



# 1E KWARTAALRAPPORTAGE VEILIGHEIDSGREGIO DRENTHE

Hierbij bieden wij u de 1e kwartaalrapportage over het begrotingsjaar 2019 aan. Vorig jaar zijn wij gestart u per kwartaal kort en bondig te informeren over de actualiteiten, trends en afwijkingen ten opzichte van de begroting 2018. Deze werkwijze zetten we in 2019 voort, waarbij een zestal inhoudelijke thema's de rode draad vormt:

**1** verbeteren samen werken aan crisisbeheersing in Drenthe;

**2** op orde houden paraatheid brandweezorg en nieuwe werkwijzen;

**3** implementatie Omgevingswet;

**4** ontwikkelingen binnen de zorgketen;

**5** de Landelijke Meldkamersamenwerking en;

**6** bouwen aan een vitale en flexibele organisatie.



Deze zes inhoudelijke thema's zijn als prioriteit herleid uit de begroting 2019 of zijn met regelmaat onderwerp van gesprek in het bestuur. Door u over deze herkenbare thema's het komende jaar te informeren, hopen wij u nog beter trends en ontwikkelingen te kunnen laten zien en u tevens in de gelegenheid te stellen tijdig bij te sturen als dat nodig blijkt.

Naast deze thema's treft u een actueel overzicht aan van de **feiten en cijfers** en een financiële verantwoording inclusief eindejaar prognose. In deze eerste rapportage zijn veel onderwerpen in opstartfase. De komende kwartaalrapportages kunnen wij u verdere ontwikkelingen en trends laten zien.

**1** crisisbeheersing in Drenthe:

afspraken maken met...

# Inhoudelijk

## Verbeteren samen werken aan crisisbeheersing in Drenthe

### Doel begroting

Bestuurlijk is er in 2018 van gedachten gewisseld over de zorgen rondom het op orde houden van rampenbestrijding en de ontwikkeling van crisisbeheersing. Dit heeft geleid tot het project 'Samen Werken aan Crisisbeheersing'. Het project is onderdeel van de ontwikkeling naar meer vertrouwen in de samenwerking, een heldere keuze in visie en beleid tussen Veiligheidsregio Drenthe en haar partners en een passende invulling van structuur en rollen.

### Resultaat 1e kwartaal

Om het bestuur en partners te informeren over de voortgang van het project heeft de stuurgroep, bestaande uit Richard Korteland, Karel Loohuis, Ida Oostmeijer, Karin Eeken, Fred Heerink en projectleider Sanne van Schie, een voortgangsrapportage ontwikkeld. Via [deze link](#) treft u per aanbeveling de voortgang aan. Aanvullend op deze rapportage goed om te vermelden dat er inmiddels een nieuw Hoofd Crisisbeheersing is aangesteld. Mevrouw (Lineke) Bennema start per 1 juni 2019 in haar nieuwe functie.



## Op orde houden paraatheid brandweezorg en nieuwe werkwijzen

### Doel begroting

Aannemelijk is dat de huidige wijze en organisatie van de brandweezorg steeds minder passend en efficiënt zal zijn. Om voorbereid te zijn op de toekomst worden capaciteit en middelen ingezet om met nieuwe ideeën, producten en werkwijzen te experimenteren.

### Resultaat 1e kwartaal

Het huidige organisatie-model van de brandweer staat onder druk en diverse pilots zijn gestart om te onderzoeken wat mogelijk is om de paraatheid op niveau te houden. In het eerste kwartaal zijn de volgende zaken opgestart:

Op basis van een analyse van de alarmeringen en uitrukken van de afgelopen 4 jaar worden trends herleid met betrekking tot de personele paraatheid van de posten. Met alle posten wordt het gesprek aangegaan om deze cijfers te verrijken en eventueel te duiden. In het 3e kwartaal worden de resultaten hiervan verwacht.

Uitruk op maat. Deze werkwijze is vastgesteld tijdens de vergadering van het algemeen bestuur op 27 maart. Inmiddels werken 6 posten volgens deze werkwijze. Nog 5 posten hebben aangegeven deze werkwijze ook te willen toepassen. Voor deze posten worden in Q2 en Q3 vakbekwaamheidsprogramma's aangeboden.

