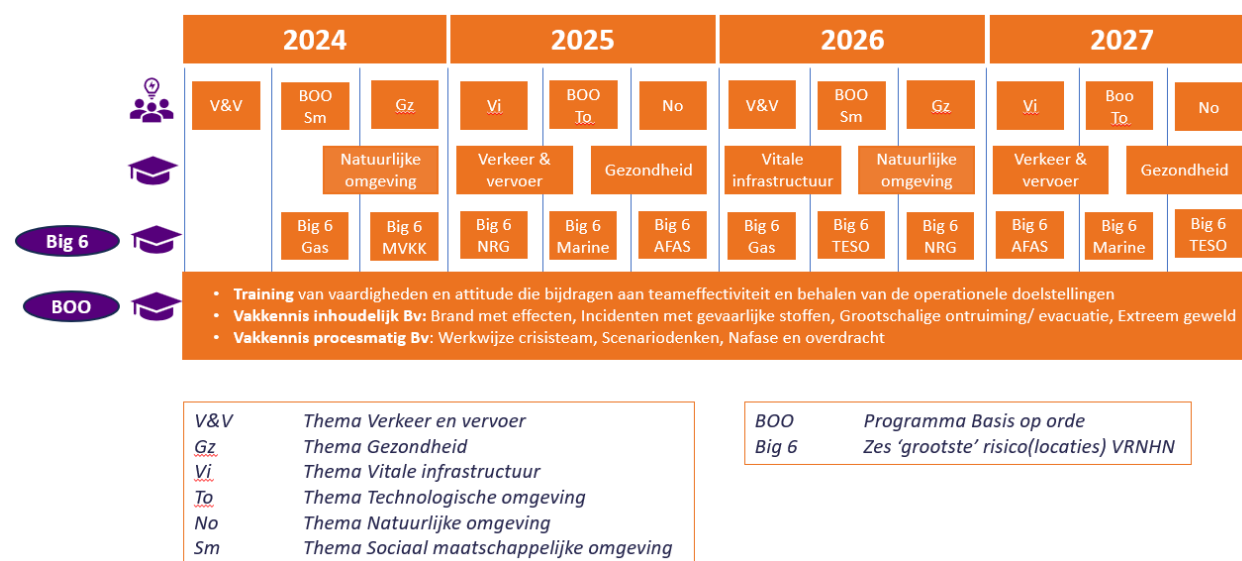
Alle GRIP incidenten die plaatsvinden in het verzorgingsgebied van VRNHN worden geëvalueerd. Daarnaast evalueren wij de oefeningen die uitgevoerd worden en bijzondere inzetten, zoals langdurige crises. Deze evaluaties zijn input voor de rode draden analyse van de crisisorganisatie van VRNHN in 2024. De inzetten zijn op inhoud geëvalueerd aan de hand van de basisvereisten crisisbeheersing op de volgende processen: melding, alarmering, op- en afschaling, leiding en coördinatie, informatiemanagement, crisiscommunicatie en preparatie nafase.

“Het verkrijgen van inzicht in de crisisorganisatie, is een cyclisch proces”

Hieronder volgt eerst een uitleg over de thematische cyclus. Vervolgens wordt kort het proces van evalueren beschreven voor incidenten, vakbekwaamheidsactiviteiten en langdurige crises. Het hoofdstuk eindigt met een beschrijving van de methode van de rode draden analyse zelf.

De thematische cyclus

Om de crisisorganisatie paraat te krijgen en te houden zijn een aantal processen in een thematische cyclus ingericht (Figuur 1). De thema's zijn gekozen op basis van de in het regionaal risicoprofiel beschreven crisistypen/risico's. Elk half jaar staan de activiteiten in het teken van één van de thema's.



Figuur 1. Schema themapanning

Een cyclus begint altijd met het onderzoeken van inzetten van de eigen crisisorganisatie en die van andere regio's op het betreffende thema. Dit doet de leercentrale¹. De leercentrale levert leerpunten op. Vervolgens brengen wij het netwerk met betrekking tot het thema in kaart en gaat afdeling crisisbeheersing (CB) met de desbetreffende crisispartners in gesprek over hun rol, de rol van de VRNHN en de wederzijdse verwachtingen. Ondertussen kijken we welke planvorming over het thema nodig is en of een actualisatie van de bestaande plannen noodzakelijk is. De leerpunten, afspraken met de netwerkpartners en plannen zijn input voor de vakbekwaamheidsactiviteiten. De vakbekwaamheidsactiviteiten vormen de basis voor het reageren van onze crisisfunctionarissen tijdens nieuwe inzetten die plaatsvinden op dit thema. Naast de thematische vakbekwaamheidsactiviteiten, oefenen wij aan de hand van een 'basis op orde' (BOO) leerlijn

¹In de leercentrale zijn alle kolommen vertegenwoordigd. De leercentrale richt zich op leerpunten uit GRIP incidenten en crises regionaal en landelijk en het delen van de trends/thema's en ontwikkelingen in de organisatie.

en de leerlijn 'BIG6'. Deze gaat over de zes grootste risico-objecten/-locaties en de daarbij behorende incidenttypen binnen de VRNHN.

GRIP incidenten

Zoals eerder aangegeven worden alle GRIP incidenten die plaatsvinden in het verzorgingsgebied van de VRNHN geëvalueerd. Daarnaast evalueren wij incidenten die wij niet in de GRIP-structuur hebben aangepakt die veel aandacht hebben gekregen in de media, eigenlijk opgeschaald hadden moeten worden of die een grote (bestuurlijke) impact hebben.

De evaluatie van een GRIP incident start bij de afronding van het incident in het laatste CoPI, ROT of BT overleg, wanneer de ervaringen nog vers zijn. De directe evaluatie bestaat uit twee onderdelen. Ten eerste wordt een zelfevaluatie met het eigen team gedaan (dit wordt niet vastgelegd) in de vorm van een After Action Review (AAR). Ten tweede vullen elk betrokken team (CoPI, ROT, BT) en de CaCo aan het einde van een inzet gezamenlijk een digitale vragenlijst (GRIP-tool) in. Eventuele teampunten uit de AAR kunnen in de GRIP-tool worden genoteerd. De vragenlijst is gebaseerd op de basisvereisten uit het Besluit veiligheidsregio's en het toetsingskader van de Inspectie JenV. Daarnaast is het inzetverslag van de functionaris onderdeel van de evaluatieroutine. Hierin staan bijvoorbeeld persoonlijke of functiegebonden overwegingen voor genomen besluiten.

Als evaluatierapportage wordt een quickscan opgeleverd met een feitenrelaas en een tabel met sterke, leer- en actiepunten. De aanbevelingen en leerpunten worden in de verbeterregistratie gezet, waarmee gemonitord wordt of de punten zijn opgepakt. In de rode draden analyse zijn alle quickscans van 2024 meegenomen.

Vakbekwaamheidsactiviteiten

De vakbekwaamheidsactiviteiten richtten zich in 2024 naast het BOO programma, het BIG6 programma op de thema's verkeer en vervoer en gezondheid. Wij evalueren onze vakbekwaamheidsactiviteiten zodat een gesloten cyclus ontstaat van leren en evalueren voor onze crisisfunctionarissen. Het evalueren van de functionarissen gebeurt op de onderdelen: kennis, gedrag en (samenwerkings)vaardigheden. Naast de voorbereidende kennisoverdracht vinden er intake-bijeenkomsten en nabesprekingen plaats waarbij er naast feedback en coaching wordt ingezet op zelfreflectie. Daar krijgen de functionarissen handvatten voor aangereikt. De zeven 'skills' van Team Resource Management (TRM) die wij binnen VRNHN kennen, zijn en blijven hierin een belangrijk uitgangspunt in met name het BOO programma. Aan de hand hiervan kan de functionaris reflecteren op het eigen en andermans functioneren. Het vormt ook 'de bril' voor in- en externe waarnemers om te kijken naar het functioneren en de effectiviteit van onze crisisfunctionarissen in crisisteams. De themagebonden oefenreeks biedt deelnemers van zowel VRNHN als crisisfunctionarissen van partners inzicht in themaspecifieke kennis en de onderlinge samenwerking en afhankelijkheid binnen dit thema.

"In totaal hebben 16 CoPI BOO-oefeningen plaatsgevonden, 19 ROT-oefeningen, acht BIG6-trainingen, vier GBT-oefeningen, één GBT systeemtest en één RBT sessie."

Er is een visie ontwikkeld over hoe de evaluaties van de vakbekwaamheidsactiviteiten aan kunnen sluiten bij het toetsingskader van de Inspectie JenV. Deze visie is geborgd in het document 'Leren en verbeteren op basis van programma vakbekwaamheid'. Op basis van deze methode levert cluster vakbekwaamheid een eigen rapportage op waarin de vakbekwaamheidsactiviteiten geanalyseerd zijn op de hoofdprocessen van de basisvereisten crisisbeheersing. Deze resultaten zijn verwerkt in hoofdstuk 5.

Langdurige crises

Onze crisisorganisatie moet ook voorbereid zijn op langdurige crises. Langdurige crises vragen van onze crisisorganisatie een andere inzet dan bij de klassieke flitsrampen. Door het langdurige karakter is er langdurige capaciteit nodig en daar is de reguliere crisisorganisatie onvoldoende op ingericht. Binnen VRNHN hebben we daarom een opschalingsproces ontwikkeld om vroegtijdig te kunnen afwegen welke capaciteit vrijgemaakt moet worden om een crisisorganisatie in te richten voor de langdurige crisis.

De inzet bij een langdurige crisis wordt apart geëvalueerd. Dit wordt gedaan door de ingezette functionarissen te bevragen via vragenlijsten, een leertafel en/of interviews. De uitkomsten worden meegenomen in de volgende inzet. Zo zijn een aantal leerpunten uit de evaluatie van de inzet voor COVID-19, meegenomen in de start van de Oekraïne crisis. Leerpunten uit de Oekraïne crisis zijn weer meegenomen in de asielcrisis en ook tijdens de asielcrisis zijn leerpunten van eerdere crisisnoodopvang locaties meegenomen bij het opzetten van, en verhuizen naar een nieuwe locatie van de crisisnoodopvang. Begin 2024 is de inzet van VRNHN gestopt voor de asielcrisis en Oekraïne crisis. De taken rondom Oekraïne zijn overgedragen aan gemeente Alkmaar. De crisisnoodopvanglocaties zijn overgedragen aan het COA en de gemeenten. De afrondende evaluatie voor de asielcrisis en Oekraïne crisis heeft in 2024 plaatsgevonden. Deze resultaten zijn meegenomen in deze rapportage.



De rode draden analyse

Jaarlijks wordt de rode draden analyse opgesteld. Om een goede analyse op te stellen wordt input verzameld. Hiervoor worden verschillende bronnen gebruikt, zodat meer aspecten van de operationele prestaties van de crisisorganisatie aan bod komen. De input voor de rode draden analyse bestaat uit:

- alle quickscans,
- de rode draden rapportage van de vakbekwaamheidsactiviteiten,
- de evaluatie van de systeemtest,
- de input vanuit alle kolommen besproken in de leercentrale.

Het proces start bij de leercentrale waar vertegenwoordigers van de kolommen de inzetten van VRNHN analyseren en rode draden herkennen. Analyse van de data wordt door meerdere individuen gedaan waarmee bias van de individuele onderzoeker wordt ingeperkt. De kwaliteit van de rode draden analyse wordt gewaarborgd door de uitvoering van een systematische analyse. Een rode draad is een opvallend en terugkerend patroon, thema of tendens. Om de volledigheid van de rode draden analyse te borgen worden de vijf processen uit de basisvereisten crisisbeheersing gedekt (melding, alarmering, op- en afschaling, leiding en coördinatie, informatiemanagement, crisiscommunicatie en de preparatie nafase). De rode draden analyse wordt opgesteld om als organisatie te leren en verbeteren. Als het nodig is, worden daarom ook leerpunten meegenomen die buiten deze basisvereisten vallen. Dit zijn leerpunten die wij ook belangrijk vinden voor de ontwikkeling van de crisisorganisatie.

2. Terugblik rode draden analyse 2023

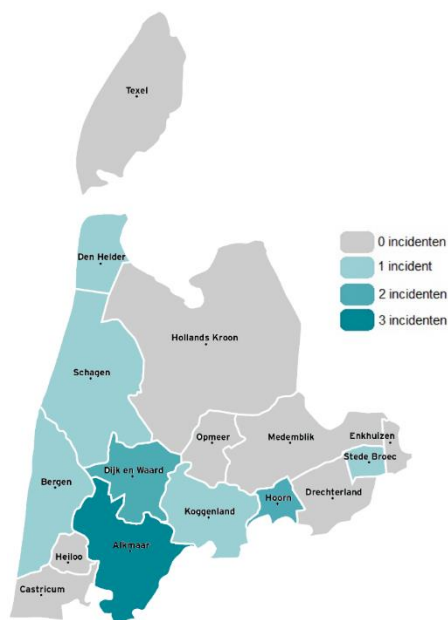
In dit hoofdstuk blikken we terug op de rode draden analyse 2023 om de volledige cyclus van leren en verbeteren te doorlopen. Zo krijgen wij inzicht of de beoogde verbeteringen uit 2023 daadwerkelijk gerealiseerd zijn. Als het nodig is kan extra actie worden ondernomen om een aandachtspunten komend jaar beter te borgen. Vorig jaar zijn zeven aandachtspunten benoemd voor 2024. Per punt wordt kort nagegaan of het resultaat in het afgelopen jaar is behaald.

