

Impact Online - Lente '25

- ['Vergroten van maatschappelijke weerbaarheid: Dit is een opgave van ons allemaal'](#)
- [Samen werken aan een weerbare samenleving](#)
- [Crisisbeheersing is een vak én een kwestie van mensenwerk](#)
- [Vernieuwing in de evenementenaanpak](#)
- [Vroegtijdig overleg maakt het verschil](#)
- [Risico's waarden met experts](#)
- [ZRP Care geeft aanknopingspunten en helderheid optimale zorg, ook bij crisis](#)
- [Paraat op het water en op het eiland](#)
- [Een digitale cultuur- en gedragsverandering](#)

1 'Vergroten van maatschappelijke weerbaarheid: Dit is een opgave van ons allemaal'

Een nieuwe balans, dat is er nodig als het gaat om het vergroten van de weerbaarheid van de maatschappij en onze organisaties. Balans tussen leunen op de overheid en zelfredzaamheid, balans tussen redundantie en efficiëntie. Adviseur Crisisbeheersing Kevin de Jonge heeft het maatschappelijk super actuele thema op zijn bordje liggen. “Gelukkig niet als enige. We werken hier hard aan binnen de veiligheidsregio en we doen dit samen met onze partners. Het is een opgave van ons allemaal.”



Kevin start met een hartstochtelijke oproep naar (keten)partners: wees je ervan bewust dat de wereld is veranderd en zorg ervoor dat jouw continuïteit op orde is. “Wij werken daar als veiligheidsregio hard aan en we stimuleren meer bewustwording bij partners.”

De veiligheidsregio heeft op dit thema een schakelfunctie tussen rijksoverheid en gemeenten en partners. Kevin: “Het Rijk geeft richting, onder andere met de Kamerbrief. Gemeenten hebben de regie op lokale inspanningen en kunnen maatwerk leveren omdat zij het beste geworteld zijn in de lokale samenleving. Zij kunnen burgers veel beter bereiken dan wij. Als veiligheidsregio jagen we aan, faciliteren we en we delen initiatieven. Met onze kennis en brede veiligheidsnetwerk kunnen we die spil zijn. Dit alles verwoorden we in de visie ‘Weerbaarheid en Veerkracht VRHM’ die we aan het opstellen zijn. Tegelijkertijd zijn we al volop aan de slag, met de eigen continuïteit, risicocommunicatie en netwerkmanagement. Dit thema is namelijk te urgent om op de papieren te wachten.”

2 Mindset

De samenleving is gewend om te leunen op de overheid. Er is altijd elektriciteit, de winkels zijn zeven dagen per week open en als je 112 belt staan de hulpverleners in *no time* op de stoep. Die mindset moet veranderen, stelt Kevin en met hem alle weerbaarheidsgoeroes en -campagnes. “Natuurlijk hebben overheden verantwoordelijkheden en die worden ook genomen, maar we verwachten inmiddels meer zelfredzaamheid van burgers, meer weerbaarheid tegen grotere of langduriger crises. Mensen moeten zich meer bewust worden van risico’s die er zijn.”

“Maar,” zo voegt hij daar direct aan toe, “het laatste wat we willen is dat er paniek uitbreekt. Het gaat ook hier weer om balans. Het breed (uit)gedragen advies om 72 uur zelfredzaam te zijn is reëel. Als iedereen dit regelt, zijn we als maatschappij meer weerbaar. Dit vraagt om een wederkerige samenwerking tussen overheid, maatschappelijk middenveld, bedrijfsleven en samenleving.”

3 Efficiëntie versus redundantie

Kevin bezint zich ook op de weerbaarheid van de veiligheidsregio. “Dan heb ik het over de balans tussen redundantie en efficiëntie. We zijn als organisatie efficiënt ingericht, er zijn geen dubbele voorraden, geen extra’s in materieel en ook niet in mensen en middelen. Maar als je je continuïteit bij een crisis wilt waarborgen is redundantie, een zekere overvloed en wat extra vet op de botten, misschien wel heel verstandig. Opzettelijke verstoringen zijn een nieuwe werkelijkheid en de impact van klimaatverandering wordt ook steeds beter voelbaar. Dit soort ontwikkelingen hebben effect op onze continuïteit en vragen om wendbaarheid en aanpassingsvermogen. We pakken dit dan ook op vanuit een beeld van alle risico’s en dreigingen die ons kunnen treffen.”

4 Vervlochtenheid

Kevin is veel in gesprek met partners en merkt dat het thema ook bij hen leeft. “Er is wel een groot verschil: niet iedereen is er even bewust of actief mee bezig. Maar het is een breed vraagstuk dat iedereen in meer of mindere mate raakt en enorm vervlochten is met andere thema’s. Dat merk je ook aan de ‘spelers’; van ministeries tot VNG en van Veiligheidsberaad tot honderden maatschappelijke organisaties. Denk bijvoorbeeld aan het Rode Kruis, EHBO, buurthuizen, etc. We moeten dit echt met z’n allen doen.”