Onlangs is het project 'post 37' gestart. Deze post bestaat uit een groep backoffice medewerkers van de VRD die worden of zijn opgeleid als brandweerman-/vrouw en overdag de paraatheid ondersteunen daar waar de nood het hoogst is. Dit kan zijn in de post Roden, Klazienaveen, Havelte, Hoogeveen, etc. Als er een incident is, rukken ze mee uit. Daarnaast gaan deze 'post 37' leden een bijdrage leveren in de dagdiensten van brandweer Assen. Dit helpt de paraatheid in Assen en levert op termijn een financiële besparing op omdat minder personeel hiervoor ingehuurd hoeft te worden. De wervingsronde is afgerond en dit jaar neemt "post 37" 100 dagdiensten van brandweer Assen voor haar rekening. Na het volgen van de nodige opleidingen (start najaar 2019) stijgt het potentieel van "post 37" naar 450 dagdiensten in 2021.

Het bestuur heeft op 27 maart ingestemd met de proef 'brandweerchauffeur'. In deze proef wordt de automatische koppeling met de functie manschap of bevelvoerder losgelaten, zodat het minder belastend is en laagdrempeliger wordt voor een chauffeur om bij de brandweer in te stappen en te blijven.

Er is een transitiebegeleider aangesteld welke samen met posten (in eerste instantie Gasselternijveen) gaat ontdekken welke vorm van brandweezorg nog wel mogelijk is als de reguliere vorm niet meer haalbaar blijkt te zijn.

# Implementatie Omgevingswet

## Doel begroting

Een bijdrage leveren om samen met gemeenten en andere partijen de Omgevingswet in te voeren.

## Effect 1e kwartaal

In 2021 treedt de Omgevingswet in werking. Samen met gemeenten en ketenpartners bereidt de VRD zich voor op de invoering van deze nieuwe wet. De voorbereiding hierop vraagt van de huidige medewerkers investering in opleiding en maakt dat er minder toezichthoudende taken – zowel

fysiek als online - op brandveiligheid kunnen worden uitgevoerd. Om deze werkzaamheden uit kunnen blijven voeren is een deel van de beschikbare bijdrage besteed aan tijdelijk aanstellen van extra toezichthouders. Via interne werving en selectie is een procedure gestart en er worden 3 medewerkers van de 24 uren-dienst (gezet in Emmen) ingezet als toezichthouder tot eind 2019. Zij worden naast de fysieke toezicht taak ook ingezet voor de steekproeven van de online zelfcontrole brandveiligheid.

## Ontwikkelingen binnen de zorgketen

### Griep

Op basis van het regionaal risicoprofiel Drenthe is een ziektegolf een reële en ernstige bedreiging. Dat dit niet alleen een papieren werkelijkheid is, toonde de griepgolf in de winter '18 aan. Door de griep – en daarmee personeelstekort - waren diverse zorginstellingen genoodzaakt om het acute zorgaanbod tijdelijk af te schalen. Om de continuïteit van de acute zorg en de effecten daarvan op de opgeschaalde zorg te kunnen borgen, heeft de GHOR samen met de ketenpartners in Noord Nederland het beheersplan 'Zorgcontinuïteit met het scenario griep' opgesteld. De griep heeft dit jaar in Noord Nederland niet geleid tot grote problemen op de SEH en in de beschikbaarheid van bedden. De opgeschaalde zorg heeft geen enkel moment onder druk gestaan.

### Veranderende zorglandschap

Om de zorg voor de regio Drenthe en Zuidoost-Groningen te behouden, heeft een kernteam – bestaande uit ziekenhuizen, Huisartsenzorg Drenthe en zorgverzekeraars – het plan voor 'behoud van zorg in de regio' gepresenteerd. Het plan is toegelicht in het bestuurlijk ROAZ en uitgangspunt is om de basiszorg, in alle bij het kernteam aangesloten ziekenhuizen, te handhaven. In het eerste kwartaal is gestart met een nadere uitwerking van het plan door het kernteam. Omdat een verschuiving in het zorglandschap effect kan hebben op de opgeschaalde zorg bij crises volgen wij deze en waar nodig bespreken we deze ontwikkelingen met de ziekenhuizen.