Rode draad	Status	Opmerkingen
Besteed in de piketoverleggen aandacht aan de opschaling rondom niet-brandweer gerelateerde incidenten en ga met elkaar het gesprek aan hoe de andere kolommen ondersteund kunnen worden.	Op orde.	Het onderwerp is besproken in het HOvD-overleg en teruggekomen in de trainingen voor LCoPI en IM.
Bekijk welke acties kunnen worden ondernomen binnen het vakbekwaamheids-programma 2024 om de samenwerking met externe partners/het aansluiten van liaisons in crisisteams verder te verbeteren. Niet alleen vanuit het crisisteam maar ook vanuit voorbereidende partijen.	Op orde.	Zowel bij de ontwikkeling van het vakbekwaamheids-programma als de uitvoering zijn de partners nauw betrokken. Liaisons wordt een e-learning over crisisbeheersing aangeboden en bij de intake van de CoPI-oefeningen worden zij ook uitgenodigd. Voor liaisons van de Omgevingsdienst en Hoogheemraadschap is ter voorbereiding op de oefeningen CoPI-BOO-Q2 een middagdeel georganiseerd om nader kennis te maken met het CoPI-proces. Daarnaast is de afspraak gemaakt om roadshows ² voor partners zo te plannen dat deze aansluiten op het thematische traject.
Evalueer de maatregel op het borgen van de afronding van acties en besluiten in LCMS. Kijk welke actie nodig is om dit in 2024 wel te borgen.	Op orde.	Dit is besproken in het overleg met IM'ers en er is gewezen op het belang van de juiste afhandeling.
Monitor/toets de effecten van het (lopende) verbetertraject om de planvorming, inclusief de totstandkoming en implementatie te verbeteren. Kijk daarnaast of het gebruik van planvorming beter ingebed kan worden in het werkproces.	Loopt.	In 2024 loopt het verbetertraject nog. In 2025 is de verwachting dat het project rondom het ontsluiten van planvorming wordt afgerond. Planvorming wordt toegankelijker gemaakt door middel van LiveOp (Mobiele Data Terminals).
Besteed aandacht aan het opstellen van, het komen tot en het geven van een handelingsperspectief.	Voor verbetering vatbaar.	Bij oefeningen is continu aandacht voor het opstellen van handelingsperspectieven. In 2024 is een sessie georganiseerd voor sectieleden van alle kolommen. Toch komt dit punt in 2024 nog terug. Het is daarna verwerkt in roltrainingen en er is planvorming ontwikkeld. Er wordt gewerkt aan aanvullende plannen met specifieke handelingsperspectieven.
Onderzoek of/welke opschalingscriteria ontwikkeld kunnen worden op basis van de weeralarmen van het KNMI.	Op orde.	Op NW3 niveau is samen met de meldkamer een proces ingericht voor de CaCo voor het informeren van OL/IM bij het uitgeven van weeralarmen door het KNMI. Daarnaast is afgesproken dat vanaf code oranje tenminste een online ROT overleg gehouden wordt.
Onderzoek in 2024 hoe de GRIP-tool verbeterd kan worden waardoor het gebruiksgemak toeneemt.	Voor verbetering vatbaar.	Dit punt is in afwachting van de afronding van het project Netbasics. Dit is het programma waarin de GRIP-tool zal worden doorontwikkeld. Het project Netbasics zal in 2025 worden afgerond. Hiermee zal de GRIP-tool ook in 2025 worden doorontwikkeld.

² Roadshows worden georganiseerd om crisisfunctionarissen van onze partners meer bekend te maken met de crisistructuur en processen door middel van een interactieve bijeenkomst.
Rode draden analyse 2024

3. Inzet crisisorganisatie

In 2024 hebben twaalf GRIP incidenten plaatsgevonden in het verzorgingsgebied van VRNHN, waarvan elf GRIP 1 incidenten en één GRIP 2 incident. In bijlage 1 zijn de data van de verschillende incidenten uitgewerkt in een tijdlijn. Hieronder in figuur 2 is te zien in welke gemeenten de GRIP incidenten hebben plaatsgevonden.



GRIP	Gemeente	Incident type	Datum
1	Stede Broec	Gaslek	01-01-2024
1	Den Helder	Assistentie politie drugslab	30-01-2024
1	Dijk en Waard	Persoon onbegrepen gedrag	01-02-2024
1	Koggenland	Zeer grote brand industrie	04-02-2024
2	Hoorn	Grote brand industrie	09-07-2024
1	Alkmaar	Brand binnenstad	02-08-2024
1	Dijk en Waard	Instabiliteit parkeergarage	07-08-2024
1	Alkmaar	Zeer grote brand winkel	16-08-2024
1	Alkmaar	Aantreffen explosief woning	06-09-2024
1	Schagen	Zeer grote brand winkel	09-09-2024
1	Bergen	Gladheid N9	21-11-2024
1	Hoorn	Gaslek	25-11-2024

Figuur 2 verdeling van GRIP incidenten in onze regio

Tabel 1 geeft een overzicht van het aantal GRIP incidenten in de afgelopen jaren. Op basis van deze cijfers kan worden gezegd dat het aantal GRIP incidenten de afgelopen vier jaar is gestabiliseerd.

Tabel 1: overzicht aantal GRIP incidenten 2018 tot 2023

Jaar	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Aantal GRIP incidenten	18	12	20	12	10	11	12

De GRIP incidenten hebben vaak grote impact. Daarom kijken we naast het aantal GRIP incidenten ook naar de inhoud van deze incidenten. Hiervoor maken wij gebruik van incident-karakteristieken, die terug te vinden zijn in het gemeenschappelijk meldkamer systeem (GMS). Tabel 2 laat dit overzicht zien.

Thema	Crisistype
Natuurlijke omgeving	1 x extreem weer
Gebouwde omgeving	1 x brand industrie 2 x brand winkel 1 x brand binnenstad 1 x instabiliteit parkeergarage
Technologische omgeving	2 x gaslek 1 x drugslab 1 x aantreffen explosief woning
Vitale infrastructuur	1 x stroomuitval
Verkeer en vervoer	0
Gezondheid	1 x persoon onbegrepen gedrag
Sociaal maatschappelijke omgeving	0

Tabel 2: Overzicht GRIP incidenten 2023 per thema en crisistype

Bijzondere inzetten

In 2024 zijn naast de GRIP incidenten, twee bijzondere inzetten geëvalueerd. Beide gaan om inzet rondom langdurige crises. Hier volgen de belangrijkste bevindingen.

Opvang vluchtelingenstroom Oekraïne

In februari 2022 viel Rusland Oekraïne binnen en kwam een grote vluchtelingenstroom vanuit Oekraïne op gang. De veiligheidsregio's werden gevraagd de coördinatie op zich te nemen van de opvang van vluchtelingen. Ruim twee jaar zijn wij als VRNHN aan de slag geweest met deze taak. Per 1 april 2024 is dit overgedragen aan de gemeente Alkmaar. In 2024 is onze inzet geëvalueerd aan de hand van een groepsinterview. Dit zijn de belangrijkste bevindingen:

- Aan de basis van het succes ligt de mentaliteit van onze medewerkers. Dit gaat over: een collectief verantwoordelijkheidsgevoel, crisismentaliteit, hulpverlenersmentaliteit, aanpassingsvermogen en oplossingsgerichtheid.
- In een langdurige crisis is het belangrijk oog te hebben voor jezelf en voor elkaar. Er wordt voor lange periode veel van de medewerkers gevraagd. Door oog te hebben voor elkaar blijven wij veerkrachtig.
- Door op voorhand en tijdens het traject na te denken over de nafase, kunnen wij eerder toewerken naar de afronding en overdracht van taken.

Crisisnoodopvang

Het Rijk heeft in het najaar van 2022 alle veiligheidsregio's gevraagd ondersteuning te bieden bij de opvang van asielzoekers. De aanleiding hiervoor was de druk op het Centraal Orgaan opvang Asielzoekers (COA) en overvolle opvanglocaties. De hub voor de Oekraïne-crisis in het sportpaleis in Alkmaar is begin augustus 2022 ingezet als eerste crisisnoodopvang voor asielzoekers. Daarna zijn er verschillende crisisnoodopvanglocaties gerealiseerd. Sinds 1 mei 2024 zijn de crisisnoodopvanglocaties in onze regio overgedragen aan het COA en de gemeenten. In 2024 hebben wij onze inzet geëvalueerd aan de hand van enquêtes, een leertafel en interview met de directeur VRNHN. De belangrijkste bevindingen zijn:

- Reflectie op de opvanglocaties heeft bijgedragen aan innovatie en doorontwikkeling van volgende locaties.
- Het is belangrijk dat aan het begin van de crisis aandacht wordt besteed aan het stellen van randvoorwaarden. Bijvoorbeeld over capaciteit, financiën en benodigde aandacht binnen de reguliere organisatie voor de acute vraagstukken van de crisisorganisatie.

4. Systeemtest

Op 16 oktober 2024 organiseerde VRNHN een systeemtest. In het scenario is er sprake van een aangestoken brand en twee natuurbranden. De eerste natuurbrand verspreidt zich richting camping Bakkum, waarop de camping ontruimd wordt. Op de camping vindt daarnaast een gewapende gijzeling plaats. Een derde brand ontwikkelt zich snel en als de brand niet gestopt kan worden, zal deze na ongeveer drie uur Castricum bereiken.

Dit zijn de belangrijkste successen:

Vroegtijdig informeren en weloverwogen opschalen

De voorzitters van de verschillende crisisteams hadden al in een vroeg stadium contact met elkaar. Zo werd de OL mee gealarmeerd bij de opschaling naar GRIP 1 en werd door de OL al snel telefonisch contact gelegd met de burgemeester. Op de momenten dat werd opgeschaald (van GRIP 1 naar 2, en van 2 naar 3) gebeurde dit weloverwogen. Ook werd goed nagedacht over welke partners betrokken moesten worden bij het incident.

Aandacht voor continuïteit en de nafase

Er wordt al vroeg in de oefening gesproken over extra ondersteuning en aflossing. De ervaring leert namelijk dat dit type incident om een lange inzet kan vragen en het enige tijd kan duren om aflossing/ extra ondersteuning te organiseren.

Daarnaast is in alle crisisteams afschalen en nafase aan bod gekomen. Gezien de beschikbare oefentijd kon dit niet in alle crisisteams evenveel uitgewerkt worden, maar alle teams hadden dit scherp. Hiermee gaven alle crisisteams aan in staat te zijn, naast de crisis op dat moment, ook vooruit te kunnen kijken.

Proactief nadenken over communiceren naar bevolking

In het GBT wordt door middel van omgevingsanalyses de buitenwereld naar binnen gehaald, het sentiment en de beleving in de maatschappij worden duidelijk in het crisisteam. Er wordt actief nagedacht over een handelingsperspectief en verschillende communicatie-uitingen naar de bevolking.



Dit zijn de belangrijkste leerpunten:

Knelpunten in onderlinge afstemming

Binnen het CoPI hadden de Ovd'en veel te doen en kwamen multi samenwerking, doelstellingen en prioritering langzamer/beperkt op gang. De werkelijke urgentie van de impact en effecten van de natuurbrand bereikte het CoPI niet.

Op ROT- en BT-niveau werden wel actiepunten en besluiten geformuleerd en in LCMS gezet. Maar omdat verdere duiding/overwegingen ontbraken, was dit voor andere crisisfunctionarissen die aan de slag

moesten met de actiepunten lastiger te duiden. Wij kunnen hiervan leren dat het goed is om niet alleen uitkomsten te delen maar ook overwegingen mee te geven in de onderlinge communicatie.

Tot slot werd tijdens de systeemtest proactief opgeschaald naar GRIP 3. Dit zorgde voor snelle afstemming, maar in dit geval (er was nog geen ROT-overleg afgerond voor het eerste BT-overleg) ontbrak extra duiding richting de burgemeester. Hierdoor was de opdracht van het GBT minder duidelijk. Door langere vergaderingen en verschillende vergaderklokken, en in dit geval ook nog een driehoeks-overleg, werd het in het verloop van het incident lastiger voor het ROT en GBT om met elkaar af te stemmen. In deze gevallen was meer duiding wenselijk geweest.

Onduidelijkheden NL-Alert

Door onduidelijkheid over het juiste bericht en mandatering rondom NL-Alert heeft het lang geduurd voordat een NL-Alert werd verstuurd. Daadkracht is nodig om een besluit te nemen over de inhoud van het NL-Alert zodat berichtgeving richting de bevolking minder lang op zich laat wachten. Het versterken van de adviesfunctie vanuit de CaCo richting de LCoPI kan meer duidelijkheid scheppen over de voordelen en effecten van een NL-Alert. Ook de VvD kan (aanrijdend) adviseren over het NL-alert en de boodschap.

De verschillende leerpunten worden opgenomen in het vakbekwaamheidsprogramma, meegegeven aan de piketgroepen, betreffende clusters en/of bestuurlijke crisisbeheersing. De voortgang wordt gemonitord middels de verbeterregistratie.

5. Basisvereisten crisisbeheersing

De crisisorganisatie heeft in 2024 inzet en flexibiliteit getoond. Daarnaast is er goed samengewerkt binnen de crisisorganisatie en met externe partners. Op basis van de evaluaties van incidenten en de vakbekwaamheidsactiviteiten kunnen wij aan de hand van de basisvereisten crisisbeheersing zes rode draden opmerken. Deze rode draden zijn hieronder uitgewerkt waarbij de vijf processen, genoemd in de handreiking rode draden analyse JenV zijn getoetst.

Het valt op dat de rode draden die zijn genoemd in de loop van 2024 al opgemerkt en opgepakt zijn. Dit laat het lerend en ontwikkelend vermogen van de organisatie zien. De rode draden zijn daarom gericht op het doorzetten of evalueren van de lopende processen en getroffen maatregelen, zodat begin 2026 gekeken kan worden of de maatregelen die zijn genomen afdoende zijn geweest.

Melding, alarmering, op- en afschaling

De meldkamer zorgt bij aanvang en tijdens een incident of crisis voor tijdige alarmering en informatie-uitwisseling door eenduidige aansturing. De rol van de CaCo is 24/7 belegd en deze verzorgt alarmering en een meldkamerbeeld.	Op orde.
--	----------

Het proces melding, alarmering, op- en afschaling is in 2024 op orde. Alle GRIP opschalingen in 2024 zijn passend bij de situatie, doordat er behoefte was aan multidisciplinaire afstemming. Liaisons worden gealarmeerd wanneer zij kunnen bijdragen aan de bestrijding van het incident. Bij twee GRIP incidenten ging de afstemming over alarmering en opschaling met de liaisons moeizamer, dit is naar aanleiding van die incidenten met de desbetreffende partner besproken om het een volgende keer te voorkomen. Omdat het om twee verschillende partners ging en twee verschillende situaties volgt hieruit niet dat het proces niet op orde zou zijn. Wij herkennen één positieve rode draad voor het proces alarmering, op- en afschaling, die hieronder wordt toegelicht.

Opschalen GRIP

In 2024 wordt door de OvD'en en CaCo adequaat opgeschaald naar de multidisciplinaire GRIP-structuur. Alle opschalingen zijn passend geweest bij de situatie van de incidenten. Er is bij acht incidenten behoefte geweest aan multidisciplinaire afstemming omdat een mogelijke escalatie aanzienlijke effecten tot gevolg zou hebben. Hierbij heeft het samenkomen van het CoPI (en in GRIP 2 het ROT) bijgedragen aan de aanpak van het incident.

- Bovenstaande wordt samengevat in de volgende rode draad: In 2024 wordt adequaat opgeschaald naar de GRIP-structuur bij behoefte aan multidisciplinaire afstemming. Bij incidenten waar de effecten nog onduidelijk waren had opschaling meerwaarde waardoor adequate afstemming plaatsvond met alle betrokken functionarissen en crisispartners.