Hij is blij dat verschillende gemeenten in onze regio dit thema omarmen, zowel bestuurlijk als ambtelijk. Kevin: “Leiden bereidt een campagne voor, Zoeterwoude heeft ons uitgenodigd voor een verkenning van dit thema, Voorschoten maakte al een meterkastflyer en gelukkig zijn er meer voorbeelden. En er moet meer gebeuren. We hebben een gesprekstool in huis die organisaties met of zonder gespreksleider kunnen gebruiken om het gesprek aan te gaan. En vanzelfsprekend denken we graag mee hoe iedereen in de actiestand kan komen.”

5 Meer weten?

Op www.hollandsmiddenveilig.nl staat veel informatie over risicocommunicatie met betrekking tot weerbaarheid.

Het [VNG-forum weerbaarheid](http://VNG-forum.weerbaarheid.nl) deelt veel (wetenschappelijke) kennis en good practices.

Het platform <https://weerbaarnl.nl/> van het NIPV deelt veel nieuws en masterclasses.

Of benader Kevin de Jonge via kevin.de.jonge@vrhm.nl

6 Samen werken aan een weerbare samenleving

Per 1 juni is Jan Bos de nieuwe directeur Risico- en Crisisbeheersing van VRHM. Hij volgt Lilian Weber op en brengt twintig jaar ervaring mee op het gebied van crisisbeheersing. Zijn belangrijkste opgave? De samenleving én de organisatie voorbereiden op verstoringen die steeds minder voorspelbaar zijn. “Weerbaarheid vraagt om samenwerking, adaptiviteit én durf.”

Van extreme weersomstandigheden tot sabotage en digitale ontwijking: het risicobeeld verandert snel. Volgens Jan betekent dit dat ook de veiligheidsregio's in beweging moeten blijven. “We kunnen niet blijven denken in draaiboeken voor incidenten van gisteren. We moeten onze organisaties én de samenleving helpen om flexibel en veerkrachtig te blijven. Niet alles is te voorkomen, maar we kunnen ons wél nog beter voorbereiden.”

7 Stakeholders als sleutelspelers

Hij benadrukt dat die voorbereiding niet alleen een taak is van de veiligheidsregio. “De kracht zit in het netwerk: gemeenten, zorgpartners, bedrijven, inwoners. Alleen samen kunnen we bouwen aan een samenleving die tegen een stootje kan.” Hij nodigt partners uit om ook buiten crisismomenten om met VRHM op te trekken. “Juist in rustige tijden moet je elkaar leren kennen, elkaars processen snappen en nadenken over kwetsbaarheden én oplossingsrichtingen.”

8 Coachend en verbindend

In zijn eerdere functies in Amsterdam, onder andere bij de gemeente en bij Veiligheidsregio Amsterdam-Amstelland, bouwde Jan een sterk crisisbeheersingsteam op. Nu ziet hij bij VRHM een organisatie die al veel op orde heeft. “Ik kom niet om het wiel opnieuw uit te vinden, maar om samen verder te bouwen. Mijn rol is coachend en verbindend. Ik geloof in eigenaarschap en vakmanschap, maar zal ook kritisch zijn waar nodig.”

9 Samen optrekken

Jan verwacht dat weerbaarheid een terugkerend thema wordt in de samenwerking met partners. “We zullen de voorbereiding samen moeten doen. Denk aan vitale processen in de zorg, aan de continuïteit van hulpdiensten, aan de dienstverlening van gemeenten in crisistijd of de voorlichting die we aan onze inwoners geven. We moeten op basis van dezelfde uitgangspunten de voorbereiding vormgeven. Dat vraagt om samenwerking en kennisuitwisseling. Zeker in tijden van schaarste en grote risico's is het belangrijk om samen op te trekken.”

10 Samen vooruit

Wat hij over een jaar hoopt te zien? “Dat we als directieteam van VRHM en als netwerk stevig staan in onze samenwerking. Dat we het gesprek met stakeholders voeren over wat weerbaarheid concreet betekent in hun context. En dat we vanuit die gezamenlijke ambitie slimme stappen zetten – klein of groot – richting een veerkrachtige regio.”

11 Crisisbeheersing is een vak én een kwestie van mensenwerk

Zeven jaar was Lilian Weber directeur Risico- en Crisisbeheersing (RCB) bij VRHM en nu gaat ze met pensioen. Ze kijkt terug op een periode waarin het vakgebied volwassen werd, waarin het netwerk sterker werd én waarin samenwerking centraal stond. “De kracht zit in de mensen. In het vakmanschap, de verbinding en de gezamenlijke ambitie om steeds beter te worden.”

