

AGENDA

vergadering:	Algemeen bestuur
datum	6 april 2022
tijdstip:	9.15 – 10.00 uur
Locatie	Gemeentehuis Olst-Wijhe

Algemeen bestuur Veiligheidsregio IJsselland (9.15 – 10.00 uur)

1. Opening
2. Verslag vergadering 16 februari 2022
3. Ingekomen en verzonden stukken
4. Mededelingen
 - 4.1. Strategische beleidsagenda 2023-2026
 - 4.2. Rookmelderverplichting
5. Kennismaking met Marjolijn van de Zandschulp, de nieuwe hoofdingenieur directeur bij RWS Oost Nederland, aan de hand van een presentatie over klimaatverandering
6. Besluitvormende onderwerpen
 - 6.1. Visie op kwaliteit voor de crisisorganisatie
 - 6.2. Meldkamersamenwerking veiligheidsregio's Oost-Nederland
 - 6.3. Rampbestrijdingsplannen EG Fuel (Kampen) en Varo Energy (Zwolle)
7. Informerende onderwerpen
 - 7.1. Besluiten dagelijks bestuur 17 maart 2022
 - 7.2. Verslag overleg dagelijks bestuur 27 januari 2022
 - 7.3. Inwerkprogramma raadsleden (inclusief introductiefilm)
8. Rondvraag
9. Sluiting

Verslag

Van: Algemeen bestuur Veiligheidsregio IJsselland

Datum: 16 februari 2022

Aanwezig: Namens de gemeenten: de burgemeesters P.H. Snijders (Zwolle, voorzitter), A.G.J. Strien (Olst-Wijhe), M.P. Dadema (Raalte), E. van Lente (Dalfsen), J.H. Bats (Steenwijkerland), M.W. Offinga (Hardenberg), R.C. König (Deventer), J.M. Vroomen (Ommen) en L. Mulder (loco Staphorst).

Als adviserende leden mevrouw G.T. Brouwer (Openbaar Ministerie en de heren D.L.W. Zielhuis (coördinerend functionaris gemeenten), R.I. Arnhem (politie Oost-Nederland), D.S. Schoonman (namens de waterschappen), A. Mengerink (directeur veiligheidsregio/ commandant brandweer), A.H. Schreuders (secretaris, veiligheidsregio) en mevrouw M. Fransen (veiligheidsregio, verslaglegging).

Afwezig: Burgemeester E.J. Bilder (Zwartewaterland), S. de Rouwe (Kampen) en J. ten Kate (Staphorst) en de adviserende leden J.T.M. Derksen (regionaal militair commando Noord), G.R.C. Veurink (politie Oost-Nederland) en A.M. van den Berg (directeur publieke gezondheid).

1. Opening

De heer Snijders opent de vergadering om 9.00 uur en heet de aanwezigen welkom. Bericht van verhindering is ontvangen van de heren Bilder, De Rouwe en Ten Kate. De heer Ten Kate wordt vervangen door locoburgemeester Lucas Mulder. Renée van den Berge is voor het eerst aanwezig als vaste adviseur namens de Commissaris van de Koning.

2. Verslag vergadering 8 december 2021

Het bestuur stelt het verslag zonder wijzigingen vast.

3. Ingekomen en verzonden stukken

Het algemeen bestuur neemt kennis van de ingekomen en verzonden stukken.

4. Mededelingen

De heer Mengerink doet een mededeling over:

- Paasvuren: er is twee jaar geleden een handreiking voor de beoordeling van paasvuren ontwikkeld. Toen gingen de paasvuren niet door vanwege de coronacrisis en vorig jaar ook niet. Dit jaar hebben we deze handreiking weer van toepassing verklaard op de beoordeling van paasvuren. We zouden de handreiking na toepassing in het eerste jaar evalueren. Dat doen we nu dit jaar, als de paasvuren doorgaan. We hebben al contact met de gemeenten hierover.
- Kostenontwikkeling nieuwe meldkamer: de meerkosten van de nieuwe meldkamer komen 40.000 euro hoger uit dan begroot. Ze waren ingeschat op 150.000 euro, maar (vanwege een hogere inschaling van het personeel) is de inschatting nu dat deze uitkomen op 190.000 euro.
- Resultaat jaarrekening 2021: In de tweede bestuursrapportage werd het positief resultaat van 2021 ingeschat op 1,8 miljoen euro. Dit blijkt nu uit te komen op circa

-Concept-

drie miljoen euro, wederom doordat de coronacrisis nog niet ten eind was. Opleidingen zijn niet doorgegaan, een deel van de brandweeroefeningen niet, waardoor vrijwilligersvergoedingen niet hoefden te worden uitgekeerd en er is sprake van een voordeel op de aanschaf van nieuwe voertuigen door latere levering. De veiligheidsregio analyseert welke kosten doorgeschoven moeten worden naar 2022.

Mevrouw Van Lente vertelt dat de GHOR aan de gang gaat met het zorgrisicoprofiel.

5. BESLUITVORMEND

5.1. Normenkader accountantscontrole 2021

Voorstel

Het AB wordt voorgesteld te besluiten om:

- het normenkader voor de accountantscontrole van de jaarrekening 2021, zoals opgenomen in de bijlage, vast te stellen.

Bespreking

De heer Snijders geeft aan dat het algemeen bestuur jaarlijks de kaders vaststelt voor de accountantscontrole. De voorgestelde kaders zijn in lijn met voorgaande jaren en zijn geactualiseerd voor begrotingsjaar 2021.

Besluit

Het algemeen bestuur besluit conform voorstel.

5.2. Beleidsmatige en financiële kaders begroting 2023 (Kadernota)

Voorstel

Het AB wordt voorgesteld te besluiten om:

- de kaders voor de Programmabegroting 2023 van Veiligheidsregio IJsselland, zoals opgenomen in de Kadernota 2023 vast te stellen.

Bespreking

De heer Snijders geeft aan dat met de kaders voor de begroting 2023 ook alvast vooruit gekeken wordt naar de nieuwe beleidsagenda 2023 t/m 2026. De Kadernota is niet bedoeld om een voorschot te nemen op nog te nemen besluiten, maar dient om de toekomstige richting alvast te verkennen. Financieel gezien zijn de kaders gebaseerd op de afspraken die zijn gemaakt over de nieuwe verdeelsleutel en bijbehorende financiële opgaven. Dit uiteraard onder voorbehoud van zienswijzen van de gemeenteraden die nog tot aanpassing van de voorgenomen AB-besluiten kunnen leiden.

Het valt de heer König op dat bij de inhoudelijke kaders staat dat de veiligheidsregio wil kijken naar een verbreding van zijn veiligheidstaken. Hij vraagt hoe hij dat moet

interpreteren. Wil de veiligheidsregio zich bezig gaan houden met sociale veiligheid? De heer Dadema en mevrouw Van Lente hebben dezelfde vraag. Daarnaast vraagt mevrouw Van Lente of het niet logisch is om voor wat betreft de indexeringscijfers aan te sluiten bij de huidige praktijk op dit gebied. De heer Offinga geeft aan dat de gemeente Hardenberg slechte ervaringen heeft met de door de veiligheidsregio gekozen accountant, vanwege de meerkosten die in rekening gebracht werden.

De heer Mengerink reageert op de gemaakte opmerkingen. Over een eventuele verbreding van het takenpakket is ook al discussie geweest op ambtelijk niveau. Ons primaire takenpakket is de basis voor ons werk. Vervolgens zijn we bereid om andere organisaties te helpen, waar zij dat graag zouden willen. Samen met de gemeenten en partners gaan we kijken of en waar de behoefte ligt. Bij de aanbesteding van de nieuwe accountant is scherp gelet op de financiële voorwaarden. We zullen er alert op zijn hoe deze uitwerken. Hij zal nog nagaan of de indexeringscijfers aangepast kunnen worden.

Besluit

Het algemeen bestuur besluit conform voorstel.

6. INFORMEREND

6.1. Managementletter 2021

De heer Snijders geeft aan dat de nieuwe accountant (Baker Tilly) gestart is met de voorbereiding van de accountantscontrole 2021. De aanbevelingen in de managementletter bouwen voort op de afgelopen jaren. Voor de accountant zijn ze wellicht nieuw, maar in de organisatie werken we elk jaar aan een stuk verbetering. Het gaat concreet om de aanbestedingen, prestatieverklaringen en IT-processen, in relatie tot de administratieve processen.

Het algemeen bestuur neemt kennis van de in de concept managementletter 2021 van Baker Tilly opgenomen bevindingen uit de interim-controle, de aanbevelingen ter verbetering en de opvolging die daaraan gegeven is.

6.2. Route naar strategische beleidsagenda 2023 t/m 2026

De heer Schreuders geeft aan dat de nieuwe beleidsagenda verder vorm gegeven wordt met de partners van de veiligheidsregio. De heer Schoonman vraagt of de waterschappen één van die partners is, in verband met de risico's van wateroverlast. De heer Snijders vraagt of in de nieuwe beleidsagenda aandacht zal zijn voor crises met een internationaal karakter. De heer Schreuders beantwoordt beide vragen bevestigend.

Het algemeen bestuur neemt kennis van de route en planning om te komen tot de strategische beleidsagenda 2023-2026.

6.3. Samenvatting multidisciplinaire evaluatierapportages 2020 – 2021 en GRIP-4-oefening

De heer Mengerink geeft aan dat de veiligheidsregio met een nieuwe datum komt voor de GRIP4-oefening. De voorgestelde datum levert conflicten op in de bestuurlijke agenda.

Het algemeen bestuur neemt kennis van:

- de samenvatting van de analyse van multidisciplinaire evaluatierapportages 2020 – 2021.
- een GRIP-4 oefening in het najaar van 2022.

6.4. Nieuwsbrief nummer 1 Werkgeversvereniging Samenwerkende Veiligheidsregio's

Het algemeen bestuur neemt kennis van Nieuwsbrief nummer 1 van de Werkgeversvereniging Samenwerkende Veiligheidsregio's.

6.5. Verslag overleg dagelijks bestuur 18 november 2021

De heer Vroomen geeft aan dat hij nog geen antwoord gehad heeft op zijn vraag op welke wijze gemeenten betrokken worden bij het actualiseren van de rampbestrijdingsplannen.

Het algemeen bestuur neemt kennis van het verslag van het dagelijks bestuur van 18 november 2021.

6.6. Besluiten overleg dagelijks bestuur 27 januari 2022

Het algemeen bestuur neemt kennis van de besluiten van het dagelijks bestuur, genomen in het overleg van 27 januari 2022.

7. Rondvraag

Mevrouw Van Lente complimenteert het waterschap voor het gehouden Webinar over klimaatbestendigheid en de betrokkenheid van inwoners.

8. Sluiting

Om 9.30 uur sluit de voorzitter de vergadering.

Agendapunt - informatie

aan Algemeen bestuur

datum 6 april 2022

onderwerp Ingekomen en verzonden stukken

proceseigenaar Fleur Wilmsen

portefeuillehouder Peter Snijders

1. Ingekomen stukken

Nr.	Datum	Soort	Afzender	Onderwerp	Bij stukken	Afdoening
1.	12-01-2022	Brief	Gemeente Stap-horst	Akkoord met herverdeling gemeentelijke bijdrage	Nee	Staf en Beleid
2.	26-01-2022	Brief	Ministerie van Justitie en Veiligheid	<i>Nieuwe regeling naleving en controle coronatoegansbewijzen</i>	Nee	ROT/ RBT
3.	16-02-2022	Brief	Gemeente Zwartewaterland	Akkoord met herverdeling gemeentelijke bijdrage	Nee	Staf en Beleid
4.	28-02-2022	Brief	Gemeente Olst-Wijhe	Deelname twee stichtingen akkoord	Nee	Staf en Beleid

2. Namens het bestuur verzonden stukken

Nr.	Datum	Soort document	Verzonden aan	Onderwerp	Bij stukken	Behandeld door
4.						
5.						

De documenten die niet aan de stukken toegevoegd zijn, zijn op te vragen bij het secretariaat.

Agendapunt - besluitvormend

overleg Algemeen bestuur

datum overleg 6 april 2022

Onderwerp Visie op kwaliteit voor de crisisorganisatie

opdrachtgever	Lizette Tijink	akkoord opdrachtgever	ja
verantw. MT-lid	Lizette Tijink	akkoord verantwoordelijk MT-lid	ja
portefeuillehouder	Ron König	akkoord portefeuillehouder	ja
Opsteller	Milou Levink John Vredenbregt		
bijlagen	Visie op Kwaliteit 2022 – 2024		

Voorstel

Te besluiten om:

1. de Visie op Kwaliteit vast te stellen.
2. Het huidige kwaliteitsbeleid in te trekken.
3. Als bestuur van de veiligheidsregio de uitgangspunten van de Visie op Kwaliteit te omarmen, uit te dragen en verdere uitwerking te stimuleren.

Aanleiding

De basis van het huidige kwaliteitsbeleid is vastgelegd in de notitie “Leren van multidisciplinair optreden 4.0” uit 2019. Vanuit het Veiligheidsbureau is er het afgelopen jaar een impuls gegeven aan het kwaliteitsdossier door extra capaciteit beschikbaar te stellen, wat heeft geleid tot herziening van de operationele evaluatiewerkwijze, het heractiveren van de waarnemerspool en het platform multidisciplinaire kwaliteit. Hierdoor was het beleid toe aan een update. Het afgelopen jaar is het idee ontstaan om het huidige kwaliteitsbeleid te herzien en één nieuwe kwaliteitsvisie op te stellen voor de crisisorganisatie, met aanscherping op de IMWR (inspireren – motiveren – waarderen – reflecteren) en de PDCA-cyclus (plan – do – check – act). Het resultaat is de Visie op Kwaliteit 2022 – 2024.

Beoogd effect

Veiligheidsregio IJsselland streeft ernaar een lerende organisatie te zijn. In feite is iedere ramp of crisis een potentieel leermoment, waardoor we als crisisorganisatie continu kunnen leren, verbeteren en innoveren. Hoe we dat doen, staat beschreven in de Visie op Kwaliteit. Het stuk beschrijft de uitgangspunten van het kwaliteitsbeleid, uniforme kwaliteitsindicatoren, de werkwijze bij incidentevaluatie en oefenwaarnemingen, kwaliteitsinstrumenten en verantwoordelijkheden. Het beoogd effect is dat de crisisorganisatie van Veiligheidsregio IJsselland aantoonbaar voorbereid is op rampen en crises, en dat de organisatie volgens één visie samenwerkt aan een kwalitatieve crisisorganisatie.

Argumenten

1.1 Het huidige kwaliteitsbeleid is niet up-to-date

De laatste versie van “Leren van multidisciplinair optreden” stamt uit 2019, en dient geactualiseerd te worden. Sindsdien zijn er nieuwe ontwikkelingen op het gebied van kwaliteitszorg, wat maakt dat het beleid herijkt dient te worden. De Visie op Kwaliteit bundelt alle bestaande (beleids-)notities over kwaliteit en evalueren, vervangt deze, en biedt daarmee een nieuw startpunt om kwaliteit verder te ontwikkelen.

Concreet betekent de nieuwe visie:

- Meer kwaliteitsbewustzijn bij crisisfunctionarissen;
- Meer inzicht in de kwaliteit van de crisisorganisatie en individuele functionarissen;
- Sterkere positionering van kwaliteit binnen de organisatie door drietraps-verantwoordelijkheid (individu, leidinggevende, organisatie);
- Verstevenigen in- en externe samenwerking in o.a. platform multidisciplinaire kwaliteit;
- Professionalisering van het evaluatiebeleid en werkwijze;
- Verbreding van ervaring, kennis en vaardigheden binnen de organisatie door investering in een interne waarnemerspool.

1.2 De Visie op Kwaliteit heeft breed draagvlak binnen de organisatie

De visie is opgesteld in samenwerking met het platform multidisciplinaire kwaliteit, waar de kolommen (brandweer, politie, bevolkingszorg, geneeskundig, crisiscommunicatie) en de processen informatiemanagement en leiding en coördinatie vertegenwoordigd zijn. De begeleidende praatplaat is toegelicht bij MOTO en in overleggen van piketfunctionarissen, zoals de IM'ers, OL'en en HOvD'en. Dit heeft gezorgd voor breed draagvlak van de visie binnen de organisatie.

1.3 De Visie op Kwaliteit sluit aan op organisatiedoelstellingen- en visie

Investeren in kwaliteit en leren sluit aan bij de kernwaarden van de organisatie, waarin vakmanschap staat voor: “Expert zijn in ons vakgebied en streven naar kwaliteit. Dat is waar we voor staan. We investeren in persoonlijke groei en blijven leren, trainen en oefenen om beter te worden in ons werk. Zo blijven we als organisatie en als mens in ontwikkeling.” Ook is de Visie op Kwaliteit een uitwerking van de organisatiebrede Visie op Leren en Ontwikkelen, waarin doelstellingen en uitgangspunten voor leren en ontwikkelen worden beschreven.

1.4 De Visie op Kwaliteit sluit aan op de doorontwikkeling van de individuele crisisfunctionaris

In 2022 starten we met een pilot persoonlijke kwaliteitsmonitor. Hierdoor heeft een crisisfunctionaris altijd inzicht in zijn of haar kwaliteit. De persoonlijke kwaliteitsmonitor is opgebouwd uit incidentevaluaties, oefenevaluaties en geeft inzicht in individuele ontwikkeldoelen. Zo kunnen de individuele crisisfunctionarissen zelf monitoren waar ruimte is om door te groeien en ontwikkelen. Vervolgens kunnen de crisisfunctionarissen dit met hun leidinggevende en/of kolomvertegenwoordiger bespreken.

Kanttekeningen

1.1 Kwaliteitsindicatoren worden niet gesteund en/of gehaald

In de visie worden uniforme kwaliteitsindicatoren benoemd die gelden voor alle functionarissen die een rol hebben in de crisisorganisatie, bijvoorbeeld een minimale kwaliteitsnorm om vakbekwaam te blijven (aantal oefeningen per jaar). De kans bestaat dat een kolom of functionaris dit voorstel niet steunt of dat het aantal niet haalbaar is. Dit risico wordt geminimaliseerd door de minimale kwaliteitsnorm, naast oefeningen, uit te breiden met

(bij)scholingsmomenten, inzetten, waarnemingen en tegenspel. Hierdoor is de kans groot dat iedere functionaris de minimale kwaliteitsnorm haalt. Maatwerk blijft daarnaast altijd mogelijk.

Middelen / bedrijfsvoeringsaspecten

Met het vaststellen van de visie zijn geen kosten gemoeid. Kosten die voortvloeien uit de uitwerking van de visie, zoals een waarnemersopleiding of inhuur van externe waarnemers, worden gedekt uit het budget van het Veiligheidsbureau/MOTO. Eventuele kostenverhogingen, zoals de uitbreiding van het huidige Enquiry pakket met persoonlijke kwaliteitsmonitors, worden steeds voorgelegd aan het MT.

Afstemming en draagvlak

De visie is opgesteld in samenwerking met alle kolommen en processen via het platform multidisciplinaire kwaliteit, en is besproken met MOTO en een grote groep piketfunctionarissen. Het platform multidisciplinaire kwaliteit heeft het afgelopen jaar een nieuwe impuls gekregen, en daar is veel enthousiasme aanwezig om gezamenlijk te werken aan het verbeteren van de kwaliteit van de crisisorganisatie. De visie wordt uitgewerkt in een breed gedragen implementatievoorstel in afstemming met o.a. HRM.

Communicatie

Het vaststellen van de visie zal gecommuniceerd worden naar de organisatie middels het Weekbericht en naar de crisisorganisatie middels de nieuwsbrief voor de crisisorganisatie. De visie wordt gepubliceerd op het kennisplatform en intranet, waardoor het stuk altijd raad te plegen is voor crisisfunctionarissen.

Vervolg

1. Na bespreking visie doorgeleiden naar AB voor vaststelling;
2. Communiceren naar medewerkers en crisisorganisatie;
3. In gezamenlijkheid met platform multidisciplinaire kwaliteit visie implementeren.

<i>Overlegorgaan</i>	<i>Ja/ nee</i>	<i>Datum</i>
Ondernemingsraad	Ja (ter kennisgeving)	1 februari 2022
Georganiseerd Overleg	Nee	
Veiligheidsdirectie	Ja	<i>Via e-mail geconsulteerd</i>
Dagelijks bestuur	Ja	17 maart 2022
Algemeen bestuur	Ja	6 april 2022

KOERS OP KWALITEIT

Kwaliteitsbeleid- en systeem voor de crisisorganisatie
van Veiligheidsregio IJsselland, 2022 – 2024

Inhoudsopgave

1. Visie (Plan).....	3
1.1 Visie op Kwaliteit.....	3
1.2 Uitgangspunten kwaliteitsbeleid	3
1.3 Wettelijke taken, beleid en strategie	3
2. Kwaliteitsindicatoren (Do)	4
2.1 Werving en selectie.....	4
2.2 Vakbekwaam worden.....	4
2.3 Vakbekwaam blijven	4
2.4 Kwaliteit en evalueren	4
3. Evalueren (Check).....	5
3.1 Evalueren van multidisciplinair optreden	5
3.2 Evalueren van oefeningen	5
3.3 Kwaliteitsinstrumenten	6
4. Leren (Act)	7
4.1 Regionaal	7
4.2 Bovenregionaal	7
4.3 Landelijk	8
5. Randvoorwaarden	9
5.1 Verantwoordelijkheden	9
5.2 Veilige leeromgeving.....	9

1. Visie (Plan)

1.1 Visie op Kwaliteit

Bij een ramp of crisis is het belangrijk dat inwoners en partners kunnen rekenen op adequate en professionele hulpverlening. Ons streven is daarom als crisisorganisatie continu te leren, verbeteren en innoveren. Dit doen we door kwaliteit centraal te stellen. In feite is iedere ramp of crisis een potentieel leermoment. In deze nieuwe Visie op Kwaliteit beschrijven we de visie van Veiligheidsregio IJsselland op kwaliteit en hoe de organisatie samenwerkt aan een kwalitatieve crisisorganisatie.

kwa·li·teit (de; v; meervoud: kwaliteiten): 1 mate waarin iets goed is; gesteldheid, hoedanigheid, aard, 2 goede hoedanigheid; bekwaamheid.

Doelstelling is dat de crisisorganisatie van Veiligheidsregio IJsselland aantoonbaar voorbereid is op rampen en crises. De focus ligt op de kwaliteit van de multidisciplinaire crisisorganisatie, monodisciplinaire kwaliteit is in basis een kolom-verantwoordelijkheid.

1.2 Uitgangspunten kwaliteitsbeleid

Het kwaliteitsbeleid van Veiligheidsregio IJsselland kenmerkt zich door zes herkenbare uitgangspunten centraal te stellen:

1. We verbeteren en vernieuwen onze crisisorganisatie door te leren van multidisciplinair optreden en oefenen.
2. We faciliteren crisisfunctionarissen in het monitoren, werken aan en bespreekbaar maken van hun eigen ontwikkeling en kwaliteit.
3. We staan garant voor een veilige leeromgeving voor iedereen.
4. We werken samen met het de kolommen, het bestuur, crisispartners en inwoners aan een kwalitatieve crisisorganisatie.
5. We verbeteren systematisch door continu de PDCA-cyclus en de IMWR-cirkel te doorlopen.
6. We hebben inzicht in de kwaliteit van onze crisisorganisatie, en bieden jaarlijks een kwalitatief beeld aan het bestuur, de Veiligheidsdirectie en de Inspectie van Justitie en Veiligheid.

1.3 Wettelijke taken, beleid en strategie

Als kwaliteitsbewuste organisatie streven we naar een helder en toetsbaar kwaliteitsbeleid om inzicht te krijgen in de kwaliteit van de crisisorganisatie op organisatie-, team- en functionarisoniveau.

Het kwaliteitsbeleid is gebaseerd op de volgende (wettelijke) pijlers:

- Wet veiligheidsregio's (2010): Het geheel van maatregelen en voorzieningen, met inbegrip van de voorbereiding daarop, dat het gemeentebestuur of het bestuur van een veiligheidsregio treft met het oog op een ramp, het voorkomen van een ramp en het beperken van de gevolgen van een ramp.
- Toetsingskader Multidisciplinaire Taakuitvoering Veiligheidsregio's (2018): Het Toetsingskader beschrijft aspecten van de risicobeheersing, de voorbereiding op mogelijke rampen, het afhandelen van crises en het leren daarvan. Voor veiligheidsregio's is het kader een hulpmiddel om de kwaliteit van hun taakuitvoering centraal te stellen in oefeningen en evaluaties.
- Landelijk en regionaal vastgestelde kwalificatiedossiers: Zowel landelijk als regionaal kennen we kwalificatiedossiers voor (sleutel)functies in de crisisorganisatie. De kwalificatiedossiers beschrijven op gestandaardiseerde wijze het geheel aan functievereisten, competenties en vaardigheden waaraan een crisisfunctionaris die de opleiding heeft voltooid moet voldoen.

- Regionaal beleid: Onder regionaal beleid valt o.a. het Crisisplan van Veiligheidsregio IJsselland (2020-2023) en de Visie op Leren en Ontwikkelen.

2. Kwaliteitsindicatoren (Do)

Om de kwaliteit van de crisisorganisatie te waarborgen en monitoren, werkt Veiligheidsregio IJsselland met kwaliteitsindicatoren. Kwaliteitsindicatoren zijn gestandaardiseerde maatstaven voor de kwaliteit van de crisisorganisatie, die worden gebruikt om de operationele prestaties te meten en uitkomsten op te volgen.

2.1 Werving en selectie

Kwaliteit begint al bij het werven en selecteren van crisisfunctionarissen:

- In het [Crisisplan 2020-2023](#) is vastgelegd welke (sleutel)functies er zijn bij een crisissituatie. Elke monodisciplinaire kolom is verantwoordelijk voor werving en selectie van (sleutel)functionarissen, zoals beschreven in de PROF. Het Veiligheidsbureau is verantwoordelijk voor de werving en selectie van functies binnen de multidisciplinaire processen Leiding & Coördinatie en Informatiemanagement;
- Alle (sleutel)functies kennen een vastgesteld kwalificatieprofiel waarin staat aan welke kwaliteit- en OTO-eisen moet worden voldaan. De regionale kwalificatieprofielen zijn gebaseerd op de landelijk vastgestelde kwalificatieprofielen van het IFV.

2.2 Vakbekwaam worden

Voordat een functionaris een aanstelling krijgt binnen de crisisorganisatie, moet voldaan worden aan de volgende indicatoren:

- Alle (sleutel)functionarissen hebben een erkende opleiding voor het/ de desbetreffende team/ functie met goed gevolg (diploma) afgesloten;
- Alle (sleutel)functionarissen voldoen aan de geldende basisvereisten voor het/ de desbetreffende team/ functie, zoals het afronden van een erkende rijopleiding of kunnen voldoen aan de maximale opkomsttijd.

2.3 Vakbekwaam blijven

Eenmaal in functie, is het belangrijk om te blijven werken aan eigen ontwikkeling en kwaliteit:

- Alle (sleutel)functionarissen hebben elk kalenderjaar minimaal drie (M)OTO-momenten¹ waarop wordt waargenomen/ geëvalueerd. Onder (M)OTO-momenten scharen we opleiding, bijscholing, mono- of multidisciplinaire oefeningen en oefeningen op individueel en teamniveau. Ook schaduw draaien, tegenspel verzorgen of waarnemen valt hieronder. Een operationele inzet die achteraf wordt geëvalueerd, telt ook mee voor de oefenverplichting;
- Functionarissen worden gestimuleerd om op tal van manieren hun vakbekwaamheid te vergroten. Dit doen we door een kennisplatform beschikbaar te stellen, te werken aan een diverse leervormen (blended learning), een individueel kwaliteitsportfolio beschikbaar te stellen en een regionale waarnemerspool op te leiden om beter te leren van elkaar.

2.4 Kwaliteit en evalueren

Het kwaliteitsbeleid van Veiligheidsregio IJsselland is herkenbaar door de volgende indicatoren:

¹ De praktische uitvoerbaarheid van dit voornemen verschilt per kolom, mede vanwege het verschil in aantal functionarissen. Bij de uitwerking van dit voornemen wordt per kolom en in overleg met MOTO bekeken hoe dit praktisch kan worden ingevuld.

- Elke multidisciplinaire oefening én GRIP-inzet wordt tijdens / na afloop waargenomen of geëvalueerd;
- Het Veiligheidsbureau is verantwoordelijk voor het (jaarlijks) inzichtelijk maken van de overkoepelende kwaliteit van de crisisorganisatie;
- Elk kalenderjaar worden samen met MOTO prioriteiten op het gebied van kwaliteit bepaald, bijvoorbeeld het aanvullend waarnemen van een (sleutel)functie. Deze prioriteiten worden afgestemd met de kolommen en de Veiligheidsdirectie;
- De organisatie kent een platform multidisciplinaire kwaliteit, waar leerpunten uit oefeningen en inzetten worden besproken, toegewezen en opgepakt.

3. Evalueren (Check)

Veiligheidsregio IJsselland is een lerende organisatie en streeft ernaar de kwaliteit van het optreden van de crisisorganisatie op peil te houden en te verbeteren. Dit doen we door multidisciplinair optreden én oefeningen waar te nemen en te evalueren.

3.1 Evalueren van multidisciplinair optreden

Elke multidisciplinaire inzet van de crisisorganisatie, zowel in de acute als de niet-acute fase, wordt geëvalueerd. Dit doen we als volgt:

- Direct na afschaling doet het crisisteam een korte zelfevaluatie op basis van een gestandaardiseerde vragenlijst via de Enquiry-app. De kracht van de zelfevaluatie is om de teamleden zelf te laten benoemen wat er goed ging en wat er beter kan. Een open en eerlijke discussieomgeving is hierbij belangrijk. Iedereen die betrokken is geweest bij het incident moet betrokken worden, de leider van het crisisteam begeleidt de evaluatie.
- Binnen enkele dagen na het incident vindt er een belronde plaats naar de ingezette functionarissen. Dit wordt gedaan door monodisciplinaire kwaliteitsfunctionarissen. De monodisciplinaire kwaliteitsfunctionarissen zijn verbonden met elkaar in het platform multidisciplinaire kwaliteit.
- Er wordt een quickscan-rapportage opgesteld op basis van de zelfevaluatie en de aanvullende feedback, en wordt verrijkt met feitelijkheden uit LCMS, GMS en sociale media. De quickscan-rapportage is enkel bedoeld voor de ingezette functionarissen zelf en wordt niet breed verspreid. De evaluatie wordt opgeslagen in het kwaliteitszorgsysteem Enquiry, zodat de evaluatie mee telt voor het kwalitatieve totaalbeeld van de crisisorganisatie.
- Het platform multidisciplinaire kwaliteit bespreekt of er aanleiding/noodzaak is tot een aanvullend evaluatiemoment. Dit is altijd maatwerk, en kan bestaan uit een multidisciplinaire leerarena (standaard vanaf GRIP 2), een bilateraal gesprek of een afspraak met een crisispartner om de samenwerking te bespreken. Het platform multidisciplinaire kwaliteit is verantwoordelijk voor het identificeren, toewijzen en oppakken van eventuele leerpunten uit de evaluatie.
- Een infographic met de leerpunten uit het incident wordt breed gedeeld met de crisisorganisatie en het bestuur via verschillende communicatie-uitingen.

Het evalueren van de samenwerking met externe partijen vindt plaats op basis van behoefte, urgentie en potentieel leerrendement.

3.2 Evalueren van oefeningen

Multidisciplinaire oefeningen worden waargenomen op individueel, functie- en teamniveau:

- Elke multidisciplinaire oefening die wordt georganiseerd door MOTO wordt waargenomen op teamniveau. Elke evaluatie wordt opgeslagen in het kwaliteitszorgsysteem Enquiry. Teamwaarnemingen worden verzorgd door opgeleide waarnemers uit de regionale waarnemerspool. Functiewaarnemingen

worden afwisselend gedaan door interne waarnemers, externe specialisten (inhuur) of waarnemers van buurregio's.

- Veiligheidsregio IJsselland organiseert geen jaarlijkse systeemtest². Ter vervanging worden ketenoefeningen geëvalueerd en naast elkaar gelegd. Hieruit volgt een algeheel kwalitatief beeld van de crisisorganisatie, vergelijkbaar met een systeemtest.
- Jaarlijks wordt in samenspraak met MOTO en het platform multidisciplinaire kwaliteit bepaald welke functiegroepen extra worden waargenomen. We werken met een jaarlijkse evaluatieplanning, en nemen waar volgens het volgende principe: 50% intern, 25% extern en 25% bovenregionaal.
- Leidend voor oefenevaluaties zijn de vooraf benoemde oefendoelstellingen door MOTO.

3.3 Kwaliteitsinstrumenten

Om de kwaliteit van de crisisorganisatie te meten en monitoren, maken we gebruik van een toolbox aan instrumenten:

- Kwaliteitszorgsysteem Enquirya: Enquirya is een digitaal kwaliteitsplatform om zowel mono- als multidisciplinaire inzetten en oefeningen snel en doeltreffend te evalueren. Oefeningen en inzetten waarbij meerdere hulpdiensten samenwerken worden aan de hand van gestandaardiseerde vragen in een app beantwoordt. Vrijwel direct na invulling ligt het rapport klaar en via een dashboard zijn trends, analyses en verbeterpunten inzichtelijk. In 2022 starten we met een pilot persoonlijke kwaliteitsmonitor. Middels deze monitor heeft een crisisfunctionaris altijd inzicht in zijn of haar kwaliteit. De persoonlijke kwaliteitsmonitor is opgebouwd uit incidentevaluaties, oefenevaluaties en geeft inzicht in individuele ontwikkeldoelen. Enquirya wordt tevens gebruikt om opvolging te geven aan acties en leerpunten uit oefen- en incidentevaluaties; er worden actiehouders aangewezen en de opvolging wordt gemonitord en vastgelegd. Hierdoor doorloopt Veiligheidsregio IJsselland aantoonbaar de PDCA-cyclus. Enquirya biedt tevens een kwalitatief totaalbeeld van de crisisorganisatie, gebaseerd op incident- en oefenevaluaties.
- Leerarena: De leerarena is een instrument dat kan worden gebruikt om op het eigen optreden te reflecteren en hieruit leerpunten te inventariseren. De leerarena wordt standaard ingezet bij GRIP 2, en wordt begeleid door een (ervaren) deskundige (intern of extern). In een leerarena worden persoonlijke ervaringen, indrukken (storytelling) en professionele kennis uitgewisseld die aan de orde zijn geweest tijdens het incident. Het doel is leren in een veilige setting.
- Waarneming: Veiligheidsregio IJsselland beschikt over een regionale pool van opgeleide (interne) waarnemers. Het doel van het opleiden van waarnemers en een regionale pool is om bij oefeningen gebruik te kunnen maken van goed opgeleide waarnemers. Bij oefeningen zijn waarnemers noodzakelijk om zowel de realisatie van oefendoelen als de persoonlijke oefendoelen van (sleutel)functionarissen te beoordelen en hierop feedback te geven. Uitgangspunt is om bij elke multidisciplinaire oefening minimaal één interne waarnemer in te zetten voor de teamevaluatie. Regionale waarnemers kunnen ook ingezet worden om individuele functies waar te nemen.

² Hierover zijn afspraken gemaakt met de Inspectie van Justitie en Veiligheid.

4. Leren (Act)

De opbrengsten van een incidentevaluatie of oefenwaarneming bieden crisisfunctionarissen en de organisatie vaak voldoende handvaten om van te leren. Wat gebeurt er met de bevindingen uit evaluaties, waarnemingen en rapportages? Hoe leren we van ons optreden?