Leiding en coördinatie

Binnen en tussen teams en functionarissen van de crisisorganisatie vindt regelmatige afstemming plaats over de aanpak van het incident. Binnen de gehele crisisorganisatie is duidelijk wie wat doet in de operatie en de bestuurlijke aanpak van het incident.	Op orde.
---	----------

Het proces leiding en coördinatie is op orde. Uit de evaluaties komt dat de ingezette teams een heldere aanpak hebben die aansluit op de doelstellingen van het team, het beeld en de effecten van het incident. Dit zien wij bij alle GRIP incidenten in 2024. De crisisfunctionarissen weten goed bij te sturen op veranderingen in de loop van een incident. Er is één rode draad op te merken op dit proces. Bij drie van de twaalf GRIP incidenten blijkt dat er onduidelijkheid is over of een bepaald gebied ontruimd is, dit wordt hieronder verder toegelicht.

Ontruimen

In 2024 herkennen wij een rode draad met betrekking tot ontruimen. Bij acht GRIP 1 incidenten is de omgeving ontruimd. Het CoPI heeft bij drie van de acht ontruiming te maken gehad met onduidelijkheden. Het CoPI had niet helder welke woningen daadwerkelijk ontruimd waren. Er werd bijvoorbeeld niet bijgehouden waar niet open werd gedaan en dus mogelijk nog mensen aanwezig konden zijn. Naar aanleiding van de eerste twee incidenten waar onduidelijkheden waren is een leerdokument ontruimen opgesteld om tijdens volgende inzetten handvatten te bieden bij het ontruimen. Toch is bij het GRIP 1 incident op 25 november (gaslek Hoorn) niet helder geweest welke woningen daadwerkelijk ontruimd waren en waar wellicht nog mensen hadden kunnen zitten. First responders starten de ontruiming voordat het CoPI ter plaatse is maar registreren hierbij niet wat er bij welke woning gebeurd is. Onze crisisorganisatie kan winst behalen door in 2025 te kijken hoe het proces ontruimen verder verbeterd kan worden. Naar aanleiding van het GRIP 1 incident gaslek Hoorn is hierover een aanbeveling meegegeven aan de brandweer en politie.

- Bovenstaande wordt samengevat in de volgende rode draad: In 2024 zijn onduidelijkheden geweest rondom ontruimen. Naar aanleiding hiervan is een aanbeveling gedaan om met de brandweer en politie het proces ontruimen te verbeteren. Zorg voor borging van dit proces in de te gebruiken procedures.

Informatiemanagement

De crisisorganisatie en de extern betrokken partners beschikken over tijdige, actuele en relevante informatie gedurende een incident of crisis. Deze informatie heeft betrekking op het beeld en de aanpak van het incident en de in crisisteams genomen besluiten.	Op orde.
---	----------

Het proces informatiemanagement is op orde. De CaCo publiceert bij elk GRIP incident in 2024 een eerste startbeeld in LCMS. Vervolgens wordt de regie op het beeld overgenomen door de IM'er. In de loop van het incident wordt LCMS gevuld in het kader van netcentrisch samenwerken. In 2024 herkennen wij één rode draad op het proces informatiemanagement die hieronder wordt toegelicht.

Onduidelijkheid plot

Bij GRIP 2 incidenten werken twee GIM'ers en een CVE (coördinator verkenningseenheden) in het plot. Bij de opschaling naar GRIP 2 in 2024 ontstaat bij de GIM CoPI en GIM ROT onduidelijkheid over het plot. Naast dat wij dit zien bij de GRIP 2 opschaling in Hoorn, ontstaat deze onduidelijkheid ook bij oefeningen en de systeemtest. Om dit te voorkomen zijn gezamenlijke afspraken gemaakt om meer duidelijkheid te scheppen in het plot. Met deze afspraken wordt nu getraind.

- Bovenstaande wordt samengevat in deze rode draad: Evaluer na 2025 de gemaakte afspraken over het samenwerken in het plot tijdens een GRIP 2 situatie. Onderzoek of het beoogde effect bereikt is.

Crisiscommunicatie

Crisiscommunicatie is afgestemd op de verschillende doelgroepen. Echter, de communicatie is niet in alle gevallen tijdig. Door middel van een omgevingsanalyse wordt het effect van de communicatie onderzocht.	Voor verbetering vatbaar.
---	---------------------------

Het proces crisiscommunicatie is voor verbetering vatbaar omdat communicatie middels het NL-Alert niet altijd tijdig is geweest gedurende de GRIP incidenten in 2024. Wat wel goed gaat is dat tijdens GRIP incidenten weloverwogen wordt gecommuniceerd. Er wordt nagedacht over de effecten van communicatie, de te bereiken doelgroepen en de inhoud van de berichten. Op het proces crisiscommunicatie zijn twee rode draden op te merken.

NL-Alert

Communicatie door middel van het NL-Alert is niet altijd tijdig of volledig. In 2024 is bij twee GRIP 1 incidenten een NL-Alert verstuurd. Bij het GRIP 1 incident op 16 augustus (zeer grote brand winkel Alkmaar) is door miscommunicatie met de meldkamer het NL-Alert met vertraging verstuurd. Bij het GRIP 1 incident op 9 september in Schagen ontbraken tekstdelen in het bericht.

In onze regio is bij drie niet multidisciplinair opgeschaalde incidenten een NL-Alert verstuurd. Bij twee van deze incidenten ontbraken tekstdelen in de berichtgeving. Het gaat om het GRIP 0 incident op 25 augustus (zeer grote brand Hensbroek) en het GRIP 0 incident op 7 november (brand Nieuw Diep Den Helder). Bij het GRIP 0 incident op 25 december (brand autosloopbedrijf Blokker) zijn geen problemen ervaren met het versturen van het NL-Alert.

Bij de systeemtest heeft het NL-Alert lang op zich laten wachten. Het bericht is twee uur na opschaling naar GRIP 1 verstuurd. Het idee heerste dat de OL akkoord moest geven voor het versturen van een NL-Alert. Het ging daarnaast om andere berichtgeving dan standaard “ramen en deuren sluiten”. Door twijfel of dit het juiste bericht was, en omdat dit als lastig is ervaren, is het langer blijven liggen. Aanrijdend stelde de CaCo aan de LCoPI een NL-Alert voor, er werd besloten om dit niet gelijk te versturen. Dit kwam o.a. doordat de duiding richting de LCoPI over de voordelen en effecten van een NL-Alert op dat moment ontbrak.

- Bovenstaande wordt samengevat in deze rode draad: In 2024 worden verschillende problemen ervaren met het versturen van een NL-Alert. Onderzoek verder in 2025 of en hoe het proces rondom het versturen van een NL-Alert aangepast moet worden.

Verwijzen naar X berichten van partners

Daarnaast herkennen wij een rode draad bij het verwijzen naar communicatieberichten van partners. Als VRNHN willen wij communiceren via kanalen waar de bevolking geen account voor nodig heeft. Daarom communiceren wij informatie over incidenten via onze eigen website. Wij communiceren als VRNHN sinds 2024 niet meer via X³. Wel verwijzen wij via Instagram/Facebook naar onze website voor informatie over het incident. Bij vijf incidenten in 2024 communiceren partners (politie, Liander en Rijkswaterstaat) via X. Wij ervaren bij deze incidenten problemen met het delen van deze berichten omdat wij zelf niet via X communiceren. Om hier mee om te gaan is in 2024 een werkwijze opgesteld. Deze is verwerkt in de werkwijze “online crisiscommunicatie”. Er is een “meeleesaccount” gemaakt voor X voor de crisisfunctionarissen. Met dit account kunnen zij lezen wat partners over een incident melden op X. Vervolgens wordt op de VRNHN website verwezen naar de berichten van de partners. De nieuwe werkwijze wordt in 2025 geëvalueerd.

- Bovenstaande wordt samengevat in de volgende rode draad: In 2024 worden problemen ervaren met het delen van berichten van partners die via X communiceren. Hier is een nieuwe werkwijze voor opgesteld. Evalueer na 2025 of deze werkwijze het beoogde effect heeft bereikt.

Preparatie nafase

Na afschaling is er sprake van een duidelijke overdracht van activiteiten van de crisisorganisatie naar de ‘nafase’-organisatie. Dit is geborgd door in het laatste CoPI gezamenlijk het overdrachtsformulier in te vullen en te versturen. De vervolgacties zijn duidelijk geformuleerd en belegd.	Op orde.
---	----------

³ Bij het GRIP 1 incident op 1 januari 2024 is wel nog via X gecommuniceerd.
Rode draden analyse 2024

Het proces preparatie nafase is bij de GRIP incidenten in 2024 op orde. De evaluaties van de GRIP incidenten laten zien dat de crisisfunctionarissen zich voorbereiden op de afronding van de inzet en de nafase die volgt. De overdracht wordt aan de hand van een overdrachtsformulier gedaan. In 2024 is het proces preparatie nafase voor GRIP 2 verbeterd en geoefend binnen het vakbekwaamheidsprogramma. Er is één rode draad met betrekking tot de GRIP-tool. Dit wordt hieronder toegelicht.

GRIP-tool

In de RDA 2023 is de aanbeveling gedaan om te onderzoeken hoe de GRIP-tool verbeterd kan worden. Dit kon in 2024 nog niet opgepakt worden omdat er een nieuw systeem Netbasics geïmplementeerd werd. Dit systeem vervangt het vorige systeem waarin alle inzetformulieren stonden. Omdat het van belang is dat alle formulieren in eenzelfde systeem staan en makkelijk bereikt kunnen worden door crisisfunctionarissen is gewacht totdat de GRIP-tool ook in NetBasics gezet kan worden.

In 2024 zijn drie incidenten geweest waar het invullen van de GRIP-tool niet soepel verliep. Doordat de GRIP-tool niet tussentijds opgeslagen kan worden en de vragenlijst lastig te starten is, leidt dit tot weerstand bij het invullen. Vooral wanneer de werkdruk hoog is en een incident laat in de nacht wordt afgerond. Daarnaast was er binnen het ROT onduidelijkheid over deze tool, doordat er weinig mee wordt geoefend. De bekendheid met de tool binnen het ROT is opgepakt n.a.v. het GRIP 2 incident. In 2025 wordt de GRIP-tool doorontwikkeld om de gebruiksvriendelijkheid te verhogen.

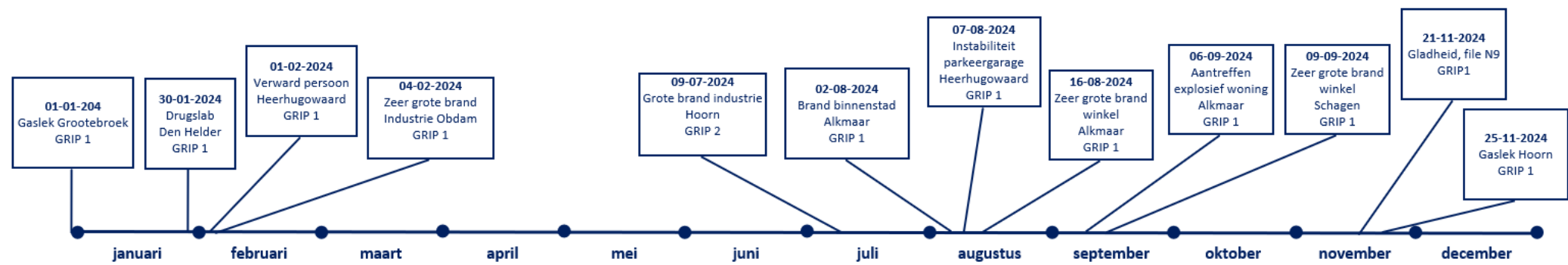
- Bovenstaande wordt samengevat in de volgende rode draad: In 2024 waren er drie incidenten waar het invullen van de GRIP-tool niet soepel verliep. Zorg voor een gebruiksvriendelijke versie wanneer de GRIP-tool wordt doorontwikkeld..

6. Rode draden 2024

In deze rode draden analyse hebben wij verschillende rode draden geïdentificeerd die uit de evaluaties van incidenten, bijzondere inzetten en vakbekwaamheidsactiviteiten zijn gehaald. De basisvereisten crisisbeheersing zijn hierbij als leidraad gebruikt. Wij zien in 2024 een zestal rode draden:

1. In 2024 wordt adequaat opgeschaald naar de GRIP-structuur bij behoefte aan multidisciplinaire afstemming. Bij incidenten waar de effecten nog onduidelijk waren had opschaling meerwaarde waardoor adequate afstemming plaatsvond met alle betrokken functionarissen en crisispartners.
2. In 2024 zijn onduidelijkheden geweest rondom ontruimen. Naar aanleiding hiervan is een aanbeveling gedaan om met de brandweer en politie het proces ontruimen te verbeteren. Zorg voor een borging van dit proces in de te gebruiken procedures.
3. Evalueer na 2025 de gemaakte afspraken over het samenwerken in het plot tijdens een GRIP 2 situatie. Onderzoek of het beoogde effect bereikt is.
4. In 2024 worden verschillende problemen ervaren met het versturen van een NL-Alert. Onderzoek verder in 2025 of en hoe het proces rondom het versturen van een NL-Alert aangepast moet worden.
5. In 2024 worden problemen ervaren met het delen van berichten van partners die via X communiceren. Hier is een nieuwe werkwijze voor opgesteld. Evalueer na 2025 of deze werkwijze het beoogde effect heeft bereikt.
6. In 2024 waren er drie incidenten waar het invullen van de GRIP-tool niet soepel verliep. Zorg voor een gebruiksvriendelijke versie wanneer de GRIP-tool wordt doorontwikkeld..

Bijlage 1. Tijdlijn incidenten 2024



Rode draden

2023

We kijken terug op de rode draden analyse 2023 om de volledige cyclus van leren en verbeteren te doorlopen. Zo krijgen wij inzicht of de aanpak uit 2023 daadwerkelijk gerealiseerd is.

Rode draad

Besteed in de piketoverleggen aandacht aan de opschaling rondom niet-brandweer gerelateerde incidenten en ga met elkaar het gesprek aan hoe de andere kolommen ondersteund kunnen worden.



Bekijk welke acties kunnen worden ondernomen binnen het vakbekwaamheidsprogramma 2024 om de samenwerking met externe partners/het aansluiten van liaisons in crisisteams verder te verbeteren. Niet alleen vanuit het crisisteam maar ook vanuit voorbereidende partijen.



Evalueer de maatregel op het borgen van de afronding van acties en besluiten in LCMS. Kijk welke actie nodig is om dit in 2024 wel te borgen.



Monitor/toets de effecten van het (lopende) verbetertraject om de planvorming, inclusief de totstandkoming en implementatie te verbeteren. Kijk daarnaast of het gebruik van planvorming beter ingebed kan worden in het werkproces.