Onder leiding van Lilian maakte de sector RCB een sterke ontwikkeling door. “Crisisbeheersing is echt een vak geworden”, zegt ze. “Of het nu gaat om leidinggeven, informatiemanagement of communicatie: we hebben stappen gezet richting meer vakmanschap, structuur en herkenning binnen en buiten de organisatie.”

12 Aan de voorkant

Dankzij extra rijksmiddelen sinds 2023 kon die ontwikkeling versneld worden doorgezet, stelt zij. “In het risicodomein zijn we verschoven van regel- naar risicogericht werken. Dat zorgt ervoor dat we vaker vooraf betrokken zijn, als strategisch adviseur. We zijn geen sluitstuk meer, maar gesprekspartner aan de voorkant.”

Een ander belangrijk speerpunt was de verdere professionalisering van datagedreven werken. “Samen met informatiespecialisten uit andere sectoren bouwen we aan betere risicoduiding. Daarmee versterken we onze rol in het veiligheidsnetwerk.”

13 Waar het echt om draait: mensen

Lilian is duidelijk over wat zij als haar grootste drijfveer zag: de mensen in haar team en netwerk. “Als ik zie hoe collega’s hun werk doen met trots, betrokkenheid en plezier, dan weet ik dat we goed bezig zijn. Daar draait het om: mensen die eigenaarschap tonen en verantwoordelijkheid nemen – ook in moeilijke omstandigheden.”

Ze ziet dat terug in de waardering van partners, zoals gemeenten en hulpdiensten. “Als een burgemeester in het Algemeen Bestuur benoemt dat onze adviezen verschil maken, dan weet je dat je werk ertoe doet.”

14 Bijzondere momenten

Bijzondere momenten waren er genoeg als zij terugblijkt op de afgelopen zeven jaar. De coronaperiode noemt ze ‘intens’ én ‘verbindend’. “We pionierden in een bubbel, met veel onzekerheid en weinig houvast. Maar ook met passie en onderlinge steun.” Ook grote incidenten zoals het treinongeluk in Voorschoten en de brand in Ter Aar staan haar nog helder bij. “Dan zie je wat er loskomt: de kennis, de samenwerking, het vertrouwen. Dat zie je waar we met elkaar toe in staat zijn. Dat is heel veel. En dat maakt indruk.”

15 De opgave voor morgen

Met haar vertrek laat Lilian een organisatie achter die goed staat. “Maar de wereld verandert snel. We hebben te maken met o.a. geopolitieke spanningen, financiële onzekerheid, werkdruk. Dat vraagt om veerkracht, flexibiliteit en lerend vermogen. We moeten blijven investeren in ons adaptief vermogen. Dat betekent: niet getrouwd zijn met één oplossing, maar durven meebewegen.”

Ook intern, bij VRHM, zijn er aandachtspunten. “Inclusiviteit, sociale veiligheid en diversiteit zijn thema’s die blijvend aandacht verdienen. We zijn daar goed mee op weg, maar ik zie ook concurrentie met andere urgente opgaven. Daarom is het belangrijk dat leidinggevendenden hier een voorbeeldrol in blijven vervullen. Dit vraagt om voorleven, niet alleen om beleid.”

16 Een nieuw hoofdstuk

Nu Lilian met pensioen gaat start zij een nieuw hoofdstuk. Wat ze gaat missen? “De mensen, absoluut. En de structuur van het werk. Ik sluit niet uit dat ik weer iets ga doen voor de samenleving, maar eerst ga ik gewoon even genieten van het feit dat er niets moet.”

17 Vernieuwing in de evenementenaanpak

Een evenement organiseren is niet eenvoudig. Door veranderende risico’s, strengere milieueisen en maatschappelijke ontwikkelingen is het speelveld voor organisatoren en gemeenten flink veranderd. VRHM werkt daarom aan een vernieuwde aanpak die regeldruk vermindert en beter aansluit bij de praktijk.

Veel organisatoren ervaren de aanvraagprocedures als complex en tijdrovend. Sinds de invoering van het landelijke BGBOP in 2018 is er meer uniformiteit, maar gemeenten hanteren nog steeds verschillende regels. “We willen de regeldruk niet wegwuiven, maar werkbaar maken”, zegt Jeroen van den Brakel, evenementencoördinator bij VRHM.

18 Speerpunten

De regio werkt aan drie speerpunten: een uniform aanvraagmodel voor kleinschalige evenementen, een vernieuwd protocol voor veiligheidsplannen, en een toegankelijke website met praktische informatie. Ook landelijk gebeurt er veel: het nieuwe evenementenkader (HEV 2025) is in ontwikkeling en moet straks zorgen voor een duidelijkere taakverdeling tussen gemeenten en hulpdiensten.