4.1 Regionaal

Leren en ontwikkelen is een verantwoordelijkheid van de crisisfunctionaris, de leidinggevende en de organisatie. Oftewel, kwaliteit volgens een drietrapsstrategie:

1. Zicht hebben: Elke crisisfunctionaris is zelf verantwoordelijk voor zijn of haar eigen kwaliteit. Door middel van een persoonlijke kwaliteitsmonitor heeft iedere crisisfunctionaris³ toegang tot een actueel beeld van zijn of haar inzichten uit oefeningen en/of inzetten. De individuele kwaliteitsmonitor is enkel zichtbaar voor de crisisfunctionaris zelf, om de eigen kwaliteit op een veilige manier te kunnen monitoren. Crisisfunctionarissen kunnen sturen op hun eigen kwaliteit door oefen- of opleidingsbehoeften (jaarlijks) te bespreken met de leidinggevende en/of de kolomvertegenwoordiger, of door zelf aan de slag te gaan met kennisontwikkeling en vakbekwaamheid. Kwaliteitsmedewerkers en kolomvertegenwoordigers hebben zicht op de overkoepelende kwaliteit van multidisciplinaire teams en functiegroepen. De eindverantwoordelijkheid voor het functioneren van de crisisorganisatie is belegd bij de teamleider Veiligheidsbureau.
2. Werken aan: Periodiek (jaarlijks) voert elke crisisfunctionaris een gesprek met zijn of haar leidinggevende en/of kolomvertegenwoordiger over kwaliteit, eventuele ontwikkelpunten en opleidingsbehoeften. Middels de kwaliteitsmonitor wordt kwaliteit inzichtelijk en is het mogelijk om met de crisisfunctionaris in gesprek te gaan. Deze gesprekken vinden plaats volgens het IMWR-principe, dat bestaat uit vier onderdelen: inspireren, motiveren, waarderen en reflecteren. Leidinggevend worden gefaciliteerd in het voeren van deze gesprekken middels een IMWR-gespreksformulier⁴. Het platform multidisciplinaire kwaliteit werkt samen aan het verbeteren van de kwaliteit door verbeterpunten te bespreken, borgen en monitoren. In het platform wordt de voortgang van actiepunten besproken en prioriteiten voor het komende oefenjaar. In overleg met MOTO wordt vormgegeven aan de evaluatiekalender, oefenbehoeftes en inkoop.
3. Verantwoording nemen: Veiligheidsregio IJsselland beschikt over een vastgestelde visie op het gebied van leren en ontwikkelen, kwaliteit en evalueren. De Veiligheidsdirectie wordt periodiek geïnformeerd over de overkoepelende kwaliteit van de crisisorganisatie door de teamleider Veiligheidsbureau. Indien nodig vindt afstemming plaats over de kwaliteit van de crisisorganisatie in de Veiligheidsdirectie. Jaarlijks wordt verantwoording afgelegd middels bestuurlijke rapportage en inzetoverzicht aan het bestuur van de veiligheidsregio en de Inspectie van Justitie en Veiligheid.

4.2 Bovenregionaal

Investeren op kwaliteit op bovenregionaal niveau is belangrijk, om aansluiting te houden met andere veiligheidsregio's en vaker te leren van elkaar. We zien immers dat crises steeds vaker grensoverschrijdende effecten hebben, en dat samenwerking noodzakelijk is. Bovenregionale samenwerking is dan ook een belangrijke pijler in het kwaliteitsbeleid van Veiligheidsregio IJsselland. We werken aan bovenregionale samenwerking door:

- Kennis: Binnen de veiligheidsregio's worden regelmatig evaluaties uitgevoerd na GRIP-inzetten, waar nuttige leerpunten uit naar voren komen. Ook zijn steeds meer veiligheidsregio's aangesloten op het kwaliteitsplatform Enquiryra. Toch vindt er nog

³ Start pilot in 2022 voor sleutelfuncties. Bij positieve ervaringen wordt de pilot in 2023 verder uitgebreid.

⁴ Het IMWR-gespreksformulier is aanvullend op het formulier voor de reguliere beoordelingscyclus. Het is bedoeld om leidinggevend handvaten te bieden voor het gesprek over 'warme' taken.

maar mondjesmaat uitwisseling van kennis en ervaring plaats tussen veiligheidsregio's. Veiligheidsregio IJsselland wil deze kennisuitwisseling stimuleren en participeert in het landelijk overleg voor Enquiry-gebruikers. Ook worden evaluaties gepubliceerd op het kennisplatform en via de Briefing-app, waardoor deze toegankelijk zijn voor crisisfunctionarissen.

- Uitwisseling: Het streven is dat 25% van de oefenwaarnemingen wordt gedaan door functionarissen uit een andere regio. We werken aan de oprichting van een bovenregionale waarnemerspool, waardoor het aantrekkelijk en toegankelijk wordt voor crisisfunctionarissen om letterlijk 'een kijkje te nemen in elkaars keuken'. Het uitwisselen van waarnemers waardoor er interactie plaatsvindt over ervaringen, evaluatiemethodieken en best practices is een verrijking voor de crisisorganisatie.
- Contact: Het werken aan een goede relatie met andere (buur)veiligheidsregio's is belangrijk om elkaar te informeren over plannen, beleid en leerpunten. Veiligheidsregio IJsselland werkt aan een stevig netwerk van veiligheidsregio's en crisispartners om periodiek kennis mee te delen. Het NIPV speelt hierin ook een belangrijke rol, door laagdrempelig landelijke sessies te organiseren op thema's zoals leren en evalueren.

4.3 Landelijk

Op landelijk niveau streeft Veiligheidsregio IJsselland naar een goede samenwerking met de toezichthouder, de Inspectie van Justitie en Veiligheid (Inspectie JenV). Het toezicht van de Inspectie JenV op rampenbestrijding en crisisbeheersing richt zich vooral op de (multidisciplinaire) samenwerking tussen de rampenbestrijdingsorganisaties. Daarbij is het toetsen van de voorbereiding even belangrijk als de aanpak bij rampen en crises. De Wet veiligheidsregio's (Wvr) vormt de basis van het toezicht van de Inspectie JenV op de rampenbestrijding en crisisbeheersing. Naast de Wvr hanteert de Inspectie JenV ook het Besluit veiligheidsregio's, het Besluit personeel veiligheidsregio's en de Regeling personeel veiligheidsregio's om invulling te geven aan het toezicht. Op basis van deze wetgeving en regelgeving worden eisen gesteld aan de organisatie en uitvoering.

Veiligheidsregio IJsselland heeft afspraken gemaakt met de Inspectie JenV over de kwaliteit van de crisisorganisatie. Jaarlijks levert Veiligheidsregio IJsselland een overkoepelend kwalitatief beeld van de crisisorganisatie op, gebaseerd op oefenwaarnemingen en incidentevaluaties van het afgelopen jaar. De multidisciplinaire ketensamenwerking komt in dit rapport goed naar voren, waardoor de verplichting om een jaarlijkse systeemtest uit te voeren komt te vervallen. Veiligheidsregio IJsselland heeft regelmatig contact met de Inspectie over ontwikkelingen binnen het kwaliteitssysteem Enquiry en bredere ontwikkelingen binnen crisisbeheersing.

5. Randvoorwaarden

Het opzetten van een gedragen kwaliteitsbeleid voor de crisisorganisatie van Veiligheidsregio IJsselland vraagt om bepaalde randvoorwaarden. Deze randvoorwaarden bieden het beleid een onmisbare basis en structuur waar altijd op teruggevallen kan worden.

5.1 Verantwoordelijkheden

De verantwoordelijkheden binnen het kwaliteitsbeleid zijn als volgt belegd:

- Elke crisisfunctionaris is zelf verantwoordelijk voor zijn of haar eigen kwaliteit. De leidinggevende(n) en/of kolomvertegenwoordigers zijn hierin faciliterend en voeren een gesprek met de crisisfunctionaris over zijn of haar kwaliteit. De eindverantwoordelijkheid voor het functioneren van de crisisorganisatie is belegd bij de teamleider Veiligheidsbureau.
- Voor iedere kolom (brandweer, politie, geneeskundig, bevolkingszorg, communicatie) en de processen Informatiemanagement en Leiding & Coördinatie is er een aangewezen kwaliteitsmedewerker of kolomvertegenwoordiger. Deze persoon is zichtbaar voor de crisisfunctionarissen, en kan gebruikt worden om ontwikkelgesprekken of opleidingsbehoeftes te bespreken.
- Het algemeen bestuur en het MT zijn verantwoordelijk voor de algehele kwaliteit van de crisisorganisatie. De Veiligheidsdirectie wordt periodiek geïnformeerd over de overkoepelende kwaliteit van de crisisorganisatie door de teamleider Veiligheidsbureau.
- De multidisciplinaire werkgroep kwaliteit, bestaande uit monodisciplinaire kwaliteitsmedewerkers of kolomvertegenwoordigers, bespreekt periodiek evaluatierapporten, leerpunten en kwaliteitsthema's voor het volgende oefenjaar.
- Het Veiligheidsbureau coördineert de multidisciplinaire kwaliteit van de crisisorganisatie, behoudt het overzicht en stuurt op het kwaliteitsbeleid door afstemming met de kolommen, MOTO en het bestuur.

5.2 Veilige leeromgeving

We spreken over een veilige leeromgeving wanneer de omstandigheden ervoor zorgen dat iedere crisisfunctionaris en samenwerkingspartner zich gerespecteerd en aanvaard voelt. Tijdens een crisis wordt er gewerkt onder hoge druk, en daarom is het belangrijk om aandacht te hebben voor een veilig leerklimaat waar crisisfunctionarissen zich kunnen ontwikkelen en de samenwerking wordt bevorderd.

- Zogenaamde 'soft skills' worden periodiek beoefend door MOTO in Team Resource Management oefeningen (TRM). Het gedachtegoed van TRM omvat meer dan een checklist, model of handigheidje: de manier van werken raakt aan bedrijfscultuur, leiderschapsstijl, gelijkwaardige arbeidsverhoudingen en veiligheidsbesef.
- Quickscan-rapportages, met eerste reacties na afloop van een incident, worden enkel gedeeld met de direct betrokkenen om een veilig leerklimaat te bevorderen. De algemene leerpunten worden later via andere middelen gedeeld met leidinggevend en het bestuur.
- Het bespreken van ontwikkeling en kwaliteit wordt laagdrempelig gemaakt door herkenbare kwaliteitsmedewerkers of kolomvertegenwoordigers in te zetten. Er vinden periodiek gesprekken plaats tussen crisisfunctionarissen en kolomvertegenwoordigers over ontwikkeling en kwaliteit. Leidinggevend worden hierin gefaciliteerd met een IMWR-gespreksformulier.
- Evaluatie en waarneming krijgt een prominente plek in alle multidisciplinaire oefeningen door een jaarlijks vooraf vastgestelde evaluatieplanning. Evalueren wordt naar een hoger niveau getild door opgeleide waarnemers, en door voorafgaand aan een oefening een intakegesprek te houden tussen deelnemer en waarnemer.

Agendapunt - besluitvormend

overleg Dagelijks Bestuur – Algemeen Bestuur

datum overleg 17-03-2022 – 06-04-2022

Onderwerp Meldkamersamenwerking Veiligheidsregio's Oost Nederland

opdrachtgever Michel Thijssen

akkoord opdrachtgever

verantw. MT-lid Michel Thijssen

akkoord verantwoordelijk MT-lid

portefeuillehouder Hans Vroomen

akkoord portefeuillehouder

opsteller Johan Pieneman

bijlagen 4

Voorstel

Het algemeen bestuur voor te stellen:

1. In te stemmen met de voorgenomen besluiten om
 - a. deel te nemen aan de samenwerking tussen de 5 veiligheidsregio's in Oost Nederland bij gezamenlijke uitvoering van de meldkamerfunctie en –taken voor brandweer en multidisciplinaire samenwerking in dit gebied,
 - b. in te stemmen met onderstaande hoofd- en beslispunten zoals nader uitgewerkt in bijlage 1:
 - 1) MK Brandweer/Multidisciplinaire samenwerking (MKBM)
 - 2) Organisatie- en formatieplan
 - 3) Werkgeverschap VNOG
 - 4) Begroting en kostenverdeling
 - 5) Omgang met verrekening kosten VNOG voor bedrijfsvoering meldkamer MKBM
 - 6) Omgang met boventalligheid en frictiekosten
 - 7) Governance
 - c. deze hoofd- en beslispunten te verwerken in bestuurlijke samenwerkingsafspraken en deze in de 2^e helft van 2022 vast te leggen in een convenant, genoemd in artikel 35 Wet veiligheidsregio's.
2. Kennis te nemen van
 - a. De door het bestuur van VNOG vastgestelde functieomschrijvingen en functie-inpassingen, die zijn opgenomen in bijlage 2 van het eindrapport.

Aanleiding

De besturen van de 5 veiligheidsregio's in Oost Nederland schaarden zich in 2017 unaniem achter de vorming van één nieuwe meldkamer voor Oost-Nederland (MKON), te vestigen in Apeldoorn. Een onderdeel daarvan is de nieuwe gezamenlijke meldkamer voor brandweer en multidisciplinaire samenwerking (MKBM), waarvoor de 5 veiligheidsregio's verantwoordelijk zijn. Deze plannen maken deel uit van landelijke afspraken en beleid om toe te werken naar één meldkamerorganisatie met tien uitvoeringslocaties voor heel Nederland.

Belangrijke voorwaarden van de veiligheidsregio's in Oost Nederland zijn dat de samenvoeging tenminste budgettair neutraal verloopt en dat niet eenzijdig wordt ingezet op besparingen, maar

ook rekening wordt gehouden met investeringen voor kwalitatieve verbeteringen in het meldkamerdomein.

Onder leiding van een bestuurlijke regiegroep (bestaande uit de betrokken portefeuillehouders van de veiligheidsregio's) bereidde een projectorganisatie de samenvoeging voor van de bestaande meldkamers in de nieuwe meldkamer voor brandweer en multidisciplinaire samenwerking. De bestuurlijke regiegroep rondde zijn eindrapport en voorstellen voor de MKBM af en legt deze ter besluitvorming voor aan de veiligheidsregio's Twente, IJsselland (VRIJ), Noord- en Oost-Gelderland (VNOG), Gelderland Midden (VGGM) en Gelderland Zuid (VRGZ). Het rapport is als bijlage 2 bij deze oplegnotitie gevoegd.

Beoogd effect

De burger beter bedienen in haar/zijn noodhulpvraag. Dat wil zeggen: de burger zoveel mogelijk in het eerste contact helpen door een incidentgerichte benadering en door middel van multidisciplinaire samenwerking.

Hoofdpijnen eindrapport

De bestuurlijke regiegroep begint met het wettelijk kader van de meldkamerfunctie brandweer en multidisciplinaire samenwerking, de uitgangssituatie van huidige meldkamers en de verhouding van de beoogde meldkamerorganisatie met verbonden partijen (5 veiligheidsregio's, LMS, VNOG als werkgever). Vervolgens beschrijft het rapport de nieuwe meldkamerorganisatie: de ambitie, de inhoudelijke en financiële uitgangspunten en de organisatieprincipes die aan de nieuwe meldkamerorganisatie ten grondslag liggen. Het bevat een verdieping van het organisatieplan met de uitwerking van de functies binnen de meldkamerorganisatie en het formatieplan. Aansluitend wordt het organisatieplan financieel vertaald en worden de financiële effecten weergegeven. Op basis van dit financieel inzicht wordt de financiële verantwoording gegeven en de wijze waarop de kosten worden vastgelegd en met elkaar worden verrekend. Het rapport eindigt tenslotte met een korte beschouwing over de kansen en risico's van het voorstel voor de nieuwe meldkamerorganisatie. Zoals eerder aangegeven bevat bijlage 1 de hoofd- en beslispunten van het rapport.

Toekomstige situatie

In de eerste helft van 2023 wordt de Meldkamer Oost Nederland (MKON) in een nieuwe huisvesting in Apeldoorn in gebruik genomen. Vanuit deze MKON werken de meldkamerfuncties van de Politie, de Ambulancezorg en de Brandweer en Multidisciplinaire Samenwerking voor het gehele verzorgingsgebied. De MKON maakt deel uit van één landelijke meldkamerorganisatie met tien uitvoeringslocaties.

De Meldkamer Brandweer/Multidisciplinaire samenwerking (MKBM) is binnen de MKON een zelfstandig organisatieonderdeel onder verantwoordelijkheid van de 5 veiligheidsregio's. Zij verzorgen daarmee de meldkamerfunctie van de brandweertaak en ten behoeve van de rampenbestrijding, de crisisbeheersing en de geneeskundige hulpverlening.

Om hun verantwoordelijkheid voor de MKBM gezamenlijk te vervullen werken de besturen van de 5 veiligheidsregio's samen door:

- een bestuursraad, samengesteld uit de portefeuillehouders meldkamer van de veiligheidsregio's voor het beheer van de meldkamerorganisatie volgens de planning en control-cyclus. De bestuursraad legt de conceptbegroting en de conceptjaarstukken, voorbereid door VNOG, elk jaar ter instemming voor aan de besturen van de VR's. Voorstellen voor nieuw

beleid worden door de bestuursraad aangeboden aan de besturen van de afzonderlijke veiligheidsregio's voor besluitvorming. Deze processen worden verder uitgewerkt in het vast te stellen convenant. Het gezag over de operaties van de meldkamers ligt bij de burgemeester van de betreffende gemeente dan wel, in geval van GRIP 4, bij de voorzitter van de veiligheidsregio namens de deelnemende burgemeesters.

- een directieberaad van de vijf directeuren/commandanten brandweer voor de functionele en operationele verantwoordelijkheid, vast te leggen prestaties, het vastgestelde financieel kader en voor kwaliteit en kosten.
- het werkgeverschap van de medewerkers en de uitvoering van een aantal bedrijfsvoeringstaken voor de meldkamerorganisatie te beleggen bij de VNOG. De kosten hiervan worden via de meldkamerbegroting verrekend. De VNOG en overige veiligheidsregio's sluiten een overeenkomst "kosten voor gemene rekening" om onderling geen BTW te hoeven verrekenen.

Met de MKBM beschikken de 5 veiligheidsregio's over een toekomstbestendige organisatie die transparant en vertrouwenwekkend opereert, met een eenduidige werking, een eenduidige besturing en met één financiering. Een organisatie ook, die kwaliteitsverbetering realiseert door geharmoniseerde werkprocessen binnen de kolommen, door verdere ontwikkeling van de multidisciplinaire processen en door benutting van bestaande en nieuwe landelijke ICT-voorzieningen. Met een open blik kunnen de nieuwe mogelijkheden tegemoet worden getreden die alle moderne technologieën nu en in de toekomst bieden.

Om in te spelen op de verwachte ontwikkeling en verbetering van (nieuwe) informatiestromen is de functie van centralist zwaarder gemaakt en als gevolg daarvan hoger gewaardeerd. In de meldkamer van de toekomst zijn medewerkers nodig, die niet louter meldingen aannemen en eenheden alarmeren, maar die burgers en hulpverleners, op basis van analyse van informatie, voorzien van handelingsperspectieven en andere relevante informatie.

De (multi) calamiteitencoördinator (Caco) krijgt binnen de MKBM een steviger positie. Gezien de wettelijke taken van de Caco (leiding gemeenschappelijk meldkamerproces bij multi- en GRIP-opschalingen en delen van informatie), het afbreukrisico, de netwerkfunctie en verantwoordelijkheden richting de gezamenlijke meldkamer en veiligheidsregio's wordt de functie van Caco ingevuld door (vrijgestelde) medewerkers die voor hun volledige dienstverband deze functie uitoefenen. De Caco-functie is aangewezen als een sleutelfunctie, evenals die van de teamleider MKBM.

De structurele kosten van de nieuwe meldkamerorganisatie bestaan in hoofdzaak uit personele kosten op basis van het formatieplan en de kosten van bedrijfsvoeringstaken van de VNOG. Inclusief de kosten van de genoemde kwaliteitsverbeteringen en een post onvoorzien zijn de totale kosten van de meldkamerorganisatie begroot op € 4.094.000 (peiljaar 2022). De verdeling van deze kosten gebeurt op basis van het inwoneraantal als een objectieve verdeelmethode. Dit bedrag kan nog ten gunste beïnvloed worden door het landelijk voornemen om per meldkamer een bedrag van € 144.000,- beschikbaar te stellen voor uitbreiding van de rol van Caco met continuïteitsbewaking ten behoeve van het beheer door LMS.

Het begrote bedrag van de structurele kosten is iets lager dan het totaal van de opgetelde oorspronkelijke begrotingen van de 5 veiligheidsregio's voor de bestaande meldkamers, na aftrek van de korting op de BDUR voor het beheer LMS. Onder het kopje middelen is het financiële effect voor iedere veiligheidsregio afzonderlijk inzichtelijk gemaakt.

Het relatief geringe financiële efficiencyvoordeel voor de 5 veiligheidsregio's, vooral veroorzaakt door de hoge korting op de BDUR, staat in het perspectief van de hogere kwaliteit van de dienstverlening, de organisatie die op de toekomst is voorbereid, de lagere kwetsbaarheid door gebruik van landelijke faciliteiten en door de mogelijkheid om bij uitval over te schakelen naar andere meldkamerlocaties.

Argumenten

1. De Wet veiligheidsregio's (artikel 35) draagt de besturen van de veiligheidsregio's in het werkgebied van een meldkamer op om zorg te dragen voor het op die meldkamer uitvoeren van de meldkamerfunctie ten behoeve van de brandweertaak en ten behoeve van de rampenbestrijding, de crisisbeheersing en de geneeskundige hulpverlening. Deze besturen sluiten een convenant, dat in ieder geval afspraken bevat over de gezamenlijke uitvoering van hun meldkamerfunctie.
2. De 5 veiligheidsregio's in het werkgebied Oost-Nederland participeerden, samen met Politie en andere partijen, vanaf 2016 in het project voor vorming van de nieuwe meldkamer Oost-Nederland. Daarnaast startten zij een eigen project om – vanuit de bestaande afzonderlijke meldkamers – een nieuwe gezamenlijke meldkamer voor brandweer en multidisciplinaire samenwerking tot stand te brengen. De planning is dat in de eerste helft van 2023 beide meldkamers in gebruik worden genomen.
3. De basis voor de besluitvorming in de veiligheidsregio's vormt het eindrapport van de projectorganisatie voor de nieuwe meldkamer voor brandweer en multidisciplinaire samenwerking. De ingestelde bijzondere ondernemingsraad (BOR) was vanaf het najaar van 2020 betrokken en heeft een voorloper van haar advies/instemming opgesteld (bijlage 3). In overleg en overeenstemming met een vertegenwoordiging van de vakorganisaties wordt een Sociaal Plan opgesteld voor de overgang van de betrokken medewerkers. In bijlage 4 vindt u een samenvatting van en de stand van zaken (per februari 2022) met betrekking tot het concept Sociaal Plan. Op 12 april is het eerstvolgende BGO waarin de partijen hopen tot een akkoord te kunnen komen.
4. In afwachting van definitief advies/instemming van de BOR en van afronding van het Sociaal Plan worden voorgenomen besluiten als voorgelegd. Na ontvangst daarvan wordt bekeken of, en zo ja welke, aanpassingen nog nodig zijn. De bestuurlijke besluiten kunnen vervolgens definitief worden gemaakt.

Kanttekeningen

De kwaliteit van de meldkamer is in belangrijke mate afhankelijk van de systemen. Hierin zijn we afhankelijk van de LMS en kan de operationele beïnvloeding te beperkt zijn.

De nieuwe meldkamerorganisatie zal in belangrijke mate (lees bijna volledig) gevuld worden met de zittende medewerkers. Hierdoor ontstaat de kans dat niet op iedere functie medewerkers geplaatst worden, die direct bij de start voldoende kennis en/of vaardigheden hebben om de functie op de juiste kwaliteit in te vullen. Dit kan enige tijd afbreuk doen aan de kwaliteit van het geheel.

Een belangrijk uitgangspunt is dat alle centralisten de meldingen uit het gehele verzorgingsgebied van Gelderland en Overijssel moeten kunnen aannemen en verwerken. Hierop is de meldtafelbezetting gebaseerd. Dit vraagt om een vergaande harmonisatie van alarmeringsregelingen en werkprocessen. Als deze harmonisatie niet voldoende is doorgevoerd, volstaat de voorgestelde tijdelijke meldtafelbezetting niet.

Om de nieuwe meldkamer in de eerste helft van 2023 in gebruik te kunnen nemen is het zaak om de besluitvorming over het eindrapport en over het sociaal plan in de eerste helft van 2022

af te ronden. Dit om voldoende tijd te hebben om het plaatsingsproces van de medewerkers zorgvuldig te laten verlopen.

Middelen/bedrijfsvoeringsaspecten

Van de totale (lange termijn) meldkamerbegroting MKBM van € 4.094.000 is op basis van de verdeelsleutel 16,36% voor rekening van de Veiligheidsregio IJsselland. Dit is een bedrag van circa € 670.000. Van de oorspronkelijke meldkamerbegroting van de MON bedroeg het aandeel van IJsselland € 960.000. Dit was inclusief de kosten beheer, wat vanaf 2021 is ondergebracht bij de LMS. Hiervoor is de BDUR voor IJsselland met € 480.000 gekort. De werkelijke kosten voor beheer bedroegen voor IJsselland € 265.000, waardoor er op beheer een nadeel ontstond van € 215.000.

De nieuwe meldkamerorganisatie heeft daardoor het volgende kosteneffect op de begroting van IJsselland:

Oorspronkelijke meldkamerbudget	€ 960.000
Korting BDUR voor beheer door LMS	€ 480.000
Resterend meldkamerbudget	€ 480.000
Nieuw aandeel in meldkamerbegroting	€ 670.000
Kosteneffect na de meldkamersamenvoeging	€ 190.000 -/-

Dit nadeel is volledig toe te schrijven aan het genoemde nadeel op beheer van € 215.000. Zonder dit nadeel zou er sprake zijn van een klein efficiencyvoordeel van € 25.000. Het nadeel van € 190.000,- wordt vanaf 2023 opgelost binnen de totale begroting van de Veiligheidsregio IJsselland.

Naast de lange termijn structurele meldkamerkosten van de samengevoegde MKBM, zijn er extra kosten voor de voorbereiding (projectkosten) en de eerste aanloopjaren, ontstaan er frictiekosten, voornamelijk door boventalligheid van meldkamermedewerkers.

Als compensatie voor voorbereiding en de opstartfase is door het Rijk per regio voorzien in transitiegeld van € 500.000 per veiligheidsregio. De directeuren stemmen af over de besteding van dit transitiegeld.

De frictiekosten zijn in principe voor rekening van de latende veiligheidsregio's. Deze frictiekosten worden pas duidelijk na het plaatsingsproces op basis van het sociaal plan. Bij onevenredige frictie-effecten worden nadere afspraken gemaakt over onderlinge compensatie.

Afstemming en draagvlak

Het eindrapport met organisatieplan is voorbereid door een projectorganisatie, bestaande uit een projectgroep met een vijftal deelprojecten. De projectgroep kende een brede vertegenwoordiging, bestaande uit diverse vakspecialisten van de meldkamer (hoofden huidige meldkamers) en vakspecialisten incidentbestrijding, crisisbeheersing, HRM en Financiën vanuit de vijf betrokken veiligheidsregio's. De vijf directeuren/commandanten brandweer waren opdrachtgevers en verantwoordelijk voor de inhoudelijke beslissingen. Ten behoeve van het draagvlak voor de uiteindelijke besluitvorming, is de uitwerking van het eindrapport met organisatieplan met regelmaat afgestemd met en getoetst door een bestuurlijke regiegroep. Deze bestuurlijke regiegroep bestaat uit de portefeuillehouders meldkamers van de besturen van de vijf veiligheidsregio's,

onder voorzitterschap van Carol van Eert, burgemeester van de gemeente Rheden, DB-lid van VGGM.

Voor de medezeggenschap is een bijzonder ondernemingsraad (BOR) ingesteld, per veiligheidsregio vertegenwoordigd door twee leden, waarvan tenminste één lid van de ondernemingsraden van de vijf afzonderlijke veiligheidsregio's. De BOR is bij de uitwerking van het organisatieplan betrokken geweest. De visie van de BOR op de meldkamerorganisatie heeft hierbij aandacht gehad.

Communicatie

Nadat de algemeen besturen van de vijf veiligheidsregio's hebben ingestemd, wordt over het besluit gecommuniceerd via een nieuwsbrief MKBM, die tijdens het gehele proces tot de samenvoeging met regelmaat wordt uitgebracht. Deze nieuwsbrief wordt verspreid onder alle betrokken medewerkers van zowel meldkamers als veiligheidsregio's en het management en de betrokken bestuurders.

Over het plaatsingsproces vindt warme communicatie plaats via de personeelsadviseurs van de veiligheidsregio's, de huidige hoofden meldkamers rood en multi en de directeur VNOG.

Voorgaande besprekingen en vervolg

Besluitvorming over het eindrapport met organisatieplan is, samen met de overeenstemming over het sociaal plan, voorwaardelijk om de personele invulling van de nieuwe meldkamerorganisatie gestalte te geven. De plaatsingsprocedure van het sociaal plan is hierin leidend, waarbij gestart wordt met de werving en selectie van de sleutelfunctionarissen. Aansluitend worden de vaste medewerkers van de huidige meldkamers geplaatst, volgens het principe mens volgt werk. Voor de boventallige medewerkers worden passende oplossingen gezocht binnen de eigen veiligheidsregio's.

De geselecteerde en geplaatste medewerkers van de nieuwe meldkamerorganisatie worden in het najaar van 2022 opgeleid en ingewerkt, voor het startmoment van de nieuwe meldkamer, gepland maart 2023.

Voor dit startmoment wordt het voorgeschreven samenwerkingsconvenant uitgewerkt en ter besluitvorming voorgelegd aan de besturen van de vijf veiligheidsregio's.

Na besluitvorming zal VNOG steeds meer de regie nemen op de bedrijfsvoering van de nieuwe meldkamerorganisatie. Dit voor wat betreft HRM, Financiën, Communicatie en ICT aanvullend op wat door LMS geleverd en beheerd wordt.

Bijlage(n)

1. Hoofdpunten meldkamersamenwerking Veiligheidsregio's Oost-Nederland
2. Eindrapport/Organisatie en Formatieplan Meldkamer Brandweer en Multidisciplinaire Samenwerking Veiligheidsregio's Oost-Nederland
3. (Voorloper van) Advies/instemming BOR
4. Samenvatting/stand van zaken concept Sociaal Plan (februari 2022)

Overlegorgaan	Ja/ nee	Datum
Managementteam	Ja	15 februari 2022
Ondernemingsraad	Via BOR	
Georganiseerd Overleg	Via BGO	
Veiligheidsdirectie	Nee	
Dagelijks bestuur	Ja	17 maart 2022
Algemeen bestuur	Ja	6 april 2022

BIJLAGE 1: HOOFD- EN BESLISPUNTEN MELDKAMERSAMENWERKING VEILIGHEIDS-REGIO'S OOST-NEDERLAND

Samenwerking

- Samenwerking tussen de 5 veiligheidsregio's in Oost Nederland voor gezamenlijke uitvoering van de meldkamerfunctie en –taken voor brandweer en multidisciplinaire samenwerking in dit gebied, zoals uitgewerkt in de volgende hoofdpunten.

MK Brandweer/Multidisciplinaire samenwerking

- Instellen van de Meldkamer Brandweer/Multidisciplinaire samenwerking als een zelfstandig organisatieonderdeel binnen de MKON onder verantwoordelijkheid van de vijf veiligheidsregio's. Zij verzorgen daarmee de meldkamerfunctie van de brandweertaak en ten behoeve van de rampenbestrijding, de crisisbeheersing en de geneeskundige hulpverlening.
- Inspelen op de ontwikkeling van de landelijke meldkamers naar informatieknooppunten, door het ontwikkelen en verbeteren van (nieuwe) informatiestromen. Een meldkamerorganisatie met medewerkers, die klaar staan voor de groei naar de meldkamer van de toekomst
- Meewerken aan vergaande harmonisatie van regelingen voor gewone en grootschalige alarmering en van werkprocessen. Dat moet het mogelijk maken, dat iedere centralist elke melding uit het gehele verzorgingsgebied van Gelderland en Overijssel kan afwerken.

Organisatie- en formatieplan

- de nieuwe organisatie voor de MK Brandweer/Multidisciplinaire samenwerking bestaat uit een relatief klein operationeel team, eenduidig gericht op een goed verloop van de kerntaak.
- de organisatie werkt in 24/7 continudienst met een dagdagelijkse bezetting (10 tot 15 medewerkers), maar door de roosterfactor zijn hier circa 45 formatieplaatsen voor nodig (inclusief leiding, coördinatie en ondersteuning).
- in de opstartfase na de samenvoeging is er enkele jaren extra formatie aan centralisten, waardoor er een hogere meldtafelbezetting is, die meer ruimte biedt om piekbelasting op te vangen.
- de MK Brandweer/Multidisciplinaire samenwerking wordt aangestuurd door één teamleider, ondersteund door 2 (in de overgangsfase tijdelijk 3) coördinatoren.
- de meldingsfrequentie en de uitvoering van ondersteunende taken door centralisten vragen om een zogenaamd roosterstempel van 5-4-3 centralisten voor dag-avond-nacht. Naast deze centralisten is er 24/7 een Caco aanwezig.
- de functie van Caco wordt ingevuld door medewerkers, die deze functie voor hun hele dienstverband uitoefenen (vrijgestelde Caco's). De taken van de Caco zijn wettelijk bepaald als functioneel leidinggevende op de meldkamer bij grootschalige alarmering met twee kerntaken: leiding geven aan het gemeenschappelijk meldkamerproces en afstemmen en delen van informatie.
- sleutelfuncties in de organisatie zijn de functies van de teamleider van de MK Brandweer/-Multidisciplinaire samenwerking en de calamiteitencoördinatoren.
- functieomschrijvingen: het bestuur van VNOG stelt de functieomschrijvingen en functieinpassingen vast, die zijn opgenomen in bijlage 2 van het eindrapport.

Werkgeverschap VNOG

- Op verzoek van de andere veiligheidsregio's heeft VNOG in 2020 ingestemd om het werkgeverschap in te vullen van de medewerkers van de MK Brandweer/Multidisciplinaire samenwerking. De reden is om voor hen een eenduidige rechtspositionele situatie te creëren.

- Een aantal bedrijfsvoeringstaken voor de meldkamerorganisatie wordt uitgevoerd door VNOG als werkgever. Dit omwille van kwaliteit, (kosten)efficiëntie en kwetsbaarheid.
- Binnen de VNOG valt de meldkamerorganisatie rechtstreeks onder de directeur.
- Afspraken zijn: de kosten van de primaire meldkamerorganisatie en de daarvoor benodigde bedrijfsvoering worden in evenredigheid gedragen door de 5 veiligheidsregio's op basis van een objectieve verdeelmethode; de latende veiligheidsregio's zijn verantwoordelijk voor (de kosten van) boventalligheid en van de salarisgaranties; de interne regelingen van VNOG gaan ook gelden voor de nieuwe meldkamerorganisatie.

Begroting en kostenverdeling

- De structurele kosten van de nieuwe meldkamerorganisatie bestaan in hoofdzaak uit personele kosten op basis van het formatieplan en de kosten van het werkgeverschap/de bedrijfsvoeringstaken van VNOG. Inclusief een post onvoorzien worden de totale kosten van de meldkamerorganisatie begroot op € 4.094.000.
- Dit bedrag kan nog ten gunste beïnvloed worden door het landelijk voornemen om per meldkamer een bedrag van € 144.000,- beschikbaar te stellen voor uitbreiding van de rol van Caco met continuïteitsbewaking ten behoeve van het beheer door LMS.
- In de jaren 2023 – 2025 zijn er tijdelijk hogere lasten bijvoorbeeld om de nieuwe werkwijzen eigen te maken en de meldkamerfuncties in te kunnen regelen.
- De verdeling van de kosten van de meldkamerorganisatie gebeurt op basis van het inwoneraantal als een objectieve verdeelmethode.
- De kosten van de nieuwe meldkamerorganisatie zijn iets lager dan de opgetelde begrotingen van de 5 veiligheidsregio's, na aftrek van de korting op de BDUR voor het beheer LMS. Dit relatief geringe financiële efficiencyvoordeel staat in het perspectief van de hogere kwaliteit van de dienstverlening, de organisatie die op de toekomst is voorbereid, de lagere kwetsbaarheid door gebruik van landelijke faciliteiten en door de mogelijkheid om bij uitval over te schakelen naar andere meldkamerlocaties.
- Voor de verrekening van de totale kosten van de meldkamerorganisatie tussen VNOG en overige veiligheidsregio's wordt een overeenkomst "kosten voor gemene rekening" afgesloten. Kern van de "gemene rekening" is dat onderling geen BTW verrekend hoeft te worden en dat de financiële risico's op basis van de gehanteerde verdeelsleutel gedeeld worden over de deelnemende partijen.