Besteed aandacht aan het opstellen van, het komen tot en het geven van een handelingsperspectief.



Aandachtspunt

Onderzoek of/welke opschalingscriteria ontwikkeld kunnen worden op basis van de weeralarmen van het KNMI.



Onderzoek in 2024 hoe de GRIP-tool verbeterd kan worden waardoor het gebruiksgemak toeneemt.



Wat hebben we gedaan?

Het onderwerp is besproken in het HOvD-overleg en teruggekomen in de trainingen voor LCoPI en IM.

Zowel bij de ontwikkeling van het vakbekwaamheidsprogramma als de uitvoering zijn de partners nauw betrokken. Liaisons wordt een e-learning over crisisbeheersing aangeboden en bij de intake van de CoPI-oefeningen worden zij uitgenodigd. Voor liaisons van de Omgevingsdienst en Hoogheemraadschap is ter voorbereiding op de CoPI-oefeningen een middagdeel georganiseerd om nader kennis te maken met het CoPI-proces. Daarnaast is de afspraak gemaakt om roadshows¹ voor partners zo te plannen dat deze aansluiten op het thematische traject.

Dit is besproken in het overleg met IM'ers en er is gewezen op het belang van de juiste afhandeling.

In 2024 loopt het verbetertraject nog. In 2025 is de verwachting dat het project rondom het ontsluiten van planvorming wordt afgerond. Planvorming wordt toegankelijker gemaakt door middel van LiveOp (Mobiele Data Terminals).

Bij oefeningen is continu aandacht voor het opstellen van handelingsperspectieven. In 2024 is een sessie georganiseerd voor sectieleden van alle kolommen. Toch komt dit punt in 2024 nog terug. Het is daarna verwerkt in roltrainingen en er is planvorming ontwikkeld. Er wordt gewerkt aan aanvullende plannen met specifieke handelingsperspectieven.

Wat hebben we gedaan?

Op NW3 niveau is samen met de meldkamer een proces ingericht voor de CaCo voor het informeren van OL/IM bij het uitgeven van weeralarmen door het KNMI. Daarnaast is afgesproken dat vanaf code oranje tenminste een online ROT overleg gehouden wordt.

Dit punt is in afwachting van de afronding van het project Netbasics. Dit is het programma waarin de GRIP-tool zal worden doorontwikkeld. Het project Netbasics zal in 2025 worden afgerond. Hiermee zal de GRIP-tool ook in 2025 worden doorontwikkeld.

¹ Roadshows worden georganiseerd om crisisfunctionarissen van onze partners meer bekend te maken met de crisisstructuur en processen door middel van een interactieve bijeenkomst.

Rode draden

2024

In de rode draden analyse² hebben wij verschillende rode draden geïdentificeerd die uit de evaluaties van incidenten, bijzondere inzetten en vakbekwaamheidsactiviteiten zijn gehaald. Wij signaleren één positieve rode draad en een vijftal rode draden waar we in 2025 extra aandacht aan willen besteden:

1.

In 2024 wordt adequaat opgeschaald naar de GRIP-structuur bij behoefte aan multidisciplinaire afstemming. Bij incidenten waar de effecten nog onduidelijk waren had opschaling meerwaarde waardoor adequate afstemming plaatsvond met alle betrokken functionarissen en crisispartners.

2.

In 2024 zijn onduidelijkheden geweest rondom ontruimen. Naar aanleiding hiervan is een aanbeveling gedaan om met de brandweer en politie het proces ontruimen te verbeteren. Zorg voor een borging van dit proces in de te gebruiken procedures.

3.

Evalueer na 2025 de gemaakte afspraken over het samenwerken in het plot tijdens een GRIP 2 situatie. Onderzoek of het beoogde effect bereikt is.

4.

In 2024 worden verschillende problemen ervaren met het versturen van een NL-Alert. Onderzoek verder in 2025 of en hoe het proces rondom het versturen van een NL-Alert aangepast moet worden.

5.

In 2024 worden problemen ervaren met het delen van berichten van partners die via X communiceren. Hier is een nieuwe werkwijze voor opgesteld. Evalueer na 2025 of deze werkwijze het beoogde effect heeft bereikt.

6.

In 2024 waren er drie incidenten waar het invullen van de GRIP-tool niet soepel verliep. Zorg voor een gebruiksvriendelijke versie wanneer de GRIP-tool wordt doorontwikkeld.

² Rode draden analyse 2024 - Veiligheidsregio Noord-Holland Noord

Bestuurlijke adviescommissie Crisisbeheersing



Advies aan algemeen bestuur Veiligheidsregio Noord-Holland Noord

De bestuurlijke adviescommissie Crisisbeheersing,

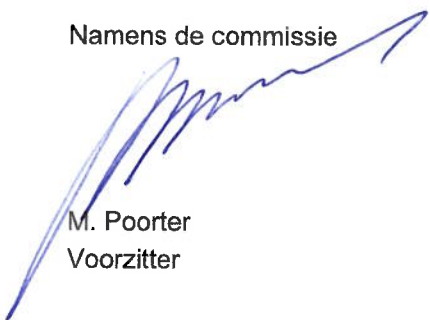
bijeen op 23 mei 2025,

besluit om het voorstel '**Rode draden analyse 2024 VRNHN**' met positief advies en zonder verdere opmerkingen naar het algemeen bestuur (AB) van 11 juli 2025 door te geleiden.

De commissie heeft kennis genomen van het voorstel en adviseert het AB de voorgestelde besluiten te nemen:

- kennis te nemen van de rode draden analyse 2024.

Namens de commissie



M. Poorter
Voorzitter



K. Taneja
Secretaris

Onderwerp	Meerjarenplan vakbekwaamheid crisisteam 2025-2028
Gremium	Algemeen bestuur
Vergaderdatum	11 juli 2025
Agendapunt	14.3
Bijlagennummer	14.3.1 en 14.3.2

Gevraagd besluit

Het algemeen bestuur wordt gevraagd om:

- kennis te nemen van het meerjarenplan 2025–2028 vakbekwaamheid crisisteam, dat het beleidsplan vakbekwaamheid 2020-2023 vervangt.

Kern

Het beleidsplan VRNHN 2024-2027, dat vorig jaar is vastgesteld, beschrijft het veiligheidsregio brede beleid voor de komende jaren. Hierin zijn verschillende doelen voor multidisciplinaire vakbekwaamheid vastgelegd. Het meerjarenplan vakbekwaamheid crisisteam is een nadere uitwerking van deze doelen. Dit plan schetst de visie op multidisciplinair opleiden, trainen en oefenen (MOTO) voor crisisfunctionarissen die worden ingezet in een CoPI, een ROT of een rol vervullen tijdens langdurige crises.

Het beleidsplan VRNHN 2024-2027 verwijst naar het (operationele) beleidsplan vakbekwaamheid 2020-2023 (i.v.m. Corona een jaar verlengd). In verband met de benodigde uitwerking van de eerder vastgestelde doelen in het beleidsplan VRNHN wijkt de looptijd van het beleidsplan vakbekwaamheid, hierna meerjarenplan vakbekwaamheid, af van de cyclus van het beleidsplan VRNHN. Via dit voorstel wordt het nieuwe meerjarenplan ter kennisname aangeboden aan het algemeen bestuur en vervangt daarmee het oude beleidsplan vakbekwaamheid 2020-2023.

Beoogd effect

Invulling te geven aan de gestelde doelen van multidisciplinaire vakbekwaamheid binnen het beleidsplan VRNHN 2024-2027 en het meerjarenplan vakbekwaamheid 2020-2023 te vervangen. Hierdoor wordt er voor de komende jaren richting, focus en structuur gegeven

aan de multidisciplinaire vakbekwaamheidsactiviteiten binnen VRNHN en de ontwikkeling van mensen die deze organiseren.

Motivering en achtergrond

Eén van de twee speerpunten waar we ons de komende beleidsperiode op willen richten is: 'Het goede behouden en de flexibiliteit en robuustheid van de crisisorganisatie verstevigen'. De afgelopen jaren hebben we met de focus op een positieve leeromgeving en het investeren in professionaliteit een stabiele basis gelegd voor de vakbekwaamheidsactiviteiten. Vanuit deze basis is het mogelijk, en vanwege de veranderende context waarbinnen crisisorganisaties opereren, noodzakelijk, om hierop door te bouwen. Gezien de actuele of toekomstige dreigingen en de maatschappelijke ontwikkelingen die zich voor ons aftekenen zal ook de focus van onze vakbekwaamheidsprogramma's moeten meebewegen om de multidisciplinaire crisisorganisatie toekomstbestendige, flexibel en robuust te houden.

Om die groei mogelijk te maken zetten we in op het doorontwikkelen van onze eigen vakbekwaamheidsorganisatie. Dit tweede speerpunt betekent dat we blijven investeren in kennis, organisatorische vaardigheden en het effectief inzetten van digitale leermiddelen, zodat we klaar zijn voor de toekomst.

Kader

Volgens artikel 14 lid d. wet Veiligheidsregio's is een oefenbeleidsplan onderdeel van het veiligheidsregio brede beleidsplan. Het meerjarenplan vakbekwaamheid crisisteams geeft een invulling aan de multidisciplinaire vakbekwaamheid en is daarmee onderdeel van dit oefenbeleidsplan. Vanwege het operationele karakter wordt het vastgesteld door de manager Crisisbeheersing.

Kanttelingen en risico's

Hoofdstuk 5 van het meerjarenplan vakbekwaamheid crisisteams is gewijd aan de risico's die het behalen van de speerpunten bedreigen. De volgende risico's worden daar toegelicht, incl. tegenmaatregelen:

- Gebrek aan capaciteit in de vakbekwaamheidsorganisatie;
- Te weinig crisisfunctionarissen om deel te nemen;
- Een langdurige crisis;
- Budget en/of capaciteit afdeling crisisbeheersing niet toereikend;
- Commitment voor (uitvoering van) dit beleidsplan ontbreekt.

Financiële consequenties

Het meerjarenplan wordt binnen de structurele begroting van de afdeling Crisisbeheersing gerealiseerd. Qua capaciteit gaan we uit van de huidige beschikbare uren van de crisisfunctionarissen voor vakbekwaamheid. Dit geldt ook voor het aantal uren van de

medewerkers uit de kolommen, afdelingen en meldkamer voor de ontwikkeling en organisatie van multidisciplinaire vakbekwaamheidsactiviteiten.

Implementatie

Communicatie en publicatie:

- De afdeling Crisisbeheersing zorgt voor opmaak en verspreiding van het meerjarenplan en de communicatie erover.

Uitvoering:

- Het cluster 'Crisisorganisatie multi' van de afdeling Crisisbeheersing voert de regie op de uitvoering en doet dit in samenwerking met de regiegroep vakbekwaamheid crisisteam en de kolommen (inclusief de politie en de meldkamer).

Bijlagen

1. Meerjarenplan vakbekwaamheid crisisteam 2025 – 2028
2. Advies commissie Crisisbeheersing, d.d. 23 mei 2025

Meerjarenplan vakbekwaamheid crisisteams 2025 – 2028

Samenvatting

Dit meerjarenplan schetst de visie op multidisciplinair opleiden, trainen en oefenen (MOTO) voor crisisfunctionarissen die worden ingezet in een CoPI, een ROT of een rol vervullen tijdens langdurige crises. Daarnaast geeft het richting aan hun ontwikkeling voor de komende jaren. Ook richt het plan zich op de vakbekwaamheid van de mensen binnen de vakbekwaamheidsorganisatie die verantwoordelijk zijn voor het ontwerpen en organiseren van deze activiteiten.

‘Het goede behouden en de flexibiliteit en robuustheid van crisisorganisatie verstevigen’, dat is een van de twee speerpunten waar we ons de komende beleidsperiode op willen richten. De afgelopen jaren hebben we met de focus op een positieve leeromgeving en investeren in professionaliteit een stabiele basis gelegd voor vakbekwaamheidsactiviteiten. Vanuit deze basis is het mogelijk, en vanwege de veranderende context waarbinnen crisisorganisaties opereren, noodzakelijk, om hierop door te bouwen. Gezien de actuele of toekomstige dreigingen en de maatschappelijke ontwikkelingen die zich voor ons aftekenen, zal ook de focus van onze vakbekwaamheidsprogramma’s moeten meebewegen om de multidisciplinaire crisisorganisatie toekomstbestendige, flexibel en robuust te houden.

Om die groei mogelijk te maken, zetten we ook in op het doorontwikkelen van onze eigen vakbekwaamheidsorganisatie. Dit tweede speerpunt betekent dat we blijven investeren in kennis, organisatorische vaardigheden en het effectief inzetten van digitale leermiddelen, zodat we klaar zijn voor de toekomst.

Inhoudsopgave

Hoofdstuk	Onderwerp	Pagina
	Samenvatting	1
1	Inleiding	3
2	Missie en visie	5
3	Speerpunten en uitwerking	8
4	Financiën en capaciteit	14
5	Prestaties en risico's	16
	Bijlagen I t/m III	18

Versiebeheer

Versie	Datum	Doorgevoerd door	Wijziging
1.0	18-02-2025	Frans Anthonisse/ Teska van Ipkens	Meerjarenplan vastgesteld door manager crisisbeheersing.

1. Inleiding

Dit meerjarenplan heeft als doel de visie op multidisciplinair opleiden, trainen en oefenen (MOTO) te schetsen voor crisisfunctionarissen die kunnen worden ingezet in een CoPI, een ROT of een rol hebben tijdens een langdurige crises en de gewenste ontwikkeling van deze crisisfunctionarissen voor de komende jaren te verduidelijken. Daarnaast richt dit plan zich op de vakbekwaamheid van de mensen binnen de vakbekwaamheidsorganisatie die de activiteiten ontwerpen en organiseren.

Terugblik

Veiligheidsregio Noord-Holland Noord (VRNHN) vaart sinds 2020 een duidelijke koers ten aanzien van de vakbekwaamheid van multidisciplinaire crisisteams. In de afgelopen beleidsperiode is vanuit een breed gedragen missie en visie meer richting, focus en structuur aangebracht in vakbekwaamheidsactiviteiten.

De ontwikkeling en organisatie van de vakbekwaamheidsprogramma's voor CoPI en ROT hebben bijgedragen aan een stevige verbinding met onze eigen crisisfunctionarissen en die van belangrijke crisispartners. Daarnaast is door de intensieve samenwerking een stevige brug geslagen tussen de interne en externe vakbekwaamheidsafdelingen van crisispartners en de clusters binnen de afdeling Crisisbeheersing.