19 Gezondheidszorg op maat

De Geneeskundige Hulpverleningsorganisatie in de Regio (GHOR) speelt een essentiële rol in de veiligheid van evenementen. Gilke Roos, adviseur evenementen: “Wij adviseren over EHBO, hygiëne, infectieziekten en zorgcontinuïteit. Vooral het groeiende middelengebruik en extreme weersomstandigheden vragen om aandacht.” Daarbij draait het steeds meer om maatwerk. “Niet elk evenement hoeft standaard EHBO-posten te hebben, maar hygiëne en medische basiszorg moeten wél structureel geregeld zijn.”

20 Samen verantwoordelijk

De vernieuwde aanpak vraagt nauwe samenwerking tussen gemeenten, hulpdiensten en organisatoren. Jeroen: “Een hardcore-festival is geen huttdorp. Door duidelijke criteria te formuleren, ondersteunen we organisatoren én zorgen we voor realistische verwachtingen.”

De GHOR kiest vaker voor een proactieve rol. “We vragen actief welke maatregelen worden genomen. Als dat onvoldoende is, geven we daarover advies – soms zelfs via de bestuurlijke lijn. Dat doen we niet om te dwarsbomen, maar om risico’s tijdig te signaleren”, zegt Gilke.

21 Evenementen mogelijk maken

Zowel Jeroen als Gilke benadrukken dat het doel is om evenementen juist wél mogelijk te maken, maar dan veilig en verantwoord. “We willen de drempel verlagen zonder concessies te doen aan veiligheid”, zegt Jeroen. “Zo zorgen we er samen voor dat evenementen in onze regio ook in de toekomst succesvol én veilig verlopen.”



22 Drie concrete verbeteringen

VRHM werkt aan drie concrete verbeteringen:

- **Uniform aanvraagmodel voor kleinschalige evenementen**
Eén eenvoudig en regionaal afgestemd formulier moet de wirwar aan lokale eisen vervangen. Zo wordt het makkelijker om bijvoorbeeld een straatfeest of buurtbarbecue aan te melden, zonder onnodige plannen of documenten.
- **Vernieuwd protocol voor veiligheidsplannen**
Organisatoren verdwalen vaak in de hoeveelheid (digitaal) papierwerk. Een helder format moet organisatoren helpen bij het opstellen van hun veiligheidsplan.

- **Toegankelijke website met praktische informatie**

De nieuwe website – gelanceerd vóór de zomer – biedt organisatoren praktische informatie over onder meer weersinvloeden, doelgroepanalyses en realistische scenario's.

23 Werfpop enthousiast over samenwerking

De organisatie van muziekfestival Werfpop in Leiden is enthousiast over de samenwerking met VRHM.

Duovoorzitter Noelle ter Woerd:

“We weten elkaar snel te vinden en hebben goed contact. Als organisatie moeten we aan veel regels voldoen: lokale voorschriften, milieueisen, en natuurlijk het veiligheidsplan voor EHBO en brandweer. Vooral dat laatste is behoorlijk uitgebreid. Daarom stemmen we vooraf goed af met de veiligheidsregio. We schrijven een gedetailleerd veiligheidsplan, krijgen daarop gerichte feedback en zorgen samen voor een goede afstemming. Dat maakt het hele proces werkbaar.”

24 Maatwerk

Noëlle pleit voor meer maatwerk: “Werfpop is een stabiel evenement met een gemengd publiek – gezinnen, jongeren en ouderen. We vormen geen hoog risico. Als dat zwaarder zou meewegen in de eisen, bijvoorbeeld door flexibelere inzet van beveiliging, zou dat ons flink schelen in de kosten.” Ook een vereenvoudigde vergunningaanvraag is welkom: “We draaien op vrijwilligers. Een regionaal gestandaardiseerd format helpt ons.”

25 Vroegtijdig overleg maakt het verschil

De afgelasting van de tien kilometerloop tijdens de Leiden Marathon in 2024 vormde een belangrijk leermoment voor alle betrokken partijen. Door voortaan structureel samen te overleggen en signalen eerder te duiden, werd de editie van 2025 niet alleen veiliger, maar ook rustiger en beter beheersbaar.

Volgens Martin Braam, teamcoördinator Vergunningen bij gemeente Leiden, is dat het resultaat van beter samenwerken en sneller leren. “Vroegtijdig overleg voorkomt dat signalen te laat boven tafel komen. En het zorgt ervoor dat we in de vergunningverlening sneller kunnen schakelen.”

26 Van incident naar inzicht

In mei 2024 moest de tien kilometerloop worden geschrapt door een tekort aan ambulances. De halve en hele marathon hadden al zoveel zorgcapaciteit gevraagd, dat de veiligheid in het geding kwam. Dat leidde tot een GRIP-situatie.