Omgang met verrekening kosten bedrijfsvoering meldkamer door VNOG

- Met de VNOG zijn afspraken gemaakt voor de verwerking in de begroting, en daarmee voor de verrekening, van de (structurele en incidentele) kosten van ondersteunende taken op het gebied van onder andere HRM en Financiën.
- De bedrijfsvoeringskosten en de verrekening daarvan met VNOG worden na de opstartfase geëvalueerd en op basis daarvan bijgesteld. Naar verwachting nemen de inspanningen en daarmee de kosten in de tijd af.

Omgang met frictiekosten

- In algemene zin komen de frictiekosten bij de samenvoeging van de meldkamers voort uit investeringen en personeel.
- De frictiekosten die voortkomen uit investeringen worden buiten beschouwing gelaten. De kosten van dergelijke investeringen zijn in 2020 ondergebracht bij de LMS en op dat moment afgerekend.

- De personele frictiekosten zijn in principe voor de latende regio's. De verwachting is dat deze kosten, als uitvloeisel van de huidige arbeidsvoorwaarden, voor de afzonderlijk veiligheidsregio's evenredig uitvallen. Ter compensatie heeft elke veiligheidsregio daarvoor een bedrag ontvangen van de minister.
- De verwachting is dat de huidige meest efficiënt georganiseerde meldkamers aan de ene kant het minste efficiencyvoordeel en aan de andere kant de minste frictiekosten hebben door boventalligheid. En dat het omgekeerde geldt voor minder efficiënt georganiseerde meldkamers.

Governance

- De MK Brandweer/Multidisciplinaire samenwerking maakt deel uit van de MKON, maar is een zelfstandig organisatieonderdeel onder verantwoordelijkheid van de vijf veiligheidsregio's. De vijf veiligheidsregio's bepalen op beleidsniveau wat er door de MK Brandweer/Multi geleverd wordt.
- MK Brandweer/Multidisciplinaire samenwerking
Om hun verantwoordelijkheid voor de MKBM samen te vervullen werken de besturen van de 5 veiligheidsregio's door middel van:
 - o een bestuursraad, samengesteld uit de portefeuillehouders meldkamer van de veiligheidsregio's voor het beheer van de meldkamerorganisatie volgens de planning en control-cyclus. De bestuursraad legt de conceptbegroting en de conceptjaarstukken, voorbereid door VNOG, elk jaar ter instemming voor aan de besturen van de VR's. Voorstellen voor nieuw beleid worden door de bestuursraad aangeboden aan de besturen van de afzonderlijke veiligheidsregio's voor besluitvorming. Deze processen wordt verder uitgewerkt in het vast te stellen convenant. Het gezag over de operaties van de meldkamers ligt bij de burgemeester van de betreffende gemeente dan wel bij de voorzitter van de veiligheidsregio namens de deelnemende burgemeesters.
 - o een directieberaad van de vijf directeuren/regionaal commandanten voor de functionele en operationele verantwoordelijkheid, vast te leggen prestaties, het vastgestelde financieel kader en voor kwaliteit en kosten.
- Participatie in MKON
 - o een directieoverleg van de gezamenlijke kolommen voor de afstemming van het landelijke beleid met het beleid en beheer van de meldkamer en voor de samenwerking tussen de kolommen in het werkgebied van de meldkamer.
 - o een operationeel overleg voor de meldkamer op gebiedsniveau om maatregelen in het beheer tijdig af te stemmen.
- Landelijk
 - o De inbreng van de veiligheidsregio's loopt getrapt via het landelijke Bestuurlijk Meldkamerberaad (BMB). Voor besluitvorming is vastgelegd dat alle partijen het eens moeten zijn.
 - o De veiligheidsregio's in Oost-Nederland kunnen hun inbreng gezamenlijk voorbereiden als onderdeel van de governancestructuur.

Overgang medewerkers

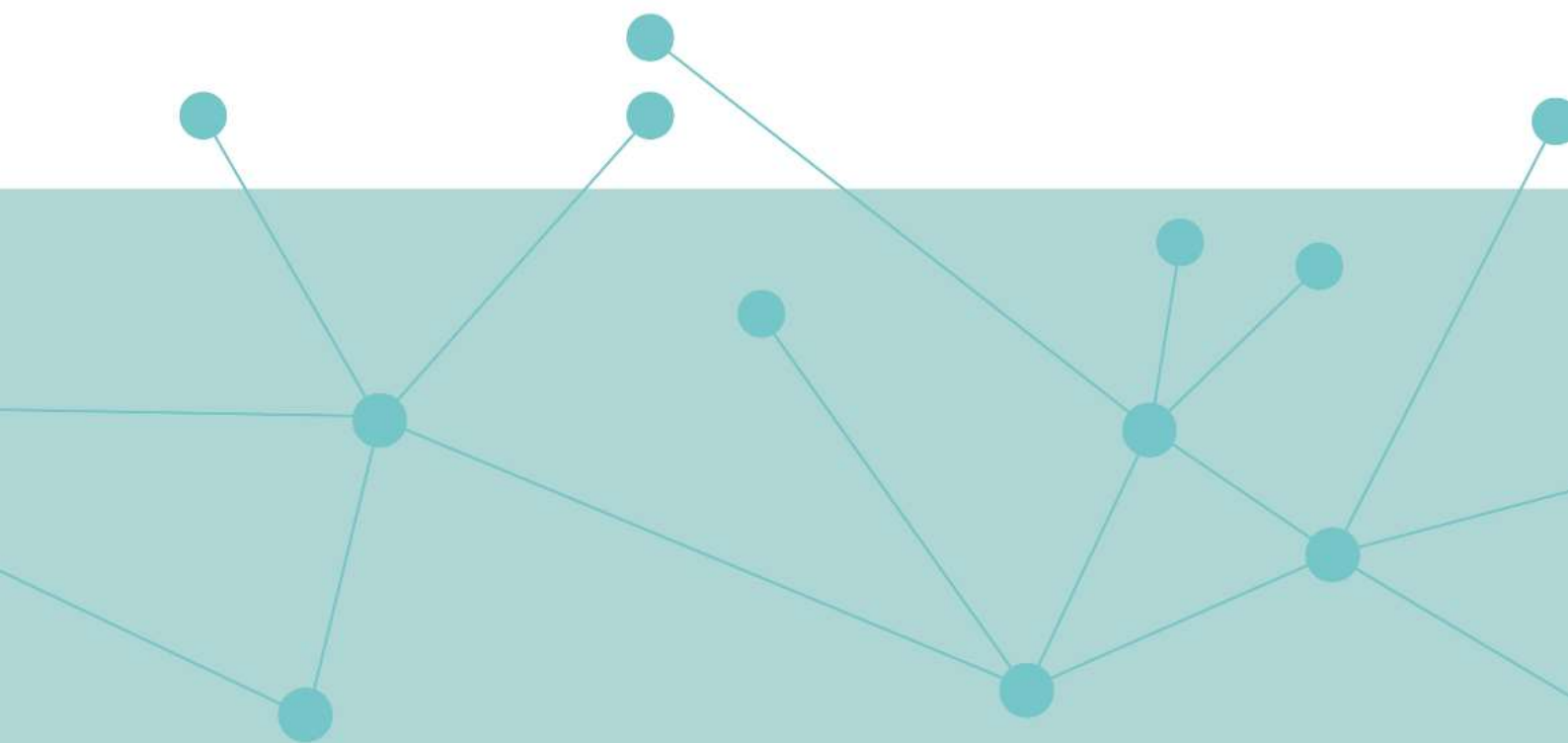
De overgang van de betrokken medewerkers gebeurt volgens het Sociaal Plan dat is opgesteld in overleg en overeenstemming met een vertegenwoordiging van de vakorganisaties. Dit plan bevat de spelregels en procedures voor de personele overgang.

ORGANISATIE- EN FORMATIEPLAN

MELDKAMER BRANDWEER EN MULTIDISCIPLINAIRE SAMENWERKING

Eindversie 2.5

2 februari 2022



VERSIEBEHEER

Versienummer	Toelichting	Datum
1.0	Versie zoals die is besproken in het opdrachtgeversoverleg van 16 maart 2021	8 maart 2021
2.0	Governance beschreven, besluiten opdrachtgeversoverleg 21 mei 2021 zijn verwerkt (geel gemarkeerd) en HR en financiële aspecten zijn in lijn gebracht met deze besluiten	25 juni 2021
2.1	Werkversie	30 december 2021
2.2	Werkversie	5 januari 2022
2.3	Werkversie	6 januari 2022
2.4	Tekstverbeteringen naar aanleiding van het opdrachtgeversoverleg van 18 januari 2022	19 januari 2022
2.5	Tekstverbeteringen naar aanleiding van de bestuurlijke regiegroep van 24 januari 2022 en de overlegvergadering BOR van 1 februari 2022	1 februari 2022

INHOUDSOPGAVE

1	INLEIDING	4
2.1	Wettelijke grondslag.....	6
2.2	Beheer door LMS	6
2.3	Werkgeverschap door VNOG.....	6
2.4	Vijf veiligheidsregio's verantwoordelijk.....	7
3	UITGANGSSITUATIE.....	8
3.1	Huidige meldkamers verschillend per regio en in ontwikkeling	8
3.2	Taken en organisatie.....	8
3.3	Financieel	8
3.4	Financieel overzicht en Rijkskorting voor LMS	9
4	NIEUWE MELDKAMERORGANISATIE	11
4.1	Ambitie	11
4.2	Uitgangspunten	11
4.3	Financiële verdeelmethodiek	12
4.4	Toepassing verdeelsleutel	13
4.5	Organisatieprincipes	13
4.6	Beschrijving nieuwe meldkamerorganisatie.....	14
4.7	Relatie tot verbonden partijen	15
4.8	Kwaliteit van de meldkamerorganisatie	15
5	FORMATIE: BESCHRIJVING TAKEN EN VERANTWOORDELIJKHEDEN	17
5.1	Leidinggevende functies	17
5.2	Functies primaire proces	18
5.3	Ondersteunende functies	19
5.4	Formatieplan - de functies in getallen	21
5.5	Personele gevolgen.....	21
6	FINANCIËN	23
6.1	Structurele kosten en verdeling naar veiligheidsregio	23
6.2	Kosten bedrijfsvoering.....	24
6.3	Frictiekosten voor de veiligheidsregio's	25
6.4	Verantwoording van de financiële effecten	25
6.5	Overeenkomst Gemene Rekening	26
7	KRITISCHE SUCCESFACTOREN.....	28
7.1	Kansen	28
7.2	Risico's	28
8	GOVERNANCE	29
8.1	Inleiding	29
8.2	Context	29
8.3	Leidende principes.....	30
8.4	De structuur en werkwijze.....	31
9	TOT SLOT	33
	BIJLAGE 1 AFKORTINGENLIJST	34

BIJLAGE 2 INPASSINGSADVIES FUNCTIES IN HR21.....	35
BIJLAGE 3 BEGROTING (STRUCTUREEL).....	43

1 INLEIDING

Aanleiding

In de eerste helft van 2023 wordt de Meldkamer Oost Nederland (MKON) in een nieuwe huisvesting in Apeldoorn in gebruik genomen. Vanuit deze MKON werken de drie meldkamerfuncties van de 1) Politie, 2) Ambulancezorg en 3) Brandweer en multidisciplinaire samenwerking voor het gehele verzorgingsgebied van de veiligheidsregio's Twente (VRT), IJsselland (VRIJ), Noord- en Oost-Gelderland (VNOG), Gelderland Midden (VGGM) en Gelderland Zuid (VRGZ). Binnen de MKON zijn de vijf veiligheidsregio's verantwoordelijk voor de inrichting en het functioneren van de meldkamerfunctie brandweer en multidisciplinaire samenwerking (specifiek de rampenbestrijding, de crisisbeheersing en de geneeskundige hulpverlening).

Dit voorstel betreft de inrichting van de meldkamerfunctie brandweer en multidisciplinaire samenwerking. Concreet vraagt dit om een besluit over het organisatie- en formatieplan, de kosten daarvan en de wijze waarop deze kosten over de vijf veiligheidsregio's verdeeld worden. Daartoe wordt dit voorstel aan de algemeen besturen van alle vijf betrokken veiligheidsregio's ter besluitvorming voorgelegd. In het verlengde van het organisatie- en formatieplan vraagt het ook om een besluit over de functiebeschrijvingen en het aanwijzen van de sleutelfuncties.

Ontwikkeling tot MKON

Al in het Regeerakkoord van 2010 werd de transitie van de toenmalige landelijke 22 meldkamers van de gezamenlijke hulpverleningsdiensten bepaald. Vanaf dat moment werd toegewerkt naar één meldkamerorganisatie met tien uitvoeringslocaties. Na herijking in 2015 werd de landelijke meldkamerorganisatie (LMO) bijgesteld tot de landelijke meldkamersamenwerking (LMS). De LMS is hierin verantwoordelijk voor het leveren van de meldkamervoorziening voor de vier (inclusief Kmar, die binnen de MKON niet aan de orde is) functies van de meldkamers. Dit moet leiden tot een netwerk van tien meldkamers aangesloten op één IV en ICT infrastructuur, waarbij de meldkamers elkaars taken kunnen overnemen. Bijna alle tien de meldkamers zijn inmiddels gerealiseerd. Het gebied van de provincies Gelderland en Overijssel (waarin de vijf veiligheidsregio's Twente, IJsselland, VNOG, VGGM en VRGZ) betreft één van die tien meldkamers. Deze nieuwe gefuseerde MKON is in de eerste helft van 2023 in Apeldoorn als voorlaatste in het land operationeel. De algemeen besturen van de veiligheidsregio's in Oost 5 stelden in 2017 een Samenvoegingsplan Meldkamers Oost Nederland vast. Bij dat besluit werden kaders vastgesteld voor de samenvoeging en voor het proces daar naar toe. Onder leiding van een bestuurlijke regiegroep (bestaande uit de betrokken portefeuillehouders) bereidt de projectorganisatie de samenvoeging voor ten behoeve van de meldkamerfunctie brandweer en multidisciplinaire samenwerking. De bestuurlijke regiegroep legt dit organisatieplan voor aan de veiligheidsregio's van het verzorgingsgebied.

Opbouw rapport

Het rapport start met de kaders en uitgangspunten (hoofdstuk 2). Hoofdstuk 3 beschrijft het wettelijk kader van de meldkamerfunctie brandweer en multidisciplinaire samenwerking en hoe de toekomstige meldkamerorganisatie zich verhoudt tot de LMS, de werkgever VNOG en vijf veiligheidsregio's die ze bedient. In dit hoofdstuk wordt ook een beeld gegeven van de huidige meldkamers als uitgangssituatie. In hoofdstuk 4 wordt de nieuwe meldkamerorganisatie beschreven. Dit hoofdstuk start met de ambitie, de inhoudelijke en financiële uitgangspunten en de organisatieprincipes die aan de nieuwe meldkamerorganisatie ten grondslag liggen. Hoofdstuk 5 geeft een verdieping van het

organisatieplan met de uitwerking van de functies binnen de meldkamerorganisatie en het formatieplan. In hoofdstuk 6 wordt het organisatieplan financieel vertaald en worden de financiële effecten weergegeven. Op basis van dit financieel inzicht wordt de financiële verantwoording gegeven en de wijze waarop de kosten worden vastgelegd en met elkaar worden verrekend. Het rapport eindigt tenslotte met een korte beschouwing over de kansen en risico's van het voorstel voor de nieuwe meldkamerorganisatie.

Samenwerkingsconvenant en governance

Omdat binnen het werkgebied van de MKON meerdere veiligheidsregio's zijn gesitueerd, bepaalt de Wijzigingswet Meldkamers dat de besturen van de veiligheidsregio's een convenant sluiten, dat in ieder geval afspraken bevat over de gezamenlijke uitvoering van de meldkamerfunctie binnen de meldkamer. Die afspraken moeten leiden tot een eenduidige manier van werken in het werkgebied van de meldkamer. Verder dient in het convenant de onderlinge verantwoordelijkheidsverdeling te worden vastgelegd.

De besturen van de vijf veiligheidsregio's blijven gezamenlijk verantwoordelijk voor de meldkamerfunctie brandweer en multidisciplinaire samenwerking, het personeel en bijbehorende prestaties. Deze meldkamerfunctie kent een eigen begroting, direct gefinancierd door de vijf veiligheidsregio's. Voor de (be)sturing hiervan is de governance uitgewerkt, die terug te vinden is in hoofdstuk 8.

2 WETTELIJK KADER EN VERBONDEN PARTIJEN

2.1 Wettelijke grondslag

De Meldkamerfunctie Brandweer en Multidisciplinaire samenwerking (verder genoemd MK Brandweer/Multi) vindt haar wettelijke grondslag in de Wet Veiligheidsregio's en Wijzigingswet Meldkamers.

De meldkamerfunctie bestaat uit het ontvangen, registreren en beoordelen van meldingen waarbij gevraagd wordt om acute inzet, het bieden van adequaat hulpaanbod en het begeleiden en coördineren van de hulpdiensten. Dit ten behoeve van de brandweertaak en ten behoeve van de rampenbestrijding, de crisisbeheersing en de geneeskundige hulpverlening. De meldkamer staat aan de start van bijna ieder incident, waarbij de melder veelal in uiterste nood dringend behoefte heeft aan snelle hulp. Juist in deze fase van het incident moet vertrouwd worden op een snelle foutloze afhandeling van de melding. Daarnaast is er sprake van steeds meer voorbereidingen vanuit de crisisorganisatie op een crisis. Denk hierbij aan voorbereidingen ten aanzien van droogte of de jaarwisseling. Ook dit vraagt om betrokkenheid van de meldkamer. Dit vraagt om een betrouwbare kwaliteit van de mensen en systemen binnen de meldkamer, met snelheid en continuïteit als belangrijkste criteria.

De meldkamers zullen in de toekomst steeds meer gaan fungeren als informatieknooppunt en dit vraagt om een toekomstbestendige, lerende organisatie, die voldoende wendbaar is om snel in te spelen op een permanent veranderende samenleving, waarin ook de techniek zich onophoudelijk ontwikkelt. Hoogwaardige informatievoorziening vanuit de meldkamer is nodig om de inzet van de hulpdiensten op straat zo goed mogelijk te laten verlopen. De informatievoorziening van de meldkamer komt tot stand in wisselwerking met de vijf veiligheidsregio's, op basis van hun bekendheid met het verzorgingsgebied en het inzetpotentieel.

2.2 Beheer door LMS

De MKON functioneert binnen de Landelijke Meldkamersamenwerking (LMS), die verantwoordelijk is voor het leveren van de meldkamervoorzieningen: gebouw en ICT-infrastructuur. Vanaf januari 2020 is het beheer van de meldkamers al overgegaan naar de LMS. Daarmee worden ook nu al de huidige meldkamers in Hengelo, Apeldoorn en Arnhem voor wat betreft gebouwen en ICT-voorzieningen ondersteund en betaald door de LMS. Voor de MK Brandweer/Multi is hiertoe vanaf 2020 voor de vijf veiligheidsregio's de BDUR door het Rijk gekort.

2.3 Werkgeverschap door VNOG

De MK Brandweer/Multi maakt deel uit van de MKON, maar is een zelfstandig organisatieonderdeel onder verantwoordelijkheid van de vijf veiligheidsregio's. In gezamenlijkheid is gevraagd aan VNOG om het werkgeverschap voor MK Brandweer/Multi in te vullen (ingegeven door de locatie van de nieuwe meldkamer in Apeldoorn). Door VNOG is vervolgens ingestemd om dit op zich te nemen. VNOG heeft hiertoe bijzondere aandacht gevraagd voor de aspecten risicodeling, kostenverdeling en een zorgvuldige personele overgang. Bij de besluitvorming over de inrichting en de governance worden hiertoe heldere

en vertrouwenwekkende afspraken gemaakt, zodat er ook na het overdragen van het formele werkgeverschap, een construct van gezamenlijk eigenaarschap blijft bestaan.

Uitgangspunten voor het werkgeverschap zijn:

- dat alle kosten van de primaire meldkamerorganisatie en de daarvoor benodigde bedrijfsvoering door VNOG in evenredigheid worden gedragen door alle vijf de veiligheidsregio's. Binnen de bestuurlijke regiegroep is overeenstemming dat dit op basis van een objectieve verdeelmethodiek plaatsvindt. Indien nodig worden afspraken gemaakt over de ingroei van de oorspronkelijke kosten naar de kosten op basis van de vastgestelde verdeelmethodiek.
- dat zowel voor boventalligheid als voor de salarisgaranties ten principale geldt, dat de verantwoordelijkheid en kosten voor de latende veiligheidsregio's zijn. Deze personele en financiële last gaat daarmee niet mee naar de centrale werkgever VNOG. Dit is vanuit twee opzichten zuiver: 1) de salarisgaranties hebben betrekking op de oude rechten in de veiligheidsregio's en 2) het is op voorhand aannemelijk, dat de plaatsingsafspraken uit het sociaal plan voor de zittende medewerkers van de vijf veiligheidsregio's naar evenredigheid uitvallen. In het verlengde kan dit betekenen dat de huidige meest efficiënt georganiseerde meldkamers aan de ene kant het minste efficiencyvoordeel opleveren en aan de andere kant de minste frictiekosten hebben door boventalligheid, en omgekeerd.
- dat de kosteneffecten van organisatie- en formatieplan en het sociaal plan in de vorm van een business case voor de vijf veiligheidsregio's inzichtelijk worden gemaakt en de omgang met de uitkomst daarvan onderdeel uitmaakt van de finale besluitvorming.

Het werkgeverschap van VNOG betekent, dat de nieuwe meldkamerorganisatie automatisch afhankelijk is van de interne regelingen van VNOG, zoals de rechtspositie, het werving- en selectiebeleid, de functiemethodiek en de mandaatregeling. Over allerlei personele aangelegenheden worden in het sociaal plan afspraken gemaakt tussen werkgevers en werknemers. De regelingen van VNOG zullen hierop aangepast moeten worden en sommige afspraken vragen ook om aanpassingen van regelingen van de overige vier veiligheidsregio's. Besluitvorming hierover verloopt via de besluitvormingslijnen van de afzonderlijke regio's. De medezeggenschap over de meldkamerorganisatie wordt verbonden aan die van ondernemingsraad van VNOG. Hierbij is een aparte onderdeelcommissie denkbaar. De instelling hiervan valt onder de bevoegdheid van de ondernemingsraad van VNOG.

2.4 Vijf veiligheidsregio's verantwoordelijk

De meldkamer is (meestal) de eerste en een belangrijke schakel in de totale hulpverleningsketen. De hulpverleningsketen voor brandweer en multidisciplinaire samenwerking valt onder verantwoordelijkheid van het management en bestuur van de veiligheidsregio's. Het functioneren van de meldkamer valt dus onder diezelfde verantwoordelijkheid. Hoewel georganiseerd binnen VNOG als werkgever van het meldkamerpersoneel, bepalen de vijf veiligheidsregio's van Gelderland en Overijssel daarom wat er door de meldkamer geleverd wordt. Zoals gesteld geldt de wettelijke grondslag daarin als basis. Dit vraagt ook om organisatorische verbondenheid. Deze met het oog op informatie-uitwisseling, wensen op het gebied van alarmeringen en de verantwoording die veiligheidsregio's moeten afleggen over de bestrijding van incidenten, waarbij de rol van de meldkamer van invloed was over het verloop. Naast het vastleggen van de governance, vraagt dit aan de kant van de veiligheidsregio's om organisatorische verbanden en systeemkoppelingen. Uitwerking van beiden maakt geen onderdeel uit van dit rapport.

3 UITGANGSSITUATIE

3.1 Huidige meldkamers verschillend per regio en in ontwikkeling

De uitgangssituatie in taken, organisatie en kosten is voor de huidige meldkamers verschillend. Deze verschillen volgen uit schaalgrootte en zijn te verklaren door organisatiekeuzes, die zich door de tijd heen organisch ontwikkeld hebben op basis van regionale inzichten en mogelijkheden. Van één vaste uitgangssituatie voor iedere meldkamer is geen sprake. Het samenvoegingstraject tot de vorming van de MKON loopt al vanaf het eerste transitieakkoord in 2012 en voor Oost-Nederland zijn pas de laatste paar jaren concrete stappen gezet. De vorming van de meldkamer Arnhem Nijmegen (MAN) in 2019, de overdracht van het beheer naar LMS vanaf 2020 en de Wijzigingswet Meldkamers van juli 2020 hebben de uitgangssituatie veranderd of beïnvloed. Bovendien zijn er ook binnen de huidige meldkamers ontwikkelingen geweest, al dan niet ingegeven door de naderende samenvoeging. Kortom, een vast beeld van de uitgangssituatie van zowel de taakinvoering als de financiën is niet te geven. Voor de financiële verantwoording van dit voorstel is 1 januari 2019 als uitgangssituatie genomen. Dat moment staat voor het keerpunt van een lange periode waarin er in het werkgebied van de MKON vanuit vier meldkamers gewerkt werd. Een periode waarin sprake was van een stabiele taakinvoering en begroting. De vorming van de MAN (november 2019) en de overdracht van het beheer naar LMS (1 januari 2020) gelden in dit voorstel als tussenstappen tot de volledige samenvoeging in 2022. Waar nodig zijn de gevolgen hiervan betrokken in de verantwoording van met name de financiële effecten per regio.

3.2 Taken en organisatie

De huidige meldkamers vervullen in hoofdzaak de wettelijke taak, allen met betrouwbare kwaliteit. De multidisciplinaire samenwerking was tot de Wijzigingswet meldkamers van 2020 nog niet wettelijk bepaald als verantwoordelijkheid van de veiligheidsregio's, maar werd in alle meldkamers wel vanuit de veiligheidsregio's gecoördineerd op basis van de afspraken in het Transitieakkoord meldkamer van de toekomst (2013). De invulling van de daaraan verbonden operationele taak van calamiteitencoördinator (Caco) maakt daar deel van uit, met verschillen tussen de wijze van organiseren en financieren. Alleen in de meldkamer van Veiligheidsregio Gelderland Zuid is de Caco apart georganiseerd in een vrijgemaakte functie. Deze vrijgemaakte functie is in 2019 onderdeel geworden van de MAN. In de overige meldkamers is de taak van Caco als neventaak toegevoegd aan een aantal centralisten. Bij de MON betreft dit ook centralisten van politie en ambulancedienst. Naast de wettelijke taak wordt door de verschillende meldkamers nu nog invulling gegeven aan niet-wettelijke taken. Het gaat hierbij om service voor OMS-aansluitingen, of dienstverlening aan externe partners. Deze taken worden als neventaak door de centralisten ingevuld en betreffen geen aparte functies binnen de meldkamerorganisatie. Dergelijke dienstverlening verdwijnt na de samenvoeging.

3.3 Financieel

De financiële uitgangssituatie voor de verschillende meldkamers verschilt door schaalgrootte, verschil in taken en verschil in organisatie.

In 2010 zijn de meldkamers van VRIJ en VNOG gefuseerd tot de MON, waardoor deze meldkamer gemiddeld twee keer zoveel inwoners bedient dan de oorspronkelijke drie meldkamers van Twente, VGGM en VRGZ. De schaalvergroting tot de MON leverde indertijd

financieel voordeel op, vooral doordat de meldtafelbezetting veel efficiënter kon worden ingevuld. Dit heeft geleid tot een relatief lage begroting voor de meldkamerfunctie voor VRIJ en VNOG. Het efficiencyvoordeel is indertijd door beide regio's ingeboekt.

Verskil in organisatiekeuzen tussen de meldkamers verklaart ook een verschil in de oorspronkelijke meldkamerbegrotingen. Robuustere organisatiekeuzen voor meldtafelbezetting en roosterfactor bestaan naast lichtere, kwetsbare keuzen. In beide gevallen hoeft dit normaal functioneren niet in de weg te staan, maar is er verschil in afbreukrisico bij piekbelasting door gelijktijdigheid van incidenten of in opschalingsituaties. Naast schaalgrootte en organisatiekeuzen zijn er financiële verschillen tussen de veiligheidsregio's door de wijze waarop de taak van de Caco is gefinancierd en door financiële compensatie van niet-wettelijke taken. Bij de Caco is er nu in meer of mindere mate sprake van medefinanciering door politie en/of witte kolom. Tegenover de financiële compensatie van niet-wettelijke taken staan geen extra kosten, omdat deze uitgevoerd worden door centralisten, die vrije ruimte hebben tussen de meldingen. Die vrije ruimte zal goeddeels verdwijnen door de schaalvergroting na de samenvoeging en toename van de meldingsfrequentie.

Al deze verschillen maken het moeilijk, zo niet onmogelijk om de financiële uitgangssituaties van de vijf veiligheidsregio's goed vergelijkbaar te maken. Doorrekening is niet op een zinvolle wijze mogelijk en is daarom achterwege gelaten. Bij de financiële verantwoording van de nieuwe meldkamerorganisatie worden de effecten beschrijvend verklaard.

3.4 Financieel overzicht en Rijkskorting voor LMS

Onderstaand is indicatief de exploitatiebijdrage weergegeven voor de meldkamerfunctie voor de vijf regio's op basis van de meldkamerbegrotingen van 2019. Het totaal van de vijf individuele begrotingen is in onderstaande tabellen opgenomen. De vijf individuele begrotingen zijn onderling niet vergelijkbaar, mede door de verschillen die in de vorige paragraaf benoemd zijn. Daarnaast is er tussen de regio's verschil hoe de meldkamerorganisatie vervlochten is met de rest van de organisatie. Ook dit trekt de financiële vergelijkbaarheid scheef. De opgetelde begroting is daarom niet meer dan indicatief, om te beoordelen hoe de nieuwe meldkamerbegroting zich hiertoe verhoudt. De financiële uitgangssituatie is vanaf 2020 veranderd, door het moment waarop het beheer van de huidige meldkamers is ondergebracht bij LMS. Dit is namelijk ook het moment geweest waarop het Rijk per regio een korting op de BDUR (Brede Doeluitkering Rampenbestrijding) heeft toegepast. Deze korting was voor alle regio's beduidend hoger dan de kosten die voor dat beheer gemaakt werden. Dit zet druk op het efficiencyvoordeel dat door de schaalvergroting verwacht, zo niet gewenst wordt. In tabel 1 is een indicatie gegeven van het nadeel op beheer LMS. Dit op basis van de opgetelde beheerkosten, die door de financieel adviseurs van de regio's zijn aangeleverd.

Tabel 1: Indicatief nadeel beheer LMS

UITNAME BDUR VOOR BEHEER LMS		TOTAAL REGIO'S OOST 5
Uitname BDUR voor beheer		2.710.000
Vervallen beheerkosten	-/-	1.594.000
Nadeel uitname LMS op beheer		1.116.000

De indicatieve financiële uitgangssituatie na uitname BDUR is in Tabel 2 opgenomen.

Tabel 2: Indicatieve financiële uitgangssituatie na uitname BDUR

BEGROTING		TOTAAL REGIO'S OOST 5
Begroting 2019		6.817.000
Uitname BDUR voor beheer	-/-	2.710.000
Begroting 2020		4.107.000

De begroting 2020 is rekenkundig tot stand gekomen door de uitname voor het beheer van de begroting 2019 af te trekken, op basis van aangeleverde financiële inzichten van de vijf regio's. Dit kan afwijken van de feitelijke begrotingsbedragen die momenteel door de regio's zijn opgenomen.

4 NIEUWE MELDKAMERORGANISATIE

Dit hoofdstuk beschrijft de nieuwe organisatie voor de MK Brandweer/Multi. Het start met de ambitie. Daarna worden de inhoudelijke en financiële uitgangspunten en de organisatieprincipes beschreven. Een belangrijk uitgangspunt betreft de bestuurlijke wens om de totale kosten van de nieuwe meldkamerorganisatie over de vijf veiligheidsregio's te verdelen op basis van een objectieve verdeelmethode. Tot slot komt de gekozen verdeelmethode inclusief onderbouwing aan de orde.

4.1 Ambitie

Ambitie is een breed begrip. In het kader van de samenvoeging van de meldkamers is onderscheid te maken tussen de ambitie van het presterend vermogen van de nieuwe MK Brandweer/Multi en de ambitie om de samenvoeging op het wettelijk basisniveau zo goed mogelijk en 'zonder ongelukken' te laten verlopen. Het volbrengen van de tweede ambitie levert de noodzakelijke fundering voor de eerste. En alleen met een goede fundering is het mogelijk het presterend vermogen naar een hoger niveau te brengen. Een niveau dat in de toekomst -indien gewenst- uitstijgt boven het wettelijk basisniveau. In dit voorstel vraagt dat om een organisatie- en formatieplan, waarbinnen de kwaliteiten van de zittende medewerkers goed tot hun recht kunnen komen, zodat beide ambities behaald kunnen worden. Hoewel efficiënter georganiseerd, mag het verschil in structuur en (functie)opbouw tussen de huidige en nieuwe meldkamerorganisatie niet te groot zijn teneinde de boventalligheid te beperken. Vanaf de start moet de nieuwe meldkamerorganisatie, mogelijk volledig bezet met de huidige medewerkers, betrouwbaar en snel functioneren. Bij de ambitie van het presterend vermogen staat de meldkamer niet op zichzelf. De meldkamer is (meestal) de eerste en een belangrijke schakel in de totale hulpverleningsketen. Vanuit het perspectief van de veiligheidsregio's maakt de kwaliteit van de meldkamer deel uit van de kwaliteit van de totale hulpverlening. Meldkamer en veiligheidsregio's moeten hierbij goed op elkaar aansluiten.

Naast de ambitie om bij de samenvoeging een meldkamerorganisatie op te leveren, die een betrouwbare fundering levert voor de wettelijke taak, is het gewenst om met de meldkamerorganisatie in te spelen op de ontwikkeling van de landelijke meldkamers naar informatieknooppunten, door het ontwikkelen en verbeteren van (nieuwe) informatiestromen. Dit vraagt nog meer om medewerkers, die niet louter dienen om meldingen aan te nemen en eenheden te alarmeren, maar die burgers en hulpverleners voorzien van handelingsperspectieven en andere relevante informatie. Kortom een meldkamerorganisatie met medewerkers, die klaar staan voor de groei naar de meldkamer van de toekomst.

Dit organisatieplan regelt niet de ambitie en kwaliteit van de meldkamersystemen. Hiervoor is de MKON in brede zin in belangrijke mate afhankelijk van de LMS. De nieuwe MK Brandweer/Multi lift daar dus wel op mee.

4.2 Uitgangspunten

Voor de taakinvulling en de kosten van de nieuwe meldkamerorganisatie gelden uitgangspunten. Bij de kostenuitgangspunten is onderscheid gemaakt tussen de structurele kosten en de incidentele frictiekosten. Daar waar de uitgangspunten betrekking hebben op

kwaliteit en kosten, zijn deze niet in alle gevallen goed en eenduidig te kwantificeren en daardoor meetbaar te maken. Waar dit niet mogelijk is, moeten de uitgangspunten als richtinggevend beschouwd worden.

De uitgangspunten voor taakinvoering zijn als volgt:

- De wettelijke taak brandweer en multidisciplinaire samenwerking is leidend
- Er is geen ruimte voor niet-wettelijke dienstverlening
- De keten van melding, alarmering en begeleiding is snel en betrouwbaar en de continuïteit is gegarandeerd
- Er is minimaal sprake van behoud van het kwaliteitsniveau van de huidige meldkamers
- De alarmeringsregelingen en werkprocessen zijn vergaand geharmoniseerd
- Informatie over het verzorgingsgebied en ter ondersteuning van incidenten, rampen en crises wordt geleverd door de veiligheidsregio's, die de informatie beschikbaar stellen aan de meldkamer

Als financieel kader gelden de volgende uitgangspunten:

- Gericht op de structurele kosten
 - Op basis van gelijkwaardige kwaliteit van het meldkamerniveau verloopt de samenvoeging voor alle veiligheidsregio's kostenneutraal
 - De kosten worden over de veiligheidsregio's verdeeld op basis van een objectieve verdeelsystematiek
- Gericht op de incidentele frictiekosten
 - Alleen medewerkers, die vallen onder de werkingssfeer van het sociaal plan, maken onderdeel uit van de frictiekosten
 - Alleen plaatsbare medewerkers in de nieuwe meldkamerorganisatie treden in dienst van VNOG
 - Niet plaatsbare, boventallige, medewerkers blijven na de samenvoeging in dienst bij de latende regio's
 - Frictiekosten, als gevolg van mogelijke compensatieafspraken op basis van het sociaal plan bij financieel nadeel op individueel niveau, zijn voor rekening van de latende organisatie, tenzij daar afwijkende afspraken over gemaakt worden.
 - Frictiekosten die voortkomen uit investeringen zijn onderdeel geweest van de overgang naar LMS en worden derhalve buiten beschouwing gelaten
 - In deze notitie zijn de toekomstige kosten van de meldkamer afgezet tegen de begroting 2020. De begroting 2020 is rekenkundig tot stand gekomen door de uitname voor het beheer van de begroting 2019 af te trekken. Dit kan afwijken van de feitelijke begrotingsbedragen die door de regio's zijn opgenomen.