Vooruitblik

In de komende beleidsperiode is het van belang om door te bouwen op de basis die is gelegd voor samenwerking, verbinding en de ontwikkeling van kwalitatieve vakbekwaamheidsprogramma's. Gezien de actuele of toekomstige dreigingen en de maatschappelijke ontwikkelingen die zich voor ons aftekenen, zal ook de focus van onze vakbekwaamheidsprogramma's moeten meebewegen om de multidisciplinaire crisisorganisatie toekomstbestendige, flexibel en robuust te houden. Onze eigen vakbekwaamheidsorganisatie zal daarin mee moeten groeien in kennis, organisatievaardigheid en het effectief inzetten van digitale leermiddelen.

Met dit plan behouden we de eerder gekozen koers waarbij we onderweg, mogelijk meer dan in de vorige periode, flexibel moeten reageren op bijvoorbeeld militaire dreiging of digitale ontwrichting en wellicht tot andere inzichten komen. Daarvoor biedt ook dit plan de ruimte of laten we het meebewegen. In die zin heeft het plan een dynamisch karakter. Waarbij we steeds onze missie, visie en ambitie voor ogen houden.

Afbakening

Dit meerjarenplan is gericht op de vakbekwaamheid van crisisfunctionarissen, hiermee worden de CaCo en crisisfunctionarissen in een CoPI en ROT bedoeld. De vakbekwaamheid van functionarissen in het regionaal beleidsteam (RBT) en de gemeentelijke beleidsteams (GBT's) vallen buiten de scope van dit meerjarenplan¹.

Dit meerjarenplan spitst zich toe op de vakbekwaamheid van crisisfunctionarissen voor wat betreft hun taak in een multidisciplinair crisisteam. Voor functionarissen die geen monodisciplinaire component hebben in hun functie, zoals een Operationeel leider, is dit hun hoofdtaak. Voor functionarissen die wel een monodisciplinaire component in hun functie hebben, zoals een Officier van Dienst Geneeskundige, is het een deeltaak.

¹ De vakbekwaamheid van functionarissen in het regionaal beleidsteam (RBT) en de gemeentelijke beleidsteams (GBT's) vallen buiten de scope van dit meerjarenplan. Zie hiervoor het beleidsdocument BT, wat aansluit op de uitgangspunten uit dit meerjarenplan.

Andere documenten

Dit document heeft een relatie met andere documenten. Onderstaand een overzicht:

Document	Relatie
Regionaal Risicoprofiel VRNHN	Basis voor risicogericht werken
Regionaal Crisisplan VRNHN	Systeembeschrijving crisisorganisatie VRNHN. Het crisisplan geeft een beeld van de inrichting en het functioneren van de crisisorganisatie in onze regio. Met voorliggend plan leggen we beleid vast over het voorbereiden van de crisisorganisatie d.m.v. vakbekwaamheid.
Regionaal Beleidsplan VRNHN	Het Regionaal Beleidsplan verwijst naar het Beleidsplan vakbekwaamheid crisisteams, als wettelijk verplicht onderdeel van het Regionaal Beleidsplan.
Visie Crisisbeheersing en Uitvoeringsagenda Crisisbeheersing	1) Basis op orde 2) Ontwikkelingen en actualiteiten waar we onze voorbereiding op aan moeten passen / op in kunnen spelen ook in vakbekwaamheidsbeleid en -programma's

Leeswijzer

Na de inleiding met daarin een terug- vooruitblik volgt in hoofdstuk 2 de missie en visie, **waarom** doen we wat we doen? In hoofdstuk drie zijn de speerpunten en de uitwerkingen ervan beschreven: **wat en hoe** gaan we het doen? Ten slotte willen we in 2025 kunnen laten zien dat we het beleid gerealiseerd hebben. Daarvoor zijn in hoofdstuk vier en vijf enkele prestatie-indicatoren vastgelegd. Ook is er een financiële paragraaf opgenomen en zijn er risico's benoemd die een belemmering kunnen vormen voor het bereiken van onze beleidsvoornemens.

2. Missie en visie

In dit hoofdstuk worden de missie en visie beschreven en het wettelijk kader wat hieraan ten grondslag ligt.

Missie en visie

Missie

Onze missie is om vanuit een professionele vakbekwaamheidsorganisatie te zorgen voor flexibele en robuuste crisisteams op CoPI- en ROT-niveau die samen met crisispartners leed en schade voorkomen en beperken bij ieder type incident, crisis of ramp. Functionarissen zijn daartoe (aantoonbaar) vakbekwaam en voelen zich toegerust op hun taak binnen het crisisteam tijdens de bestrijding van een incident, (langdurige) crisis of ramp.

Visie

Door middel van het vakbekwaamheidsprogramma bereiden we de crisisfunctionarissen voor op hun rol binnen de flexibele en robuuste (vakbekwame) crisisorganisatie. We zetten, vanuit een veilige leeromgeving, in op een afwisselend aanbod van vakbekwaamheidsproducten en -activiteiten passend bij de individuele leerbehoefte en rol in het crisisteam. Met ons aanbod zorgen we ervoor dat iedere crisisfunctionaris getraind is, en dus de kennis, vaardigheden en attitude heeft, om adequaat samen te werken en bij te dragen aan de teamprestatie. Dit geldt zowel voor het eigen multidisciplinaire crisisteam als voor de samenwerking tussen de teams, waar nodig samen met onze crisispartners.

Differentiatie

De meest behaalde operationele doelstellingen zijn te danken aan de inspanning en vakbekwaamheid van de mensen die samen een crisisteam vormen. Echter, een zeer goede samenwerking tussen operationele leiding en informatiemanagement (inclusief meldkamer) en hun bedrevenheid in de werkwijzen leidt tot herkenbaarheid van deze werkwijze bij andere teamleden en daarmee een (waarschijnlijk) voortvarend verloop van een inzet. Om deze reden wordt extra geïnvesteerd in de vakbekwaamheid van deze functionarissen. Afhankelijk van de rol in een multidisciplinair crisisteam bieden we een passend aanbod aan (zie bijlage II). Hierbinnen wordt een onderscheid gemaakt tussen:

- Leider CoPI, Operationeel Leider en de Informatiemanager²
- Calamiteiten Coördinator (vanuit een NW3 programma)
- Geografisch Informatie Medewerker
- Reguliere bezetting crisisteams CoPI en ROT vanuit de kolommen
- Lid sectie informatiemanagement (rollen informatiecoördinator en verslaglegger)
- Hoofden informatie van de secties
- Secties van de kolommen
- Relevante externe partners
- Crisisorganisatie langdurige crisis
- Crisisadvies teams Water en Cyber (vanuit een NW4 programma)

Voor de vakbekwaamheidsorganisatie onderscheiden we de volgende twee doelgroepen:

- Vakbekwaamheid medewerkers cluster Crisisorganisatie multi.
- Vakbekwaamheid werkgroepleden uit kolommen.

Aan de voorkant van een opschaling kan het Veiligheid Informatie Knooppunt (VIK) actief zijn geweest, de vakbekwaamheid van de bemensing van het VIK is geen onderdeel van dit plan.

² Vanuit het samenwerkingsverband met de Veiligheidsregio Zaanstreek Waterland worden Informatiemanagers ROT vakbekwaam gehouden om zo hun bijdrage te kunnen leveren tijdens een opschaling in de 'buurregio'.

Wet veiligheidsregio's en Inspectie Justitie en Veiligheid

Met de Wet veiligheidsregio's (Wvr) en bijbehorende besluiten stelt de wetgever eisen aan de voorbereiding op en bestrijding van crises en rampen. De Inspectie Justitie en Veiligheid houdt toezicht op naleving van deze wettelijke bepalingen. De veiligheidsregio's dienen zelf actief inzichtelijk te maken wat de operationele prestaties³ zijn. De evaluatiesystematiek van de VRNHN sluit aan op de eisen van de Inspectie. Onderdeel van de systematiek is het uitvoeren en opstellen van een jaarlijkse rode dradenanalyse om inzicht te geven in de prestaties en verbeterpunten binnen de crisisorganisatie. Naast de leeropbrengsten uit daadwerkelijke inzetten en vakbekwaamheidsactiviteiten is ook de jaarlijkse systeemtest onderdeel van de rapportage.

RBP's

In de Wet en het Besluit veiligheidsregio's staat beschreven dat veiligheidsregio's de plicht hebben binnen een bepaalde voorgeschreven termijn een rampbestrijdingsplan (RBP) op te stellen, te beproeven en actualiseren voor 'hogedrempelinrichtingen'⁴. Voor luchthavens wordt in plaats van de term beproeven, oefenen gebruikt. Binnen VRNHN is deze RBP-plicht van toepassing op onderstaande inrichtingen:

- Texel International Airport
- Maritiem Vliegkamp de Kooy (MVKK) en Den Helder Airport (DHA)
- TAQA Energy B.V. Bergermeer (BGM) te Bergen
- TAQA Energy B.V. Piekgasinstallatie (PGI) te Alkmaar
- Gasunie Middenmeer

Om uitvoering te geven aan de verplichtingen in wet- en regelgeving komen bovenstaande locaties cyclisch terug in het vakbekwaamheidsprogramma en vanaf 2026 waar mogelijk gekoppeld aan de leerlijn BIG6. Voor een nadere uitwerking van de invulling van deze wettelijke oefenverplichting, zie speerpunt B 'Verder ontwikkelen eigen vakbekwaamheid' en bijlage I.

Regionaal Crisisplan en Regionaal Risicoprofiel

Het Regionaal Crisisplan (RCP) beschrijft de inrichting van de crisisorganisatie en op hoofdlijnen de multidisciplinaire samenwerking bij crises en rampen door coördinerende multidisciplinaire teams en monodisciplinaire uitvoeringsorganisaties. In dit plan worden de organisatie, de verantwoordelijkheden, de taken en bevoegdheden binnen de rampenbestrijding en crisisbeheersing (cf. art. 16 Wvr) belicht en vormt de basis voor de operationele planvorming in VRNHN.

In het Regionaal Risicoprofiel (RRP) staat beschreven welke risicovolle objecten en scenario's de regio Noord-Holland Noord kent. De operationele maatregelen en afspraken tussen crisisorganisaties ten aanzien van deze risico's staan beschreven in operationele plannen ten behoeve van de crisisorganisatie. De uitwerking in de operationele plannen is gebaseerd op de structuur en werkwijze als beschreven in het RCP.

Beleidsplan VRNHN 2024-2027

In het Beleidsplan VRNHN 2024-2027 is aangegeven welke opgaven de komende jaren voor ons liggen om de uitvoering van onze wettelijke en opgedragen taken op orde te houden en te groeien naar een wendbare en toekomstbestendige organisatie, die klaar is voor langdurige en nieuwe crisistypen. Het plan geeft daarmee vanuit de missie 'Leed en schade voorkomen en beperken' richting aan de programma's, projecten en activiteiten van de organisatie.

³ Onder operationele prestaties verstaat de Inspectie die prestaties die een veiligheidsregio levert door de inzet van (onderdelen van) de hoofdstructuur van de crisisorganisatie om een (nagebootst) incident, ramp of crisis te bestrijden of (bij een evenement) te voorkomen. Zie verder Bijlage 1.

⁴ Hogedrempelinrichtingen zijn locaties of voorzieningen die opzettelijk zodanig zijn ingericht dat ze minder toegankelijk zijn voor een breed publiek, met als doel een selecte of specifieke doelgroep aan te trekken.

Visie crisisbeheersing 2024-2027

De Visie crisisbeheersing en het Beleidsplan VRNHN 2024-2027 zijn van invloed op ons vakbekwaamheidsbeleid en de daaruit voortvloeiende activiteiten en thema's. Naast de thema's die we al in beeld hebben willen we scherp blijven op andere ontwikkelingen en flexibel inspelen op actualiteiten. In de uitvoeringsagenda en de visie crisisbeheersing over de periode 2024 -2027 worden de volgende ontwikkelingen benoemd waar vakbekwaamheid een aandeel in heeft of die invloed hebben op de (inhoud van de) activiteiten:

- Voorbereiding op de risico's:
 - Langdurige uitval elektriciteit
 - Extreem weer
 - Militaire dreiging en geopolitieke ontwikkelingen
 - Digitale ontwrichting
 - Energietransitie
 - Sociaalmaatschappelijke ontwikkelingen.
- Inzetten van bedrijven, maatschappelijke organisaties en inwoners tijdens incidenten en/of weten om te gaan met hun spontane hulp;
- Versterken van de weerbaarheid en veerkracht van onze samenleving;
- Herziening van de wet veiligheidsregio's (Wvr);
- Informatiegestuurde crisisbeheersing;
- Aanjager of regisseur in netwerk (continueren/ uitbreiden samenwerking met crisispartners);
- Implementatie opschalingsproces langdurige crisis;

3. Speerpunten en uitwerking

Speerpunten

Om onze missie en visie te realiseren, richten we ons de komende jaren op:

- A. het goede, wat de afgelopen jaren is opgebouwd, behouden voor onze multidisciplinaire crisisorganisatie en verstevigen van de flexibele en robuuste crisisorganisatie;
- B. het ontwikkelen van de eigen vakbekwaamheidsorganisatie.

Continueren basis en verstevigen van de flexibele en robuuste crisisorganisatie (A)

In het Beleidsplan vakbekwaamheid crisisteam 2020-2023 stonden twee speerpunten opgenomen waarmee gebouwd is aan een stabiele (robuuste) basis. In onze ontwikkeling van de multidisciplinaire crisisorganisatie willen we deze basis, en daarmee de speerpunten, uiteraard behouden. Vanuit deze stabiele basis willen we de focus van onze vakbekwaamheidsprogramma's laten meebewegen om de multidisciplinaire crisisorganisatie toekomstbestendige, flexibele en robuust te houden of waar nodig te verstevigen.

Een positieve leeromgeving

Het speerpunt van een positieve leeromgeving uit de voorgaande beleidsperiode continueren we, dit betekent dat we vanuit vakbekwaamheid⁵ streven naar een leeromgeving waarin teams en functionarissen zo goed mogelijk ondersteund worden. Onderstaande uitgangspunten zullen ook de komende beleidsperiode blijven gelden. Waar we de uitgangspunten iets konden aanscherpen voor de komende beleidsperiode is dat, tussen haakjes, toegevoegd. Onze uitgangspunten zijn:

- We hebben oog voor de *(mogelijk veranderende en door de 'warme' loopbaan heen variërende)* 'leerbehoefte' van de individuele functionaris;
- We organiseren passende aanbodgestuurde vakbekwaamheidsactiviteiten, inclusief waarneming en/of evaluatie;
- De leerbehoefte wordt daarnaast gefaciliteerd met vraaggerichte activiteiten;
- Vakbekwaamheidsactiviteiten *(digitaal en fysiek)* zijn uitdagend, prikkelend en motiverend en vinden plaats in een veilige omgeving.