Een jaar later, in mei van dit jaar, werd dit risico zorgvuldig gemonitord. Het Veiligheidsteam – met vertegenwoordigers van hulpdiensten, gemeente en organisatie – hield elk uur overleg. GHOR Hollands Midden introduceerde bovendien een zogenoemde de-escalatieladder, geïnspireerd op de Dam tot Damloop. Elke kleur op deze ladder stond voor een risico- of actieniveau. “Dat gaf overzicht en rust”, zegt Martin. “Je haalt de emotie eruit, zodat je sneller tot goede besluiten kunt komen.”

27 Aanpak structureel

De nieuwe aanpak leverde zoveel op dat de betrokken partijen besloten hebben om deze aanpak structureel te maken. Elke vier weken is er nu een multidisciplinair overleg over evenementen in de regio. Doel: signalen tijdig oppakken, vragen vroeg bespreken, en de samenwerking versterken.

28 Luisteren en samen leren

29 Risico's waarderen met experts

Gouda.nl

30 Nadere analyse

Tijdens een kick-off op 31 maart is een eerste beeld voor het herziene RRP gepresenteerd aan aanwezige partners, zoals politie, land- en tuinbouworganisatie, Staatsbosbeheer en de Rijksdienst voor Cultureel Erfgoed. De opgehaalde feedback wordt samen met een data- en literatuurstudie verwerkt tot een eerste conceptversie. Dit concept ligt voor tijdens zeven bijeenkomsten, waarin per thema (zie kader) samen met experts een nadere analyse wordt gedaan. Roos: "Voor ons is dat een check om te beoordelen of we ons werk inhoudelijk goed hebben gedaan. Daarnaast horen we graag of ons perspectief over de risico's in de regio aansluit bij het perspectief van onze partners. Hebben we allen hetzelfde beeld of zijn bepaalde risico's onderbelicht of juist overbelicht?"

Een belangrijk onderdeel van de themabijeenkomsten is de waardering van alle risico's. Hoe kijken de experts ernaar? Welke waarde kennen zij bijvoorbeeld toe aan de waarschijnlijkheid en voorspelbaarheid van een bepaald risico? Dat wordt in kaart gebracht aan de hand van een zogenoemde stoplicht-systematiek met de kleuren groen, oranje en rood. Bij de waardering 'groen' is het risico beheersbaar, aanvaardbaar en is geen directe actie nodig. 'Oranje' risico's verdienen enige aandacht, bijvoorbeeld wat betreft aanvullend onderzoek of beheersmaatregelen. Bij de waardering 'rood' is dit in nóg sterkere mate het geval en is misschien wel directe actie gewenst.

31 Grote betrokkenheid

"We hebben experts nodig om een goed oordeel te geven over de risico's", zegt Eric. "De themabijeenkomsten zijn een uitnodiging tot samenwerking." Roos: "De betrokkenheid is groot. Onze partners – in het bijzonder alle achttien gemeenten – moeten zich kunnen herkennen in het herziene Regionaal Risicoprofiel." Dat is onder meer belangrijk voor de bestuurlijke afstemming die plaatsvindt in 2026. Maar óók voor VRHM zelf die het RRP gebruikt als bron voor het Regionaal Beleidsplan en het Regionaal Crisisplan. De basis dus om als veiligheidsregio de juiste dingen te blijven doen.

Vanuit het projectteam Regionaal Risicoprofiel 2027-2030 zijn uitnodigingen aan partners verstuurd voor bijwoning van een of meer themabijeenkomsten. Bent u nog niet ingeschreven? Dat kan alsnog. Heeft u geen uitnodiging ontvangen, maar zou u toch graag aanschuiven? Stuur dan een mail naar risicoduiding@vrhm.nl.

32 De 7 thema's en bijeenkomsten

Onderstaand een overzicht van de zeven thema's die samen met experts worden geanalyseerd en de praktische informatie over deze bijeenkomsten.

Alle bijeenkomsten zijn van 9.00 uur (inloop) tot 13.00 uur (einde lunch).

Locaties van de bijeenkomsten:

Brandweerkazerne Alphen aan den Rijn
Havenstraat 5
2405 BV Alphen aan den Rijn

Brandweerkazerne Gouda
Keerkring 12
2801 DG Gouda

Gezondheid

Risico's die de volksgezondheid in brede zin bedreigen, zowel fysiek als mentaal. Het gaat om gebeurtenissen of ontwikkelingen die leiden tot een (plotselinge) toename van gezondheidsproblemen onder grote groepen mensen.

Maandag 1 september, Alphen aan den Rijn

Natuur en Klimaat

Risico's die voortkomen uit natuurlijke processen en de toenemende effecten van klimaatverandering. Deze risico's kunnen grote gevolgen hebben voor de leefomgeving, veiligheid en gezondheid van mensen, dieren en ecosystemen.

Maandag 8 september, Alphen aan den Rijn

Continuïteit Vitale Voorzieningen

Betreft het functioneren en de beschikbaarheid van vitale voorzieningen die cruciaal zijn voor het dagelijks leven en de openbare orde. Een verstoring of uitval van één of meerdere van deze voorzieningen kan snel leiden tot grote maatschappelijke impact.