4.3 Financiële verdeelmethodiek

Een belangrijk uitgangspunt voor de verdeling van de kosten van de meldkamerorganisatie is een objectieve verdeelmethodiek. De samengevoegde nieuwe meldkamerorganisatie biedt aan alle veiligheidsregio's dezelfde dienstverlening, met dezelfde kwaliteit, waarbij alleen het werkvolume (het aantal meldingen) verschilt. Op basis van vier beoordelingscriteria wordt voorgesteld het aantal inwoners als verdeelsleutel voor de nieuwe meldkamerorganisatie te hanteren.

Die criteria zijn:

1. transparant en objectief;
2. rechtvaardig;
3. stabiel en
4. eenvoudig en doelmatig.

Deze beoordelingscriteria zijn toegepast op zes verdeelprincipes:

1. aantal inwoners;
2. aantal meldingen;
3. gemeentefonds (OOV);
4. BDUR;
5. pondspondsgewijs en
6. combinatie van 1 en 5.

Het verdeelprincipe op basis van het inwoneraantal voldoet het best aan de genoemde criteria. Mogelijk ontstaan op termijn nieuwe inzichten of doen zich nieuwe ontwikkelingen voor, die kunnen leiden tot heroverweging van de verdeelsleutel (mits heroverweging daarvan fiscaal is toegestaan). Vooralsnog is “inwonertal” de best verdedigbare keuze en deze verdeelmethode wordt bij de financiële uitwerking toegepast.

4.4 Toepassing verdeelsleutel¹

In paragraaf 6.5 wordt in fiscale zin het construct nader toegelicht. Naar verwachting mag de verdeelsleutel (het inwonertal) tussentijds aangepast worden. Voorgesteld wordt om dit 1 keer per jaar aan te passen naar de werkelijke inwoneraantallen.

Indien aanpassing van de verdeelsleutel niet toegestaan is, is inwonertal een relatief stabiele verdeelsleutel. Onderlinge verhoudingen wijzigen alleen substantieel bij rigoureuze herindelingen van gemeenten of regio's. Die worden niet voorzien, daarom wordt voorgesteld om het inwonertal per veiligheidsregio vast te stellen op basis van de werkelijke bevolkingsaantallen per 1-1-2022 volgens het CBS, omdat dit de meest actuele beschikbare cijfers zijn op het moment van de samenvoeging.

4.5 Organisatieprincipes

De nieuwe meldkamerorganisatie is gebaseerd op de volgende organisatieprincipes:

- De meldkamerorganisatie kent een éénhoofdige leiding, met ondersteunende coördinatoren mede om -vanwege de continudienst- voldoende aanspreekpunten te hebben zowel binnen de meldkamer als naar de veiligheidsregio's.
- De bemensing van de meldtafels wordt opgedeeld in drie dagdelen (overdag, avond en nacht), met per dagdeel een bezetting die recht doet aan de werkbelasting en zodoende alle reguliere meldingen kan verwerken.
- Incidentele piekbelasting (bijvoorbeeld bij storm of grote ramp) wordt opgevangen door decentrale uitgifte of terugval op andere meldkamers. Waar dit niet in voorziet, geldt

¹de financiële werkgroep van het project, bestaande uit financiële medewerkers van de deelnemende veiligheidsregio's prefereert een eenmalig vastgelegde basis voor de verdeelsleutel.

- vooral nog het vrije instroommodel van centralisten met dien verstande dat de mogelijkheid van extra beloning bij opkomst wordt meegenomen.
- De meldkamerorganisatie kent een roosterfactor, die zekerheid biedt om de noodzakelijke meldtafelbezetting over alle dagdelen te garanderen.
 - Om de bedrijfscontinuïteit te garanderen, worden onverwachte verstoringen van de meldtafelbezetting, bijvoorbeeld door plotselinge uitval van centralisten, geborgd door roosterafspraken, met daarbij passende regeling. Hierbij is geen aanleiding voor een piketregeling.
 - Alle centralisten moeten alle meldingen uit het gehele verzorgingsgebied van Overijssel en Gelderland kunnen bedienen.
 - De ondersteunende taken voor het primaire proces worden georganiseerd in vrijgemaakte functies, maar daar waar mogelijk en nodig ondersteund door centralisten die neventaken kunnen hebben.
 - De beschikbaarheid van de operationele taak van Caco is 24/7 gegarandeerd.
 - De ondersteunende taken op het gebied van onder andere HRM en Financiën worden bij bedrijfsvoering VNOG georganiseerd.
 - De ondersteunende taken op het gebied van Facilitair en IV/ICT zijn bij LMS georganiseerd.
 - Interne en externe communicatie over uitrukken en incidenten wordt door de veiligheidsregio's zelf uitgevoerd.

4.6 Beschrijving nieuwe meldkamerorganisatie

Met de wettelijke taak als uitgangspunt, wordt de nieuwe organisatie voor de MK Brandweer/Multi een relatief klein operationeel team, eenduidig gericht op een goed verloop van de kerntaak. De kerntaak is het aannemen en verwerken van noodmeldingen uiteenlopend van kleine incidenten tot rampen en crises. Er wordt gewerkt in 24/7 continudienst met een relatief kleine dagdagelijkse bezetting (10 tot 15 medewerkers), maar door de roosterfactor zijn hier circa 45 formatieplaatsen voor nodig (inclusief leiding, coördinatie en ondersteuning). De organisatiestructuur, de taakverdeling en bepaling van de benodigde formatie is tot stand gekomen in overleg met de huidige hoofden meldkamers. Op basis van hun inzichten in het functioneren van de meldkamers en de opgetelde werkbelasting van het gemiddeld aantal meldingen van de vijf veiligheidsregio's, hebben zij voorstellen gedaan voor de meldtafelbezetting, de gewenste leiding en coördinatie en de wijze waarop de ondersteunende taken het beste ingevuld kunnen worden. Naast hun eigen inzichten hebben ze gebruik gemaakt van een reviewcommissie (bestaande uit een directeur Veiligheidsregio, twee meldkamerhoofden/projectleiders van reeds samengevoegde meldkamers en een meldkameradviseur van het IFV). Deze voorstellen zijn getoetst door het project en ze vormen een basis voor de organisatie van de gewenste meldkamerorganisatie.

Gezien de span of control volstaat één leidinggevende, die ondersteund wordt door coördinatoren in de dagelijkse aansturing van werk en medewerkers. De operationele kern van die meldkamerorganisatie voert het primaire proces uit en wordt gevormd door centralisten en -voor de multidisciplinaire samenwerking- een Caco. De benodigde meldtafelbezetting is hierbij een belangrijk uitgangspunt. Deze varieert over de drie dagdelen dag, avond en nacht. De meldingsfrequentie en de uitvoering van ondersteunende taken door centralisten vragen om een zogenaamd roosterstempel van 5-4-3 centralisten voor dag-avond-nacht. Naast deze centralisten is er 24/7 een Caco aanwezig. De functie van Caco wordt ingevuld door medewerkers, die deze functie voor hun hele dienstverband uitoefenen (vrijgestelde Caco's). Bij knelpunten in het rooster kunnen de teamcoördinatoren en de

specialist O&O ook ingeroosterd worden als Caco. Door een hogere meldingsfrequentie hebben de centralisten de handen minder vrij voor de ondersteunende taken, daarnaast vraagt het opgetelde werk een meer gestructureerde invulling en betere borging door vaste medewerkers. Daarom worden de ondersteunende taken niet alleen uitgevoerd door de centralisten, maar ook door vrijgemaakte formatie. Nadere uitwerking van de verschillende functies volgt in het volgende hoofdstuk.

De nieuwe meldkamerorganisatie kent eind 2022 een opstartfase, waarin niet alles in één keer gestroomlijnd zal functioneren. Voor deze opstartfase is behoefte aan extra formatie voor centralisten en coördinatie, die naar verwachting in drie jaar tijd door natuurlijk verloop wordt afgebouwd.

4.7 Relatie tot verbonden partijen

De MK Brandweer/Multi is (naast die van de Politie en de Ambulancedienst) één van de disciplines binnen de MKON. Dit op basis van samenwerking, waarbij collegiaal directie gevoerd wordt en afgestemd wordt. Hier is geen sprake van een hiërarchische lijn. De VNOG vult -zoals eerder uitgelegd- het werkgeverschap in voor de MK Brandweer/Multi, onder zeggenschap van de vijf veiligheidsregio's. Binnen de VNOG valt de meldkamerorganisatie hiërarchisch onder de directeur (zie ook hoofdstuk 8 over governance). Voor wat betreft Financiën en HRM wordt gebruik gemaakt van bedrijfsvoering van VNOG. Dit naast de ondersteunende rol van de LMS voor Facilitair/huisvesting en voor IV/ICT. De werkbelasting voor de meldkamerorganisatie op het gebied van Financiën en HRM is vertaald naar formatie en de daaraan verbonden kosten. Die kosten worden verrekend met de VNOG.

4.8 Kwaliteit van de meldkamerorganisatie

Een belangrijk uitgangspunt van de nieuwe meldkamer is minimaal het behoud van de kwaliteit van de huidige meldkamers. Eenvoudig gesteld, echter moeilijk te beoordelen. In algemene zin is de kwaliteit van een meldkamer de optelsom van de eenvoud van alarmeringsregelingen en werkprocessen, de kwaliteit van de meldkamersystemen en de wijze waarop deze systemen gevuld zijn, de robuustheid van de organisatie, de kwaliteit van de medewerkers en de mogelijkheden die de medewerkers krijgen om vakbekwaam te worden en te blijven. De meldkamer in haar context kan worden vergeleken met een ketting met schakels, waarvan de kracht veelal bepaald wordt door de zwakste schakel. De in dit rapport voorgestelde meldkamerorganisatie levert derhalve maar een deel van het totaalbeeld van de kwaliteit. Voor een deel is de kwaliteit afhankelijk van het werk en de systemen die door de LMS geleverd worden. De invloed vanuit de veiligheidsregio's hierop is gering.

Daarnaast is de kwaliteit afhankelijk van de eenvoud van alarmeringsregelingen en werkprocessen. Dit bepaalt namelijk het gemak en daarmee de kwaliteit waarmee meldingen omgezet kunnen worden in alarmeringen. Ook hiervoor is een belangrijk uitgangspunt gesteld, namelijk een vergaande harmonisatie van alarmeringsregelingen en werkprocessen. Dat moet het mogelijk maken, dat iedere centralist elke melding uit het gehele verzorgingsgebied van Gelderland en Overijssel kan afwerken. Op dit uitgangspunt is de meldkamerbezetting uit dit rapport gebaseerd. Daarnaast is er gekozen voor een taakverdeling over verschillende functies, die ruimte geeft voor specialisatie en daarmee extra kwaliteit. De vrijgemaakte Caco en vrijgemaakte formatie voor de ondersteunende taken bieden ten opzichte van de huidige meldkamers een verbetering.

Uiteindelijk bepaalt de werkbelasting aan meldingen ook de kwaliteit die door de meldkamer geleverd kan worden. De werkbelasting laat zich niet voorspellen of sturen en kan leiden tot piekbelastingen met een hoger afbreukrisico. Organiseren op de hoogst mogelijke piek is niet efficiënt en ongebruikelijk bij een parate dienst. Het afbreukrisico in geval van piekbelasting wordt verlaagd door hierover roosterafspraken te maken en een regeling te treffen in geval van vrije opkomst. Daarnaast door bij bijzondere (weers)omstandigheden met een hoge meldingsfrequentie de verwerking van de meldingen via decentrale brandweerposten (onder regie van de veiligheidsregio's, DCU: decentrale uitgifte) te laten verlopen. In de opstartfase na de samenvoeging, is er enkele jaren extra formatie aan centralisten, waardoor er een hogere meldtafelbezetting is, die meer ruimte biedt om piekbelasting op te vangen. Zoals in algemene zin bij roosterdiensten voor komt, is ook de meldkamer gevoelig voor plotselinge uitval, waarbij de bedrijfscontinuïteit in het geding is. Om deze bedrijfscontinuïteit te borgen worden hiertoe roosterafspraken gemaakt.

5 FORMATIE: BESCHRIJVING TAKEN EN VERANTWOORDELIJKHEDEN

In het vorige hoofdstuk is de nieuwe organisatie voor de MK Brandweer/Multi beschreven. Dit hoofdstuk zet de taken en verantwoordelijkheden van de verschillende functies uiteen, inclusief formatieomvang en schaalniveau per functie. Dit hoofdstuk sluit af met een analyse van de verwachte personele gevolgen ten opzichte van de huidige situatie. In bijlage 2 zijn de formele inpassingsadviezen van de nieuwe functies voor het bestaande functieboek van VNOG toegevoegd, gekoppeld aan een normfunctie van het functiewaarderingssysteem van VNOG (HR21).

5.1 Leidinggevende functies

De MK Brandweer/Multi wordt aangestuurd door één teamleider, ondersteund door 2 (in de overgangsfase tijdelijk 3) coördinatoren.

5.1.1 Teamleider MK Brandweer/Multi

Conform Ministeriele regeling kent de meldkamer Oost Nederland (MKON) één Hoofd meldkamer die de meldkamer van alle disciplines aanstuurt. Dit Hoofd Meldkamer maakt geen onderdeel uit van de organisatie en formatie van de MK Brandweer/Multi en heeft geen lijnverantwoordelijkheid naar het daarbij behorend meldkamerpersoneel. De kosten van het Hoofd Meldkamer vallen binnen de LMS en maken derhalve geen deel uit van dit organisatieplan.

De teamleider van de MK Brandweer/Multi is de leidinggevende voor de MK Brandweer/Multi discipline binnen de MKON en neemt deel aan het tactisch/operationeel overleg Meldkamer. De teamleider is aangesteld bij de VNOG en valt hiërarchisch onder de directeur.

De teamleider stuurt samen met het Hoofd Meldkamer en andere kolomverantwoordelijken op de totale kwaliteit van de MKON conform de bestuurlijke afspraken en de afspraken in het Directieteam. De teamleider is het algemeen aanspreekpunt voor de directeuren (en dagelijks aanspreekpunt via de lijn van VNOG) met betrekking tot de uitoefening en invulling van de MK Brandweer/Multi. De teamleider stuurt integraal op het afgesproken kwaliteits- en serviceniveau en de P&C cyclus van de eigen kolom.

De teamleider geeft integraal leiding aan alle medewerkers van de MK Brandweer/Multi. De teamleider kent het netwerk en maakt daarvan gebruik om de rol van de meldkamer te positioneren binnen het werkgebied Oost. De teamleider signaleert mede trends ten aanzien van meldkamer processen en vertaalt deze trends naar een doorontwikkeling van de meldkamerorganisatie in verbinding met de netwerkpartners. Daarnaast heeft de teamleider een rol in het landelijke domein en sluit namens de MK Brandweer/Multi aan bij landelijke overleggen en werkgroepen voor zover deze tot doel hebben de kwaliteit van de realisatie van de MK Brandweer/Multi-functie op de meldkamer te verbeteren.

Gezien het afbreukrisico, de netwerkfunctie en verantwoordelijkheden richting de gezamenlijke meldkamer en veiligheidsregio's, is de functie van teamleider MK Brandweer/Multi aangewezen als een sleutelfunctie. Daarmee wordt deze functie ingevuld door middel van een W&S procedure.

5.1.2 Coördinator meldkamer

De coördinator ondersteunt de teamleider in zijn/haar verantwoordelijkheid voor de functionele aansturing van de MK Brandweer/Multi en fungeert als eerste aanspreekpunt voor de centralisten en de Caco's. Op uitvoerend niveau stemt de coördinator af met de 5 veiligheidsregio's en met de andere kolommen binnen de gezamenlijke meldkamer. Naast de functionele aansturing heeft de coördinator een faciliterende rol, zodat de medewerkers het werk goed kunnen uitvoeren.

De coördinator is de operationele schakel tussen de medewerkers en de teamleider en kan ook personele gesprekken voeren, maar dit is wel onder eindverantwoordelijkheid van de teamleider. Naast het aansturen van het primaire proces is de coördinator ook verantwoordelijk voor de functionele aansturing van de ondersteunende processen. Bovendien draagt de coördinator bij aan beleidsvorming voor zijn of haar aandachtsgebieden.

De coördinator meldkamer kan bij knelpunten in het rooster tevens ingezet worden als Caco.

5.2 Functies primaire proces

5.2.1 Centralist

De centralist meldkamer is verantwoordelijk voor het aannemen, verwerken, uitgeven en afhandelen van alle meldingen voor de 5 veiligheidsregio's. Dat betekent dat de centralist:

- Meldingen beoordeelt conform de meldings- en alarmeringsregeling (MAR) en deze vastlegt
- Instrueert, adviseert en/ of door verwijst
- Verantwoordelijk is voor het coördineren van de uitrukfase totdat de eerste eenheid zich ter plaatse meldt
- Informatiesystemen ten behoeve van de informatievoorziening van de eigen eenheden en eventuele andere (hulp)diensten vult
- De radiocommunicatie coördineert
- Een belangrijke rol in de informatiepositie heeft tijdens de bestrijding van het incident
- Meedenkt tijdens het operationeel optreden
- Vraagbaak is voor andere disciplines

De centralist heeft ook een rol in het 'motorkapoverleg meldkamer' (vertegenwoordiger rode kolom). De centralist weegt af of het inschakelen van andere functionarissen vereist is en doet eventueel het voorstel voor opschaling. In het motorkapoverleg spreekt de centralist namens de rode kolom in de meldkamer en doet daar voorstellen voor opschaling, het nemen van verdere maatregelen of geeft advies hierover. De centralist signaleert of er vanuit de kolom multi-overleg nodig is en neemt dan zo nodig initiatief richting de Caco.

De centralist heeft naast bovengenoemde hoofdtaken ook neventaken, die tijdens de rustige momenten of tijdens dagdiensten uitgevoerd kunnen worden. Het gaat bijvoorbeeld om het ondersteunen van de roostermaker/planner of medewerker operationele voorbereiding, het geven van instructie, het begeleiden van nieuwe medewerkers of een bijdrage leveren aan het verbeteren van de werkprocessen.

5.2.2 Calamiteitencoördinator (Caco)

De taken van de calamiteitencoördinator zijn wettelijk bepaald als functioneel leidinggevende op de meldkamer bij grootschalige alarmering met twee kerntaken: leiding geven aan het gemeenschappelijk meldkamerproces en afstemmen en delen van informatie. Gericht op incidenten en crises zijn hierbij twee rollen te onderscheiden: de formele rol voor het gemeenschappelijk meldkamerproces bij multi- en GRIP-opscalings en de rol als informatiemanager, waarbij ook een bijdrage aan het actuele veiligheidsbeeld van de veiligheidsregio's. Daarnaast kent de Caco twee beheerrollen. In de eerste plaats als floormanager bij verstoringen van de meldkamer, voordat de beheerder van de meldkamer (LMS) of een kolom-overstijgende hoofd meldkamer of een leidinggevende aanwezig is. Over deze rol speelt landelijk de vraag over financiële compensatie door LMS aan de veiligheidsregio's. Daarnaast is de Caco, bij afwezigheid van de teamleider en de teamcoördinatoren, het eerste aanspreekpunt bij organisatorische aangelegenheden voor de centralisten van de MK Brandweer/Multi-functie.

De functie van Caco wordt ingevuld door medewerkers die voor hun volledige dienstverband deze functie uitoefenen. Alleen de coördinator en de specialist O&O hebben de functie van Caco als neventaak, om bij knelpunten in het rooster deze op te kunnen vangen.

De Caco kan naast bovengenoemde hoofdtaken ook nevenwerkzaamheden uitvoeren.

Gezien het afbreukrisico, de netwerkfunctie en verantwoordelijkheden richting de gezamenlijke meldkamer en veiligheidsregio's, is de functie van Caco aangewezen als een sleutelfunctie. Daarmee wordt deze functie opgevuld door middel van een W&S procedure.

5.3 Ondersteunende functies

Naast de primaire processen zijn er ook ondersteunende functies binnen de MKON. Door de omvang van de meldkamer en de expertise die nodig is om deze werkzaamheden goed uit te kunnen voeren, zijn deze werkzaamheden vertaald in functies die door vrijgestelde medewerkers uitgevoerd worden. Vrijgesteld wil zeggen dat deze medewerkers alleen ondersteunende werkzaamheden uitvoeren in de dagdienst en zich daar volledig op kunnen richten. Zij voeren regie op deze werkzaamheden, maar kunnen ondersteund worden door centralisten en Caco's op rustige momenten (als neventaak).

Het kan zijn, dat in de verdere uitwerking naar voren komt dat het praktischer is om bepaalde ondersteunende werkzaamheden in combinatie uit te voeren en daarmee functies samen te voegen. Daarbij moet wel rekening gehouden worden dat combinaties alleen mogelijk zijn tussen taken van gelijkwaardig niveau. Dit kan betekenen dat takenpakketten opnieuw beschreven moeten worden.

5.3.1 Specialist opleiden en oefenen (O&O)

De specialist zorgt voor het vakbekwaam worden en blijven van de medewerkers van de MK Brandweer/Multi en de afstemming hierover met de andere disciplines. Deze medewerker heeft de volgende hoofdtaken en verantwoordelijkheden:

- (Mede) ontwikkelen van beleid en voeren van regie op het mono- en multidisciplinair oefenen
- Opstellen en uitvoeren van het oefenplan
- Deelnemen aan het (inter)regionaal netwerk van vakbekwaamheid
- Bijdragen aan het leren van incidenten en doen van evaluaties voor de meldkamer

De Specialist O&O kan bij knelpunten in het rooster tevens ingezet worden als Caco.

5.3.2 Roostermaker/planner

De roostermaker/planner heeft de volgende hoofdtaken en verantwoordelijkheden:

- Beheren van het rooster voor de medewerkers in het primaire proces met een 24/7 rooster
- Bewaakt de roosterafspraken, werktijdenregeling en ATW/ATB
- Bewaakt de verloning van de toelage onregelmatige dienst, indien er sprake is van een variabele vergoeding

5.3.3 Medewerker operationele voorbereiding (OV)

De medewerker OV houdt zich bezig met de voorbereiding van de systemen en processen voor de meldkamer en houdt zich bezig met planvorming. Deze medewerker heeft de volgende hoofdtaken en verantwoordelijkheden:

- Stelt planvorming op voor gebruik ingeval bijvoorbeeld evenementen en rampen, implementeert en actualiseert deze
- Vertaalt de leerpunten uit de evaluaties naar procedures en plannen en implementeert deze
- Implementeert en actualiseert de planvorming in GMS
- Zorgt voor goede afstemming en wisselwerking tussen de meldkamer en veiligheidsregio's ten behoeve van de planvorming

5.3.4 Medewerker kwaliteitszorg

Deze medewerker staat in verbinding met de veiligheidsregio's in relatie tot evalueren van multidisciplinaire incidenten en heeft de volgende hoofdtaken en verantwoordelijkheden:

- Evalueren van incidenten
- Afhandeling van klachten

5.3.5 Medewerker Administratieve en secretariële ondersteuning

Deze medewerker valt organisatorisch onder de coördinatie vanuit de centrale pool van de VNOG en ondersteunt de meldkamer op algemene administratieve en secretariële taken zoals:

- Inhoudelijke ondersteuning bieden aan de teamleider en coördinator
- Inhoudelijke ondersteuning bieden door het versturen van rapportages en beantwoorden van algemene vragen. Ook draagt hij/zij bij aan de voortgangsbewaking van besluiten
- De medewerker draagt zorg voor de voorbereiding, verslaglegging en afhandeling van vergaderingen en bijeenkomsten en organiseert activiteiten
- De medewerker beheert en onderhoudt bestanden en systemen

5.4 Formatieplan - de functies in getallen

Om te voldoen aan de kwaliteitseis zoals beschreven in paragraaf 4.8 is een bepaalde formatieomvang nodig. Deze formatieomvang is gebaseerd op berekeningen van een aantal variabelen (onder andere het aantal inzetten, piekmomenten, roosterfactor en roosterstempel), maar ook gedeeltelijk op ervaringen uit het verleden bij de huidige meldkamers. Pas na een aantal jaren is meer zicht op de daadwerkelijk benodigde formatie en kan dan ook leiden tot bijstelling. Bij de start is in ieder geval meer capaciteit nodig, bijvoorbeeld om de nieuwe werkwijzen eigen te maken en de meldkamerfuncties in te kunnen regelen. Dit is geregeld door tijdelijke formatie toe te voegen aan de functies van centralist en coördinator, die afgebouwd wordt binnen 3 jaar.

Naast de structurele en tijdelijke formatie worden ook ondersteunende werkzaamheden uitgevoerd door de centralisten en de CaCo's naast hun hoofdtaken. Het gaat hier om bijvoorbeeld ondersteunende werkzaamheden voor de Roostermaker/planner, het voorbereiden van oefeningen of het geven van instructie. Deze neventaken worden verdeeld over de medewerkers op basis van hun werkervaring, competenties en belangstelling.

Er is tevens extra capaciteit nodig voor een aantal bedrijfsvoeringstaken die nu al georganiseerd zijn bij de VNOG, maar niet berekend zijn op een uitbreiding van de meldkamer. Het gaat om extra capaciteit voor bijvoorbeeld het team financiën, HRM, communicatie etc.. De berekening van deze capaciteit is op basis van een inschatting van de VNOG en is gekwantificeerd in de begroting in Bijlage 3.

Tabel 3: De formatie MK Brandweer/Multi in getallen

Functie	Formatie	Tijdelijke formatie	Indicatieve schaal
Centralisten	30,00	2,50	8
CaCo	7,00		9
Teamleider meldkamer	1,00		12
Coördinator Meldkamer	2,00	1,00	10
Secretariële ondersteuning	0,60		6
Specialist O&O	1,00		10
Roostermaker/planner	0,50		7
Mdw operationele voorbereiding	1,50		8
Mdw kwaliteitszorg	0,80		8
Totaal	44,40	3,50	

5.5 Personele gevolgen

De overgang van de medewerkers van de 5 veiligheidsregio's en 3 meldkamerlocaties naar 1 werkgever en 1 locatie, betekent een vermindering van de totale formatie en een grotere functiedifferentiatie. Daardoor heeft deze samenvoeging personele gevolgen, die voor een deel opgevangen worden door een sociaal plan. Maar het blijft een feit dat er voor veel medewerkers het werk en de werkplek gaat veranderen. Door het voeren van individuele gesprekken, nieuwsbrieven en houden van informatiebijeenkomsten, worden medewerkers betrokken in de veranderingen die gaan komen. Daar waar (formatief) mogelijk, worden medewerkers in de gelegenheid gesteld een ander loopbaanpad te onderzoeken.

Voorbeelden van personele gevolgen zijn:

- De nieuwe formatie wordt minder dan de opgetelde afzonderlijke bezetting. Dat betekent dat er sprake is van boventalligheid op een aantal functies en daarmee geen plaats is voor alle medewerkers van de huidige meldkamers.
- Een langere reistijd woon-werkverkeer als gevolg van de gewijzigde standplaats (Apeldoorn) kan veel impact hebben op de balans tussen werk-privé van de medewerker.
- Door de functiedifferentiatie kunnen functies smaller en specialistischer worden. Dat heeft voor- en nadelen. Een groot voordeel is dat er mogelijkheden zijn om binnen de meldkamer door te stromen bijvoorbeeld naar een andere functie.

6 FINANCIËN

In dit hoofdstuk worden de financiële effecten van de meldkamersamenvoeging inzichtelijk gemaakt en wordt een verantwoording gegeven hoe deze effecten zich verhouden tot de financiële uitgangspunten uit hoofdstuk 4. De financiële effecten zijn tweeledig: enerzijds de structurele kosten van de nieuwe meldkamerorganisatie en de verdeling van deze kosten over de vijf veiligheidsregio; anderzijds de incidentele frictiekosten die uit de samenvoeging voortkomen. Hoewel onafhankelijk te beschouwen, worden beide effecten met elkaar verbonden om te beoordelen hoe deze effecten zich voor de vijf veiligheidsregio's tot elkaar verhouden. Bij stapeling van voordelige dan wel nadelige effecten, wordt bepaald of -en zo ja op welke wijze- compensatie ten opzichte van elkaar plaatsvindt.

6.1 Structurele kosten en verdeling naar veiligheidsregio

De structurele kosten van de nieuwe meldkamerorganisatie bestaan in hoofdzaak uit personele kosten op basis van het formatieplan. Hierbij inbegrepen de formatie voor Financiën en HRM, die bij de VNOG binnen hun afdeling bedrijfsvoering georganiseerd worden. Daarnaast is er een kostenpost voor opleidingen, bijscholingen en oefeningen en zijn er kleinere kostenposten voor personele aangelegenheden, arbo, verzekeringen, persoonlijke ICT-middelen en licenties. Tenslotte is voorzien in een kostenpost inhuur derden. Dit gericht op bijzondere bezettingsproblemen in het primair proces en ook ontwikkelprojecten en communicatietrajecten. De inhuur van derden kan ook vanuit de vijf veiligheidsregio's geleverd worden. In bijlage 3 zijn al deze kosten inzichtelijk gemaakt. Bij het formatieplan is gebruik gemaakt van indicatieve schalen.

Inclusief een post onvoorzien zijn de totale kosten van de meldkamerorganisatie € 4.094.000. Na toepassing van verdeelmethode leidt dit tot het onderstaand financieel overzicht.

Tabel 4: Verdeelmethode

VERDEELMETHODE	VRT	VRIJ	VNOG	VGGM	VRGZ	TOTAAL
Inwoners *	631.064	531.342	827.731	696.625	561.596	3.248.358
In percentages	19,43%	16,36%	25,48%	21,45%	17,29%	100,00%
Verdeling nieuwe meldkamerorganisatie	795.348	669.666	1.043.213	877.977	707.796	4.094.000
Begroting 2020 (zie paragraaf 3.1.4)						4.107.000
Verschil geactualiseerde begroting **						13.000

* inwoneraantallen per 1-1-2020 (bron CBS). Voor de definitieve verdeling zullen de inwoneraantallen met peildatum 1-1-2022 gehanteerd worden.

** positief bedrag is voordeel / negatief bedrag is nadeel

In bovenstaande tabel zijn de structurele lasten opgenomen. Zoals in paragraaf 5.4 reeds is beschreven, zijn er tijdelijk hogere lasten bijvoorbeeld om de nieuwe werkwijzen eigen te maken en de meldkamerfuncties in te kunnen regelen. Dit is vormgegeven door tijdelijke formatie toe te voegen, die afgebouwd kan worden binnen 3 jaar in gelijke delen. Daarnaast zijn er extra lasten voor de afbouw van reiskosten. In onderstaande tabel zijn deze tijdelijke lasten opgenomen. Afhankelijk van de uitkomsten van het sociaal plan kan dit bedrag in werkelijkheid afwijken.

Tabel 5: Kosten inclusief tijdelijke lasten

KOSTEN INCLUSIEF TIJDELIJKE LASTEN	2023	2024	2025	2026	2027
Verdeling nieuwe meldkamerorganisatie	4.094.000	4.094.000	4.094.000	4.094.000	4.094.000
Tijdelijke lasten	444.000	306.000	168.000	0	0
Totaal lasten meldkamer	4.538.000	4.400.000	4.262.000	4.094.000	4.094.000

6.2 Kosten bedrijfsvoering

Naast het beheer door LMS (Facilitair en IV/ICT), wordt een aantal bedrijfsvoeringtaken voor de meldkamerorganisatie uitgevoerd door VNOG als werkgever. Dit omwille van kwaliteit, (kosten)efficiëntie en kwetsbaarheid. De kosten van deze bedrijfsvoeringstaken maken onderdeel uit van de meldkamerbegroting van paragraaf 6.1. De kosten die hiervoor door VNOG gemaakt worden, worden verrekend. Een deel van deze kosten zijn op voorhand inzichtelijk te maken, een deel wordt bepaald door inhoudelijke keuzen, die nu nog niet duidelijk zijn. Daarnaast geldt zeker ook voor bedrijfsvoering, dat het inregelen in de opstartfase van de nieuwe meldkamerorganisatie bewerkelijk is en eenmaal ingeregeld om minder inspanning vraagt. In het algemeen is er voor de bedrijfsvoeringskosten binnen de meldkamerbegroting onderscheid gemaakt tussen materiële voorzieningen (waaronder opleidingen) en personele capaciteit. Bij personele capaciteit kan onderscheid gemaakt worden tussen inzet voor structurele inspanningen en voor incidentele inspanningen. Hiervoor zijn de volgende principes gehanteerd:

1. De budgetten voor de materiële voorzieningen maken zoveel als mogelijk onderdeel uit van de meldkamerbegroting. Dit budget kan ingezet worden voor inkoop bij VNOG of voor inkoop in de markt
2. Structurele personele inspanningen worden vertaald in vaste formatie, die verrekend wordt met VNOG
3. Voor incidentele personele inspanningen wordt een bedrag geraamd, wat onderdeel uitmaakt van de meldkamerbegroting. Dit budget is beschikbaar voor inhuur derden, waarbij die inhuur bij VNOG, de overige vier veiligheidsregio's of bij marktpartijen gedaan kan worden
4. De opstartfase na de samenvoeging vraagt om extra inspanningen. Dit kan zowel als tijdelijke formatie bij VNOG als door extra budget voor inhuur
5. Een belangrijke deel van de IV/ICT-voorzieningen wordt geleverd door LMS. Aanvullende voorzieningen worden geleverd door VNOG, waaronder devices. De aard en omvang van deze voorzieningen kan ook voortkomen uit het personeelsbeleid van VNOG. Voor deze aanvullende voorzieningen wordt een nader te bepalen overzicht uitgewerkt, die bepalend wordt voor de kosten en de kostenverdeling. Als principe geldt dat in de kosten van de voorziening de indirecte kosten van VNOG worden meegerekend
6. In het verlengde van voorgaand punt is in algemene zin het (personeels)beleid van VNOG bepalend voor de ondersteunende voorzieningen
7. De bedrijfsvoeringskosten en de verrekening daarvan met VNOG worden na de opstartfase geëvalueerd en op basis daarvan bijgesteld. Naar verwachting nemen de inspanningen en daarmee de kosten in de tijd af
8. Voor onvoorziene situaties is een hardheidclausule van toepassing

Volgens deze principes zijn de bedrijfsvoeringskosten in de meldkamerbegroting verwerkt. Het specifieke overzicht van de bedrijfsvoeringskosten is toegevoegd aan bijlage 3.

6.3 Frictiekosten voor de veiligheidsregio's

In algemene zin komen de frictiekosten bij de samenvoeging van de meldkamers voort uit investeringen en personeel. Bij investeringen gaat het om gebouwen, materieel en materialen, die voor de nieuwe meldkamer niet meer van toepassing zijn. Bij personeel gaat het om zittende meldkamermedewerkers, die niet plaatsbaar zijn in de nieuwe meldkamerorganisatie en om eventuele individuele compensaties voortkomend uit het sociaal plan.

Bij de uitgangspunten in hoofdstuk 4 is gesteld, dat de frictiekosten die voortkomen uit investeringen buiten beschouwing worden gelaten. De kosten van dergelijke investeringen zijn in 2020 ondergebracht bij de LMS en op dat moment afgerekend.

Voor de personele frictiekosten is in hoofdstuk 4 als uitgangspunt gesteld, dat deze kosten in principe voor de latende regio's zijn. Deze frictiekosten komen enerzijds voort uit boventalligheid van meldkamermedewerkers, die vallen onder het sociaal plan, anderzijds betreft dit frictiekosten van salarisgaranties op basis van het sociaal plan. De salarisgaranties worden ofwel eenmalig afgekocht, ofwel lopen mee met het salaris van de geplaatste meldkamermedewerkers.