Het digitaal leren heeft de afgelopen jaren een belangrijke plaats gekregen binnen het vakbekwaamheidsprogramma. Hoewel deze ontwikkeling goed past binnen bovenstaande uitgangspunten verdienen de ontwikkelingen binnen het digitaal leren een eigen uitgangspunt. Daarom vullen we bovenstaande punten voor de beleidsperiode 2025-2028 aan met het uitgangspunt dat:

- we investeren in digitale leeromgevingen die goed aansluiten op de leerdoelen en de positieve leeromgeving.

Uitwerking

- We investeren de komende beleidsperiode in het vormgeven van een programma 'vakbekwaam worden', dit vervangt geenszins eventuele standaardopleidingen die gevolgd moeten worden voor het vervullen van een bepaalde piketfunctie, maar geldt als extra om de functionaris klaar te stomen voor een rol in een bepaald crisisteam. Afhankelijk van de crisisrol kan dit standaard inwerkprogramma nog aangevuld worden.
- In het kader van 'vakbekwaam blijven' zorgen wij voor een goede basis, een vast curriculum bestaande uit drie leerlijnen (zie bijlage I) geborgd in een studiegids.
- Binnen het curriculum blijven we ons aanpassen aan de leerbehoefte van de functionarissen. Dit doen we door de onderwerpen en thema's aan te laten sluiten bij de huidige

⁵ Vakbekwaamheid = gehele vakbekwaamheidsorganisatie inclusief de samenwerkingsverbanden met kolommen, meldkamer en belangrijke crisispartners.

ontwikkelingen, maar ook door te kijken naar de wijzen waarop we onze producten en activiteiten aanbieden (dit laatste staat verder uitgewerkt onder speerpunt B).

Wat betreft onderwerpen zullen we de komende jaren (nieuwe en of actuele) risico's verwerken in ons aanbod zoals:

- Extreem weer en langdurige uitval elektriciteit (Bron Beleidsplan VRNHN);
- Klimaatverandering en natuurrampen, infectieziekten, energietransitie en ruimtelijke inrichting, militaire dreiging, continuïteit vitale processen, en digitale en technologische ontwikkelingen, robotisering (Bron: Uitvoeringsagenda);
- Interregionaal/landelijke crisis.
- Bovenop deze basis kan (voor functionarisgroepen of individuen) maatwerk geleverd worden (denk aan een roadshow, e-learning, (extra) training, oefeningen buiten de regio, etc).
- De komende beleidsperiode⁶ investeren we in een digitaal leerplatform (LMS) die een positieve leeromgeving stimuleert en aansluit op de leerdoelen.

Blijvend investeren in de professionaliteit

In het Beleidsplan vakbekwaamheid crisisteams 2020-2023 was het tweede speerpunt het versterken van de professionaliteit van de crisisfunctionaris. Hieronder werd verstaan dat elke crisisfunctionaris zich bewust is wat er wordt verwacht ter voorbereiding op en voor de uitvoering van de eigen rol in een crisissituatie en dat de functionaris zich opstelt als professional. Omdat deze professionaliteit een vereiste is voor een stevige basis van de crisisorganisatie, en tegelijkertijd een blijvend ontwikkelpunt is en er steeds nieuwe functionarissen bijkomen, willen we blijvend investeren op dit speerpunt.

Met professionaliteit bedoelen we dat elke crisisfunctionaris:

- zijn verantwoordelijkheid neemt in het leerproces (eigenaarschap);
- open, transparant, positief en reflectief is (leerhouding);
- deelneemt aan vakbekwaamheidsactiviteiten zodat hij getraind is op de rol die hij in het team heeft en dat zijn kennis, vaardigheden en attitude op peil zijn;
- inhoudelijk kennis heeft van de thema's en situaties die in de regio bijzonder risico dragen voor de publieke veiligheid en weet wat zijn bijdrage is of kan zijn in het geval dat het leidt tot een incident, ramp of crisis;
- inhoudelijke kennis heeft van de risico's die hemzelf, het crisisteam waarin hij werkt en de crisisorganisatie in zijn geheel bedreigen;
- weet wanneer hij deelnemend, regisserend en/of coördinerend optreedt in het netwerk.

Om tot een flexibele en robuuste crisisorganisatie te komen willen we de komende jaren de professionaliteit verder uitbouwen. Als vakbekwaamheidsorganisatie volstaat het niet meer om alleen voor te bereiden op de klassieke flitsramp waarbij alleen de risico's uit het Regionaal Risicoprofiel leidend zijn. Zoals in ons beleidsplan staat zijn de rampen en crises waarmee een veiligheidsregio te maken heeft, vaker complex, langdurig en minder voorspelbaar. Crisissituaties kenmerken zich in toenemende mate door een hoge mate van onzekerheid. Deze toenemende onvoorspelbaarheid vraagt om een aanscherping van de voorbereiding. Dit betekent dat:

- De crisisteams consequente werkwijzen hanteren die toepasbaar zijn bij crises met een hoge mate van onzekerheid. Zo is de werkwijze voor crisisfunctionarissen (ongeacht de samenstelling van het gelegenheidsteam) herkenbaar en kan volgens de bekende routine worden gewerkt.
- Gezien de maatschappelijke ontwikkelingen en nieuwe risico's komt er voor crisisfunctionarissen meer nadruk te liggen op veerkrachtig, flexibel en snel in kunnen spelen op veranderingen. We streven ernaar dat iedere functionaris beschikt over de kennis, vaardigheden en attitude om inzetbaar te zijn op ieder type crisis (m.u.v. langdurige crisis, zie volgende punt). Dit wordt dus onderdeel van het Basis op Orde programma.

⁶ Zie 'Visie op digitaal leren'.

- Er een vakbekwaamheidsprogramma wordt opgezet gericht op het vakbekwaam worden en blijven van crisisfunctionarissen in de 'crisisorganisatie langdurige crisis'. Er wordt hierbij onderscheid gemaakt tussen kernrollen en de coördinatoren.

Uitwerking

- De leerlijn Basis-op-Orde (zie bijlage I) voorziet op dit moment in de basiskennis, -vaardigheden en -attitude om te kunnen optreden als crisisfunctionaris. Gezien de maatschappelijke ontwikkelingen en nieuwe risico's komt er voor crisisfunctionarissen meer nadruk te liggen op veerkrachtig, flexibel en snel in kunnen spelen op veranderingen. Binnen de Basis-op-Orde leerlijn zal er extra gefocust en getraind gaan worden op deze softskills en bijbehorende vaardigheden met als doel dat crisisfunctionarissen de generieke vaardigheden en attitude hebben om ieder type crisis aan te kunnen.
- Hanteren van een voorspelbare werkwijze betekent dat we op eenzelfde manier werken ongeacht de samenstelling van het crisisteam. Deze voorspelbaarheid van werken komt ook tot uiting in de samenwerking met en richting partners. De BOB-methodiek, of de binnen de VRNHN gebruikte afgeleiden daarvan 'Voorwaarts denken' in het ROT en 'De Leidraad-CoPI' zijn voorbeelden hiervan. De afgelopen jaren is veel geïnvesteerd in de ontwikkeling en implementatie van deze werkwijzen en is er aangetoond dat ze effectief zijn en voldoen aan de behoeften. De werkwijzen worden daarom de komende jaren gehandhaafd als standaard waarmee de herkenbaarheid en voorspelbaarheid binnen het optreden wordt vergroot.
- Een zeer goede samenwerking tussen operationele leiding en informatiemanagement (inclusief meldkamer) en hun bedrevenheid in de werkwijzen leidt tot herkenbaarheid van deze werkwijze bij andere teamleden en daarmee een (waarschijnlijk) voortvarend verloop van een inzet. Om deze reden wordt extra geïnvesteerd in de vakbekwaamheid van deze functionarissen.
- Het versterken en inzetten van denkkraft wordt gestimuleerd in beide crisisteams. Een crisisfunctionaris werkt voor het team, ook als hij zelf wellicht minder taken heeft kan hij meedenken met andere kolommen in belang van de teamdoelstelling. Dit geldt in het bijzonder in het begin van de incidentbestrijding voor het inzetten van de first responders. Deze doelgroep valt nu grotendeels buiten de scope van crisisbeheersing (vanaf GRIP), maar de start van een incident is wel erg bepalend. In de komende beleidsperiode willen we hierop investeren, een goede afstemming met eerste eenheden kan een CoPI wel veel tijdswinst opleveren.
- Voor het vakbekwaamheidsprogramma voor crisisfunctionarissen die kunnen worden ingezet bij langdurige crises wordt een onderscheid gemaakt in kernrollen en coördinatoren. Kernfunctionarissen volgen een vakspecifieke initiële opleiding (dit is voor IM en Crisiscommunicatie dezelfde opleiding als binnen de reguliere crisisorganisatie) die opleidt tot de uitstroomeisen van het opleidingsinstituut. Dit betekent in de meeste gevallen nog niet dat de functionaris zijn functie in het crisisorganisatie langdurige crisis in NHN goed kan invullen. Om functionarissen op te werken tot het niveau 'startbekwaam' worden functiespecifieke inwerktrajecten ontwikkeld. Tevens wordt voor de nieuwe crisistypen onderzocht of aanvullende werkwijzen nodig zijn.

Verder ontwikkelen eigen vakbekwaamheid (B)

De afgelopen jaren heeft de vakbekwaamheidsorganisatie zich ontwikkeld tot een professionele organisatie waarbinnen op basis van weloverwogen (jaar)plannen producten en activiteiten worden ontwikkeld en georganiseerd. Net als bij speerpunt A willen we ook deze stabiele basis de komende beleidsperiode uiteraard behouden en hierop blijven investeren. De afgelopen jaren is er echter niet vanuit een vooropgezet plan geïnvesteerd in de eigen vakbekwaamheid en/of voldoende tijd vrij gemaakt hiervoor. De vakbekwaamheid van de mensen die de leertrajecten ontwikkelen en produceren komt ten goede aan de kwaliteit van die trajecten en daarmee aan de leeropbrengst van crisisfunctionarissen. We willen daarom de komende jaren bewust investeren in de ontwikkeling van onze eigen vakbekwaamheid.

Verstevigen werkwijze volgens PDCA-cyclus binnen vakbekwaamheid

Met het goed doorlopen van de PDCA-cyclus komt een continu leer- en verbeterproces op gang met als doel de prestaties te verbeteren. Met de opgedane kennis vanuit het vakbekwaamheidsprogramma kunnen we niet alleen de eigen vakbekwaamheidsorganisatie verbeteren, maar halen we ook leerpunten op voor bijvoorbeeld de samenwerking met crisispartners. In het document 'Leren op basis van het multidisciplinair programma vakbekwaamheid' is in kaart gebracht welke inzichten de diverse onderdelen van het vakbekwaamheidsprogramma kunnen opleveren en via welk proces deze inzichten kunnen worden gedeeld binnen de organisatie. Dit is de afgelopen beleidsperiode opgezet en willen we de komende beleidsperiode verder uitbouwen.

Een bijzondere plek in dit proces nemen de rampbestrijdingsplannen (RBP's) in. Hiervan is in de Wet veiligheidsregio's en het Besluit veiligheidsregio's vastgelegd dat hiervoor binnen bepaalde termijnen een rampbestrijdingsplan moet worden opgesteld, beproefd/beoefend en geactualiseerd (zie bijlage I). In wet- en regelgeving is, anders dan enkele kaders, niet dwingend voorgeschreven hoe de beproeving /beoefening van de RBP's uitgevoerd moet worden. Om zo efficiënt mogelijk uitvoering te kunnen geven aan deze verplichting (met een zo groot mogelijk rendement voor alle betrokken partijen), sluit VRNHN hiertoe aan bij de specifieke omgeving en kenmerken van de hogedrempelinrichtingen zoals neergelegd in de RBP's.

Uitwerking

- De beschreven processen in het document "Leren op basis van het multidisciplinair programma vakbekwaamheid" worden geïmplementeerd.
- In het vakbekwaamheidsprogramma wordt, binnen de daarvoor wettelijk gestelde termijnen voor RBP-plichtige locaties, aandacht besteed aan en samen geoefend met de betreffende locaties. Om de RBP's te beoefenen/beproeven wordt geoefend met de hoofdstructuur die aansluit op de maatgevende scenario's in een RBP, zie bijlage I voor een nadere omschrijving van dit deel van het vakbekwaamheidsprogramma.

Vergroten eigen vakbekwaamheid

Vakbekwaamheidsproducten en activiteiten worden ontwikkeld vanuit samenwerkingsverbanden die afwisselend bestaan uit:

- het cluster Crisisorganisatie multi van de afdeling Crisisbeheersing;
- een afvaardiging vanuit de kolommen;
- afhankelijk van het product of de activiteit worden deze partijen aangevuld met externe partners of inhoudsdeskundigen.

Doordat we samenwerken vanuit verschillende expertises en in wisselende samenstelling leren we natuurlijkerwijs al met en van elkaar. Om ons te kunnen blijven ontwikkelen in onze producten en activiteiten is het nodig om te (blijven) investeren in onze eigen vakbekwaamheid, denk aan het bijscholen op didactische vaardigheden of kennis over diverse leermiddelen en –vormen maar ook het vergroten van ons inzicht in het werk van de kolommen. Een flexibele, robuuste en vakbekwame multi-

vakbekwaamheidsorganisatie is immers voorwaardelijk om goede producten en activiteiten te kunnen ontwikkelen en daarmee te zorgen voor goed opgeleide functionarissen.

Daarom willen we de komende jaren een plan maken en bewust investeren in de vakbekwaamheidsorganisatie, met een primaire focus op het cluster CO-multi van crisisbeheersing. Waar mogelijk en relevant zal dit ook gericht worden op de (standaard) afvaardiging vanuit de kolommen.

Uitwerking

Om de multi-vakbekwaamheidsorganisatie verder te ontwikkelen zetten we de komende jaren in op:

- Het ontwikkelen en ten uitvoer brengen van een vakbekwaamheidsplan voor de eigen vakbekwaamheidsorganisatie. Zaken die al gebeuren worden in kaart gebracht en aangevuld met afwisselende activiteiten (in onderwerp, specifieke doelgroep en in duur).
- Waar dit nog ontbreekt aansluiting zoeken bij landelijke en/of regionale samenwerkingen.