Woensdag 10 september, Gouda

Publieke Veiligheid

Risico's en dreigingen die de openbare orde, veiligheid en het vertrouwen in de samenleving aantasten. Naast terrorisme, radicalisering, sabotage, gewelddadige protesten, rellen of grootschalige verstoringen van de openbare orde gaat het om toenemende geopolitieke spanningen.

Maandag 15 september, Alphen aan den Rijn

Gebouwde Omgeving

Risico's die voortkomen uit incidenten binnen de gebouwde infrastructuur, waar veel mensen wonen, werken of verblijven.

Maandag 22 september, Alphen aan den Rijn

Mobiliteit en Infrastructuur

Risico's die verband houden met incidenten in of met vervoerssystemen over de weg, het spoor, het water en door de lucht.

Woensdag 24 september, Gouda

Milieu

Risico's en incidenten die het milieu aantasten, met gevolgen voor de volksgezondheid, natuur en leefomgeving. Voorbeelden zijn bodem- of waterverontreiniging, luchtvervuiling, brand bij bedrijven met gevaarlijke stoffen, of ongecontroleerde emissies van schadelijke stoffen.

Woensdag 1 oktober, Gouda

33 ZRP Care geeft aanknopingspunten en helderheid optimale zorg, ook bij crisis

VRHM werkt al langere tijd met het Regionaal Risicoprofiel en de GHOR heeft als afgeleide hiervan twee zorgrisicoprofielen (ZRP's) opgesteld. Sinds 2023 is er een ZRP Cure voor de acute zorg. En sinds eind 2024 is er ook een ZRP Care, voor de langdurige zorg. Waarom is er nu ook een ZRP Care en wat staat erin? En wat is er in het eerste half jaar al bereikt? We vragen het Elmar de Waard, relatiebeheerder care en beleidsmedewerker ketencontinuïteit van zorg bij de GHOR.

Met het ZRP Care wil de GHOR bij care-instellingen meer bewustwording creëren van mogelijke incidenten, rampen en crises, de impact ervan en het belang van voorbereiding erop. Opdat de care optimale zorg kan blijven leveren tijdens een crisis. Elmar: "Natuurlijk weet iedereen dat een crisis impact heeft, maar wat voor soort gebeurtenissen kunnen eigenlijk voorkomen? En wat moet je dan regelen, hoe zit dan de crisiscommunicatie in elkaar, wat is jouw rol in de keten?"

Onder de care vallen relatief veel kleinere instellingen (zie kader) en die hebben over het algemeen geen gespecialiseerde crisisfunctionarissen in dienst. Elmar: "Bij een ziekenhuis (cure) is dat bijvoorbeeld wel

het geval. En natuurlijk zijn er wel individuele plannen, maar er is beperkt inzicht in de risico's voor de gehele geneeskundige keten en de onderlinge afhankelijkheid tussen alle zorginstellingen. Het ZRP Care geeft hier meer helderheid in."

34 Crisistypen en disbalansen

Het ZRP is ook een verkennend onderzoek naar de mate van voorbereiding in de caresector. Elmar en zijn collega's hebben hiervoor veel gesprekken gehouden bij de instellingen. "We wilden ons plan namelijk goed afstemmen op de behoefte van de caresector en zo creëerden we al in een vroeg stadium draagvlak. In de gesprekken merkten we dat er veel behoefte was aan ondersteuning. Instellingen zijn zich er goed van bewust dát er risico's zijn, en wilden handvatten voor een betere voorbereiding."

In het ZRP zijn vijf crisis- en incidenttypen geprioriteerd, zoals verstoring van de drinkwatervoorziening, uitval van energievoorziening en extreem slecht weer en overstromingen. Daarna is een knelpuntenanalyse gemaakt op basis van acht mogelijke disbalansen in de zorg. Denk hierbij aan disbalans door sluiting van (delen van) een locatie, digitale verstoring, een te groot aanbod van cliënten of het moeten verplaatsen van cliënten. Per disbalans geeft het ZRP een analyse, een conclusie en aanbevelingen waar een instelling aan kan werken.

35 Aanbevelingen

Daarnaast zijn er in het ZRP algemene aanbevelingen gedaan naar de GHOR, bijvoorbeeld om in 2025 aan de slag te gaan met aandachtsskaarten. Op zo'n aandachtsskaart staat welke rol een zorginstelling heeft in een bepaalde fase van een (dreigend) incident en wat zij van de GHOR mogen verwachten. Deze aandachtsskaarten zijn inmiddels gepubliceerd en volgens Elmar omarmd door menig zorginstelling. "Verschillende aandachtsskaarten zijn inmiddels opgenomen in crisisplannen. Ook in mijn jaarlijkse relatiebeheergesprekken krijg ik er positieve feedback op."