Bij de frictiekosten is er een verband tussen het organisatie- en formatieplan en het sociaal plan. Daarnaast worden deze frictiekosten beïnvloed door het personeelsverloop van de huidige meldkamers tot aan het moment van de samenvoeging. Dit personeelsverloop is voor een deel voorspelbaar, maar voor een deel afhankelijk van individuele keuzen die medewerkers maken. Op moment van besluitvorming over het organisatie- en formatieplan, zijn de frictiekosten daarom niet definitief te bepalen. Alleen de frictiekosten, die gaan meelopen met het salaris van de geplaatste medewerkers, zijn indicatief opgenomen in de meldkamerbegroting. Op voorhand wordt ervan uitgegaan dat deze kosten, als uitvloeisel van de huidige arbeidsvoorwaarden, voor de afzonderlijk veiligheidsregio's evenredig uitvallen. Pas na het plaatsingsproces kan op basis van nacalculatie eventuele verrekening plaatsvinden.

Duidelijkheid over de boventalligheid is er pas nadat het plaatsingsproces volledig doorlopen is, ongeveer een half jaar voor het feitelijke samenvoegingsmoment. De kosten die hieruit voortkomen zijn in principe voor de latende regio's. De boventalligheid kan de veiligheidsregio's onevenredig treffen. Na het plaatsingsproces wordt hiervan de balans opgemaakt, waarbij het structurele voordelig dan wel nadelig financieel effect van de kostenverdeling tussen de vijf veiligheidsregio's betrokken wordt. Dit kan leiden tot afspraken over de ingroei naar de structurele financiële verdeling van de meldkamerkosten.

6.4 Verantwoording van de financiële effecten

Structurele kosten

De totale kosten van de in dit rapport voorgestelde MK Brandweer/Multi bedragen € 4.094.000. De opgetelde begrotingen van de vijf Veiligheidsregio's na aftrek van de korting op de BDUR voor het beheer LMS bedraagt € 4.107.000. Daarmee zijn de kosten van de nieuwe meldkamerorganisatie circa € 13.000 lager dan het gezamenlijke begrotingsbedrag. Zo beschouwd is het efficiencyvoordeel van de samenvoeging gering. Doordat voor het beheer LMS de korting op de BDUR ruim € 1,1 mln hoger was dan het budget wat voor de afzonderlijke meldkamers beschikbaar was, kun je stellen dat het efficiencyvoordeel feitelijk circa € 1,1 mln bedraagt. Een aantal veiligheidsregio's heeft dit nadeel op het beheer binnen hun meldkamerbegroting al gedicht, een aantal heeft dit nadeel als taakstelling voor de samenvoeging in beeld gehouden.

Dit efficiencyvoordeel moet ook in het perspectief geplaatst worden van een kwaliteitsslag en een wijziging in financiering van de Caco-functie. In het algemeen levert de nieuwe MK Brandweer/Multi een betere uitgangspositie voor kwaliteit. Dit door een betere functiescheiding, doordat een groter deel van de ondersteunende taken apart van de centralisten worden georganiseerd en doordat de Caco-functie voor het gehele verzorgingsgebied met vrijgemaakte medewerkers wordt georganiseerd. Daarnaast wordt de Caco-functie na de samenvoeging volledig door de veiligheidsregio's gefinancierd. Dit als gevolg van de Wijzigingswet meldkamers van juli 2020. Momenteel vindt de financiering van de Caco-functie op verschillende manieren plaats. In de ene regio wordt door de Politie alleen capaciteit geleverd indien die beschikbaar is zonder verdere verrekening van kosten. In een andere regio wordt voor 50% meebetaald aan de Caco-functie. De overige regio's zitten daartussen.

Zo beschouwd geeft het -op het eerste oog lage- efficiencyvoordeel een vertekend beeld en is het opgetelde voordeel in kosten en kwaliteit groot.

Zoals aangegeven is hierboven eerst het beeld gegeven van het efficiencyvoordeel van de nieuwe MK Brandweer/Multi ten opzichte van de opgetelde begrotingen van de vijf veiligheidsregio's.

Ook hier geldt wederom, dat de hoge korting op de BDUR spelbreker is om voor alle veiligheidsregio's te kunnen spreken van efficiencyvoordeel. Als de korting op de BDUR overeen zou komen met de feitelijke budgetten, die voor het door LMS overgenomen beheer beschikbaar waren zou dit beeld wel ontstaan zijn.

Frictiekosten

Voor de frictiekosten die voortkomen uit de boventalligheid, lijkt het op voorhand logisch dat bij de veiligheidsregio's waarbij de meldkamer door schaalgrootte efficiënter georganiseerd is (VNOG en VRIJ) deze kosten in verhouding lager uitvallen dan bij de veiligheidsregio's met de kleinschaligere meldkamers. De personeelsformatie van de grootschaligere MON is in verhouding immers kleiner. Het plaatsingsprincipe uit het sociaal plan kan deze logica verstoren. Pas na het plaatsingstraject is daarom inzicht te geven in de frictiekosten per veiligheidsregio.

Als het logisch verband tussen schaalgrootte van de meldkamer en de omvang van de frictiekosten wel opgaat, is er sprake van een logisch verband tussen de structurele effecten voor de veiligheidsregio's en de frictiekosten door boventalligheid. Bij VNOG en VRIJ is sprake van een ongunstiger structureel effect: door de in verhouding lagere personeelsformatie zijn de frictiekosten naar verwachting ook lager. Op deze manier leiden de frictiekosten voor de eerste jaren tot een demping van de verschillen tussen de structurele effecten per veiligheidsregio.

In deze notitie wordt gesteld dat niet-wettelijke taken teruggaan naar de regio's. Bij uitvraag bleek het om een beperkt aantal niet-wettelijke taken te gaan, die bovendien financieel zijn opgelost.

6.5 Overeenkomst Gemene Rekening

Voor de verrekening van de *totale* kosten van de meldkamerorganisatie tussen VNOG en overige veiligheidsregio's wordt een overeenkomst "kosten voor gemene rekening" afgesloten. Kern van de "gemene rekening" is dat geen BTW verrekend hoeft te worden en dat de financiële risico's op basis van de gehanteerde verdeelsleutel gedeeld worden over de

deelnemende partijen. Bij een overeenkomst “kosten voor gemene rekening” is het uitgangspunt dat sprake is van een samenwerking tussen twee of meer zelfstandige (rechts)personen, in deze situatie de vijf veiligheidsregio’s, waarbij één van de deelnemers wordt aangewezen (VNOG) als penvoerder. Deze penvoerder betaalt in eerste instantie alle kosten van de samenwerking om deze vervolgens op basis van de vooraf vastgestelde verdeelsleutel door te berekenen aan de overige deelnemers.

De Gemene Rekening wordt afgesloten onder de volgende voorwaarden:

- Er is sprake van een schriftelijke overeenkomst
- In de overeenkomst is vastgesteld voor welke activiteiten wordt samengewerkt. De taken en de kostenposten worden vastgelegd, die via de gemene rekening gaan lopen
- In de overeenkomst is de verdeelsleutel vastgelegd, voordat de kosten worden gemaakt
- Alle deelnemende organisaties delen in de kosten volgens de verdeelsleutel. Dit hoeft niet voor alle kosten in gelijke delen maar het is niet toegestaan dat bepaalde kosten volledig worden doorberekend aan één van de partijen. Ook de penvoerder moet altijd een deel van de kosten voor eigen rekening nemen
- Tot de kosten behoren ook nadrukkelijk alle bijbehorende financiële risico’s, bijvoorbeeld bij de personeelslasten hoort ook het financiële risico van extra personele lasten ten gevolge van arbeidsongeschiktheid of ontslag
- Er moet altijd worden afgerekend op basis van de werkelijk gemaakte kosten, er kan wel worden gewerkt met een budget en op basis daarvan kunnen voorschotten worden berekend. Maar ten minste één keer per jaar moeten de werkelijke kosten worden afgerekend. Dus over- of onderbesteding van het budget wordt verdeeld over alle deelnemers
- Het is mogelijk om vooraf specifieke bedrijfsvoeringbudgetten toe te wijzen aan de deelnemers, om de bedragen die via de gemene rekening lopen zoveel als mogelijk te beperken
- De keuze van de wijze van kostenverdeling of te hanteren verdeelsleutels is vrij tot op het moment dat deze is vastgesteld. Na vaststelling mag deze niet meer wijzigen tenzij de belastingdienst akkoord geeft om een aanpassing te doen

De overeenkomst “kosten voor gemene rekening” wordt afgestemd met de belastingdienst.

In de overeenkomst worden dus de gezamenlijke activiteiten en kosten van de meldkamerorganisatie vastgelegd. De overeenkomst Gemene Rekening is daarmee te beschouwen als de dienstverleningsovereenkomst bij de start van de samenvoeging.

7 KRITISCHE SUCCESFACTOREN

7.1 Kansen

Met de uitwerking van het organisatie- en formatieplan uit dit rapport, wordt de kans gegrepen om de nieuwe meldkamerorganisatie voor brandweer en multidisciplinaire samenwerking stevig en met goede organisatiekwaliteit neer te zetten. Voor een deel door lering te trekken uit de wijze waarop de huidige meldkamers georganiseerd zijn. De pijlers hierin zijn in het rapport al genoemd: functiedifferentiatie, waardoor specialisatie, voor zowel de operationele als de niet-operationele, ondersteunende taken. Een meldtafelbezetting en roosterfactor, die recht doen aan de werkbelasting en tot continuïteit in de bezetting leidt. Leiding en coördinatie, die stevige invulling geven aan zowel de sturing van de meldkamerorganisatie als aan de afstemming met de veiligheidsregio's. Ten opzichte van de huidige situatie, betekent dit voor alle veiligheidsregio's een stap vooruit.

7.2 Risico's

Dit voorstel levert op papier een stevige meldkamerorganisatie, op basis van een aantal gestelde uitgangspunten. De kwaliteit is daarmee niet zeker gesteld. De volgende risico's zijn hieraan verbonden:

- Met name door de functiedifferentiatie wijkt de nieuwe meldkamerorganisatie af van die van de huidige meldkamers. De nieuwe meldkamerorganisatie zal in belangrijke mate (lees bijna volledig) gevuld worden met de zittende medewerkers. Hierdoor ontstaat de kans dat niet op iedere functie medewerkers geplaatst worden, die direct bij de start voldoende kennis en/of vaardigheden hebben om de functie op de juiste kwaliteit in te vullen. Dit kan afbreuk doen van de kwaliteit van het geheel.
- In het verlengde van voorgaand risico, kan door taakdifferentiatie het gat tussen de plaatsbare medewerkers en de huidige bezetting ongewenst groot worden. Hierdoor ontstaat boventalligheid, die verder gaat dan het verschil tussen de formatie van dit voorstel en de bezetting van de huidige meldkamers.
- Een belangrijk uitgangspunt is dat alle centralisten de meldingen uit het gehele verzorgingsgebied van Gelderland en Overijssel moeten kunnen aannemen en verwerken. Hierop is de meldtafelbezetting gebaseerd. Dit vraagt om een vergaande harmonisatie van alarmeringsregelingen en werkprocessen. Als deze harmonisatie niet voldoende is doorgevoerd, volstaat de voorgestelde meldtafelbezetting niet. Door de roosterfactor kan dit in formatie en dus kosten behoorlijk oplopen.
- De kwaliteit van de meldkamer is in belangrijke mate afhankelijk van de systemen. Hierin zijn we afhankelijk van de LMS, en kan de operationele beïnvloeding te beperkt zijn.
- LMS is verantwoordelijk voor beheer IV/ICT. Bij de besluitvorming is nog onduidelijk hoever deze inspanningen gaan en wat er resteert om eigen behoeften op het gebied van IV/ICT invulling te geven. In de begroting is hiervoor een PM-post opgenomen.
- De nieuwe meldkamerorganisatie is gericht op de wettelijke taak. Hierdoor kan het (zeker kort na de samenvoeging) zijn dat de vertrouwde dienstverlening gemist wordt, omdat die nog niet anderszins door de veiligheidsregio's belegd is.

De genoemde risico's hebben betrekking op dit organisatie- en formatieplan. Daarnaast zijn er algemene risico's verbonden aan de samenvoeging, onder andere een vertraging van de nieuwbouw en problemen met de bezetting van de huidige meldkamers.

8 GOVERNANCE

8.1 Inleiding

Dit organisatieplan bepaalt de organisatie voor de MK Brandweer/Multi-functie en de taakinvulling daarvan. Dat wordt de startsituatie vanaf het moment van samenvoeging. Vanaf die samenvoeging komt de organisatie tot leven en vraagt om sturing en besturing. Dit hoofdstuk, gericht op de governance, gaat over de wijze van besturen van de MK Brandweer/Multi-functie. Nader geduid betreft dit het sturen en beheersen, de verantwoording die daarover moet worden afgelegd en het toezicht dat daarop wordt uitgeoefend ten dienste van de vijf veiligheidsregio's. Dit vraagt om een governance-structuur, die hierna wordt uitgewerkt. De vastlegging van de governance vindt, na vaststelling van dit organisatieplan, plaats in het door de Wet Veiligheidsregio's voorgeschreven samenwerkingsconvenant.

Paragraaf 2.4 van dit document is vertrekpunt voor de governance. Het geeft aan dat de hulpverleningsketen voor brandweer en multidisciplinaire samenwerking onder verantwoordelijkheid van het management en bestuur van de veiligheidsregio's valt. Het functioneren van de meldkamer valt ook onder diezelfde verantwoordelijkheid. Hoewel georganiseerd binnen VNOG als werkgever van het meldkamerpersoneel, bepalen de vijf veiligheidsregio's van Gelderland en Overijssel wat er door de meldkamer geleverd wordt.

8.2 Context

De MK Brandweer/Multi-functie staat niet op zichzelf. Ze maakt deel uit van de Meldkamer Oost Nederland, waarin de drie kolommen rood, wit en blauw met elkaar samenwerken en waarvoor het beheer voor huisvesting en informatievoorziening/ICT is ondergebracht bij de LMS. Alleen voor de MK Brandweer/Multi-functie geldt een directe zeggenschap vanuit de veiligheidsregio's. De zeggenschap over het beheer van de LMS en de betrokkenheid van de kolommen daarbij verloopt langs de volgende kanalen:

Regionaal

Op gebiedsniveau heeft de meldkamer een directieoverleg van de gezamenlijke kolommen voor de afstemming van het landelijke beleid met het beleid en beheer van de meldkamer en voor de samenwerking tussen de kolommen in het werkgebied van de meldkamer (te vergelijken met de huidige Operationele Stuurgroep). Het directieoverleg bestaat uit vertegenwoordigers van de kolommen in het werkgebied van de meldkamer op directieniveau, en een vertegenwoordiger van de directie van de Landelijke Meldkamer Samenwerking. De voorzitter van dit overleg is een directeur vanuit de Veiligheidsregio's (zie toelichting op de wet).

Het directieoverleg houdt zich bezig met:

- a. bewaking van de uitvoering van het beleid en beheer op de meldkamer;
- b. formulering van de behoeften voor het beleid en beheer, ondersteund door operationeel overleg van de meldkamer, waarin vertegenwoordigers van partijen in het werkgebied van de meldkamer en de Landelijke Meldkamer Samenwerking deelnemen, en brengt deze behoeften ter kennis van de Landelijke Meldkamer Samenwerking;
- c. zorg dragen voor de operationele afstemming tussen de partijen in het werkgebied van de meldkamer en het beheer;

- d. instemmen met de benoeming van het Hoofd MKON, tevens voorzitter van het operationele overleg van de meldkamer. De voordracht van deze functionaris vindt plaats door de politie;
- e. besluitvorming op basis van consensus.

Daarnaast noemt de Regeling beleid en beheer meldkamers een operationeel overleg voor de meldkamer op gebiedsniveau. Daarin worden maatregelen in het beheer tijdig afgestemd, zodat het effect van de maatregel op de uitoefening van de meldkamerfunctie en de hulpverlening beoordeeld kan worden. Indien de leden van het operationeel overleg niet tot overeenstemming komen, dan vindt over de maatregel besluitvorming plaats in het directieoverleg op gebiedsniveau voordat de maatregel wordt doorgevoerd.

De zeggenschap over de LMS speelt ook als het gezag over de operatiën van de meldkamer en het beheer door LMS elkaar raken. Dit is denkbaar bij de ontwikkeling, de implementatie en het onderhoud van de meldkamersystemen.

Landelijk

De Veiligheidsregio's maken ook onderdeel uit van de landelijke multidisciplinaire zeggenschap over de LMS. Hun inbreng loopt getrapd via het landelijke Bestuurlijk Meldkamerberaad (BMB), met het beleids- en bestedingsplan als jaarlijks uitvoeringsplan op basis van de geldende beleidskaders afgesproken in het Strategisch Meldkamerberaad (SMB).

Individueel en collectief kunnen zij daar punten inbrengen, die van belang zijn voor hun meldkamerfunctie. Voor besluitvorming is vastgelegd dat alle partijen het eens moeten zijn. Zo hebben de veiligheidsregio's invloed, maar die hangt wel af van hoe zij samen optrekken. Vanuit de 5 veiligheidsregio's in Oost-Nederland werd die inbreng tot nu toe incidenteel gecoördineerd. Voorbereiding van gezamenlijke inbreng zou tot een afspraak gemaakt kunnen worden als onderdeel van de governancestructuur.

De samenwerking van de drie kolommen binnen de meldkamer Oost Nederland en met de LMS en de prestaties van de afzonderlijke kolommen vallen buiten de reikwijdte van dit organisatieplan voor de MK Brandweer/Multi-functie.

In de volgende paragrafen worden voor de governance van de MK Brandweer/Multi-functie achtereenvolgens de leidende principes gesteld en de bijpassende uitwerking van de structuur weergegeven.

8.3 Leidende principes

De leidende principes voor de governance zijn als volgt:

- De wet (Wet Veiligheidsregio's op basis van Wijzigingswet meldkamers) is leidend
- Het gezag en de eindverantwoordelijkheid voor de MK Brandweer/Multi-functie ligt bij de besturen van de vijf veiligheidsregio's
- Bestuur vindt plaats op hoofdlijnen
- De governance-structuur is eenvoudig en via korte lijnen
- De directeuren zijn collectief verantwoordelijk voor kwaliteit en kosten
- De directeur van de werkgever (VNOG) geldt als primus inter pares en is hiërarchisch leidinggevende van de teamleider

- De bevoegdheden van de meldkamerorganisatie zijn duidelijk op basis van de mandaatregeling van de werkgever
- De prestaties en wederzijdse verplichtingen worden vastgelegd

8.4 De structuur en werkwijze

De leidende principes laten zich als volgt vertalen in structuur en werkwijze.

In opdracht van de veiligheidsregio's voert de MK Brandweer/Multi de taken uit, die zijn verbonden aan de meldkamerfunctie ten behoeve van de brandweertaak en ten behoeve van de rampenbestrijding, de crisisbeheersing en de geneeskundige hulpverlening.

De bestuurlijke verantwoordelijkheid voor de meldkamertaken en de meldkamerorganisatie is tweeledig, waarbij onderscheid bestaat tussen het operationeel optreden en het beheer van de meldkamerorganisatie.

1. Het operationeel optreden van de meldkamer: hier zal het in hoofdzaak gaan over de verantwoording achteraf over het functioneren van de MK Brandweer/Multi. Dit functioneren maakt onderdeel uit van de totale inzet bij incidenten, rampen en crises. Bestuurlijke interventies op de meldkamer tijdens een incident, ramp en crisis zijn juridisch mogelijk maar kennen geen voorbeelden tot nu toe. Het bestuurlijk gezag over het operationeel optreden van de meldkamer ligt bij de burgemeester van de betreffende gemeente dan wel, in geval van GRIP4, bij de voorzitter van de veiligheidsregio namens de deelnemende burgemeesters. De verantwoording achteraf verloopt via de managementlijn, waarbij de directeur/commandant voor eigen bestuur dan wel burgemeesters aanspreekbaar is op de kwaliteit en het functioneren van de meldkamer.
2. Het beheer van de meldkamerorganisatie: De bestuurlijke verantwoordelijkheid voor dit beheer ligt bij de besturen van de vijf veiligheidsregio's, die wordt vertegenwoordigd door een bestuursraad, samengesteld uit de portefeuillehouders meldkamer. De voorzittersrol van de bestuursraad wordt onderling bepaald. Het beheer volgt de lijn van de planning en control-cyclus. De MK Brandweer/Multi kent een eigen begroting, die volgens de verdeelsystematiek deel uitmaakt van de begroting van de afzonderlijke veiligheidsregio's. Voorstellen voor nieuw beleid worden door de bestuursraad aangeboden aan de besturen van de afzonderlijke veiligheidsregio's voor besluitvorming.

De managementverantwoordelijkheid ligt bij een directieberaad van de vijf directeuren/regionaal commandanten. De voorzittersrol wordt ingevuld door de directeur van de werkgever VNOG. Het directieberaad:

1. draagt de functionele en operationele verantwoordelijkheid voor de MK Brandweer/Multi
2. waakt over de nader vast te leggen prestaties en het vastgestelde financieel kader. De afzonderlijke directeuren hebben een directe informatierol naar hun portefeuillehouder of -in geval van het operationeel functioneren- naar de burgemeester(s) van de betrokken gemeenten
3. is collectief verantwoordelijk voor kwaliteit en kosten
4. wijst één van zijn leden aan als voorzitter van het directieoverleg van de gezamenlijke kolommen over het beheer van de meldkamer

De *directeur VNOG* is de hiërarchisch leidinggevende van de teamleider MK Brandweer/Multi. De teamleider stuurt de MK Brandweer/Multi aan en is verantwoordelijk voor de dagelijkse uitvoering. De teamleider fungeert als secretaris van het directiebestuur, waar nodig ondersteund door de adviseurs van HRM en Financiën, die door VNOG geleverd worden. Verdere uitwerking van de functie van teamleider is te vinden in paragraaf 5.1.1 .

9 TOT SLOT

Dit organisatieplan is richtinggevend en kader stellend voor de personele invulling, de financiën en de governance van de MK Brandweer/Multi. Bij de uitwerking van dit organisatieplan zijn er nog bijna twee jaar te gaan tot aan de feitelijke samenvoeging van de huidige meldkamers, op het moment van besluitvorming nog bijna anderhalf jaar. Dit is nodig omdat de voorbereiding van het samenvoegingsmoment hierom vraagt. Het personeel moet vanaf 2022 langzaam maar zeker duidelijkheid krijgen over hun functie in de nieuwe organisatie, moet opgeleid en ingewerkt worden en vertrouwd raken met de nieuwe meldkameromgeving en systemen. Dit om vanaf de start in het voorjaar van 2023 de aannames, verwerking en alarmering van meldingen vlekkeloos te laten verlopen. Dit kan betekenen dat er voor het startmoment ofwel nieuwe ontwikkelingen zijn, ofwel bij de uitwerking nieuwe inzichten ontstaan, die om bijstelling vragen. Naar verwachting zal dit binnen de kaders van dit organisatieplan kunnen worden opgelost. Mocht dit niet zo zijn, dan zal dit aan de algemeen besturen worden voorgelegd.

Daarnaast is bij het bepalen van het werkgeverschap door VNOG afgesproken dat de kosteneffecten van het organisatie- en formatieplan en het sociaal plan in de vorm van een business case voor de vijf veiligheidsregio's inzichtelijk worden gemaakt en de omgang met de uitkomst daarvan onderdeel uitmaakt van de finale besluitvorming. Op het moment van besluitvorming kan deze business case nog niet voldoende worden uitgewerkt, omdat het plaatsingstraject wat hierop volgt daarvoor in belangrijke mate bepalend is. Zodra het plaatsingstraject is afgerond kunnen alle frictie-effecten per veiligheidsregio inzichtelijk worden gemaakt. De verschillen hiervan tussen de veiligheidsregio's worden afgewogen tegen de structurele financiële gevolgen op basis van de verdeelsleutel. Met dat inzicht worden afspraken gemaakt over de wijze van groei naar toekomstige financiële bijdrage van de verschillende veiligheidsregio's aan de MK Brandweer/Multi.

Tenslotte aandacht voor evaluatie. Dit organisatieplan met de uitgangspunten en inzichten die daaraan ten grondslag liggen, gaan pas na het samenvoegingsmoment daadwerkelijk door de praktijk beproefd worden. Dit zal ongetwijfeld tot bijstellingen leiden, zoals iedere organisatie zich in de tijd organisch ontwikkelt. Als ijkmoment wordt hiertoe in beginsel jaarlijks geëvalueerd en op basis van de bevindingen bijgesteld. De evaluatie zal zich in hoofdzaak richten op organisatiekeuzen en de geleverde prestaties. Dit onder directe verantwoordelijkheid van de directeurs/commandanten van de vijf betrokken veiligheidsregio's.

BIJLAGE 1 AFKORTINGENLIJST

ATW/ATB	Arbeidstijdenwet / Arbeidstijdenbesluit
Caco	Calamiteitencoördinator
LMO	Landelijke Meldkamerorganisatie
LMS	Landelijke Meldkamer Samenwerking
MAN	Meldkamer Arnhem Nijmegen
MK Brandweer/Multi	Meldkamer(funcctie) brandweer en multidisciplinaire samenwerking
MKON	Meldkamer Oost Nederland (nieuwe meldkamer)
MON	Meldkamer Oost Nederland (huidige meldkamer in Apeldoorn)
VGGM	Veiligheids- en Gezondheidsregio Gelderland Midden
VNOG	Veiligheidsregio Noord- en Oost-Gelderland
VRGZ	Veiligheidsregio Gelderland Zuid
VRIJ	Veiligheidsregio IJsselland
VRT	Veiligheidsregio Twente

BIJLAGE 2 INPASSINGSADVIES FUNCTIES IN HR21

In deze bijlage worden de volgende 8 functies beschreven en ingedeeld in een normfunctie HR21:

1. Teamleider Meldkamer
2. Coördinator Meldkamer
3. Calamiteitencoördinator (CaCo)
4. Centralist
5. Roostermaker/planner meldkamer
6. Medewerker Operationele voorbereiding / kwaliteitsmedewerker meldkamer
7. Specialist Opleiden & Oefenen (O&O) meldkamer
8. Medewerker administratieve en secretariële ondersteuning

Per functie wordt kort samenvattend het niveaubepalende deel van de taken genoemd, waarna op basis van een aantal overwegingen de functies worden ingedeeld.

1. Teamleider Meldkamer

De teamleider is verantwoordelijk voor de operationele aansturing van de brandweer en multi kolom en is verantwoordelijk voor:

- het geleverde kwaliteits- en serviceniveau van dit onderdeel van de meldkamer
- tezamen met het hoofd meldkamer en andere kolom verantwoordelijkheden voor het gehele reilen en zeilen van de Meldkamer Oost Nederland conform bestuurlijke afspraken en afspraken in het Directieteam

Takenpakket

- Geeft leiding aan de medewerkers uit de rode kolom en is daarbij verantwoordelijk voor de personele zorg tot en met het ontwikkelen van het personeel en stuurt integraal op de P&C cyclus voor de eenheid en legt verantwoordelijkheid af over de resultaten aan de directeur Brandweer van de VNOG. De teamleider maakt onderdeel uit van het (multi) MT van de meldkamer.
- Fungeert als het dagelijkse aanspreekpunt voor de regionaal brandweercommandanten en/of veiligheidsdirecteuren van de 5 VR's met betrekking tot de brandweer en multi-functie (relatiemanagement).
- Signaleert trends en doet voorstellen voor wat betreft het beleid en werkwijze van de meldkamer aan de VR-en en signaleert en meldt knelpunten
- Stelt vervolgplan op na de samenvoeging van de meldkamers en stuurt op teamvorming

Overwegingen indelingsadvies

De teamleiders zijn binnen de VNOG volgens het geldende sturingsprincipe ingedeeld in de reeks (hiërarchisch) management functiegroep tactisch leidinggevende. Deze functiegroep geeft leiding aan een organisatie-eenheid (meldkamer), levert een bijdrage aan de ontwikkeling van beleid en kaders van het organisatieonderdeel, heeft een organisatie-eenheid overstijgende adviserende rol passende bij het brede afstemmende karakter die voor de meldkamer is vereist. Het niveau van de functie is afhankelijk van de aard van de eenheid waaraan leiding wordt gegeven. De teamleider richt zich qua leidinggeven op de rode kolom. Het karakteristiek van de meldkamer is niet overwegend beleidsontwikkend én multidisciplinair van aard, waardoor de normfunctie Tactisch leidinggevende I minder of niet van toepassing is. Het karakteristiek van de meldkamer is ook niet overwegend beheersmatig en/of kortcyclisch van aard, waardoor de Tactisch leidinggevende III eveneens minder of niet van toepassing is. De meest passende indeling is dan de normfunctie Tactisch leidinggevende II, waarbij leiding wordt gegeven aan een eenheid met een meer (beleids)adviserende rol en

waarbij leiding wordt gegeven aan hoogwaardige specialistische werkzaamheden met een directe impact lange termijn met organisatorische en/of financieel economische afwegingen. Met name de organisatorische afstemming tussen de disciplines, partners in het grote werkveld is kenmerkend voor het tactisch leidinggeven op de Meldkamer. Indeling in tactisch leidinggevende past eveneens in de rangordening van de teamleiders binnen de VNOG.

Advies

De functie teamleider Meldkamer in te delen in de meest bijpassende normfunctie Tactisch leidinggevende II, functieschaal 12.

2. Coördinator Meldkamer

De coördinator valt rechtstreeks onder de Teamleider meldkamer en ondersteunt de teamleider in de aansturing van de meldkamer brandweer/multi en fungeert als eerste aanspreekpunt van een groep medewerkers van de meldkamer bestaande uit ongeveer 45 fte. Er is in eerste instantie 3 fte voorzien aan coördinator met een afbouw richting 2 fte. Gelet op de doelstelling om uiteindelijk met 2 fte coördinatoren te werken betekent dit uiteindelijk een forse span of control. Opgemerkt wordt dat een kleine staf met zwaardere en minder operationele functies rechtstreeks wordt aangestuurd door de Teamleider meldkamer. Naast de dagelijkse operationele aansturing (>50%) heeft de coördinator een faciliterende en adviserende rol (zorgen dat de centralisten het werk goed kunnen uitvoeren) en heeft op bepaalde dossiers een afstemmende en adviserende rol met de VR's.

Takenpakket

- Leveren van een bijdrage aan de beleidsvorming op basis van een onderlinge verdeling van de aandachtsgebieden zoals:
 - Extern: planvorming (inter)regionaal, doorontwikkeling beleid, afstemming met regio's, evaluatie, beleidsontwikkeling
 - Intern: opleiden trainen oefenen, OV, Multi (afstemmen met crisisbeheersing), beheer (betreft de meldkamer systemen en de inhoud ervan in afstemming Landelijke Meldkamer Samenwerking), multi samenwerking koud (afstemming andere disciplines)
- Aanspreekpunt zijn voor de VR's en eventuele andere disciplines op een aantal portefeuilles of beleidsgebieden
- Operationeel aanspreekpunt voor klachten en vragen vanuit de VR's (die niet door de kwaliteitsmedewerkers opgelost kunnen worden)
- Doet incidenteel dienst als Caco

Overwegingen indelingsadvies

Er is volgens mandaat sprake van partieel (niet volledig integraal) hiërarchisch leidinggeven op de dagelijkse gang van zaken onder de eindverantwoordelijkheid van de teamleider, waarbij het accent ligt op personeelszorg passende bij de functiereeks/-groep: management/operationeel leidinggevende. Het leidinggeven vindt plaats binnen de kaders van de bedrijfsvoering, zorg voor de uitvoering van de personele en financiële taken. Uitvoering en toetsing vindt plaats op basis van vastgestelde kaders. Indeling in operationeel leidinggevende I is niet aan de orde omdat, zoals geconstateerd bij de teamleider, er geen sprake is van het leidinggeven aan een eenheid dat ontwikkelend van aard is. Indeling in operationeel leidinggevende III is eveneens niet aan de orde omdat er sprake is van beleidsadviserende rol, waardoor er niet overwegend sprake is van overwegend beheersmatige en/of kortcyclische aard van het team/werkveld/ /aandachtsgebied. Daarmee is in overwegende mate het (beleids)adviserende en/of hoogwaardig specialistische karakter van de teams bepalend voor indeling in Operationeel leidinggevende II.

Advies

De functie Coördinator Meldkamer in te delen in de meest bijpassende normfunctie Operationeel leidinggevende II, functieschaal 10.

3. Calamiteitencoördinator (Caco)

De Caco wordt direct aangestuurd door één van de coördinatoren van de meldkamer, maar valt hiërarchisch onder de Teamleider Meldkamer. De taken van de calamiteitencoördinator (Caco) zijn wettelijk bepaald als functioneel leidinggevende op de meldkamer bij grootschalige alarmering met twee kerntaken:

- Geeft leiding aan het gemeenschappelijk meldkamerproces bij multidisciplinaire incidenten en afstemmen en delen van informatie
 - de formele rol voor het gemeenschappelijk meldkamerproces bij multi- en GRIP-opscalings conform GRIP procedure en de rol als informatiemanager, waarbij ook een bijdrage aan het actueel veiligheidsbeeld van de veiligheidsregio's en het totaalbeeld van het incident. Bij multidisciplinaire incidenten coördineert de Caco tussen de processen van politie, brandweer en ambulancezorg en verzorgt het totaalbeeld van het incident
 - daarnaast kent de Caco twee beheerrollen:
 - In de eerste plaats als floormanager bij verstoringen van de meldkamer, voordat de beheerder van de meldkamer (LMS) of een leidinggevende aanwezig is
 - Daarnaast is de Caco, bij afwezigheid van de teamleider en de teamcoördinatoren, het eerste aanspreekpunt bij organisatorische aangelegenheden voor de centralisten van de meldkamerfunctie brandweer/multi
- Beoordeelt en analyseert de situatie en relevante gegevens: schat risico's in, denkt vooruit in scenario's, stelt op basis daarvan prioriteiten in de te ondernemen acties; adviseert daarover

Overwegingen indelingsadvies

Uitgangspunt is dat er geen sprake is van functioneel leidinggeven. Deze rol is eenmalig te beleggen en rust als zodanig tenminste bij de Coördinator meldkamer. Daarbij is er eerder sprake van het coördineren van processen (niet gelijk aan aansturing medewerkers) en dat in de situatie van multidisciplinaire incidenten en/of bij afwezigheid van leidinggevers. Ten opzichte van HR21 heeft de Caco een meer specifiek karakter. Als uitgangspunt is genomen dat er geen lokale functie wordt opgesteld. Dit in ogenschouw nemende kan in grote lijnen beschouwd de Caco gezien worden als een functie die zich bezighoudt met het uitvoeren, toepassen van vastgesteld beleid en regelgeving (kaders) en adviseren daarover alsmede de meer specialistische multi processen meldkamer passende bij de Functiereeks/-groep: Beleid/Uitvoering. Indeling in de normfunctie Medewerker beleidsuitvoering I is niet aan de orde, omdat functie geen betrekking heeft beleidsontwikkeling. Daarnaast is de Medewerker beleidsuitvoering III eveneens niet van toepassing, omdat daarin de kenmerkende adviesrol van de Caco ontbreekt en omdat in deze normfunctie de interpretatieruimte beperkt is wat geen recht doet aan de impact van de functie en de interpretatieruimte binnen de aangegeven kaders. De Medewerker beleidsuitvoering II is dan de meest passende normfunctie, welke recht doet aan de adviesrol met betrekking tot de beheersmatige (multi) aspecten van de meldkamer, er is dan sprake van een complex en breed terrein (Caco in relatie tot Multi), waarbij een zekere interpretatieruimte aanwezig is.

Advies

De functie Calamiteitencoördinator in te delen in de meest bijpassende normfunctie Medewerker beleidsuitvoering II, functieschaal 9.

4. Centralist

De centralist meldkamer is verantwoordelijk voor het aannemen, verwerken en afhandelen van meldingen met daarnaast taken incidentbestrijding met bevoegdheden en uitvoeringsverantwoordelijkheden in de operationele uitvoeringscoördinatie en ondersteuning. Tevens is de centralist, onder aansturing van de leidinggevende (mede) verantwoordelijk voor de uitvoering van de multidisciplinaire opschaling, alarmering en informatie-uitwisseling met eigen eenheden en alle overige (hulp)diensten en heeft ten aanzien van de andere disciplines op de meldkamer een informerende rol.