Samenwerking binnen het vakbekwaamheidsproces

De afgelopen jaren is binnen de totale bandbreedte van de vakbekwaamheidsorganisatie gewerkt met een overkoepelende regie van een Regiegroep⁷ vakbekwaamheid crisisteams. Ter voorbereiding op een leertraject levert de 'Leercentrale'⁸ een terugblik op voorgaande incidenten en trends, maar geeft ook advies over de uit hun analyse naar voren gekomen en toekomstige aandachtspunten. Vervolgens is het aan een ontwikkel- en een werkgroep om tot de concrete leerproducten te komen. Een ontwikkelgroep bepaalt de leerdoelen en de leervormen binnen het leertraject en een multidisciplinaire werkgroep 'maakt' en organiseert de uiteindelijke activiteit. Met de opgedane kennis en ervaringen van de afgelopen jaren leeft de wens om de inrichting van de vakbekwaamheidsorganisatie samen met betrokkenen tegen het licht te houden en te kijken waar deze voor verbetering vatbaar is.

Alhoewel het voor de hand lijkt te liggen werken we maar in beperkte mate samen met buurregio's en op landelijk niveau. De oorzaak hiervan ligt niet in de bereidheid tot samenwerken of producten te delen maar in slecht te overbruggen verschillen in governance, visie en regiospecifieke risico's.

In de afgelopen beleidsperiode is wel steeds vaker, intensiever en met succes samengewerkt met de vakbekwaamheidsorganisaties crisispartners. Voor wat betreft de samenwerking met de crisispartners: we leren van en met elkaar en weten elkaar daardoor ook in crisissituaties steeds makkelijker te vinden.

Uitwerking

Herinrichten vakbekwaamheidsorganisatie, hierbij komt de focus te liggen op:

- Afbakening en inhoud van de taken van de Regiegroep. Op welke crisisteams en -typen richt vakbekwaamheid (en daarmee de regiegroep) zich?
- Taakafbakening en samenwerking met de Leercentrale.
- Algehele samenwerking tussen alle betrokken belanghebbenden. Denk aan de regie-, ontwikkel- en werkgroepen, de clusters, de kolommen en crisispartners.
 - Besluitvorming: Wie neemt beslissingen en op basis van welke criteria?
 - Transparantie: Hoe worden beslissingen gecommuniceerd naar belanghebbenden?
 - Verantwoording: Wie is verantwoordelijk voor de uitvoering en resultaten?
- We blijven investeren in de samenwerking met crisispartners en maken over en weer gebruik van elkaars kennis en ervaring in het trainen van crisisfunctionarissen.

⁷ In de regiegroep zitten afgevaardigden van de kolommen brandweer, GHOR, politie, bevolkingszorg, crisiscommunicatie en een expert van de afdeling CB. De meldkamer is agenda lid.

⁸ De Leercentrale bestaat uit een afvaardiging van de kolommen onder leiding van CB. Zij signaleert trends, thema's en ontwikkelingen uit (boven)regionale GRIP incidenten ten behoeve van de crisisorganisatie en deelt deze punten met de regiegroep en de afdelingsmanagers.

- Crisisfunctionarissen van partners worden (nog) meer als deelnemer betrokken bij de activiteiten.
- We onderzoeken hoe de vakbekwaamheidsorganisaties, inclusief die van de meldkamer binnen NW3/4 intensiever kunnen gaan samenwerken. De wetenschap uit eerdere pilots dat dit alleen tot een succes kan leiden als governance, visie en beleid op elkaar aansluiten is hierbij een uitgangspunt.

4. Financiën en capaciteit

Financieel kader

Dit meerjarenplan wordt binnen het beschikbare budget van CB gerealiseerd. De financiële uitwerking is weergegeven in onderstaande tabel. Aan de hand van de jaarlijkse begroting in de jaarplannen wordt hier verder uitwerking gegeven. Bij onvoorziene (grote) uitgaven die noodzakelijk zijn voor het realiseren van de speerpunten uit het meerjarenplan worden separate voorstellen aan de afdelingsmanager voorgelegd. Denk bijvoorbeeld aan het aanschaffen van een leerplatform indien het landelijk ontwikkelde platform toch niet geschikt blijkt te zijn of het ontwikkelen van een grote operationele oefening.

Hoofd PDC	Sub PDC	Budget
Diensten en middelen	Contributie en lidmaatschap (2.7.10.1)	€ 35.960
ICT	MDT data/ hardware verbinding (3.1.1.5)	€ 4.305
ICT	Alg.(bedr.voer.) applicatie (3.1.4.1)	€ 87.032
Vergoed- / verstrekkingen	Overnachting (int.mdw.) (4.3.2.1)	€ 1.169
Vergoed- / verstrekkingen	Eten + drinken (4.4.1.7)	€ 0
HRM	Opleiding primair proces (7.3.3.1)	€ 67.000
HRM	Oefenen primair proces (7.3.3.6)	€ 99.549

Capaciteit

Bij het formuleren van de visie en de daarvan afgeleide beleidsdoelstellingen is in dit plan uitgegaan van de huidige capaciteit van deelnemers, het personeel van crisisbeheersing, de kolommen en de meldkamer die de activiteiten samen ontwikkelen en organiseren. We gaan hierbij uit van circa 200 uur op jaarbasis voor de bijdrage aan werkgroepen en 200 uur voor tegenspel tijdens de uitvoering. Daarnaast is ook de verder te ontwikkelen kwaliteit van het vakbekwaamheidspersoneel een factor die bepalend is voor de benodigde capaciteit. Het plan is desalniettemin ambitieus maar wel haalbaar. In hoofdstuk 5 worden de risico's ten aanzien van verminderde capaciteit (deelnemers en vakbekwaamheidsorganisatie) en kwaliteit benoemd.

Deelnemers vakbekwaamheidsactiviteiten

Qua capaciteit gaan we uit van het huidige aantal "basisuren" van crisisfunctionarissen voor vakbekwaamheid. Per kolom (VRNHN – Politie – Meldkamer) wijken deze sterk van elkaar af wat menig maal leidt tot onvolledige of overbezetting tijdens activiteiten. Het aantal vakbekwaamheidsmomenten voor 1^e lijns functionarissen (zie bijlage II) is leidend maar in samenspraak met de regiegroep wordt altijd gezocht naar de meest ideale situatie. Escalatie naar het MT-VR of de hoofden crisisbeheersing is mogelijk indien de kwalitatieve ondergrens van het programma bereikt wordt.

Basis aantal uren beleidsperiode				
CoPI	mono	multi	totaal	
LCoPI	16	24	40	waarvan 3 uur facultatief
Taakcommandant	kolom	17	17	waarvan 3 uur facultatief
IM CoPI	16	24	40	waarvan 3 uur facultatief
GIM	4	23	27	waarvan 3 uur facultatief
CoPI-lid piketgrootte 6	kolom	28	28	waarvan 9 uur facultatief
CoPI-lid piketgrootte 7	kolom	26	26	waarvan 9 uur facultatief
CoPI-lid piketgrootte 8	kolom	24	24	waarvan 9 uur facultatief

ROT en secties	mono	multi	totaal	
OL	9	26	35	waarvan 3 uur facultatief
IM ROT (geen BT)	9	21	30	waarvan 3 uur facultatief
GIM	21	14	35	waarvan 3 uur facultatief
IC-Vsl	13	26	39	waarvan 3 uur facultatief
ROT-lid piketgrootte 4	kolom	33	33	waarvan 9 uur facultatief
ROT-lid piketgrootte 5	kolom	29	29	waarvan 9 uur facultatief
ROT-lid piketgrootte 6	kolom	26	26	waarvan 9 uur facultatief
Sectie-lid piketgrootte 4	kolom	32	32	afhankelijk van functies in sectie
Sectie-lid piketgrootte 5	kolom	28	28	afhankelijk van functies in sectie
Sectie-lid piketgrootte 6	kolom	26	26	afhankelijk van functies in sectie

Samenwerking met vakbekwaamheidsorganisatie van crisispartners

De capaciteit die geleverd wordt door crisispartners is sterk afhankelijk van de relatie, de organisatie en de belangen van de verschillende partners. Het gedeelde belang met externe partners zit in het oefenen van de functionarissen die zitting nemen in een CoPI en/of ROT.

Externe adviseurs, waarnemers en trainers

De uitvoering van dit plan vraagt bij ontwikkeling en uitvoering op een aantal posities capaciteit en kwaliteit die we niet zelf willen en kunnen invullen. Externe adviseurs, coaches, waarnemers en trainers worden hiertoe ingehuurd. Door ons voor langere tijd te verbinden aan vaste externen borgen we niet alleen de kwaliteit en de continuïteit, maar kunnen we ook scherpere tarieven afspreken.

5. Risico's en prestaties

Risico's

Hieronder worden de risico's voor het uitvoeren van dit plan binnen de beleidsperiode beschreven. Waar mogelijk worden al tegenmaatregelen benoemd.

Gebrek aan capaciteit in de vakbekwaamheidsorganisatie.

Uitgangspunt hiervoor is hetzelfde aantal beschikbare uren van CB en de kolommen per jaar als voorgaande jaren. Het is evenwel denkbaar dat op bepaalde (piek)momenten meer uren nodig zijn of dat één of meer kolommen of afdelingen de benodigde capaciteit voor de vakbekwaamheidsorganisatie niet (continu of tijdig) kan leveren. Met name de BIG6 en deels ook de thematische leerlijnen zijn sterk afhankelijk van de input en de bijdrage van externe partners. Een tekort aan capaciteit of andere prioriteiten binnen hun eigen programma kunnen van invloed zijn op de ontwikkeling en uitvoering van het programma van de VRNHN.

Tegenmaatregel: een andere kolom vangt dit op of er vindt externe inhuur plaats. Een tweede tegenmaatregel is het afschakelen van het programma waarbij de activiteiten uit de thematische leerlijn en de leerlijn BIG6 als eerste zullen worden gecancelld.

Deelname crisisfunctionarissen in het geding

Eén of meer kolommen of afdelingen die geen deelnemers aan vakbekwaamheidsactiviteiten kunnen leveren of waarvan de crisisfunctionarissen zich op het laatste moment afmelden.

Tegenmaatregel: CB monitort deelname en geeft signalen hierover z.s.m. door aan de kolommen/afdelingen zodat betreffende personen hierop aangesproken kunnen worden. In overleg met de kolommen kan i.p.v. een deelnemer ook 'tegenspel' ingezet worden.

Een langdurige crisis

Een langdurige crisis kan grote impact hebben op zowel de capaciteit in de vakbekwaamheidsorganisatie als op de beschikbaarheid van deelnemers. In geval van een langdurige crisis zullen de gestelde doelen in dit meerjarenplan als tegenmaatregel moeten worden herzien.

Budget en/ of capaciteit CB niet toereikend

Het budget en/of capaciteit binnen CB blijkt niet toereikend. Bijvoorbeeld omdat het financieel meerjarenperspectief in combinatie met de taakstelling dat door het bestuur van de VRNHN is vastgesteld het budget of de capaciteit beperkt.

Tegenmaatregel: separate voorstellen aan directie en/of bestuur voorleggen of bepaalde ontwikkelingen /activiteiten opschorten (temporiseren van uitvoering van het plan).

Commitment voor (uitvoering van) dit meerjarenplan ontbreekt

Commitment voor (uitvoering van) dit meerjarenplan ontbreekt. Tegenmaatregel: CB escaleert naar directie en/of bestuur om commitment te herstellen of om bepaalde ontwikkelingen/activiteiten op te schorten (bijstellen van het plan of temporiseren van de uitvoering van het plan).

Prestatie- indicatoren

Prestatie-indicatoren MARAP

Om ons functioneren inzichtelijk te maken, maken wij gebruik van een aantal indicatoren. Deze worden beschreven in het jaarplan van Crisisbeheersing en komen terug in de management rapportage. Hierin meten wij elk trimester hoe wij presteren aan de hand van de volgende indicatoren:

- Onze multi-crisisfunctionarissen zijn vakbekwaam. (zie bijlage II)
- Het vakbekwaamheidsprogramma voor de multidisciplinaire teams van de crisisorganisatie (CoPI en ROT) is uitgevoerd inclusief een systeemtest.
- Het NW4 Crisis adviesteam Cyber is paraat.
- Het vakbekwaamheidsprogramma langdurige crisis is uitgevoerd en de paraatheid is geborgd.

Evaluatie-indicatoren

- Na iedere vakbekwaamheidsactiviteit wordt de tevredenheid van de crisisfunctionarissen hierover gemeten (tevredenheidscijfer);
- Ieder half jaar vindt er een evaluatie plaats t.b.v. de rode draden analyse (zie de rapporten in het document 'Leren op basis van het multidisciplinair programma vakbekwaamheid');
- We bespreken jaarlijks de fysieke veiligheid tijdens de activiteiten met de kolommen.
- Ieder half jaar vindt er een evaluatie plaats binnen het cluster t.b.v. de ontwikkeling van onze eigen vakbekwaamheid.

Bijlage I Programma vakbekwaamheid

Het vakbekwaamheidsprogramma bestaat uit drie verschillende leerlijnen die hieronder staan beschreven. Daarnaast wordt specifiek aandacht besteed aan de wettelijke oefenverplichting met betrekking tot luchthavens en SEVESO-bedrijven.

Multidisciplinair programma vakbekwaamheid

Door opleiding, training en oefening worden crisisfunctionarissen binnen het multidisciplinair programma vakbekwaamheid in staat gesteld om op voldoende niveau zijn/haar rol te vervullen binnen een crisisteam om daarmee bij te dragen aan het functioneren van het crisisteam in zijn geheel. Het multidisciplinaire vakbekwaamheidsprogramma onderscheidt de volgende drie leerlijnen:

- Het zogenaamde “Basis op orde programma” voorziet in het onderhouden van kennis en training van vaardigheden en gedrag die noodzakelijk zijn om basisparaatheid van een functionaris te waarborgen. Ontwikkeling van functiegroepen en persoonlijke ontwikkeling staan in deze leerlijn centraal. Teamprestaties uit het verleden zijn namelijk geen garantie voor de toekomst bij gelegenheidsteams. Alleen de ‘samenkomst’ van vakbekwame individuen vergroot de kans op een effectieve teamprestatie.
- De thematische leerlijn doorloopt vier van de zeven hoofdthema’s binnen het risicoprofiel van de VRNHN. De overige drie thema’s zijn onderdeel van/ verwerkt in de leerlijnen BIG6 en de Basis- op-orde. Het thematisch programma richt zich met name op thema- en partnerspecifieke kennisoverdracht en werkwijzen (vaardigheden) die bij de samenwerking met de partner een bijzondere rol spelen.
- Met ingang van 2024 zijn bovenstaande twee leerlijnen aangevuld met een derde leerlijn, de BIG6. Het doel van deze leerlijn is om crisisfunctionarissen kennis te laten op doen van zes⁹ belangrijkste risicolocaties en bijbehorende incidenttypen van VRNHN.

Binnen deze leerlijnen worden verschillende didactische werkvormen gebruikt.