Een tweede aanbeveling was het implementeren van een netcentrische werkwijze via LCMS-Gz, het Landelijk Crisis Management Systeem voor de Geneeskundige zorg. Elmar: "De cure is al aangesloten en dit gaat ook gebeuren voor de care. We zijn nu bezig met het opleiden van de informatiecoördinatoren. Een grote stap vooruit, want als we vanuit de hele keten kijken, staat natuurlijk geen enkele care-instelling op zichzelf. Via het LCMS kunnen zorgpartners knelpunten delen. Ook kan de GHOR snel informatie verstrekken en zijn we niet meer afhankelijk van losse (telefoon)lijntjes."

Een derde aandachtspunt – het opstellen van kant-en-klare voorbeelden van subplannen voor het (integraal) crisisplan – is inmiddels ook opgepakt en wel door de Netwerk Acute Zorg West (NAZW). Elmar is blij met de samenwerking tussen de GHOR en het NAZW. "Zij zorgen voor een betere aansluiting met de overlegvormen binnen de cure."

Onder de care vallen zowel de gehandicaptenzorg (GHZ) als de verpleeg- en verzorgingshuizen en de thuiszorg (VVT). In totaal gaat het in Hollands Midden om ruim honderd instellingen en meer dan vijfhonderd locaties.

Meer weten? Lees alles over beide ZRP's op www.zrphollandsmidden.nl.

36 Paraat op het water en op het eiland

Op 30 augustus viert brandweerkazerne Kaag een bijzondere mijlpaal: 100 jaar brandweerinzet op het eiland. Een unieke locatie vraagt om een unieke aanpak – en dat is precies waar deze hechte ploeg in uitblinkt. "We zijn klein, maar ook heel hecht."

Brandweerkazerne Kaag functioneert in een uitzonderlijke context. Het eiland is uitsluitend bereikbaar via een veerpont die net sterk genoeg is voor een tankautospuut. Zwaardere voertuigen kunnen het eiland soms niet bereiken. Het inwoneraantal is seizoen afhankelijk: de circa 400 vaste bewoners worden in de zomermaanden aangevuld met een verdubbeling aan recreanten. Dat vraagt om flexibiliteit én diepgaande kennis van de omgeving. Ploegchef Axel Alblas: “We zijn klein, maar professioneel. En vooral: heel hecht. Onze ligging vraagt om een grote mate van zelfredzaamheid en lokale samenwerking.”

37 Brandweerboot

De komst van een eigen brandweerboot in 2016 betekende een belangrijke stap in het vergroten van de operationele slagkracht. De boot maakt snelle inzet mogelijk bij incidenten op het water of op nabijgelegen eilanden, en ondersteunt waar nodig ook de ambulancezorg. “We kunnen hulpverleners vervoeren en reanimatie aan boord starten. Dat heeft al meerdere keren het verschil gemaakt”, aldus vrijwilliger Martin Riethoff. “Ook zijn we zo sneller inzetbaar in buurregio Kennemerland.”

38 Verbonden met de gemeenschap

De verbondenheid op het eiland is groot. Toch is inzetbaarheid voor de brandweer geen vanzelfsprekendheid: veel huizen zijn tweede woningen en jongeren trekken weg. Desondanks lukt het de kazerne om paraat te blijven. “Nieuwe bewoners krijgen steevast een bezoekje van ons. We zoeken altijd mensen die zich bij ons willen aansluiten”, zegt Axel.

39 Veerkracht in actie

De kazerne heeft in de afgelopen eeuw meerdere momenten van veerkracht gekend. In 1972 werd hotel-restaurant Het Kompas, destijds een bekend eilandicoon, volledig verwoest door brand. In 2014 werd de ploeg zelf getroffen: de kazerne brandde midden in de nacht volledig uit. Binnen drie dagen was de kazerne – mede dankzij hulp van lokale ondernemers – weer inzetbaar.

In 2022 speelde de kazerne Kaag een cruciale rol tijdens een grote brand in een appartementencomplex op het eiland, midden in storm Franklin. Door de storm viel de communicatie deels uit en was de aanrijroute via de pont gevaarlijk. Axel: “Helaas konden we één bewoner, een bekende op het eiland, niet redden. Dat heeft ons diep geraakt.”

40 Toekomstgericht

Bij een verjaardag hoort een feest. Tijdens de jubileumdag zijn er demonstraties, wervingsactiviteiten en ontmoetingen. Een eeuw aan inzet, lokale kennis en samenwerking heeft de brandweer in Kaag gevormd tot wat het nu is: een kazerne die het eiland begrijpt – én verdient.