Takenpakket

- Ontvangen en aannemen van een inkomende melding: de centralist neemt de melding aan, beoordeelt deze conform de meldings- en alarmeringsregeling (MAR) en legt de melding vast. Tevens instrueert, adviseert en/of verwijst hij/zij door
- Uitgeven van een melding en ondersteunen van de inzet: de centralist alarmeert de eenheden en is verantwoordelijk voor het coördineren van de uitrukfase totdat de eerste eenheid zich ter plaatse meldt. Hij/zij zorgt voor het vullen van informatiesystemen ten behoeve van de informatievoorziening van de eigen eenheden en eventuele andere (hulp)diensten en coördineert de radiocommunicatie. Tijdens de bestrijding van het incident legt de centralist de relevante informatie vast
- Afsluiten van een melding: na afloop van het incident legt de centralist de relevante informatie vast. Hij/zij evalueert het eigen handelen en levert, indien van toepassing, een bijdrage aan de algemene evaluatie van de melding en bespreekt deze na met functionarissen in het veld
- Aanspreekpunt en afstemming: de centralist denkt mee tijdens het operationeel optreden en mogelijke problemen die zich hierin voordoen. De centralist is vraagbaak voor andere disciplines en adresseert bij drukte vraagstukken op de juiste plek en aan de juiste discipline. De centralist heeft een rol in het 'motorkapoverleg meldkamer' (vertegenwoordiger rode kolom). De centralist weegt af of het inschakelen van andere functionarissen vereist is en doet desnoods het voorstel voor opschaling. In het motorkapoverleg spreekt de centralist namens de rode kolom in de meldkamer en doet daar voorstellen voor opschaling, het nemen van verdere maatregelen e.d. of geeft advies hierover. De centralist signaleert of er vanuit de kolom multi overleg nodig is en neemt dan zonodig initiatief richting Caco.

De centralist heeft naast bovengenoemde hoofdtaken ook neventaken, die tijdens de rustige momenten uitgevoerd kunnen worden. Het gaat om bijvoorbeeld:

- Kwaliteit/ evaluatie/ klachtenafhandeling: bewaken en afhandelen van klachten en evaluaties ten behoeve van het waarborgen van het gewenste kwaliteitsniveau van de meldkamer (mono & multi)
- Instructeur: uitvoeren van (bij)scholingen en oefeningen van centralisten en Caco's in samenwerking met de VR's.

Overwegingen indelingsadvies

De functie is in een calamiteitsituatie gericht op het aannemen en verwerken van meldingen en is daarbij gebonden aan het uitvoeren van richtlijnen en procedures. Dit neemt niet weg dat vanuit de calamiteit en de verdere ontwikkeling daarna kort na de melding enige

interpretatie ruimte is gewenst om binnen de voorschriften, richtlijnen en procedures zonodig wendbaarheid te bieden zoals het maken van keuzes bij het categoriseren van de calamiteit en de beoordeling rond de noodzaak tot opschaling van de inzet. Daarnaast is er sprake van de wens tot advisering over opschaling en multi inzet. Deze adviesvorm is niet de zuivere adviesrol zoals deze is benoemd in HR21, echter onderstreept de bredere impact van de functie bij bijvoorbeeld het motorkapoverleg. De indeling in de normfunctie Medewerker beleidsuitvoering II is niet aan de orde, omdat functie geen zuivere adviesrol conform HR21 kent. Daarnaast is de Medewerker beleidsuitvoering IV eveneens niet van toepassing, omdat deze zich beweegt op een te afgebakend terrein met zeer beperkte interpretatieruimte gezien de rol van de centralist in het motorkapoverleg en de bredere scope dan alleen de rode kolom van de centralist binnen de meldkamer (multi). De functie Medewerker beleidsuitvoering III is dan de meest passende normfunctie, welke recht doet aan de (beperkte) interpretatieruimte.

Advies

De functie Centralist Meldkamer in te delen in de meest bijpassende normfunctie Medewerker beleidsuitvoering III, functieschaal 8.

5. Roostermaker/planner meldkamer

De Roostermaker / planner zorgt voor een gevuld rooster. Het rooster heeft in beginsel een herhalend karakter, waarbij periodiek beoordeeld wordt in hoeverre de inzet kwalitatief en kwantitatief op orde is dan wel moet worden bijgesteld gezien de gestelde voorwaarden en kaders. Dit vergt afstemming en overleg met betrokkenen en het doorvoeren van mutaties in het rooster. Het technisch beheer van de roosterapplicatie is uitbesteed. Het roosteren vindt plaats binnen de geldende en uitgewerkte regels en kaders zoals de arbeidstijdenwet en afspraken op het gebied van aanwezige ervaring (24x7) binnen de meldkamer, waarbij een terugvaloptie mogelijk is op de coördinatoren én zonodig de teamleider. De roostermaker wordt direct aangestuurd door één van de coördinatoren van de meldkamer en valt hiërarchisch onder de teamleider.

Takenpakket

- Inroosteren van centralisten en Caco's. De roosterbeheerder draagt zorg voor het rooster, signaleert problemen/trends en probeert deze op te lossen en escaleert richting de juiste functionarissen (coördinator/teamleider)
- De roosterbeheerder is verantwoordelijk voor het maken van een rooster dat voldoet aan de werktijdenregeling, arbeidstijdenbesluit en de geldende roosterafspraken. Deze wordt vertaald in de roosterapplicatie
- Het rooster is input voor de verloning van de centralisten en Caco's (indien er sprake is van ORT betaling per dienst). Hierdoor is de registratie en het beheer van de applicatie voor de meldkamer ook onderdeel van de functie
- Is verantwoordelijk voor de verwerking van de planning van inwerktrajecten, OTO-activiteiten etc. en plant de vervanging in bij uitval in het rooster
- Houdt contact met uitzendbureaus en oproepmedewerkers waarbij rekening wordt gehouden met urgentie en budgettaire afspraken
- Signaleert structurele knelpunten in formatie en rooster en denkt mee over oplossingen

Overwegingen indelingsadvies

De functie is gericht op het opstellen en periodiek bijstellen van het rooster van de meldkamer. Deze werkzaamheden kunnen gezien worden als het beheren van een

administratie binnen het geheel van de bedrijfsvoering passende bij de Functiereeks/groep: beheer/medewerker bedrijfsvoering.

Vanuit de functie Roostermaker worden knelpunten gesignaleerd en wordt meegedacht in het vinden van oplossingen daarvoor. Dit impliceert dat de functie geen adviesrol kent en is ingekaderd door omliggende functies, zoals de coördinator. De normfunctie Medewerkers Beleidsuitvoering II is daardoor niet van toepassing. Het roosteren heeft impact op andere regelingen, zoals de uitbetaling van ORT, planning van inwerktrajecten en OTO-activiteiten. De ondersteuning van deze regelingen impliceert meer dan standaard regelingen en impliceert tevens het doen van verbetervoorstellen, waardoor de functie Medewerker bedrijfsvoering IV eveneens niet van toepassing is. De functie Medewerker bedrijfsvoering III is dan de meest passende normfunctie, welke recht doet aan het beheer van de administratie (roosterplanning), de uitvoering van regelingen en het doen van verbetervoorstellen.

Advies

De functie Roostermaker/planner meldkamer in te delen in de meest bijpassende normfunctie Medewerker bedrijfsvoering III, functieschaal 7.

6. Medewerker Operationele voorbereiding (OV) / kwaliteitsmedewerker meldkamer

Deze functionaris houdt zich bezig met de voorbereiding van de systemen en processen voor de meldkamer en verzorgt daarbij de kwaliteitszorg én de planvorming voor de Meldkamer. De functionaris werkt daarbij nauw samen met OV bij Risico-/Crisisbeheersing van de VR's.

Takenpakket

- Planvorming: verzorgt het proces van planvorming en kan hierbij mede naar aanleiding van evaluaties en verzoeken voorstellen doen. Hiertoe is er ook uitgebreid overleg met andere VR's, beheer van de meldkamer en het team OV van de VNOG
- Evenementen: verzorgt de voorbereiding op evenementen
- Systemen: vertaalt besluiten aangaande planvorming naar de systemen en processen van de meldkamer
- Caco: fungeert incidenteel (plaatsvervanging) als Caco
- Draagt zorg voor de beschikbaarheid, actualisatie en mede ontwikkeling van plannen en processen, zoals: inzetplannen, werkprocessen van de regio's vertalen naar de meldkamer en overige plannen ten behoeve van de Meldkamer ten behoeve van de repressieve taakuitvoering en draagt daarbij zorg voor de beschikbaarheid van operationele gegevens
- Evalueren van incidenten: evalueert mede grotere incidenten binnen de regio's (intern en extern) en is hierbij de contactpersoon vanuit de meldkamer brandweer/multi voor de vijf regio's, zorgt voor de bijdrage aan evaluaties en levert daarvoor informatie aan. Ook intern binnen de meldkamer draagt de medewerker bij aan het evalueren van incidenten en meldingen
- Afhandeling van klachten: fungeert als aanspreekpunt voor interne en externe klachten. Dit zijn klachten vanuit het werkveld brandweer (intern), en van melders (extern). De medewerker levert informatie aan bij de interne klagers (VR's) en geeft uitleg aan de klachten coördinatoren van de VR's

Overwegingen indelingsadvies

Opgemerkt wordt dat incidentele plaatsvervanging geen onderdeel is van indeling in de Normfunctie HR21. Plaatsvervanging wordt rechtspositioneel niet structureel, maar eventueel incidenteel beloond gekoppeld aan de momenten waarop de plaatsvervanging zich voordoet. De functionaris houdt zich bezig met het up to date houden van de systemen, plannen en kaarten.

De functionaris verzorgt verder op operationeel niveau de kwaliteitszorg van de meldkamer en staat daarvoor in verbinding met de VR's in relatie tot evalueren van multidisciplinaire incidenten en werkt nauw samen met OV bij Risico-/Crisisbeheersing van de VR's. In de kern is er sprake van het uitwerken en uitvoeren van plannen, richtlijnen en procedures passende bij de Functiereeks/-groep Beleid/beleidsuitvoering. De functie bevat geen adviesrol over beheersmatige aspecten, waardoor de functie Medewerker beleidsuitvoering II mede daardoor niet van toepassing is. Gelet op de bredere context van de functie wordt enige interpretatieruimte gevraagd voor het beoordelen en uitwerken en periodiek bijstellen van procedures en richtlijnen voor de Meldkamer, waardoor de functie Medewerker beleidsuitvoering IV eveneens niet van toepassing is. De functie Medewerker beleidsuitvoering III is dan de meest passende normfunctie, welke recht doet aan het brede terrein van OV binnen de meldkamer en de daarbij geleverde interpretatieruimte.

Advies

De functie Medewerker Operationele voorbereiding (OV) / kwaliteitsmedewerker meldkamer in te delen in de meest bijpassende normfunctie Medewerker beleidsuitvoering III, functieschaal 8.

7. Specialist Opleiden & Oefenen (O&O) meldkamer;

De specialist zorgt voor voldoende geoefendheid van het personeel van de brandweer meldkamer en verzorgt de afstemming hierover met de andere disciplines en deelnemende VR's.

Takenpakket

- Ontwikkelt mede beleid en voert regie op het mono- en multidisciplinair oefenen (beleidsmatig)
- Regisseert en bewaakt de vakbekwaamheid van de kolom brandweer/multi, en doet voorstellen voor verbetering
- Maakt OTO beleidsplan OTO jaarplan c.q. oefenplan van de meldkamer Brandweer/Multi en stemt hierover af binnen de VNOG en met de andere kolommen op de meldkamer
- Organiseert samen met anderen (neventaak) oefeningen (uitvoeren) en trainingen
- Organiseert benodigde opleidingen voor centralisten en Caco's
- Mede verantwoordelijk voor het inwerktraject van nieuwe centralisten en Caco's
- Verantwoordelijk voor registratie van opleidings- en oefenresultaten van meldkamerpersoneel en rapporteert hierover aan de teamleider
- Deelnemen aan het netwerk van vakbekwaamheid binnen de VNOG. Er is binnen meerdere afdelingen vakbekwaamheid georganiseerd, de specialist neemt deel aan het netwerk, en fungeert als aanspreekpunt
- Fungeert als aanspreekpunt voor andere regio's die willen oefenen met de meldkamer
- Stemt oefeningen af met de brandweer/multi op Oost 5 niveau
- Levert bijdragen aan het leren van incidenten en doen van evaluaties voor de meldkamer
- Doet incidenteel dienst als Caco

Overwegingen indelingsadvies

De functie levert een bijdrage aan beleidsontwikkeling (plannen en kaders OTO) en het uitvoeren van plannen en procedures op het onderdeel vakbekwaamheid van de Meldkamer passende bij de Functiereeks/-groep/functie: Beleid/beleidsuitvoering. Deze bijdrage aan beleidsontwikkeling door beleidsadvisering is onderdeel van de zwaarste functie binnen de functiegroep medewerker beleidsuitvoering I. De naastlagere functie Medewerker beleidsuitvoering II is niet van toepassing omdat daarin de beleidsrol ontbreekt en deze functie zich beperkt tot de advisering op beheersmatige aspecten.

Advies

De functie Specialist Opleiden & Oefenen (O&O) meldkamer in te delen in de meest bijpassende normfunctie Medewerker beleidsuitvoering I, functieschaal 10.

8. Medewerker administratieve en secretariële ondersteuning

Deze functie concentreert zich op de secretariële, organisatorische en administratieve ondersteuning. Binnen deze functie ligt het accent niet op inhoudelijke uitvoerende taken.

Takenpakket

- Verzorgt de voorbereiding, verslaglegging en afhandeling van vergaderingen en bijeenkomsten en organiseert activiteiten
- Draagt bij aan de voortgangsbewaking van besluiten
- Beheren en bewerken van bestanden en systemen
- Verspreiden van rapportages en opstellen van correspondentie en het beantwoorden van algemene organisatorische vragen

Overwegingen indelingsadvies

De functie is overwegend administratief & secretarieel van aard passende bij de functiereeks/-groep: Medewerker administratief & secretarieel. De functie bevat geen inhoudelijke componenten, waardoor de normfuncties Medewerker administratief & secretarieel I én II niet van toepassing zijn.

De werkzaamheden blijken ook niet overwegend gestandaardiseerd, waardoor de functie Medewerker administratief & secretarieel IV eveneens niet van toepassing is. De functie Medewerker administratief & secretarieel III is dan het meest van toepassing door de organiserende taken alsmede de taak verslaglegging.

Advies

De functie Medewerker administratieve en secretariële ondersteuning meldkamer in te delen in de meest bijpassende normfunctie Medewerker administratief & secretarieel III, functieschaal 6.

BIJLAGE 3 BEGROTING (STRUCTUREEL)

	FUNCTIE	FORMATIE	INDICATIEVE SCHAAL	STRUCTUREEL
MKON	Centralisten	30,00	8	€ 2.268.258
	CaCo	7,00	9	€ 589.181
	Teamleider meldkamer	1,00	12	€ 105.016
	Coördinator Meldkamer	2,00	10	€ 163.614
	Secretariële ondersteuning	0,60	6	€ 31.356
	Specialist O&O	1,00	10	€ 81.807
	Roostermaker/ planner	0,50	7	€ 28.690
	Mdw operationele voorbereiding	1,50	8	€ 97.750
	Mdw kwaliteitszorg	0,80	8	€ 52.134
Subtotaal		44,40		€ 3.417.808
Bedrijfsvoering	PIOFACH overig (VNOG)		divers	€ 308.512
Vergoedingen/ toelagen	Bovenschaligheid*			€ 18.637
	Garanties TOD*			€ 18.876
Overige personele kosten	Reiskosten woon- werkverkeer*			€ 180.004
	Opleidingskosten			€ -
	Personele aangelegenheden			€ -
	Kosten dienstreizen			€ 5.000
	out-of-pocket ICT (licenties)			P.M.
	out-of-pocket overig (arbo / verzekeringen / dienstkleding)			P.M.
				€ 185.004
Subtotaal excl post onvoorzien				€ 3.948.837
Onvoorzien				€ 145.163
Totaal incl post onvoorzien				€ 4.094.000

* Begrotingselementen die nog niet gekwantificeerd zijn en/of onzeker zijn

WOR-Bestuurder
drs. D.G.L. Kransen
P/a Postbus 234
7300 AE Apeldoorn

Onderwerp : Voortgang adviesaanvraag
Datum : 3 maart 2022
Informatie bij : Bianca Sanches

Uw brief van : 6 juli 2021
Bijlage(n) : 1

Geachte heer Kransen,

Voor de nieuwe Meldkamer Oost-Nederland worden de meldkamerfuncties brandweer en multidisciplinaire samenwerking van de veiligheidsregio's in Gelderland en Overijssel samengevoegd. Zodoende verdwijnen de huidige meldkamers Arnhem-Nijmegen, Oost-Nederland en Twente. De Veiligheidsregio Noord- en Oost-Gelderland wordt werkgever en het werk wordt verricht vanuit Apeldoorn.

Vanwege de samenvoeging hebben de vijf ondernemingsraden van de deelnemende veiligheidsregio's een bijzondere ondernemingsraad (BOR) opgericht. Het kreeg van de betrokken ondernemingsraden de opdracht om in het kader van de voorgenomen samenvoeging namens de medezeggenschap het advies-, instemmings-, initiatief- en overlegrecht uit te oefenen.

Adviesaanvraag en instemmingsverzoek

Op 6 juli 2021 vroeg u de BOR om advies en instemming over het voorgenomen besluit. Dit deelde u op in vijf deelbesluiten.

Met de aanbeveling deze vast te stellen legt u ze binnenkort voor aan de algemeen besturen van de deelnemende veiligheidsregio's. Het traject is gericht op het realiseren van een operationele meldkamer in het eerste kwartaal van 2023.

U heeft de volgende voorgenomen besluiten aan de BOR voorgelegd:

De algemeen besturen van de deelnemende veiligheidsregio's te verzoeken:

1. De organisatiestructuur, taken en verantwoordelijkheden vast te stellen zoals omschreven in het voorstel '*Meldkamer Brandweer en multidisciplinaire samenwerking*';
2. De formatie en indicatieve waardering per functie vast te stellen;
3. De functies teamleider MK en Calamiteitencoördinator (Caco) aan te wijzen als sleutelfuncties en hiervoor de instemming van de BOR te vragen;
4. Het gestelde financiële kader vast te stellen, zowel structureel als aanvullend verhoogd voor de eerste paar jaar om het extra werk dat de opstartfase met zich meebrengt uit te kunnen uitvoeren;
5. De governance, zoals omschreven in het plan, vast te laten leggen in een samenwerkingsovereenkomst.

Het proces

Met de BOR overlegde u regelmatig over de adviesaanvraag en het instemmingsverzoek. Zo werd er frequent gesproken over de gevolgen van de samenvoeging voor zowel de organisatie(s) en het personeel. De aandacht richtte zich ook op de inrichting van de nieuwe meldkamer. Het waren intensieve gesprekken waarin verschillen zichtbaar werden en bruggen werden geslagen. Dit gebeurde vanuit wederzijds respect.

In de bijlage vindt u de stand van zaken over onze afspraken en de discussiepunten.

Personele gevolgen en het sociaal plan

In de overleggen stond de BOR stil bij de noodzaak van een onderhandelingsakkoord tussen werkgever en werknemers over het sociaal plan.

Op 26 januari jl. vernam de BOR dat in het bijzonder georganiseerd overleg (BGO) hierover nog geen overeenstemming is bereikt. De BOR betreurt dit. Het uitblijven van een akkoord houdt de onzekerheid voor medewerkers die al geruime tijd duurt nog langer in stand. De BOR vraagt partijen om met elkaar in gesprek te blijven, zich maximaal in te spannen om boventalligheid te voorkomen en te komen tot een gedragen sociaal plan.

Voor het advies van de BOR is het van belang om zicht te krijgen op de personele gevolgen en hoe deze worden opgevangen. Door de BOR is aangegeven dat zonder akkoord (op een sociaal plan) geen formeel advies mogelijk is.

Zodra er een akkoord is, zal de BOR u voorzien van een advies. Dit gebeurt nadat de BOR hierover ook de ondernemingsraden en de medewerkers heeft geconsulteerd.

Instemmingsverzoek sleutelfuncties

De BOR heeft uw instemmingsverzoek over de aan te wijzen sleutelfuncties in behandeling genomen en hierover een standpunt voorbereid. Het instemmingsrecht van de BOR is gebaseerd op de afspraak van het BGO zoals vastgelegd in het concept sociaal plan. In het overleg van 15 februari jongstleden tussen de BOR en de werknemersdelegatie van het BGO inclusief vakbond is door de vakbond aan de BOR gemeld dat op basis van voortschrijdend inzicht de Caco niet als sleutelfunctie voorgelegd had moeten worden aan de BOR en dat men zich bezint over de consequenties daarvan. Aangezien het instemmingsverzoek dat wij hebben ontvangen voortkomt uit een afspraak van het BGO verzoekt de BOR om duidelijkheid te verschaffen over de gevolgen van deze mededeling voor het instemmingsverzoek.

Voor de volledigheid merkt de BOR op dat zonder advies en instemming er geen sprake kan zijn van definitieve besluiten. Dat niets in beweging kan worden gezet dat onomkeerbare gevolgen heeft voor de organisatie(s) en/of de werknemers.

Wij vragen u onze reactie onder de aandacht te brengen van de algemeen besturen van de vijf veiligheidsregio's.

Wij kijken uit naar uw reactie.

Met vriendelijke groet,

Namens de Bijzondere ondernemingsraad meldkamerfunctie brandweer en multi-samenwerking



Bianca Sanches
Extern voorzitter

De leden van de BOR

VGGM	: Stanley Spekle en Frits Tolhuisen
VNOG	: Cor Meurs en Koos Vos
VRGZ	: Gerrit van Zetten en Mathijs Schuijn
VRIJsselland	: Koenraad Schaafsma en Koos Prins
VRTwente	: Rudy Steenwelle en Kevin Schluter/Nienke ter Riet

Bijlage

Samenvoeging meldkamers brandweer en multi-samenwerking Stand van zaken afspraken en discussiepunten van het overleg van de BOR en de bestuurder

Beoordeling van het organisatie- en formatieplan

In het organisatie- en formatieplan wordt de nieuwe meldkamerfunctie van de veiligheidsregio's uitgelegd. Het beschrijft wat de nieuwe organisatie wil bereiken, wat de inhoudelijke en financiële kaders zijn en schetst de organisatieprincipes. Het plan laat de taken en verantwoordelijkheden voor de verschillende functies zien. Het geeft de grootte van de arbeidscapaciteit aan en de tijdelijke waardering van het werk. Daarbij onderzoekt het de verwachte personele gevolgen (met daarbij de officiële inpassingsadviezen).

Een goede overgang

De bijzondere ondernemingsraad (BOR) beoordeelde het plan op proces en inhoud. De BOR toetste of er wordt voorzien in een goede overgang. Dat vergt een duidelijke planning en uitvoering. Dit moet open gebeuren. Op die manier weten medewerkers waar zij aan toe zijn. Voor hen moet in het BGO een sociaal plan worden afgesproken. Dit plan maakt inzichtelijk wat de personele gevolgen zijn en hoe de negatieve gevolgen worden opgevangen. De BOR bewaakt vervolgens de uitvoering van dit plan.

Een goede organisatie

De BOR let ook op een goede, nieuwe organisatie. Een goede organisatie houdt in dat er voldoende mensen zijn om het werk uit te voeren. De werkvoorraad en arbeidscapaciteit zijn in balans en er is een duidelijke organisatiestructuur is met heldere taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden. Daarnaast moet het aantrekkelijk zijn voor medewerkers om voor de nieuwe meldkamer te werken. Dit vraagt om ontwikkelperspectieven en coachende en verbindende leiders.

De kerntaak van de meldkamerfunctie

Het organisatieplan laat zien dat het aannemen en verwerken van noodmeldingen de kerntaak van de nieuwe meldkamerfunctie is. Dit maakt het mogelijk dat de hulpdiensten op maat kunnen reageren op een maatschappelijke hulpvraag. De meldkamerfunctie helpt bij de inzet van deze diensten. Deze hulp loopt uiteen van het alarmeren en begeleiden van eenheden, tot het geven van specialistische informatie. Deze kerntaak vormt het uitgangspunt voor de inrichting van de organisatiestructuur.

Functiehuis

In het overleg met u stond de BOR nadrukkelijk stil bij de opbouw en invulling van de diverse functies in het functiehuis. De aandachtspunten worden hieronder toegelicht.

Centralist

De BOR heeft met u uitgebreid stil gegaan bij de toegevoegde waarde van de centralist. Dit om te voorkomen dat deze functie werd gedegradéerd tot 'knoppendrukker'. De BOR is van mening dat de centralist een belangrijke verbinding is tussen burger en eenheden in het veld. Dit komt vooral tot uitdrukking op het snijvlak van informatieverrijking en -verstrekking.

De BOR kan zich vinden in de wijze waarop de taken en verantwoordelijkheden van de centralist nu zijn omschreven in het organisatieplan. De waardering van de functie in schaal 8 beschouwt de BOR als bevestiging van het bovenstaande.

Calamiteitencoördinator (Caco)

Het organisatieplan regelt dat er altijd een Caco beschikbaar is. De functie is vrijgesteld; zo is er altijd én onmiddellijk aandacht voor het proces van multidisciplinaire samenwerking.

Het plan stelt dat 7,0 fte aangesteld wordt als Caco. Als extra zijn de twee teamcoördinatoren en de specialist opleiden & training bekwaam om als Caco te werken.

De BOR pleitte voor het handhaven van de combinatie van de functie Caco met die van centralist. Eventueel tijdelijk tegen het licht van de landelijke ontwikkelingen over de Caco. De BOR houdt daarbij vast aan zijn eerder geuite argumenten: door de combinatie ontstaat een grotere groep medewerkers die het werk Caco kunnen uitvoeren. Dit leidt tot meer continuïteit en flexibiliteit. Het zorgt voor behoud van kennis, kunde en ervaring. Het biedt meer carrièrekansen voor medewerkers en vergroot de aantrekkelijkheid van de werkgever.

U heeft aangegeven vast te willen houden aan uw huidige voornemen, omdat u meent dat hiermee beter wordt ingespeeld op de landelijke ontwikkelingen. U denkt dat de combinatie verdere versteviging in de weg staat.

In het organisatieplan valt te lezen dat de Caco bij afwezigheid van de teamleider en coördinatoren het eerste aanspreekpunt is voor de centralisten. Dit richt zich dan op organisatorische aangelegenheden. Dit is volgens de BOR niet correct. De BOR brengt u in herinnering dat met het schrappen van de senior centralist is afgesproken dat het eerste aanspreekpunt binnen de groep van centralisten kan worden opgevangen. De BOR verzoekt u dit aan te passen.

Functies leidingstructuur

In het plan leest de BOR dat de teamleider twee teamcoördinatoren aanstuurt. Het organisatieplan stelt dat de coördinatoren contactpersoon zijn van de centralisten. De BOR heeft op voorhand geen bezwaar tegen de inrichting van de voorgestelde leidingstructuur, maar is van mening dat de praktijk moet laten zien hoe de leidinggevende structuur uitpakt.

Aandachtspunt is de rolverdeling en samenwerking tussen teamleider en de coördinatoren. Dit moet het fundament zijn voor heldere sturing naar en begeleiding van medewerkers. Daarnaast wijst de BOR u op het feit dat de coördinatoren geen rol hebben in het 'goede gesprek' en de beoordeling van de centralisten en Caco's. Volgens de geldende regels van de Veiligheidsregio Noord- en Oost-Gelderland is dit slechts voorbehouden aan afdelingshoofden en teamleiders.

Ook is de BOR van mening dat de coördinator niet als eerste aanspreekpunt kan fungeren voor de Caco, maar dat deze taak toebedeeld moet worden aan de teamleider.

Overige functies

Over de overige functies heeft de BOR geen bijzondere aandachtspunten anders dan vermeld bij de alinea over de formatie.

Formatie

Voor de BOR blijft het de vraag of er bij de start van de meldkamer voldoende formatie is. Een exacte berekening blijkt geen optie. Voor een deel wordt dit veroorzaakt door de onduidelijkheid over de mate van harmonisatie van de werkprocessen en alarmeringsregelingen bij de start. Ten tweede door de normering die onvoldoende is voor het kwaliteitsniveau van de meldkamer. Dit lijkt landelijk aan de orde te zijn.

De startformatie valt uiteen in twee delen. Zo is ruim 44 fte voor onbepaalde tijd opgenomen. Direct na de start wordt voor drie jaar 2,5 fte extra toegevoegd. Met de vraag of dit genoeg is heeft de BOR zijn oor te luisteren gelegd bij de leidinggevendenden van de huidige meldkamers. Hieruit leidt de BOR af dat de formatie geschikt lijkt voor de start. Daar staat tegenover dat het niet meer is dan een (getoetste) aanname, daarom is met u afgesproken dat extra formatie wordt vrijgemaakt als dit nodig is. Van de BOR mag verwacht worden dat hij hierover het overleg voert. Van de vijf besturen mag verwacht worden dat de ambtelijke organisatie met voldoende middelen is toegerust om hier flexibel op te anticiperen.

Bedrijfscontinuïteit

De BOR heeft aan u kenbaar gemaakt een groot afbreukrisico te zien in het afschaffen van de piketcentralist. De BOR is van mening dat de voorgestelde vrije instroom onvoldoende is om de bedrijfscontinuïteit bij onverwachte uitval van personeel - door ziekte of privéomstandigheden - te borgen. De recente ervaringen laten bovendien zien dat de DCU-procedures in de huidige situatie niet afdoende zijn. En op dit moment dus niet kunnen dienen als volledige vervanging van capaciteit op de meldkamer.

De BOR wil voorkomen dat onevenredig een beroep wordt gedaan op de loyaliteit van (een deel van) het personeel. De BOR pleitte daarom voor het behouden van de piketcentralist. U gaf aan dat het instellen van piket op te veel weerstand stuit bij het directeurenoverleg.

Na uitvoerig overleg is afgesproken dat er een vorm van beschikbaarheid wordt georganiseerd met dien verstande dat tegenover extra opkomst ook een extra vergoeding zal staan. Aan de werkgroep roosters is gevraagd dit nader uit te werken. Dit zal vervolgens onderwerp worden van het overleg, mede gezien het instemmingsrecht van de BOR op het vaststellen van de roostersystematiek. In het BGO zult u overeenstemming over de vergoeding moeten bereiken.

Harmonisatie regelingen en processen

De BOR heeft gevraagd om duidelijkheid over de aanpak en uitvoering van de harmonisatie van alarmeringsregelingen en werkprocessen. Dit omdat de graad van harmonisatie verbonden is met de formatie – en dus met het financiële kader.

De BOR stelde dat een vergaande mate van harmonisatie belangrijk is, zodat iedere centralist elke melding kan behandelen.

In het plan wordt rekening gehouden met de mogelijkheid dat de harmonisatie niet optimaal is. Met u is de afspraak gemaakt dat de voortgang van de harmonisatie een permanent onderwerp is van ons overleg.

Voor het moment van overgang moet bepaald worden wat de precieze stand van de harmonisatie is en wat dit betekent in termen van formatie. Dan is ook onderwerp van gesprek of de beschikbare extra formatie voldoende is. De BOR verzoekt u het proces van harmonisatie nader te laten uitwerken met duidelijke mijlpalen.

Financiële kader

De BOR heeft kennisgenomen van de financiële ruimte voor de nieuwe meldkamer. Zoals eerder benoemd betreft de formatie een inschatting op basis van de huidige kennis. De BOR sprak met u af dat als blijkt dat er tijdelijk meer formatie nodig is de voorzieningen hiervoor getroffen worden.

Governance of wel de bestuurlijke aansturing

De vijf veiligheidsregio's blijven gezamenlijk verantwoordelijk voor de meldkamer. Deze gezamenlijke verantwoordelijkheid wordt verder uitgewerkt in een samenwerkingsconvenant. De uitwerking hiervan ziet de BOR, als onderdeel van het adviesrecht graag tegemoet. De BOR verwacht dat in de uitwerking ook aandacht is voor de gevolgen van de afspraken voor de nieuwe meldkamerorganisatie en vijf veiligheidsregio's.

Inbedding in de VNOG-organisatie

De nieuwe meldkamer wordt ingebed in de organisatie van de VNOG. Dit betekent dat beleidsmatig wordt aangesloten bij de VNOG en er een beroep wordt gedaan op de ondersteunende functies van de VNOG.

De BOR constateert dat de ondersteuning door de VNOG summier in het organisatieplan wordt beschreven. Om dit beter in beeld te krijgen, wil de BOR over deze detailuitwerking van de meldkamerorganisatie graag met u in gesprek.

Sociaal Plan

Het sociaal plan voorziet in de maatregelen die nodig zijn op de personele consequenties op te vangen. De BOR toetst of er een sociaal plan is overeengekomen in het BGO. De BOR ziet vervolgens toe op een correcte uitvoering van het sociaal plan.

Medezeggenschap

De samenvoeging vergt een goede inbedding van de medezeggenschap in de nieuwe organisatie.

De BOR en de Ondernemingsraad (OR) VNOG stellen voor om voor de meldkamerfunctie een vaste commissie van de OR VNOG in te stellen. De commissie bestaat minimaal uit vijf leden. De huidige leden van de BOR die overgaan naar de nieuwe meldkamer nemen zitting in de commissie.

De commissie krijgt tot taak om de OR VNOG gevraagd en ongevraagd te adviseren over alle aangelegenheden van de nieuwe meldkamer. Daarnaast ziet de commissie toe op de betrokkenheid van werknemers bij beleid en uitvoering. De BOR raadt aan om de vaste commissie in gelijke samenstelling als de huidige BOR minimaal drie jaar na operationalisering van de meldkamer in stand te houden. Zoals het zich nu laat aanzien in ieder geval tot 1 maart 2026.

De teamleider van de meldkamerfunctie is de gesprekspartner van de commissie. Daarom neemt de teamleider van de meldkamerfunctie op gezette tijden deel aan het overleg. Daartoe wordt hij opgenomen in het roulatieschema van afdelingshoofden VNOG.

De OR VNOG voert het overleg over de meldkamerfunctie met de bestuurder van de VNOG. De OR VNOG neemt adviesaanvragen en instemmingsverzoeken over de meldkamer in behandeling. Alvorens advies uit te brengen of instemming te verlenen, consulteert hij de vaste commissie.

Het instellen van de vaste commissie is de verantwoordelijkheid van de OR VNOG. In samenspraak met de BOR wordt het moment vastgesteld waarop de commissie ingesteld en actief wordt. Op dat moment eindigen de werkzaamheden van de BOR. Omdat u zowel bestuurder van de BOR als de OR VNOG bent, wordt een integraal afstemmingsmoment belegd om het bovenstaande met u te bespreken.

Vervolgtraject en implementatie

Het succes van de samenvoeging valt of staat met een goede voorbereiding in de aanloop naar de fusiedatum en een effectieve implementatie na de fusiedatum.

De BOR vindt het belangrijk dat hiervoor heldere mijlpalen en beslismomenten worden geformuleerd en dat alle medewerkers die meegaan hier onderdeel van zijn. De BOR wil daarom met u in overleg over de betrokkenheid van de medewerkers bij het vervolgtraject en de implementatie.

Stand van zaken/samenvatting concept Sociaal Plan feb 2022

Er ligt een concept Sociaal Plan waar partijen over veel punten overeenstemming hebben. Er is nog geen onderhandelingsakkoord, omdat op enkele punten partijen het niet eens zijn. De werkgeversvertegenwoordiging heeft in het laatste BGO een aanbod neergelegd om tot elkaar te komen, waarbij wel is aan gegeven dat de grenzen van het mandaat bereikt zijn. Dit heeft geleid tot de afspraak dat de uitgangspunten van het Sociaal Plan samengevat aan beide achterbannen voorgelegd gaan worden ter beoordeling.