## De Landelijke Meldkamersamenwerking

[Via deze link](#) treft u in het document 'Meldkamer in een noten dop' een actueel overzicht aan van de ontwikkelingen in het afgelopen kwartaal van onze meldkamer in Noord Nederland en de samenwerking naar één landelijke meldkamer. Eén van de ontwikkelingen is bijvoorbeeld de mogelijkheid voor melders om via WhatsApp foto's en filmpjes aan de meldkamer te verzenden. Die beelden worden vervolgens gebruikt bij de incidentbestrijding.

# Bouwen aan een vitale en flexibele organisatie

## Doe meer met data

### Doel begroting 2019

De ambitie is data op een zo makkelijk en veilig mogelijke manier beschikbaar te stellen. Om expertise op te doen van het werken met data wordt een dataloket ingericht. Dit is nodig om te kunnen experimenteren met data gedreven informatie.

### Resultaat 1e kwartaal

Data wordt het komende jaar en jaren steeds relevanter om de ontwikkelingen binnen Veiligheidsregio Drenthe te kunnen volgen en op te anticiperen. Met name de ontwikkelingen binnen brandweezorg en GHOR, maar ook de bedrijfsvoering vragen om deze ontwikkeling en groei. Om de vraag naar (nieuwe) informatieproducten te kunnen begeleiden is gestart met het vormen van het informatieloket. Dit loket heeft als doel de informatievraag te beoordelen (welke expertise en aanpak is nodig, en wat betekent dit om dit informatieproduct structureel te kunnen leveren, hoe past dit ten opzichte van beschikbare data), te prioriteren en te (laten) realiseren. Via experimenten wordt kennis vergroot op het werken met data. Bijvoorbeeld het onderzoek naar het dynamisch incidentprofiel. Centraal daarin staat het analyseren van de incidenten uit het verleden. Hierbij spelen vragen zoals: waar, wanneer en onder welke omstandigheden doen incidenten zich voor? Om vervolgens in beeld te brengen hoe het incidentenprofiel in toekomst er waarschijnlijk uit gaat zien. Wat betekent dit voor de VRD als zijnde kosten, vraag naar materieel en mensen. Om op andere wijze met data om te kunnen gaan zijn andere vormen van expertise nodig om data te verbinden, analyseren en te delen. Inmiddels is via een traineeship andere expertise (wiskundige) aangetrokken.

## Organisatieplan en visie

### Doel begroting 2019

In 2018 is gestart met het formuleren van een visie en beschrijving van de wijze waarop het werk wordt georganiseerd. De effecten ervan hebben betrekking op 2019.

### Resultaat 1e kwartaal

Op 1 januari 2014 is de VRD als nieuwe organisatie van start gegaan. Om de overgang naar de nieuwe organisatie soepel te laten verlopen is destijds gekozen voor een organisatievorm en een beloningssystematiek die zo goed mogelijk aansloot op de oude situatie binnen de twaalf Drentse gemeenten. Dit is beschreven in een organisatieplan. In de jaren daarna heeft de organisatie zich verder ontwikkeld; er is afscheid genomen van de drie oude districten, werkwijzen zijn regionaal op elkaar afgestemd, teams zijn met de tijd meegegroeid en er wordt meer vanuit het collectief gehandeld. Medewerkers worden steeds vaker buiten hun vastgelegde functie ingezet op basis van hun talenten zodat ze een grotere meerwaarde hebben voor de organisatie. Ook de samenleving waar de VRD onderdeel van uitmaakt verandert in een toenemend tempo. Risico's veranderen door o.a. nieuwe technologieën en de ingezette energietransitie. De bevolkingssamenstelling verandert maar ook de snelheid waarop informatie gedeeld wordt waardoor de betrokkenheid van inwoners toeneemt.

Als zowel de crises als de samenleving waar de VRD onderdeel van uitmaakt veranderen en complexer worden, moet de organisatie wendbaar zijn om haar taken goed uit te blijven voeren. De VRD is op die manier in staat om in te spelen op de toenemende snelheid van veranderingen. Om de organisatie wendbaar en toekomstbestendig te maken is een traject in gang gezet om samen met de medewerkers een nieuwe werkwijze te beschrijven en een beloningssysteem dat daar goed op aansluit. Op basis van input van de medewerkers zijn de eerste contouren inmiddels geschetst. De komende maanden wordt verder gewerkt aan het beschrijven van de nieuwe werkwijze. Door het organiseren van een inloopbijeenkomsten worden alle medewerkers hierbij betrokken. Tijdens deze bijeenkomsten wordt ook de basis gelegd voor een beloningssysteem dat goed aansluit op de werkwijze. Het komende jaar wordt via de kwartaalrapportages de verdere voortgang geschetst.