41 Een digitale cultuur- en gedragsverandering

In het Regionaal Beleidsplan 2024-2027 ‘Focus op veiligheid, vandaag én morgen’ zijn 12 opgaven uitgewerkt waar VRHM mee aan de slag moet. Deze opgaven vormen – naast de dagelijkse werkzaamheden – het Kompas voor de toekomst. In dit artikel vertellen we meer over de opgave ‘Wij beschikken over een goede en veilige informatievoorziening’.

Dat verbetering van de informatievoorziening hoog op de agenda staat, is niet voor niets. “Met alles wat we bij VRHM doen is digitaal werken niet te vermijden”, zegt Pauline Boekraad, senior adviseur

Informatiemanagement. “Sinds de coronatijd is dat proces versneld. Video-vergaderen via Teams vonden we al snel gewoon. Voor het overige werkten we echter nog veelal via de bestaande systemen.”

Voor de verbetering van de informatievoorziening is een strategie geformuleerd op basis van 3 V's: vaardig, veilig en volwassen. Het afgelopen jaar stond voor een groot deel in het teken van de volledige overstap naar Microsoft Teams. Dat is beheersbaarder, duurzamer (want: bestanden op één plek in plaats van diverse keren mailen) en biedt kansen om efficiënter samen te werken.

42 Spelregels

In de wetenschap dat het anders moest, is de overstap naar Teams voor medewerkers niet aangeboden als een keuzeoptie, maar als een voldongen feit. Inclusief een zorgvuldig begeleidingstraject. “We hebben veel tijd geïnvesteerd in gesprekken en opleidingstrajecten”, blikt Pauline terug. “Per afdeling hebben we een dag uitgetrokken om de bestaande werkomgeving over te zetten naar Teams. Ook nu nog steken we veel energie in de juiste begeleiding. Met onder meer een help-pagina met veelgestelde vragen op ons intranet Plein16 en een document met spelregels over het Teams-gebruik binnen VRHM. En wie er niet uitkomt, kan altijd contact opnemen met onze servicedesk.”

Het formuleren van spelregels kan enigszins betuttelend overkomen, maar volgens Pauline raakt dit de kern van de ingezette transitie: het draait niet om de introductie van een nieuw systeem, maar om een compleet nieuwe manier van werken. “En dat lukt alleen als iedereen die nieuwe werkwijze adopteert. Daarmee zijn we op de goede weg, maar we zijn er nog niet.”

Het opleiden van mensen – het digitaal bekwaam worden – blijkt vanwege niveauverschillen iets langzamer te gaan dan verwacht. “We kregen signalen dat het te veel informatie tegelijk was en in een te snel tempo. Ook aan de vragen die we soms krijgen, merken we dat nog niet iedereen de basis volledig onder de knie heeft.”

43 Eigenaarschap

De afdeling Informatiemanagement gaat dit jaar aan de hand van een vervolgproject verder met kennisdeling over digitaal bekwaam worden. “Naast basisvaardigheden focussen we meer op eigenaarschap”, vertelt Pauline. “Bijvoorbeeld over de Teams-omgevingen. Wie is eigenaar, wat moet diegene kunnen en wie is lid van die omgeving? Maar ook: weet welke informatie jij beheert en met wie je dat zou moeten delen. Daarnaast willen we dit jaar een verbeterplan informatiehuishouding uitvoeren. Dat draait om de kwestie: welke informatie bewaar je wel of niet?”

Senior systeembeheerder Martijn Smits vult aan: “We hebben nog best wat werk te doen, maar ik merk dat er een toenemend enthousiasme is. Met onze afdeling helpen we regelmatig bij de inrichting van Teams-omgevingen en proberen we knelpunten weg te nemen om werkprocessen te verbeteren. Daarmee laten we zien dat de techniek echt kansen biedt om beter en efficiënter samen te werken.”

44 Volwassen

Met de verbetering van digitaal ‘vaardig’ en ‘veilig’ komt vanzelf ook de derde V van ‘volwassen’ aan bod. Pauline: “Het ideaalbeeld is dat de juiste informatie, op het juiste moment beschikbaar is voor de juiste mensen. Als we dat punt hebben bereikt, kun je spreken van volwassenheid. Dan is het daarna zaak om de organisatie digitaal bekwaam te houden; onder meer door nieuwe collega's op een eenduidige manier mee te nemen in onze manier van werken. Het gaat dus echt om cultuur- en gedragsverandering. De verbetering van onze informatiepositie is niet iets dat we er zomaar even bij doen.”

45 Colofon

IMPACT ONLINE is het digitale magazine voor partners van Veiligheidsregio Hollands Midden.

Hoofdredactie - Team Communicatie VRHM

Eindredactie - Eric Went (UNIT-2)

Redactie - Team Communicatie VRHM, Jos van Duinen, Richard Post, Saskia Ridder

Vormgeving en techniek - Loek Weijts

Fotografie - Winand Stut Fotografie, RFG Fotografie, Toon van der Poel, Megin Zondervan en archief

E-mail redactie - redactie@vrhm.nl