Onderstaande afspraken/opmerkingen zijn relevant in het kader van het Sociaal plan:

- De functie van centralist wordt in de MKON gewaardeerd in salarisschaal 8. Dit is in de huidige meldkamers salarisschaal 7;
- De functie van caco is een vrijgestelde functie en wordt gewaardeerd in salarisschaal 9. Bij 4 van de 5 regio's is dat nu een combinatiefunctie met de functie van centralist, waarbij ook de invulling anders is dan de caco in de nieuwe MKON;
- De functies van teamleider en caco zijn sleutelfuncties en worden ingevuld door W&S;
- Er wordt geen piket opgedragen. Gezien de formatieve ruimte en de tijdelijk extra capaciteit wordt dat in beginsel niet noodzakelijk geacht;
- Kijkende naar de formatieve ruimte in de nieuwe meldkamer en de bezetting in de huidige meldkamers, worden ongeveer 15 medewerkers boventallig na overgang. Het exacte aantal is afhankelijk van de door- en uitstroom tot aan samenvoeging.
- Toekomstige vacatures bij de MKON worden uitgezet bij de 5 regio's en worden daar als 'interne vacature' behandeld. Medewerkers van de MKON kunnen als interne kandidaat solliciteren bij toekomstige vacatures bij één van de 5 regio's. Dit is een voorstel, dat nog in de 5 regio's besloten moet worden na instemming van de 5 OR-en.
- Het investeren in de persoonlijke ontwikkeling van medewerkers staat hoog in het vaandel, waarbij interne en externe mobiliteit gestimuleerd wordt. Naast de afspraken over de invulling van vacatures bij de meldkamer en de 5 regio's, biedt dit veel ruimte om door te stromen op termijn. Zie ook voor de bijlage voor meer informatie hierover.

De belangrijkste punten uit het Sociaal Plan zijn als volgt samen te vatten:

1. Er vallen geen gedwongen ontslagen als gevolg van de samenvoeging.
2. Voor de medewerkers die geplaatst worden en de boventallige medewerkers is het Sociaal Plan van toepassing. Boventallige medewerkers blijven in dienst bij de latende organisatie.
3. Het arbeidsvoorwaardenpakket en personele regelingen van VNOG zijn van toepassing op alle geplaatste medewerkers bij de MKON, behoudens de huidige TOD (toelage onregelmatige dienst) voor de meldkamer.
4. De nieuwe TOD is afhankelijk van het rooster en wordt later aan het BGO ter instemming voorgelegd op het moment dat het rooster en roosterreglement vastgesteld zijn.
5. Plaatsing gebeurt op basis van 'mens volgt werk' en het afspiegelingsbeginsel voor medewerkers die voor 1 januari 2020 een vaste aanstelling bij één van de vijf regio's hadden.
6. Medewerkers kunnen voorafgaand aan de plaatsingsprocedure belangstelling tonen voor een andere functie bij de MKON, dan wel bij hun eigen regio willen blijven (plaatsmaker). Aan deze belangstelling kunnen geen rechten ontleend worden.
7. Voor medewerkers die langer dan 60 min enkele reis moeten reizen geldt, dat zij de keuze hebben of zij wel of niet geplaatst willen worden voor zover zij volgens de plaatsingsprocedure geplaatst kunnen worden.
8. De invulling van sleutelfuncties gebeurt op basis van W&S.
9. Alle voor- en nadelen van salaris en -toelagen worden met elkaar verrekend:

- a) Bij een totaal nadeel en een nadeel op structurele salariscomponenten of vakantie-uren krijgt de medewerker een garantietoelage;
 - b) Bij een totaal nadeel en een nadeel op functionele/niet-structurele toelagen (bv voor TOD, piket of caco) krijgt de medewerker een afbouwtoelage, waarbij het nadeel over 5 jaar tijd afgebouwd wordt.
10. De medewerkers die geplaatst worden, krijgen naast de reguliere reiskostenvergoeding van de VNOG (€0,09 p/km), extra compensatie als zij langer of meer moeten reizen:
- a) Een verhoging van de reiskostenverhoging over de extra reiskilometers tot €0,19 p/km, die over 5 jaar tijd afgebouwd wordt;
 - b) Een vergoeding over de extra reistijd (meer dan 15 minuten extra) van het oude uurloon, die over 5 jaar tijd afgebouwd wordt.
11. Medewerkers behouden individueel schriftelijk gemaakte afspraken over nachtdienstonthefing en generatiepact.
12. Medewerkers kunnen aanspraak maken op een verhuiskostencompensatie binnen 3 jaar na overgang (onder voorwaarden).
13. Medewerkers hebben de mogelijkheid om eerder te stoppen met werken indien zij vallen binnen de fiscale regels van het pensioenakkoord (RVU-regeling).

Over een aantal van bovenstaande punten is nog geen overeenstemming, namelijk:

1. De toepassing van slutelfuncties voor de functie van Caco. Binnen de werknemersvertegenwoordiging van de BOR en BGO is hier nog geen overeenstemming over, niet op inhoud en niet in welke gremium het besloten moet worden. Vanuit werkgeversvertegenwoordiging is de voorkeur voor het toepassen van W&S voor de functie van Caco, maar dit is geen breekpunt en werkgever volgt hierin het voorstel vanuit werknemersvertegenwoordiging.
2. Vanuit werknemerszijde wordt aan gegeven dat er geen inkomensachteruitgang mag zijn als gevolg van deze samenvoeging. Vanuit werkgeverskant is het standpunt ingenomen dat a) langdurige verschillen in beloning voor hetzelfde werk zoveel mogelijk tijdelijk moet zijn en dat b) taken die na samenvoeging niet meer uitgevoerd worden niet tot de pensioenleeftijd gecompenseerd hoeven te worden. Dat betekent dat toelagen voor onregelmatig werken, piket of een caco-rol bij het vervallen of verminderen daarvan, afgebouwd worden. Niet in 3 jaar zoals de CAR-UWO dat voorschrijft, maar in het laatste bod is afbouw in 5 jaar geboden. Dit kan betekenen dat medewerkers op termijn financieel nadeel hebben, maar dan wel op die looncomponenten waar geen arbeid meer tegenover staat.

De mate van achteruitgang is nog niet exact te voorspellen door met name onduidelijkheid op de nieuwe TOD. Wat wel duidelijk is, is dat het merendeel van de medewerkers die bij de MKON gaat werken een financieel voordeel heeft als gevolg van de hogere functiewaardering.

3. Het afbouwen van de extra reiskostenvergoeding van de meerkilometers is voor de werknemersvertegenwoordiging niet acceptabel. Gesteld wordt dat medewerkers meer kosten gaan maken en langere reistijden hebben, waardoor (naast de andere overgangsmaatregelen) in totaal het nadeel oploopt voor medewerkers. De werkgeversvertegenwoordiging geeft hierbij aan dat het merendeel van de medewerkers een financieel voordeel heeft met betrekking tot het loon en de algemene vergoeding woon-werkverkeer van €0,09 c/km. Structurele compensatie van de reiskosten is dan ook geen optie, ook niet vanuit het oogpunt dat dit tot structurele verschillen in vergoedingen leidt.

Bijlage Duurzame inzetbaarheid VNOG

De VNOG vindt het belangrijk dat jij je vitaal voelt en de beste versie van jezelf bent. Daarom is ruim een jaar geleden het project 'Werken aan Duurzame Inzetbaarheid' gestart. Instrumenten die we op dit moment gebruiken zijn de Health Check, de Vitaliteitsweken, GoodHabitZ (een online applicatie om op elk gewenst moment te leren en te ontwikkelen), loopbaancoaching en de ontwikkel- en functieverkenningssprekken. Ook neemt de VNOG deel aan mobiliteitsnetwerken. Elke afdeling heeft zijn eigen budget voor ontwikkeling om ontwikkeling te faciliteren. Daarnaast is er ook een organisatiebreed aanbod van ontwikkelactiviteiten.

Interne vacatures stellen we altijd open, zodat iedereen kan solliciteren. Om medewerkers te ondersteunen bij loopbaanstappen, worden er individuele ontwikkeltrajecten gestart. Belangrijk om te weten is dat je zelf regie voert op je persoonlijke ontwikkeling. De basis hiervoor is het huis van werkvermogen:



Besluiten dagelijks bestuur 17 maart 2022

Concept Programmabegroting 2023

Het dagelijks bestuur heeft besloten:

1. In te stemmen met de concept programmabegroting 2023.
2. De concept-programmabegroting 2023 voor 1 april voor zienswijzen aan de elf gemeenteraden aan te bieden. Hiertoe de bijgevoegde concept-aanbiedingsbrief vast te stellen. De eventueel ingebrachte zienswijzen worden meegenomen bij de behandeling en vaststelling van de begroting in de vergadering van het algemeen bestuur op 22 juni.

De stukken zijn bij de agenda gevoegd.

Bekrachtiging ledenbrieven

Het dagelijks bestuur heeft besloten om:

Per 1 januari 2022 integraal van toepassing te verklaren op Veiligheidsregio IJsselland:

1. De CAR-UWO Veiligheidsregio's;
2. De ledenbrief van 9 februari 2022 met kenmerk LOAV 22/01;
3. De ledenbrief van 18 februari 2022 met kenmerk LOAV 22/02;
4. De ledenbrief van 2 maart 2022 met kenmerk LOAV 22/03.

De bijbehorende stukken zijn opvraagbaar.

Agendapunt - besluitvormend

overleg Managementteam – Dagelijks bestuur – Algemeen bestuur

datum overleg 8 maart 2022 – 17 maart 2022 – 22 juni 2022

Onderwerp Programmabegroting 2023

opdrachtgever	Henk Schreuders	akkoord opdrachtgever
verantw. MT-lid	Henk Schreuders	akkoord verantwoordelijk MT-lid
portefeuillehouder	Peter Snijders	akkoord portefeuillehouder
opsteller	Marjolein Fransen	
bijlagen	Begroting 2023 – concept en aanbiedingsbrief gemeenten.	

Voorstel

1. in te stemmen met de concept programmabegroting 2023;
2. de concept-programmabegroting 2023 voor 1 april voor zienswijzen aan de elf gemeenteraden aan te bieden. Hiertoe de bijgevoegde concept-aanbiedingsbrief vast te stellen. De eventueel ingebrachte zienswijzen worden meegenomen bij de behandeling en vaststelling van de begroting in de vergadering van het algemeen bestuur op 22 juni.

Aanleiding

Veiligheidsregio IJsselland werkt voor de deelnemende gemeenten; het overgrote deel van het budget komt van hen. We hanteren daarom een zodanige planning- en controlcyclus dat we het inhoudelijke programma en de financiële vertaling daarvan (in de begroting) voor het volgende jaar op tijd in beeld hebben en aan de gemeenteraden voorleggen. Wij moeten dat, conform de gemeenschappelijke regeling, uiterlijk 1 april doen, zodat zij de noodzakelijke informatie op tijd beschikbaar hebben voor het opstellen van hun eigen begroting. Na de zienswijzetermijn van minimaal acht weken wordt de begroting, ter vaststelling, aan het algemeen bestuur voorgelegd.

Beoogd effect

Het beoogd effect is een begroting die voldoet aan de criteria die we daaraan stellen: duidelijk, compleet, beknopt, juist en van bestuurlijk niveau. Op dit manier kan Veiligheidsregio IJsselland in 2023 haar veiligheidstaken voor de samenleving uitvoeren.

Argumenten

- 1.1. De begroting is uitgewerkt op basis van de beleidsmatige en financiële kaders (Kadernota) die door het algemeen bestuur op 16 februari 2022 zijn vastgesteld.
- 1.2. In de begroting is onderscheid gemaakt tussen de taken Voorkomen, Bestrijden en Beheersen en de nieuwe ambities.
- 1.3. De begroting voor 2023 is op hoofdlijnen en wordt in de jaarplannen van 2023 concreet uitgewerkt. Via de bestuursrapportages worden de begroting en de jaarplannen verbonden tot een samenhangend geheel.
- 1.4. In deze begroting worden geen extra middelen gevraagd voor nieuw beleid. Voor nieuw beleid hanteren wij het principe 'nieuw voor oud'.
- 1.5. De begroting 2023 bevat realistische prestatieafspraken.

- 1.6. Wij presenteren een reëel sluitende begroting richting ons bestuur, de gemeenten en de provincie.
- 1.7. We maken dit jaar, samen met de gemeenten en onze partners, een nieuwe beleidsagenda voor de periode 2023 t/m 2026. Deze beleidsagenda kan nog leiden tot andere accenten. Zo nodig rapporteren we daarover in de eerste en tweede bestuursrapportage in 2023.
- 2.1 Volgens de gemeenschappelijke regeling zendt het dagelijks bestuur jaarlijks vóór 1 april de ontwerpbegroting voor het komende kalenderjaar en de ontwerp-meerjarenraming, vergezeld van een behoorlijke toelichting, toe aan de raden van de deelnemende gemeenten.

Kanttekeningen

Europese regelgeving, gericht op loongelijkstelling voor beroepsmedewerkers en vrijwilligers bij gelijke taakinvulling, kan ervoor zorgen dat de structurele kosten van de vrijwillige brandweer stijgen. Afhankelijk van de mate waarin deze Europese regelgeving ons dwingt tot maatregelen kunnen deze kosten in de toekomst stijgen met een bedrag tussen 0,7 en 1,5 miljoen euro. Landelijke besluitvorming hierover wordt momenteel voorbereid. Naar verwachting heeft dit nog geen invloed op de begroting 2022 van Veiligheidsregio IJsselland. Bovendien is de insteek van de veiligheidsregio's in Nederland dat het Rijk verantwoordelijk is voor eventuele meerkosten.

Middelen/ bedrijfsvoeringsaspecten

In de Kadernota staan de financiële uitgangspunten. Het betreft onder andere de volgende uitgangspunten:

1. Het realiseren van de eerder vastgestelde structurele besparingen voor oplopend btw-nadeel (2023 € 65.000 en resterend 2024 € 65.000 van in totaal € 1.100.000).
2. Het structureel verwerken van de verwachte meerkosten voor de vorming van de Meldkamer Oost Nederland van 190.000 euro en 150.000 euro hiervan te verrekenen met de structureel in de begroting verwerkte bijdrage aan het financieel perspectief gemeenten van 516.000 euro. Per saldo is er dus sprake van een structurele korting van 366.000 euro. Het structureel maken van deze bijdrage is gebaseerd op het uitgangspunt dat het rijk de meerkosten financiert van bouwsteen 1 'verplichtend karakter' om te voldoen aan de Europese regelgeving bij de brandweer.
3. Het berekenen van de gemeentelijke bijdrage op basis van vijftig procent historische bijdrage en vijftig procent op basis van de uitkering uit het gemeentefonds voor brandweer en rampenbestrijding. Daarnaast worden de nadeelgemeenten van 2023 tot en met 2025 aflopend gecompenseerd, zodat zij kunnen toegroeien naar de hogere jaarlijkse bijdrage. Vooralsnog ziet het ernaar uit dat alle raden van de aangesloten gemeente instemmen met deze nieuwe verdeelsleutel.

Dit betekent het volgende voor de gemeentelijke bijdrage:

Gemeente	Percentage	Gemeentelijke bijdrage 2022 na herverdeling en besparing	Indexering 2023	Bijdrage bevolkingszorg (o.b.v. het inwoneraantal)	Maatwerk afspraak	Bijdrage in begroting 2023	Incidentele compensatie 2023	Totale bijdrage in begroting 2023
----------	------------	--	-----------------	--	-------------------	----------------------------	------------------------------	-----------------------------------

Dalfsen	5,08%	1.883.585	46.705	8.543		1.938.833		1.938.833
Deventer	18,92%	7.013.684	173.911	29.924	213.433	7.430.952		7.430.952
Hardenberg	11,04%	4.092.180	101.470	18.136		4.211.786		4.211.786
Kampen	8,54%	3.165.511	78.492	16.102	8.169	3.268.274	-67.507	3.200.767
Olst-Wijhe	3,77%	1.395.969	34.614	5.427	33.419	1.469.429		1.469.429
Ommen	3,76%	1.395.161	34.594	5.408		1.435.163		1.435.163
Raalte	6,70%	2.482.772	61.563	11.206		2.555.540		2.555.540
Staphorst	2,82%	1.046.309	25.944	5.102		1.077.356	-17.337	1.060.019
Steenwijkerland	8,75%	3.245.352	80.472	13.107		3.338.930	-59.633	3.279.297
Zwartewaterland	4,48%	1.662.495	41.223	6.746		1.710.464		1.710.464
Zwolle	26,13%	9.688.441	240.235	38.379	167.600	10.134.655		10.134.655
Totaal	100%	37.071.459	919.224	158.079	422.621	38.571.383	-144.477	38.426.906

Afstemming en draagvlak

De begroting 2023 is tot stand gekomen in samenspraak met de verantwoordelijke teamleiders en daarmee een breed gedragen document.

Communicatie

Na vaststelling in het algemeen bestuur wordt de programmabegroting op het intranet en de website www.vrijsselland.nl geplaatst. Online wordt de Infographic 'de begroting in één oogopslag' gepubliceerd.

Voorgaande besprekingen en vervolg

Zie de tabel hieronder voor de overlegorganen waar deze begroting geagendeerd is en wordt. Voor 1 juli wordt de vastgestelde begroting aangeboden aan gedeputeerde staten van Overijssel.

Overlegorgaan	Ja/ nee	Datum
Managementteam	Ja	1 en 8 maart 2022
Ondernemingsraad	Nee	
Georganiseerd Overleg	Nee	
Veiligheidsdirectie	Nee	
Dagelijks bestuur	Ja	17 maart 2022
Algemeen bestuur	Ja	22 juni 2022

PROGRAMMABEGROTING 2023



Concept – maart 2022



Inhoudsopgave

Documentgegevens	4
Inleiding	5
Samen werken aan veiligheid	5
De programmabegroting	5
Ontwikkelingen	5
Opbouw van de begroting	6
Begroting in één oogopslag	7
Programma Veiligheid	8
Voorkomen	8
Bestrijden en Beheersen	10
Nieuwe ambities	13
Verplichte paragrafen	14
Bedrijfsvoering	14
Verbonden partijen	16
Financiële paragrafen	19
Financiële begroting	22
Het overzicht van baten en lasten en de toelichting	22
Gemeentelijke bijdrage (algemene dekkingsmiddelen)	23
Rijksbijdrage (algemene dekkingsmiddelen)	23
Overige bijdragen	23
Uiteenzetting van de financiële positie	24
Nieuw beleid	24
Financieel perspectief	24
Jaarlijks terugkerende arbeidskosten	24
Vervangingsinvesteringen	24
Reserves en voorzieningen	25
Incidentele baten en lasten	25
Bijlagen	26
Gemeentelijke bijdrage 2023	26
Investeringen 2023	26



Huisvesting in eigendom	27
Overzicht baten en lasten.....	27
Specificatie kosten overhead.....	27
Geprognostiseerde balans	28
EMU-saldo	28



Documentgegevens

Deze begroting is vastgesteld door het algemeen bestuur van Veiligheidsregio IJsselland op 22 juni 2022.

De heer P.H. Snijders
Voorzitter Veiligheidsregio IJsselland

De heer A.H. Schreuders
Secretaris Veiligheidsregio IJsselland

Inleiding

Samen werken aan veiligheid

Veiligheidsregio IJsselland staat zeven dagen per week 24 uur per dag klaar met kennis, mensen en middelen. Wij bestrijden branden, rampen, crises en andere incidenten waar het moet, maar nog liever beperken we risico's waar het kan. Hierbij hebben wij het vertrouwen van onze veiligheidspartners en inwoners. We investeren in ons vakmanschap, in verbinding met onze partners en in een sterke interne binding met ons vak en onze collega's. Nieuwe ontwikkelingen en risico's in het veiligheidsdomein vragen om een flexibele invulling van onze rol en wijze van samenwerken met onze partners.

De programmabegroting

Voor u ligt de Programmabegroting 2023 van Veiligheidsregio IJsselland. Op basis van de beleidsmatige en financiële kaders die door het algemeen bestuur op 16 februari 2022 zijn vastgesteld, is de begroting uitgewerkt. In de begroting is onderscheid gemaakt tussen de wettelijke taken en de aanvullende beleidsambities. De begroting is op hoofdlijnen en wordt in de jaarplannen van 2023 concreet uitgewerkt. Via de bestuursrapportages worden de begroting en de jaarplannen verbonden tot een samenhangend geheel.

In deze begroting worden vooralsnog geen extra middelen gevraagd voor nieuw beleid. Voor nieuw beleid blijft het principe 'nieuw voor oud' gelden. Een aantal ontwikkelingen, denk aan informatieveiligheid en de invoering van de Omgevingswet, leidt mogelijk tot kosten die niet uit de begroting gefinancierd kunnen worden. Dit geldt ook voor de meerkosten voor de taakdifferentiatie binnen de brandweer, in het geval het rijk deze niet compenseert. Mocht dit het geval zijn, dan worden de keuzes hierover aan het bestuur voorgelegd.

Ontwikkelingen

Binnen de brandweer en crisisbeheersing is een aantal ontwikkelingen gaande die ook in 2023 een vervolg zullen krijgen.

Met Europese regelgeving als directe aanleiding en goed werkgeverschap als drijvend motief, houden we de organisatievormen, waarbij brandweervrijwilligers gekazerneerd of geconsigneerd zijn tegen het licht. Tevens maken we nieuwe keuzes over de organisatievorm en/of de aanstelling van vrijwilligers. Met het nieuwe dekkingsplan als uitgangspunt wordt ook de gehele regionale uitrukorganisatie beoordeeld en worden er nieuwe scenario's uitgewerkt. Dit met als doel om de huidige uitrukorganisatie te verbeteren.

Op het gebied van crisisbeheersing versterken we de integrale sturing, de informatievoorziening, de inzet van netwerken en zorgen we voor een permanente risicomonitoring. Deze ontwikkelingen worden ingegeven door de evaluatie van de Wet veiligheidsregio's, door meer bovenregionale en andersoortige crises en door meer aandacht voor een integrale voorbereiding op een eventuele crisis en nafase.

Een laatste ontwikkeling die we willen benoemen is de samenvoeging van de drie huidige meldkamers voor vijf veiligheidsregio's in Oost-Nederland. Deze samenvoeging is begin 2023 een feit. De nieuwe meldkamer staat in Apeldoorn. Door harmonisatie van alarmeringsregelingen en werkprocessen en verbetering van de informatievoorziening,

draagt de nieuwe meldkamer bij aan een verbetering van de kwaliteit van operationeel optreden binnen onze veiligheidsregio.

In 2022 wordt een nieuwe strategische beleidsagenda voor de periode 2023 t/m 2026 opgesteld. We vinden het belangrijk om deze agenda samen met de gemeenten en onze partners op te stellen. Gezien de tijd die we hiervoor willen nemen, is op het moment van het schrijven van deze begroting nog niet duidelijk wat de inhoud van deze beleidsagenda wordt. Hier kunnen onderwerpen instaan, ook voor het jaar 2023, die op dit moment nog niet bekend zijn. In de eerste bestuursrapportage van 2023 komen deze onderwerpen terug.

Opbouw van de begroting

De begroting is zodanig opgebouwd dat elke lezer (raadslid, medewerker, bestuurder en inwoner) op een snelle en overzichtelijke manier over de informatie kan beschikken die hij/ zij nodig heeft. De begroting is ook op hoofdlijnen uitgewerkt in de digitale samenvatting (begroting in een oogopslag). Vanuit de begroting in een oogopslag kan op elk onderdeel worden geklikt om in het document zelf de benodigde achtergrondinformatie te raadplegen. Zo ontstaat er balans tussen de wettelijk verplichte opbouw van de begroting en de leesbaarheid en herkenbaarheid voor iedere doelgroep waarvoor de begroting bedoeld is.

BEGROTING 2023

IN ÉÉN OOGOPSLAG



Veiligheidsregio Ijsselland staat zeven dagen per week 24 uur per dag klaar met kennis, mensen en middelen. Wij bestrijden incidenten waar het moet, maar nog liever beperken we risico's waar het kan. In 2023 ligt onze focus op verschillende ontwikkelingen binnen de brandweer en crisisbeheersing, zoals de Europese regeving rondom brandweervrijwilligers, de uitkomsten van evaluatie van de Wet veiligheidsregio's en de samengevoegde meldkamer.

INKOMSTEN



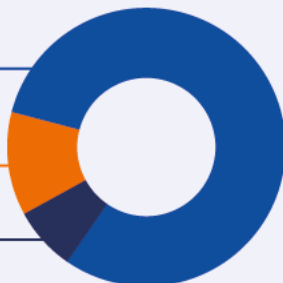
47.6
mln

=

38,4 mln
Gemeenten

5,7 mln
Het Rijk

3,5 mln
Overige bijdrage
o.a. GGD



GEMEENTEN
38.4 mln



HET RIJK
5.7 mln



OVERIGE BIJDRAGE
3.5 mln

UITGAVEN



47.6
mln

=

34 mln
Bestrijden

2.4 mln
Voorkomen

11.2 mln
Overhead



BESTRIJDEN
34 mln



VOORKOMEN
2.4 mln



OVERHEAD
11.2 mln

Programma Veiligheid

Voorkomen

Risico's beperken waar het kan en branden, rampen, crises en andere incidenten bestrijden waar het moet. Dat is de missie van Veiligheidsregio IJsselland. Bij het beperken van risico's werken we samen met gemeenten en onze veiligheidspartners. Gelijktijdig willen we inwoners, bedrijven en instellingen uitdagen om zelf een actieve bijdrage te leveren aan een veilig IJsselland.

Wat willen we bereiken?

- Minder branden, rampen, crises en andere incidenten.
- Minder slachtoffers en schade.

Wat gaan we daarvoor doen?

We zorgen voor een overzicht van risico's in een actueel, door het bestuur vastgesteld, regionaal risicoprofiel. We zijn alert op nieuwe risico's en bepalen van deze en de al bekende risico's welke rol voor ons is weggelegd. Hierbij is een goede informatievoorziening noodzakelijk. Deze gaan we verder ontwikkelen. We investeren in netwerken om partners en inwoners bewust te maken van risico's zodat zij, indien mogelijk, risico's kunnen beperken.

Wij adviseren provincie en gemeenten onder andere over evenementen, ruimtelijke plannen en omgevingsvergunningen (milieu, bouwen en gebruik). We houden toezicht op risicovolle bedrijven en hebben bij deze bedrijven de mogelijkheid om een bedrijfsbrandweer aan te wijzen.

We leveren een actieve bijdrage aan de integrale uitvoering van de Omgevingswet, bijvoorbeeld door deelname aan de Omgevingstafel.

Prestatie-indicatoren

- Het regionaal risicoprofiel is volledig, actueel en door het bestuur vastgesteld.
- Er vindt permanente risicomonitoring plaats en nieuwe risico's worden besproken met partners. Zo nodig worden acties ingezet.
- Voor alle risico's wordt bekeken welke consequenties er zijn voor de crisisorganisatie, brandweer, interne organisatie en betrokken netwerken. Op basis hiervan worden, indien noodzakelijk, benodigde acties ingezet.
- Alle aanvragen van provincie en gemeenten om een advies van de veiligheidsregio worden beoordeeld (betreft onder andere evenementen, ruimtelijke plannen en omgevingsvergunningen). Afhankelijk van het ingeschatte risico wordt de aanvraag wel of niet inhoudelijk behandeld.
- In ieder advies op een omgevingsvergunning is een paragraaf 'risicogerichtheid' opgenomen. In deze paragraaf staat een advies, aanvullend op de wettelijke regels, gericht op het verder beperken van onveilige situaties.
- Er wordt jaarlijks toezicht gehouden bij de meest risicovolle bedrijven in de regio (de Seveso-inrichtingen), dit samen met de Omgevingsdienst Regio Nijmegen en de Nederlandse Arbeidsinspectie.

Deelprogramma Veilig Leven

In het programma Veilig Leven werkt Veiligheidsregio IJsselland aan een integrale aanpak om de zelfredzaamheid van haar inwoners te bevorderen op de volgende gebieden:

- Het voorkomen van incidenten doordat bewoners zich meer bewust zijn van (on)veilige situaties in hun leefomgeving. Daarnaast weten zij wat ze zelf kunnen doen om incidenten, zoals ongevallen en branden, te voorkomen.
- We willen bovendien met onze inwoners de volgende stap zetten: van bewustwording naar daadwerkelijk gedrag: veilig handelen.
- Als incidenten zich toch voordoen, willen we dat inwoners weten hoe ze moeten handelen om de gevolgen van de brand en/of het ongeval zoveel als mogelijk te beperken.

Dit gebeurt onder andere door voorlichting, onderwijs, games, oefeningen en woningchecks. Deels door de veiligheidsregio zelf, deels door andere organisaties waarmee de veiligheidsregio een samenwerking aangaat. De belangrijkste doelgroepen zijn vooralsnog zelfstandig wonende ouderen en jeugd.

Speerpunt in 2023 is om, samen met de gemeenten, de uitwerking van de verplichting tot plaatsing van rookmelders in bestaande woningen verder uit te bouwen. Hierbij willen we ook inwonersgroepen betrekken, om daarmee de eigen verantwoordelijkheid te stimuleren.

Wat gaat dat kosten?

Voorkomen	Begroting 2023	meerjarenramingen x € 1.000,--		
		2024	2025	2026
Exploitatielasten	2.427.803	2.428	2.428	2.428
Exploitatiebaten	0	0	0	0
Geraamde saldo baten en lasten	2.427.803	2.428	2.428	2.428
Onttrekking reserves	0	0	0	0
Storting reserves	0	0	0	0
Geraamd resultaat	2.427.803	2.428	2.428	2.428

Bestrijden en Beheersen

Ondanks inspanningen om risico's te beperken en de zelfredzaamheid te vergroten, zijn niet alle branden, rampen, crises en andere incidenten te voorkomen. Daarom bestrijden we branden, rampen, crises en andere incidenten waar het moet. Deze paragraaf beschrijft de wettelijke taken die wij uitvoeren op het gebied van brandweezorg, rampenbestrijding, crisisbeheersing en GHOR (Geneeskundige Hulpverleningsorganisatie in de Regio).

Wat willen we bereiken?

Brandweezorg

- Beperking van letsel bij mens en dier en schade bij brand.
- Beperking van letsel bij mens en dier en schade bij ongevallen anders dan brand (bij ongevallen op de weg, het spoor, het water en bij bedrijven).
- Een snelle en adequate brandweezorg die past binnen het wettelijk normenstelsel.

Rampenbestrijding en crisisbeheersing

- Zoveel mogelijk borging van de continuïteit van de samenleving bij rampen en crises.
- Het geven van ondersteuning in de nafase van een incident.

Wat gaan we daarvoor doen?

Brandweezorg

We houden brandweerposten operationeel en paraat. Van daaruit leveren we 24 uur per dag, zeven dagen per week brandweezorg met opgeleide en geoefende mensen (vrijwillig en beroeps) en adequaat materieel en materiaal.

We bereiden ons voor op het bestrijden van branden en op hulpverlening bij ongevallen anders dan brand. Dit doen we door het aanbieden van een opleidings-, trainings- en oefenprogramma, dat jaarlijks wordt geactualiseerd.

We bereiden de samenvoeging van de drie meldkamers in Oost-Nederland voor, samen met de andere veiligheidsregio's in Gelderland en Overijssel. De samenvoeging is gepland begin 2023. Wettelijk gezien blijven we als Veiligheidsregio IJsselland verantwoordelijk voor de instandhouding en het functioneren van de meldkamerfunctie voor brandweer en multidisciplinaire samenwerking.

Rampenbestrijding, crisisbeheersing en GHOR

We bereiden ons voor op de crises die voort kunnen komen uit de risico's in het regionaal risicoprofiel. De noodzakelijke operationele voorbereiding voor deze mogelijke crises wordt met alle teams en organisaties die daarbij van belang zijn, afgestemd.

We zijn alert op nieuwe risico's en bepalen hierbij welke rol er voor ons is weggelegd.

We houden de rampbestrijdingsplannen, die wettelijke verplicht zijn in onze regio, actueel en beoefenen deze.

We volgen de ontwikkelingen in het kader van de evaluatie van de Wet veiligheidsregio's en voeren eventuele wijzigingen door in onze crisisorganisatie. Daarnaast hebben we voldoende aandacht voor het selectieproces van piketfunctionarissen, het aanbieden van een opleidings-, trainings- en oefenprogramma en het faciliteren van de teams met de juiste middelen. De crisisorganisatie en de daarbij behorende processen worden vastgelegd in een door het algemeen bestuur vastgesteld crisisplan.

In opdracht van de gemeenten coördineren wij, in het kader van de crisisbeheersing, het proces van Bevolkingszorg.

We evalueren continu de werking van de crisisorganisatie. Leerpunten uit de evaluaties worden besproken en meegenomen in de oefen- en trainingsprogramma's. Minimaal eenmaal per jaar rapporteren we aan de Veiligheidsdirectie en het bestuur wat de belangrijkste leerpunten zijn en wat daarmee gedaan is.

In crisisomstandigheden, of bij dreiging daarvan:

- geven GHOR-functionarissen leiding aan de processen waar zij rechtstreeks op sturen: acute gezondheidszorg en publieke gezondheidszorg;
- coördineert de GHOR de inzet van aanbieders van gezondheidszorg en vormt zij de verbinding tussen de zorgsector en de multidisciplinaire crisisorganisatie;
- faciliteert de GHOR aanbieders van gezondheidszorg om, binnen hun eigen verantwoordelijkheid, keuzes te maken die het effect voor de gehele zorgketen optimaliseren.

Prestatie-indicatoren

Brandweertzorg

- Inzet van de brandweer vindt plaats conform het nieuwe, door het algemeen bestuur vastgestelde dekkingsplan.
- Het opleidings-, trainings- en oefenprogramma voor de brandweer is actueel en uitgevoerd.
- Brandweermaterieel en materiaal wordt aangeschaft en onderhouden volgens de investeringsplanning en het onderhoudsplan.
- De alarmeringsregelingen, werkprocessen en multidisciplinaire informatievoorziening van brandweer en crisisbeheersing in de meldkamer zijn in orde.

Rampenbestrijding, crisisbeheersing en GHOR

- Actuele risico's zijn afgestemd met bestuur en in samenwerking met partners heeft operationele voorbereiding plaatsgevonden.
- De rampbestrijdingsplannen die wettelijk verplicht zijn in onze regio, zijn actueel en worden beoefend.
- Er is uitvoering gegeven aan de actiepunten vanuit de evaluatie van de Wet veiligheidsregio's. Deze worden vanuit het versterkingsprogramma Crisisbeheersing en Brandweertzorg (ministerie Justitie en Veiligheid) nog verder geconcretiseerd en hebben vooral betrekking op het betrekken van netwerken, informatievoorziening en het versterken van de coördinatie van de veiligheidsregio ten aanzien van crisisbeheersing.
- Bij (acute en niet-acute) crisissituaties is de crisisorganisatie geactiveerd en operationeel conform het crisisplan. Indien gewenst kan de veiligheidsregio

ondersteunen bij incidenten anders dan een crisis zoals bedoeld in het crisisplan. Dit gebeurt na opdracht van het bestuur.

- Het opleidings-, trainings- en oefenprogramma voor de crisisfunctionarissen, de Bevolkingszorg-functionarissen en de GHOR-functionarissen is actueel, uitgevoerd en in lijn met de gezamenlijke visie op leren en ontwikkelen.
- Inzet van de crisisorganisatie bij rampen, crises en andere incidenten wordt in alle gevallen geëvalueerd conform het evaluatiebeleid. Leerpunten worden gerapporteerd aan de Veiligheidsdirectie en het bestuur.
- De GHOR-functionarissen geven leiding aan de processen waar zij rechtstreeks op sturen: acute gezondheidszorg en publieke gezondheidszorg.

Deelprogramma Toekomstbestendige brandweezorg

Het programma Toekomstbestendige brandweezorg richt zich op de volgende thema's: maatwerk in incidentbestrijding, informatiegestuurd werken, voor en met elkaar werken, vakinhoud in beweging en organisatie.

De belangrijkste projecten waar in 2023 aan gewerkt wordt, zijn:

- De implementatie van bouwsteen 'verplichtend karakter', wat tot gevolg heeft dat vrijwilligers geen kazernerings- of consignatiediensten meer mogen draaien. Dit project zal in 2023 en de jaren daarna veel aandacht vragen. Het één en ander hangt nog wel af van de landelijke en regionale besluitvorming hierover.
- Het dekkingsplan geeft input voor de in en na 2023 te maken keuzes op het gebied van risicobeheersing/ brandveilig leven en repressieve brandweezorg.
- In 2023 wordt het landelijke kader Uitruk op Maat verder geïmplementeerd.
- De verdere doorontwikkeling van brandonderzoek zal leiden tot een verhoging van de eigen vakbekwaamheid.