Doelstellingen Basis op orde leerlijn

De ROT en CoPI leerlijnen “Basis op orde” op team niveau kennen geen einde. In- en uitstroom van crisisfunctionarissen en het streven om iedere crisisfunctionaris gedurende zijn of haar loopbaan leerkansen te blijven bieden ligt hieraan ten grondslag. Een blijvende generieke doelstelling voor de teams luidt als volgt:

Het verkrijgen van kennis, vaardigheden en attitude die bijdragen aan het in teamverband behalen van de operationele doelstelling van het CoPI of het ROT¹⁰.

Uiteraard worden naast de generieke doelstelling, persoonlijke leer- en vormingsdoelen ook ieder jaar extra leerdoelen toegevoegd die worden bepaald op basis van:

- Inhoudelijke multidisciplinaire kennis over incidenttypen;
- Evaluaties incidenten/ onderzoek leercentrale;
- Gemeenschappelijke behoefte/richting in samenspraak met operationele leiding (LCoPI en OL);
- Noodzaak tot doorontwikkeling (veranderend landschap crisisbeheersing);
- Adviezen uit de “Rode draden analyse”.

⁹ Het ROT zal zich in de voorliggende beleidsperiode richten op vier van zes risicolocaties en de beleidsthema’s: extreem weer en uitval elektriciteit.

¹⁰ Om teameffectiviteit, groepsdynamische processen en krachtenvelden bespreekbaar te maken wordt hierbij gebruik gemaakt van de definitie van softskills volgens TRM

Doelstellingen Thematische leerlijn

In principe beslaat het thematisch programma steeds een half jaar waarin aandacht wordt besteed aan een specifiek risico binnen het risicoprofiel. Voorafgaand aan de ontwikkeling van het programma heeft de Leercentrale een advies gegeven waaruit de focus qua risico en relevante crisispartner(s) op kan komen te liggen. Dit advies is gemaakt op basis van evaluaties van incidenten uit het verleden en dreigende crises in de nabije toekomst. De generieke doelstelling voor de teams luidt als volgt:

Specifieke kennis opdoen over de in NHN aanwezige risico's en inzicht krijgen in taken, verantwoordelijkheden, bevoegdheden en slagkracht van partners die een rol spelen bij incidenten die voortkomen uit deze risico's. Hierbij verkrijgen de crisisfunctionarissen van de partner basiskennis over de crisisorganisatie van de VRNHN en vaardigheid in het samenwerken in een coördinerend crisisteam.

Een belangrijk uitgangspunt van het programma is dat er bij ontwikkeling en uitvoering wordt samengewerkt met relevante crisispartners. Thematische programma's hebben dus voor de deelnemende crisisorganisaties over het algemeen de volgende opbrengst:

- Evalueren van de preparatieve investeringen in een adequate crisisorganisatie op procesniveau (informatiemanagement, crisiscommunicatie etc.);
- Tegen het licht houden van beschikbare/ noodzakelijke planvorming en aan de hand van de leerpunten en ervaringen komen tot (eventuele) suggesties voor verbetering/aanscherping;
- Het "toetsen" van de samenwerking (rollen, taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden) tussen de betrokken crisispartners.
- Het leren en begrijpen van elkaars belangen, dilemma's en besluitvorming bij een samenwerking op procesniveau en het verstevigen van het netwerk.

Doelstellingen BIG6

Met ingang van 2024 is er een leerlijn over zes belangrijke risicolocatie incidenttypen/risico's binnen de VRNHN. Bij de ontwikkeling van het programma wordt naast de vakbekwaamheids- en crisisorganisatie van de partner ook de gemeente waarin het desbetreffende risico-object zich bevindt betrokken in de voorbereiding op oefeningen en bij de oefeningen zelf. De generieke doelstelling voor de teams luidt als volgt:

Specifieke kennis opdoen over zes belangrijke incidenttypen/risico's en risicolocaties¹¹ in NHN en inzicht krijgen in taken, verantwoordelijkheden, bevoegdheden en slagkracht van partners die een rol spelen bij incidenten die voortkomen uit deze risico's. Zowel crisisfunctionarissen van de VRNHN als die van de crisispartner verhogen hun kennis over en vaardigheid in het samenwerken in een coördinerend crisisteam.

¹¹ CoPI: Gaslocaties, MVKK/ DHA, NRG, Marine, AFAS, TESO
ROT: Gaslocaties, MVKK/ DHA, NRG, Marine, Uitval elektriciteit, Extreem weer

Oefenverplichting Luchthavens en SEVESO-bedrijven

Luchthavens

Vanuit de vaste onderdelen binnen de BIG6 voldoen we aan de wettelijke verplichting voortkomend uit de Wet veiligheidsregio's met betrekking tot de rampbestrijdingsplannen (Wvr artikel 17). Concreet luidt de wettelijke verplichting voor luchthavens:

Het bestuur van de veiligheidsregio draagt er zorg voor dat gezamenlijk met de onderdelen van de hoofdstructuur van de rampenbestrijding en crisisbeheersing met passende tussenpozen een oefening wordt gehouden waarbij het rampbestrijdingsplan op juistheid, volledigheid en bruikbaarheid wordt getoetst.

In ieder geval vindt éénmaal per twee jaar een multidisciplinaire stafoefening en éénmaal per vier jaar een multidisciplinaire oefening van staf en operationele eenheden plaats. (Artikel 6.2.3 van het Besluit veiligheidsregio's)

Binnen VRNHN geldt deze verplichting voor Luchthavens Texel International Airport en Maritiem Vliegveld De Kooy/ Den Helder Airport (MVKK/DHA). Luchthaven Texel en MVKK/DHA zijn onderdeel van de leerlijn de BIG6. Deze leerlijn kent een 'cyclus' van 2 jaar. Door iedere twee jaar aandacht te besteden aan de luchthavens en voor de oefening om en om voor Texel International Airport of MVKK/DHA te kiezen komen beide locaties eens in de (verplichte) 4 jaar voorbij. Bij de keuze voor de oefenscenario's en daarmee de oefenende partijen sluiten we aan op de maatgevende scenario's die in het RBP staan beschreven.

Hogedrempelinrichtingen

De wettelijke verplichting voor hogedrempelinrichtingen luidt:

Het bestuur van de veiligheidsregio draagt er zorg voor dat met passende tussenpozen doch ten minste éénmaal per drie jaar het rampbestrijdingsplan opnieuw wordt gezien, beproefd en zo nodig bijgewerkt. (Artikel 6.1.7 van het Besluit veiligheidsregio's)

Binnen VRNHN geldt deze verplichting voor drie gasbehandelingsinrichtingen en kennen we daarnaast nog drie inrichtingen waarvoor geen RBP-plicht geldt (maar die wel nagenoeg dezelfde risico's met zich meebrengen). Deze gasbehandelingsinstallaties zijn als thema samengevoegd binnen de leerlijn BIG6 als het thema 'gas'. Dit thema komt iedere twee jaar aan bod. Net als binnen luchthavens sluiten we bij gasinrichtingen aan op de maatgevende scenario's die in de RBP's staan beschreven. Voor het beproeven variëren we in vorm (denk hierbij aan tabletops of oefeningen).

Bijlage II Uitwerking differentiatie

Volgens onderstaande tabel is prioritering in de vakbekwaamheidsactiviteiten aangebracht. Daarin is onderscheid gemaakt tussen de onderdelen waar de vakbekwaamheidsorganisatie voor verantwoordelijk is en datgene dat bij de kolommen/ afdelingen ligt.

Proces	Functiegroepen 1 ^e lijns	Activiteiten
Leiding en coördinatie	Operationeel Leider Leider CoPI Calamiteitencoördinator (CaCo)	Vakbekwaamheidsorganisatie: - Individueel: voldoende oefenplaatsen¹² om te voorzien in 100% deelname bij alle oefenvormen - Individueel: kwalitatieve waarneming (incl. registratie) - Individueel: reflectie (incl. registratie) - Functiegroep: ontwikkelgesprekken met de groep - Functiegroep: functiegroep gericht oefenprogramma (vraaggericht) - Inwerktraject en voorgangsgesprekken op basis van Kennis-, netwerk- en vaardighedenpaspoort¹³. - Individueel: jaargesprek - Individueel: ontwikkelportfolio - Individueel: coaching - Individueel: rapportage (assessment op) vakbekwaamheid
Informatiemanagement	Informatiemanager ROT Informatiemanager CoPI Calamiteitencoördinator (CaCo)	
Proces	Functiegroepen 2 ^e lijns	Activiteiten
Leiding en coördinatie	Algemeen Commandant Officier van Dienst (P / Bz / G) Taakcommandant brandweer	Vakbekwaamheidsorganisatie: - Individueel: minimaal 6 (CoPI) of 5 (ROT) oefenplaatsen bij oefenvorm "gesimuleerde omgeving" - Individueel: voldoende oefenplaatsen bij overige oefenvormen - Individueel: beperkte reflectie (geen registratie) - Individueel: kwantitatieve registratie - Functiegroep: functiegroep gericht oefenprogramma (vraaggericht) - Team: kwalitatieve waarneming op teamniveau (geen individuele registratie)
Crisiscommunicatie	Hoofd Crisiscommunicatie Communicatieadviseur ROT Voorlichter van Dienst CoPI Omgevingsanalist ¹⁴	
Informatiemanagement	Hoofd Informatie (P / B / Bz / G/ Cc) LSIM (Informatiecoördinator) ROT GIM ROT GIM CoPI	
Alarmering en opschaling	Calamiteitencoördinator (CaCo)	
Preparatie nafase	Operationeel Leider AC-Bz Leider CoPI OvD-Bz	Afdeling / kolom (naar behoefte): - Individueel: R&O gesprek - Individueel: kwalitatieve waarneming en registratie

¹² Met uitzondering van de CaCo.

¹³ In een Kennis- netwerk- en vaardigheidspaspoort behorende bij een operationele functie staat beschreven welke specifieke vakbekwaamheidseisen we in NHN stellen aan de desbetreffende functionaris(groep).

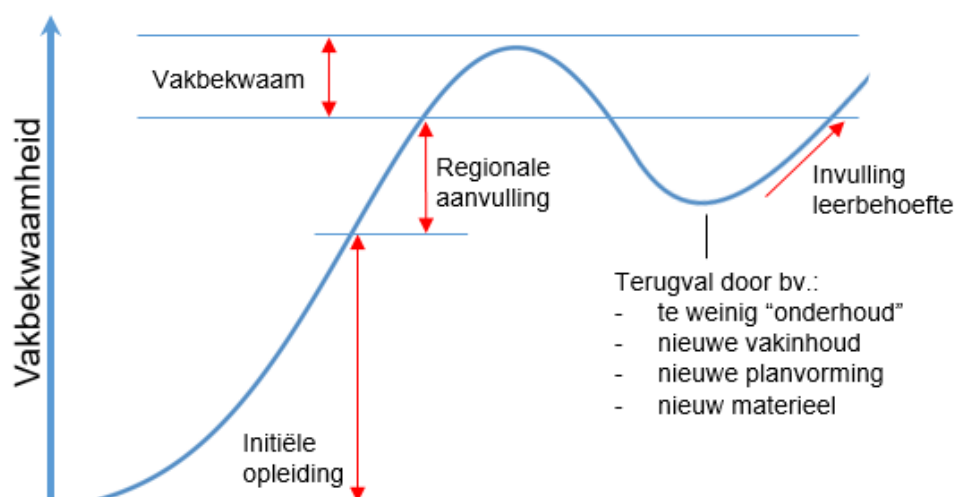
¹⁴ Landelijk krijgt de functie omgevingsanalist een belangrijkere positie, wat ook meer eisen en verwachtingen met zich meebrengt. Als regio onderkennen we dit belang en wordt met het oog daarop bekeken wat dit vraagt van de inrichting en zwaarte van de functie in onze crisisorganisatie. Het is dus wenselijk om te investeren in de vakbekwaamheid maar op dit moment is de haalbaarheid nog niet gegarandeerd. Met andere woorden, het is mogelijk dat de bestaande functionarissen nog niet volledig invulling kunnen geven aan wat gevraagd en aangeboden wordt in het vakbekwaamheidsprogramma.

		• Individueel: coaching • Individueel: rapportage (assessment op) vakbekwaamheid • Functiegroep: ontwikkelgesprekken met de groep
Proces	Functionarisgroepen ondersteunend aan multi processen	Activiteiten
Leiding en coördinatie	Hoofden secties (m.u.v. Hin) Overige leden secties	• Individueel: minimaal 8 oefenplaatsen bij oefenvorm “gesimuleerde omgeving” • Individueel: voldoende oefenplaatsen bij overige oefenvormen • Individueel: kwantitatieve registratie Afdeling / kolom (naar behoefte): • Individueel: R&O gesprek • Individueel: kwalitatieve waarneming en registratie • Individueel: coaching • Individueel: rapportage (assessment op) vakbekwaamheid • Functiegroep: ontwikkelgesprekken met de groep
Crisiscommunicatie	Sectie crisiscommunicatie	
Informatiemanagement	LSIM ¹⁵ ROT Ondersteuner MCU HIN-secties	
Preparatie nafase	Hoofden secties (m.u.v. Hin) Overige leden secties	

¹⁵ Lid Sectie Informatiemanagement (voorheen IC en Verslaglegger)

Bijlage III Beginnende en ervaren beroepsbeoefenaren

Onze inspanningen zijn erop gericht dat de crisisfunctionarissen zijn toegerust op hun taak in het crisisteam. Dat houdt in dat beginnende beroepsbeoefenaren op een zeker niveau komen. Maar ook dat we rekening houden met fluctuaties onder de ervaren crisisfunctionarissen. Door diverse factoren (onder andere veranderingen in de omgeving, wijziging in werkafspraken, planvorming, procedures, systemen, etc.) kan er een tijdelijke terugval in de vakbekwaamheid optreden. Hier zijn we als vakbekwaamheidsorganisatie samen met de kolommen / afdelingen alert op en spelen we zo nodig met specifieke activiteiten op in.



Advies aan algemeen bestuur Veiligheidsregio Noord-Holland Noord

De bestuurlijke adviescommissie Crisisbeheersing,

bijeen op 23 mei 2025,

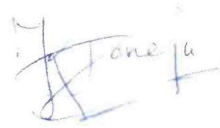
besluit om het voorstel '**Meerjarenplan vakbekwaamheid crisisteam 2025-2028**' met positief advies en zonder verdere opmerkingen naar het algemeen bestuur (AB) van 11 juli 2025 door te geleiden.

De commissie heeft kennis genomen van het voorstel en adviseert het AB de voorgestelde besluiten te nemen:

- kennis te nemen van het meerjarenplan 2025–2028 vakbekwaamheid crisisteam, dat het beleidsplan vakbekwaamheid 2020-2023 vervangt.

Namens de commissie,


M. Poorter
Voorzitter


K. Taneja
Secretaris