## Wat verder opviel in het eerste kwartaal

Diverse branden bij het bedrijf Atero in Wijster;

13 maart een grote multidisciplinaire oefening in de gemeente Meppel;

De **evaluatie van de droogte '18** gereed;

Aftrap van het VINN; op 28 Januari vond de aftrap plaats van Start-up VINN (Veiligheids Informatieknooppunt Noord-Nederland) op het vliegveld in Eelde. Het VINN is een initiatief van de drie Noordelijke Veiligheidsregio's, de Meldkamer Noord Nederland om zo samen te bouwen aan een zo efficiënt mogelijke manier van informatievoorziening tijdens incidenten, en vooruitkijkend naar wat er op ons afkomt.

# Financieel

## Financiële analyse over eerste drie maanden

De eerste drie maanden:

- Geven een positief resultaat van €195.000,-
- Bevestigen de trend dat de kosten voor brandweezorg (paraatheid en vrijwilligers) stijgen;

- bewust de keuze te maken voor een gewenningstermijn voor nieuwe vrijwilligers en daarna pas opleidingen aan te bieden voor brandweervrijwilligers en;
- lagere kapitaalslasten als gevolg van in de tijd naar achteren geschoven investeringen;

## Financiële analyse over het eindejaarsresultaat

Ondanks de stijging van de kosten voor de brandweezorg is de verwachting dat door:

- terughoudend te zijn bij het invullen van openstaande vacatures en;

de kosten binnen de staande begroting kunnen worden opgevangen. Daarbij is rekening gehouden met een cao-afspraken van 3% vanaf 1 januari 2019.

## Onderbouwing inzet extra tijdelijke middelen (300.000,-):

Transitiebegeleider Brandweezorg	50.000,00	ingevuld
Toezichthouders	100.000,00	ingevuld
Kennis en expertise data	75.000,00	ingevuld
Hoofd crisisbeheersing	75.000,00	ingevuld

## Financiële verantwoording per missielijn:

	Begroting 2019	Begroting kwartaal 1	Resultaat kwartaal 1	Verwacht Jaar resultaat
<b>Programma Calamiteiten en Crises</b>				
Incidentbestrijding	4.743	1.186	-94	-246
Operationele informatievoorziening	141	35	6	0
Techniek en Logistiek	1.384	346	2	0
Vakbekwaamheid	1.766	441	72	6
Investeringen	2.999	750	98	355
Personeel	7.689	1.922	25	84
Totaal Calamiteiten en Crises	18.721	4.680	109	199
<b>Programma Bewustwording</b>				
Risicobeheersing	-58	-15	6	108
Crisisbeheersing	238	59	-7	-33
GHOR	1.231	308	0	0
Personeel	2.796	699	9	31
Totaal Bewustwording	4.206	1.052	8	106
<b>Programma Samenleving</b>				
Jeugdbrandweer	44	11	6	26
Huisvesting	1.172	293	-8	-49
Totaal Samenleving	1.216	304	-1	-23
<b>Programma Organisatie (Overhead)</b>				
ICT	824	206	30	20
Investeringen	400	100	0	0
Organisatiekosten	943	236	-20	-94
Personeel	3.495	874	11	38
Totaal Organisatie	5.662	1.415	21	-35
<b>Totaal programma's</b>	<b>29.805</b>	<b>7.451</b>	<b>137</b>	<b>246</b>

<b>Algemene dekkingsmiddelen</b>				
Gemeentelijke bijdrage	24.687	6.172	0	0
Bdur	5.354	1.339	13	50
Overige opbrengsten en kosten	356	89	68	25
Resultaat voor bestemming reserve	120	30	217	321
Reserve mutatie	120	30	-22	-64
<b>Resultaat na bestemming reserve</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>195</b>	<b>257</b>