Wat gaat dat kosten?

Bestrijden en beheersen	Begroting 2023	meerjarenramingen x € 1.000,--		
		2024	2025	2026
Exploitatielasten	33.909.519	33.574	33.550	33.526
Exploitatiebaten	-454.544	-455	-455	-455
Geraamde saldo baten en lasten	33.454.975	33.120	33.095	33.071
Onttrekking reserves	-386.313	-48	-24	0
Storting reserves	2.073	0	0	0
Geraamd resultaat	33.070.735	33.071	33.071	33.071

Nieuwe ambities

Welke nieuwe ambities hebben wij in 2023?

- Wij geven uitvoering aan de maatregelen die geselecteerd zijn om de CO₂-uitstoot van de veiligheidsregio te verminderen. Op die manier blijven wij tevens gecertificeerd op niveau 3 van de CO₂-prestatieladder.
- In 2022 wordt, samen met de gemeenten en onze partners, een nieuwe beleidsagenda 2023 t/m 2026 opgesteld. Over de nieuwe ambities die daarin worden opgenomen, en hun beslag krijgen in 2023, wordt in de bestuursrapportages gerapporteerd.

Verplichte paragrafen

Bedrijfsvoering

In het jaar 2023 willen we onze advieskracht meer aan de voorkant van de beleidscyclus inzetten. Dit vraagt een proactieve rol van bedrijfsvoering en lijnmanagement: vanaf de beginfase adviseurs betrekken, zodat er op basis van (beleidsmatige) ontwikkelingen in relatie tot beschikbare budgetten geadviseerd wordt. We zien daarbij ook een verschuiving van de vraagstelling aan bedrijfsvoering en daarmee ook de rol en het gewenste niveau van adviseren. Deze is/wordt steeds meer op tactisch en strategisch niveau. De samenwerking met het lijnmanagement krijgt hiermee een extra impuls en zal leiden tot meer integrale sturing van de organisatie. Dit vraagt ook dat onze team en onze medewerkers hierin meegroeien.

Wet normalisering rechtspositie ambtenaren

We bereiden ons voor op de mogelijke komst van de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren. In het jaar 2022 wordt bekend of en wanneer deze wet van toepassing wordt verklaard voor veiligheidsregio's.

Rechtspositie vrijwilligers

In 2023 wordt bij vrijwilligers met een verplicht werkverband door kazernering of consignering, de vrijwillige aanstelling omgezet in een parttime beroepsaanstelling. Dit kan ook betekenen, dat bij zittende vrijwilligers, de kazernering of consignering verdwijnt, en de vrije opkomst wordt ingevoerd. Dit hangt af van het risicoprofiel en de gewenste opkomstsnelheid. Het dekkingsplan op basis van gebiedsgerichte opkomsttijden, is het toetsingskader om de kwaliteit van de brandweezorg te blijven garanderen. Een verandering van de huidige uitrukorganisatie met vrijwilligers, waarbij sprake is van een verplicht karakter, is onvermijdelijk.

Persoonlijk leiderschap en ontwikkeling

Aan de hand van de kernwaarden van de organisatie wordt de gewenste organisatieontwikkeling en organisatiecultuur verder vorm gegeven. Met als basis positief gezond werkgeverschap maken we medewerkers en organisatie bewust van de eigen rol en stimuleren we actief om regie te nemen in werken aan je veerkracht, vitaliteit en je ontwikkeling. Dit ondersteunen we en maken we inzichtelijk door het verder optimaliseren van onze dataverwerking en werkprocessen en strategische personeelsplanning.

Daarnaast heeft Veiligheidsregio IJsselland talentontwikkeling en mobiliteit als één van de belangrijkste pijlers voor de komende jaren benoemd. We willen ieders talent in beeld hebben en we stimuleren om deze te ontwikkelen, zowel in het belang van de medewerker, als in het belang van de organisatie. Met het trainingsplatform VR Academy richten we ons onverminderd op de ontwikkeling van medewerkers en leidinggevenden.

Duurzame inzetbaarheid

We zetten in op duurzame inzetbaarheid. We willen iedere medewerker in staat stellen om vanuit eigen regie zo gezond en vitaal mogelijk zijn werk te doen. Dit doen we aan de hand van de bredere kijk van Positieve Gezondheid en het spinnenweb dat dit ondersteunt. Onze

visie op positief gezond werkgeverschap en de begeleiding van HRM, leidinggevend en arbodienst om de medewerker hierin juist te faciliteren zijn hierop ingericht en zal in 2023 verder door ontwikkeld worden.

Gebouwenbeheer

Het achterstallig onderhoud aan de kazernes wordt (in samenwerking met de gemeenten) weggewerkt. Verder wordt in 2023 het proactief gebouwenbeheer structureel opgepakt. Dit gebeurt door het planmatig onderhoud eerst in jaargesprekken met de kazernegebruikers voor te bereiden en vervolgens met de afdelingen vastgoed van de gemeenten uit te werken.

Contract- en inkoopbeleid

In 2023 vindt verdere implementatie plaats van de verbeterslag die in 2022 op het gebied van contract- en inkoopbeleid gemaakt is. In het contractbeleid heeft niet alleen de termijnbewaking aandacht, maar ook het (proactief) beheer van contracten. In het inkoopbeleid hebben de thema's duurzaamheid en lokaal inkopen extra aandacht. Ook zijn de aanbevelingen van de accountant in de Managementletter 2021, voor wat betreft de borging van de rechtmatigheid van ons inkoopproces, opgevolgd.

Verzekeringen

Aan de hand van verdere besluitvorming op landelijk niveau gaan de veiligheidsregio's samenwerken op het gebied van ongevallenverzekeringen voor medewerkers. Dit gebeurt vanuit het oogpunt van goed werkgeverschap. Het is de bedoeling dat Veiligheidsregio IJsselland gaat deelnemen aan twee noodzakelijke onderdelen van de samenwerking, namelijk aan een Stichting Risicobeheer Veiligheidsregio's en een Stichting Waarborgfonds Veiligheidsregio's.

Verplichte beleidsindicatoren

Wij zijn vanaf 2018 verplicht om de beleidsindicatoren in onderstaand tabel in de begroting op te nemen. De indicatoren in onderstaand tabel is bij ministeriële regeling vastgesteld. De bedoeling hiervan is dat er (bij behoefte) transparanter kan worden gebenchmarkt. Het is niet zo dat er per definitie 'actief' iets met de cijfers gedaan wordt.

Taakveld	Naam	Eenheid	Indicator
Bestuur en ondersteuning	Formatie	FTE per 1.000 inwoners	0,53
Bestuur en ondersteuning	Bezetting	FTE per 1.000 inwoners	Bij jaarrekening
Bestuur en ondersteuning	Apparaatskosten	Kosten per inwoner	€ 42,34
Bestuur en ondersteuning	Externe inhuur	Kosten als % totale loonsom + totale kosten inhuur externen	2%
Bestuur en ondersteuning	Overhead	% van de totale kosten	18%

Informatiemanagement en -veiligheid

De informatievoorziening van de organisatie en de veiligheid hiervan worden steeds belangrijker. De digitalisering van de maatschappij en de organisatie gaat steeds sneller. Daarnaast neemt cybercriminaliteit een steeds grotere vlucht. Dit betekent voor de veiligheidsregio dat wij, zowel intern als extern, meer aandacht moeten besteden aan deze onderwerpen. Enerzijds voor de eigen continuïteit en ontwikkeling van de informatievoorziening en anderzijds als partner in cybergevolgbestrijding.

Verbonden partijen

Met het inzetten van verbonden partijen dragen we bij aan de realisatie van de doelstellingen van Veiligheidsregio IJsselland. Het deelnemen in een verbonden partij kan echter ook risico's met zich meebrengen. Dit laatste is een belangrijke reden geweest om in het Besluit begroting en verantwoording (BBV) de verplichting op te nemen om de bijdrage/ het risico van verbonden partijen te melden in een afzonderlijke paragraaf van zowel de begroting als de jaarstukken.

Een verbonden partij is een publiekrechtelijke of privaatrechtelijke organisatie waarin we zowel een bestuurlijk als een risicodragend financieel belang hebben. Een bestuurlijk belang is in deze context zeggenschap in de vorm van vertegenwoordiging in het bestuur of het hebben van stemrecht. Een risicodragend financieel belang wil zeggen dat we verlies kunnen lijden bij een eventueel faillissement van de verbonden partij en/of aansprakelijk kunnen worden gehouden voor een bepaald bedrag als de verbonden partij haar verplichtingen niet nakomt.

De Commissie BBV beveelt aan om, vanwege het maatschappelijke of algemene belang en de mogelijke risico's, ook organisaties op te nemen in de paragraaf verbonden partijen indien:

- formeel juridisch geen sprake is van een verbonden partij door het ontbreken van een financieel belang, zoals gedefinieerd in het BBV, maar
- er wel sprake is van een structurele bekostiging in overwegende mate van (de activiteiten van) een organisatie via één of meer geldstromen (begrotingsfinanciering, subsidie en overeenkomst van opdracht) én een bestuurlijke belang.

Hieronder zijn vier partijen genoemd, die gezien kunnen worden als verbonden partijen van Veiligheidsregio IJsselland.

Meldkamer Oost-Nederland (MON)

Doelstelling

Veiligheidsregio IJsselland neemt vanaf 2010 deel in de Gemeenschappelijke Regeling MON (GR MON) voor uitvoering van haar wettelijke meldkamertaken (artikel 35 Wet veiligheidsregio's). De meldkamer is gevestigd in Apeldoorn en het bestuur van de gemeenschappelijke regeling is gevestigd in Zwolle. De deelnemers aan de GR MON hebben – om te voldoen aan een wetswijziging – het beheer en de bedrijfsvoering van de MON per 1 januari 2020 overgedragen aan de Politie/Landelijke Meldkamer Samenwerking

(LMS). De GR MON blijft tijdelijk bestaan voor de resterende multidisciplinaire taken tot aan de samenvoeging van de meldkamers in Oost5 begin 2023.

Bestuurlijk en financieel belang

Veiligheidsregio IJsselland heeft een bestuurlijk en financieel belang in de GR MON. Een lid van het algemeen bestuur vertegenwoordigt Veiligheidsregio IJsselland en heeft stemrecht in het bestuur van de GR MON, dat uit zeven leden bestaat. Volgens de GR MON dragen de deelnemende partijen de kosten van de MON. De begroting geeft aan welke bijdrage van elke deelnemer verschuldigd is. Bij opheffing bestaat voor de deelnemende partijen de verplichting tot deelneming in de financiële gevolgen van de beëindiging van de regeling.

Risico

De Politie/LMS draagt de kosten van de resterende multidisciplinaire taken van de MON als onderdeel van de overdracht 'as is'. Eventueel andere kosten kunnen op basis van de begroting (en nacalculatie) voor rekening komen van de deelnemers. Het risico is nihil omdat:

- de GR MON nog een beperkte tijd nodig is;
- de verwachting is dat de geldende en komende begrotingen op 'nul' uitkomen;
- de conceptbegroting wordt behandeld in het bestuur van de MON en ook wordt voorgelegd aan de deelnemers.

Stichting Brandweeropleidingen Gelderland Overijssel (Stichting BOGO)

Doelstelling

Het ontwikkelen en verzorgen van opleidingen, oefeningen en trainingen van brandweerm medewerkers in opdracht van zes veiligheidsregio's, onder andere Veiligheidsregio IJsselland, op niet commerciële/ marktgerichte basis. Stichting BOGO is gevestigd in Hattem.

Bestuurlijk en financieel belang

Veiligheidsregio IJsselland heeft een bestuurlijk belang in Stichting BOGO. Er is sprake van zeggenschap en stemrecht door de vertegenwoordiging in het bestuur. De commandant brandweer/ directeur VRIJ heeft zitting in het bestuur van de BOGO. Hij is benoemd op voordracht van het bestuur van Veiligheidsregio IJsselland.

Formeel heeft de veiligheidsregio geen financieel belang, zoals gedefinieerd in het BBV, in de Stichting BOGO. Veiligheidsregio IJsselland doet namelijk alleen betalingen aan de stichting voor afgesproken tegenprestaties. Formeel juridisch is Stichting BOGO daardoor voor de veiligheidsregio geen verbonden partij. Maar wat dit betreft volgen wij de aanbeveling van de Commissie BBV, genoemd in de inleiding, op en blijven wij Stichting BOGO opnemen in de paragraaf Verbonden partijen.

Risico

Als veiligheidsregio nemen we van de BOGO opleidingen af op basis van instroom en doorontwikkeling van beroepsbrandweerlieden/ brandweervrijwilligers. Sinds enkele jaren factureert en ontvangt de BOGO de hele bedragen voorafgaand aan de opleidingen. Mocht de BOGO in financiële problemen komen dan kunnen de vooruitbetalingen voor de

veiligheidsregio wel een risico opleveren als de afgesproken opleidingen niet of beperkt doorgaan en terugbetaling aan de veiligheidsregio niet mogelijk is. Het risico is klein omdat de Stichting BOGO een gedegen financieel beheer voert, vertegenwoordigers van de veiligheidsregio's en drie gemeenten het bestuur vormen en omdat de zes veiligheidsregio's geen andere financiële banden met de BOGO hebben dan alleen die van opdrachtgevers.

Werkgevers Vereniging Samenwerkende Veiligheidsregio's (WVSV)

Doelstelling

De landelijke Werkgeversvereniging Samenwerkende Veiligheidsregio's (WVSV) heeft tot doel het namens de veiligheidsregio's, als gezamenlijke werkgeversorganisatie, voeren van onderhandelingen en sluiten van collectieve arbeidsovereenkomsten en arbeidsvoorwaardenovereenkomsten met werknemersorganisaties ten behoeve van het personeel van de veiligheidsregio's.

Bestuurlijk en financieel belang

Veiligheidsregio IJsselland heeft een bestuurlijk belang in de WVSV. Volgens de statuten van de vereniging is de voorzitter van het algemeen bestuur van Veiligheidsregio IJsselland afgevaardigde naar de algemene vergadering van de WVSV. Een lid van het algemeen bestuur (de waarnemend voorzitter) is plaatsvervangend lid van die algemene vergadering. De kosten van de vereniging worden gedekt uit de contributiegelden. Voor haar lidmaatschap is de veiligheidsregio per verenigingsjaar een contributie verschuldigd, waarvan de hoogte elk jaar door de algemene vergadering wordt vastgesteld. De contributie vormt geen risicodragend financieel belang in de zin van het BBV. De veiligheidsregio's kunnen ook niet aansprakelijk worden gehouden voor een bepaald bedrag als de WVSV haar verplichtingen niet nakomt. De WVSV is daarmee geen verbonden partij, zoals omschreven in het BBV.

Risico

Geen bijzondere risico's.

Nederlands Instituut Publieke Veiligheid (NIPV)

Doelstelling

Het Nederlands Instituut Publieke Veiligheid is ingesteld door de Wet veiligheidsregio's en heeft wettelijke taken op het gebied van de brandweezorg, de rampenbestrijding, de crisisbeheersing en de geneeskundige hulpverlening. Daarnaast voert het NIPV werkzaamheden uit in opdracht van en voor een of meer veiligheidsregio's.

Bestuurlijk en financieel belang

Het NIPV heeft een algemeen bestuur, dat bestaat uit de voorzitters van de veiligheidsregio's gezamenlijk. Daarmee heeft Veiligheidsregio IJsselland een bestuurlijk belang in het NIPV. De bijdrage van Veiligheidsregio IJsselland voor collectieve en individuele dienstverlening van het NIPV bedraagt circa 1,8 miljoen euro per jaar. Formeel heeft de veiligheidsregio geen financieel belang, zoals gedefinieerd in het BBV, in het NIPV omdat de veiligheidsregio alleen betalingen doet aan het NIPV voor afgesproken tegenprestaties. Formeel juridisch is het NIPV daardoor voor de veiligheidsregio geen verbonden partij. We volgen echter wel de

aanbeveling van de Commissie BBV, genoemd in de inleiding, op en blijven het NIPV opnemen in de paragraaf Verbonden partijen.

Risico

Het risico is nihil. Het NIPV is een publiekrechtelijk rechtspersoon, net als gemeenten en veiligheidsregio's.

Financiële paragrafen

De paragrafen hierna bevatten de beleidslijnen voor relevante beheersmatige financiële aspecten, zoals genoemd in het Besluit begroting en verantwoording. Hoofdlijn is dat het financiële beleid is gericht op optimale financiering van de inkomsten en uitgaven (op korte en lange termijn) en op het voorkomen en beperken van financiële risico's, een en ander binnen geldende normen en kaders. Deze paragrafen vormen, samen met de geldende besluiten en kaders (zie tabellen 2 en 3), een instrument voor het transparant maken van het financiële beleid en daarmee voor het sturen, beheersen en controleren op de genoemde ambities. De paragrafen in tabel 1 laten zien welke normen/kaders gelden, de toepassing/het beleid binnen Veiligheidsregio IJsselland (VRIJ), alsmede wettelijke kengetallen

Tabel 1: norm/kader	Beeld VRIJ 2023	Toelichting
Paragraaf onderhoud van kapitaalgoederen Actueel beeld van positie voor onderhoud van vastgoed en materieel.	Huisvesting: de volledige huisvestingskosten inclusief groot onderhoud zijn in beeld. Materieel: vanaf 2021 wordt gewerkt met een meerjaren onderhoudsplan.	Huisvesting: VRIJ huurt gebouwen van gemeenten, jonge kazernes tijdelijk uitgezonderd. De gemeenten zorgen voor groot onderhoud, de kosten zijn gebaseerd op hun begrotingen Materieel: VRIJ heeft rijdend materieel in eigendom. De onderhoudskosten worden beheerst met het MJOP.
Financieringsparagraaf		
Kasgeldlimiet De kasgeldlimiet voor gemeenschappelijke regelingen bedraagt 8,2%.	8,2% * € 47,6 miljoen = € 3,90 miljoen.	Tot aan deze limiet kan kort (looptijd < 1 jaar) worden geleend. De organisatie probeert zoveel mogelijk met kort geld te financieren. VRIJ blijft binnen deze norm.
Renterisiconorm De renterisiconorm voor 2023 is 20% van het begrotingstotaal.	20% * € 47,6 miljoen = € 9,5 miljoen.	Deze norm bepaalt hoeveel maximaal geleend (herfinanciering) mag worden voor een periode langer dan een jaar. Doel is om renterisico's gelijkmatig over de jaren te spreiden. VRIJ blijft binnen deze norm
Liquiditeitsplanning/financieringsbehoefte Zorg voor voldoende liquiditeiten en financiering in 2023.	VRIJ heeft een meerjarige liquiditeitsprognose en actualiseert die periodiek.	Bronnen van de behoefte zijn: tijdelijke overname van brandweerkazernes en investeringen in materieel. Bij het aantrekken

Tabel 1: norm/kader	Beeld VRIJ 2023	Toelichting
		van middelen neemt VRIJ de kasgeldlimiet en de renterisiconorm in acht.
Schatkistbankieren Drempelbedrag van 2% van het begrotingsvolume	2% * € 47,6 miljoen = € 950.000. met een minimum van € 1.000.000	De Wet HOF verplicht de lagere overheden geldelijke overschotten te beleggen bij het Rijk. De rekening-courantpositie van VRIJ blijft binnen deze norm. VRIJ hoeft geen geld onder te brengen bij het Rijk.
Rentevisie Inschatting van de toekomstige renteontwikkeling.	Aanwezig en nieuw materieel: werkelijke rente op langlopende leningen.. Tijdelijke overname van kazernes: 3,5% rente.	Eventuele incidentele voordelen door lagere rente worden via de periodieke bestuursrapportages in beeld gebracht.
Renteschema Zicht op externe rentelasten over korte en lange financiering.	In 2023 toe te rekenen externe rente: € 277.223.	VRIJ heeft geen andere rentebronnen en –kosten. Deze rente wordt toegerekend aan de taakvelden (programma's, inclusief overzicht overhead).

Tabel 2: Geldende besluiten met beleid en kaders	Vastgesteld
Financiële verordening	2017
Kaders Risicomanagement en weerstandsvermogen	2017
Treasurystatuut	2018
Nota reserves en voorzieningen	2018

Tabel 3: Wettelijke kaders
Wet Financiering Decentrale Overheden (FIDO)
Wet Houdbare Overheidsfinanciën (Wet HOF)
Besluit Begroting en Verantwoording (BBV)

Paragraaf weerstandsvermogen en risicobeheersing

Beheer(sing) van risico's in de bedrijfsvoering in relatie het weerstandsvermogen.

Veiligheidsregio IJsselland beschikt over een risicoprofiel van geïnterpreteerde risico's in onze organisatie. Dit was de basis voor het besluit om de reserve/ weerstandscapaciteit te bepalen op één miljoen euro (85% zekerheidspercentage). Het profiel bestaat uit tien risico's met de meeste invloed op de benodigde weerstandscapaciteit, de kans daarop en mogelijk financieel gevolg. De risico's staan in het rapport Risicomanagement en weerstandsvermogen (zie tabel 2). Met externe ondersteuning is verband gelegd tussen risico en aan te houden weerstandsvermogen. Het berekende weerstandsvermogen bedraagt 1,18 miljoen euro.

Kengetallen 2023	Rekening 2021	Begroting 2022	Begroting 2023	
Netto schuldquote	59%	64%	66%	De netto schuldquote weerspiegelt het niveau van de schuldenlast ten opzichte van de eigen middelen en geeft een indicatie van de druk van de rentelasten en de aflossingen op de exploitatie. 66% in 2023 is voldoende.
Solvabiliteitsratio	21%	13%	13%	De solvabiliteitsratio geeft de mate aan waarmee de bezittingen zijn betaald met eigen middelen. Met 13% heeft VRIJ een laag solvabiliteitspercentage.
Structurele exploitatieruimte	0%	0%	0%	Dit kengetal vergelijkt de structurele baten en lasten met de totale baten.

Financiële begroting

Het overzicht van baten en lasten en de toelichting

Het saldo van de totale exploitatiebegroting over 2023 bedraagt 44,5 miljoen euro. Hiervan kan 36 miljoen euro rechtstreeks worden toegerekend aan het programma Veiligheid. De ramingen van de ondersteunende diensten (overhead) komen per saldo uit op 8,5 miljoen euro. Hieronder wordt de financiële begroting weergegeven. De financiële begroting presenteert de geraamde baten en lasten per (sub)programma, waarbij de overheadkosten apart inzichtelijk zijn gemaakt. In bijlage 4 vindt u een overzicht op hoofdlijnen van de overheadkosten.

Programma Veiligheid	Begroting 2023	meerjarenramingen x € 1.000,--		
		2024	2025	2026
Exploitatielasten				
Voorkomen	2.427.803	2.428	2.428	2.428
Bestrijden en beheersen	33.909.519	33.574	33.550	33.526
Totaal exploitatielasten	36.337.323	36.002	35.978	35.953
Exploitatiebaten				
Voorkomen	0	0	0	0
Bestrijden en beheersen	-454.544	-455	-455	-455
Totaal exploitatiebaten	-454.544	-455	-455	-455
Saldo's				
Voorkomen	2.427.803	2.428	2.428	2.428
Bestrijden en beheersen	33.454.975	33.120	33.095	33.071
Totaal programma Veiligheid	35.882.779	35.547	35.523	35.499
Saldo algemene lasten en dekkingsmiddelen	-43.920.279	-43.921	-43.969	-44.016
Overige baten en lasten	0	0	0	0
Overzicht overhead	8.517.414	8.517	8.517	8.517
Heffing voor de vennootschapsbelasting	0	0	0	0
Gerealiseerde totaal saldo baten en lasten	479.914	145	72	0
Bij: onttrekkingen aan reserves				
Programma Veiligheid	-386.313	-48	-24	0
Algemene lasten en dekkingsmiddelen	-144.477	-96	-48	0
Totaal onttrekkingen aan reserves	-530.790	-145	-72	0
Af: stortingen in reserves				
Programma Veiligheid	2.073	0	0	0
Algemene lasten en dekkingsmiddelen	48.803	0	0	0
Totaal stortingen in reserves	50.876	0	0	0
Saldo reserve mutaties	-479.914	-145	-72	0
Gerealiseerde resultaat	0	0	0	0

Gemeentelijke bijdrage (algemene dekkingsmiddelen)

De specifieke bijdrage per gemeente is berekend overeenkomstig de besluitvorming over de verdeelmethode op 8 december 2021. Het algemeen bestuur heeft gekozen voor de variant 50% gebaseerd op de historische kosten en 50% gebaseerd op de uitkering uit het gemeentefonds. De bijdrage per gemeente staat in de bijlage. De bijdrage is onderverdeeld in een vast aandeel en een maatwerkdeel. De maatwerkafspraken bestaan uit de FLO-bijdragen van de gemeente Zwolle, Deventer en Kampen, alsmede de afspraak met de gemeente Olst-Wijhe op het vlak van de continuering van de advisering van eenvoudige taken op het gebied van toezicht en handhaving.

De cijfers van 2023 zijn geïndexeerd voor lonen (2,3%) en prijzen (2,5%), conform de vastgestelde uitgangspunten in de vergadering van het algemeen bestuur op 16 februari 2022. Dit wordt ook de stijging in de lasten van het programma Veiligheid. Vanaf het jaar 2018 wordt er een bijdrage betaald voor bevolkingszorg. Conform de bestuurlijke afspraken naar aanleiding van de businesscase bevolkingszorg wordt deze op basis van inwoneraantallen verdeeld. In onderstaand blauwe kader is een opbouw van de gemeentelijke bijdrage weergegeven.

Rijksbijdrage (algemene dekkingsmiddelen)

Van het ministerie van Justitie & Veiligheid wordt een rijksbijdrage ontvangen. Jaarlijks worden in de maanden juni en december budgetcirculaires van het ministerie ontvangen. Hierin wordt de bijdrage die de veiligheidsregio ontvangt, bekend gemaakt. In de begroting 2023 zijn de voorlopig geldende bedragen (5,65 miljoen euro) uit de decembercircularie 2021 van J&V opgenomen. Dit is tijdens het opstellen van de begroting de laatst bekende circularie, waarbij wordt aangegeven dat de bijdrage meerjarig gelijk blijft.

Opbouw van de gemeentelijke bijdrage

Bijdrage 2022 excl. maatwerk bevolkingszorg	37.071.459
Bij: loonindex (2,3%) en prijsindex (2,5%)	919.224
Bijdrage 2023 excl. maatwerk en bevolkingszorg	37.990.683
BIJ: Bijdrage bevolkingszorg (vanaf 2018)	158.079
BIJ: Maatwerkafspraken 2023	422.621
Bijdrage 2023 gemeenten excl. compensatie	38.571.383
Incidentele compensatie ingroei herverdeeffect	-144.477
Bijdrage 2023 gemeenten	38.426.906

Overige bijdragen

De veiligheidsregio verwacht in 2023 circa 3,5 miljoen euro te ontvangen aan overige bijdragen. Het grootste gedeelte hiervan, namelijk 2,8 miljoen euro, ontvangt de veiligheidsregio van de GGD voor de uitvoering van de bedrijfsvoeringstaken. Het overige bedrag van 700.000 euro betreft een aantal kleinere inkomsten, bijvoorbeeld uit de verkoop van voertuigen.

Uiteenzetting van de financiële positie

Nieuw beleid

Voor nieuw beleid blijft gelden het principe 'nieuw voor oud'. Een aantal ontwikkelingen, denk aan informatieveiligheid en de invoering van de omgevingswet, leidt mogelijk tot kosten die niet uit de begroting gefinancierd kunnen worden. Mocht dit het geval zijn, dan zullen keuzes hierover aan het bestuur worden voorgelegd.

Financieel perspectief

In de Kadernota staan de financiële uitgangspunten. Het betreft onder andere de volgende uitgangspunten:

1. Het realiseren van de eerder vastgestelde structurele besparingen voor oplopend btw-nadeel (2023 € 65.000 en resterend 2024 € 65.000 van in totaal € 1.100.000).
2. Het structureel verwerken van de verwachte meerkosten voor de vorming van de Meldkamer Oost Nederland van 190.000 euro waarvan 150.000 euro wordt verreken met de structureel in de begroting verwerkte bijdrage aan het financieel perspectief gemeenten van 516.000 euro. Per saldo is er dus sprake van een structurele korting van 366.000 euro. Het structureel maken van deze bijdrage is gebaseerd op het uitgangspunt dat het rijk de meerkosten financiert van bouwsteen 1 'verplichtend karakter' om te voldoen aan de Europese regelgeving bij de brandweer.
3. Het berekenen van de gemeentelijke bijdrage op basis van vijftig procent historische bijdrage en vijftig procent op basis van de uitkering uit het gemeentefonds voor brandweer en rampenbestrijding. Daarnaast worden de nadeelgemeenten van 2023 tot en met 2025 aflopend gecompenseerd, zodat zij kunnen toegroeien naar de aangepaste jaarlijkse bijdrage.

Jaarlijks terugkerende arbeidskosten

Volgens het Besluit begroting en verantwoording (BBV) is het niet toegestaan voorzieningen op te nemen voor jaarlijkse terugkerende verplichtingen met een vergelijkbare volume. Dit gaat vooral om verplichtingen rondom vakantiegeld en het opgebouwde saldo vakantiedagen. Deze lasten zijn structureel gedekt binnen de begroting.

Vervangingsinvesteringen

In bijlage 2 zijn de (vervangings)investeringen voor het jaar 2023 opgenomen aan de hand van het meerjaren investeringsplan. Deze zijn onderverdeeld in de BBV- categorieën. De geplande investeringen zijn aan te merken als investeringen met economisch nut en worden geactiveerd conform het vastgestelde afschrijvingsbeleid. De effecten van deze investeringen hebben geen invloed op de begroting vanaf 2023, aangezien de afschrijving start het jaar na ingebruikname.

Reserves en voorzieningen

Veiligheidsregio IJsselland heeft geen voorzieningen. Het geraamde verloop van de reserves in 2023 is als volgt:

Reserves	Boekwaarde 01-01-2023	Toevoeging	Onttrekking	Boekwaarde 31-12-2023
Algemene reserve	1.000.000			1.000.000
Transitie Meldkamer	550.000		72.638	477.362
Ontwikkelingen Veiligheidsregio	709.274		144.477	564.797
Egalisatiereserve kapitaallasten*	3.230.631	50.876	313.675	2.967.832
Egalisatiereserve opleiden & oefenen	100.000			100.000
Totaal	5.589.905	50.876	530.790	5.109.991

**De egalisatiereserve is voor opvang van de fluctuaties in de kapitaallasten. Daarnaast kan deze reserve wellicht worden ingezet voor de demping van de toekomstige meerkosten energietransitie.*

Incidentele baten en lasten

In de begroting worden bijna alle structurele lasten met structurele baten gedekt, met uitzondering van een maatwerkafpraak met de gemeente Olst-Wijhe van 33.419 euro. In deze gemeente worden de eenvoudige taken op het gebied van toezicht en handhaving nog verricht door personeel in loondienst van de veiligheidsregio. Bij de meeste gemeenten werden deze eenvoudige taken al in de afronding van de financiële nulmeting verrekend en door henzelf uitgevoerd. Mocht de gemeente Olst-Wijhe in de toekomst besluiten om de eenvoudige taken zelf te verrichten, dan dient dit binnen de veiligheidsregio te leiden tot een bezuiniging van 33.419 euro.

Bijlagen

Gemeentelijke bijdrage 2023

Gemeente	Percentage	Gemeentelijke bijdrage 2022 na herverdeling en besparing	Indexering 2023	Bijdrage bevolkingszorg (o.b.v. het inwoneraantal)	Maatwerk afspraak	Bijdrage in begroting 2023	Incidentele compensatie 2023	Totale bijdrage in begroting 2023
Dalfsen	5,08%	1.883.585	46.705	8.543		1.938.833		1.938.833
Deventer	18,92%	7.013.684	173.911	29.924	213.433	7.430.952		7.430.952
Hardenberg	11,04%	4.092.180	101.470	18.136		4.211.786		4.211.786
Kampen	8,54%	3.165.511	78.492	16.102	8.169	3.268.274	-67.507	3.200.767
Olst-Wijhe	3,77%	1.395.969	34.614	5.427	33.419	1.469.429		1.469.429
Ommen	3,76%	1.395.161	34.594	5.408		1.435.163		1.435.163
Raalte	6,70%	2.482.772	61.563	11.206		2.555.540		2.555.540
Staphorst	2,82%	1.046.309	25.944	5.102		1.077.356	-17.337	1.060.019
Steenwijkerland	8,75%	3.245.352	80.472	13.107		3.338.930	-59.633	3.279.297
Zwartewaterland	4,48%	1.662.495	41.223	6.746		1.710.464		1.710.464
Zwolle	26,13%	9.688.441	240.235	38.379	167.600	10.134.655		10.134.655
Totaal	100%	37.071.459	919.224	158.079	422.621	38.571.383	-144.477	38.426.906

Investerings 2023

Categorie	Investerings
Bedrijfsgebouwen	100.000
Grond en terreinen	0
Vervoersmiddelen	3.463.250
Machines, apparaten en installaties	0
ICT	350.000
Brandveiligheidsvoorzieningen	3.185.432
Oefenen	0
Jeugdbrandweer	0
	7.098.682

Huisvesting in eigendom

	Investeringsjaar	Aankoopbedrag (boekwaarde 1-1-2014)	In eigendom tot
Kazerne Welsum	2013	580.000	31-12-2023
		580.000	

Overzicht baten en lasten

Jaar 2023	Baten	Lasten	Saldo
0.1 Bestuur	-20.000	85.884	65.884
0.4 Overhead	-2.690.016	11.207.430	8.517.414
0.5 Treasury	0	0	0
0.8 Overige baten en lasten	0	893.007	893.007
0.9 Vennootschapsbelasting	0	0	0
0.10 Mutaties reserves	-530.790	50.876	-479.914
0.11 Resultaat van de rekening baten en lasten	0	0	0
1.1 Crisisbeheersing en brandweer	-44.354.823	35.078.675	-9.276.148
2.1 Verkeer en vervoer	0	279.756	279.756
8.3 Wonen en bouwen	0	0	0
	-47.595.629	47.595.629	0

Specificatie kosten overhead

Jaar 2023	Baten	Lasten	Saldo
Bedrijfsvoering	-2.690.016	8.070.977	5.380.961
Directie	0	550.225	550.225
Staf & beleid	0	1.394.827	1.394.827
Managers	0	748.203	748.203
Management ondersteuning	0	443.198	443.198
	-2.690.016	11.207.430	8.517.414

Geprognotiseerde balans

Balans (x 1.000)	1-1-2023	31-12-2023			1-1-2023	31-12-2023
Materiële vaste activa	34.231	36.296		Eigen vermogen	5.590	5.110
Voorraad	150	150		Langlopende schulden	26.445	28.823
Vorderingen	1.050	1.050		Kortlopende schulden	2.000	2.167
Liquide middelen	400	400		Overlopende passiva	2.800	2.800
Overlopende activa	1.004	1.004				
	36.835	38.900			36.835	38.900

EMU-saldo

	2022	2023 Volgens begroting	2024 Volgens meerjaren- raming	2025 Volgens meerjaren- raming
Berekend EMU- saldo	2.590	-1.802	-1.720	-1.720

Veiligheidsregio IJsselland
Postbus 1453
8001 BL Zwolle

Aan de raden van de gemeenten, die
deelnemen aan Veiligheidsregio IJsselland

Datum: 24 maart 2022, Zwolle
Kenmerk: V22.000520
Doorkiesnummer: 088-1197362
Onderwerp: Concept Programmabegroting 2023

Geachte gemeenteraad,

Allereerst van harte gefeliciteerd met de (her)verkiezing in de gemeenteraad van een van de elf gemeenten in de regio IJsselland!

De gemeenteraden in IJsselland hebben te maken met een aantal Gemeenschappelijke Regelingen (GR). Deze vier organisaties zijn een vorm van verlengd lokaal bestuur. Samen met de GGD, Omgevingsdienst en RSJ bieden wij binnenkort een introductie aan over deze GR'en. Zo is er een informatiepakket en een informatiedag op 10 september waar de vier organisaties zich vol enthousiasme aan de (nieuwe) raadsleden zullen presenteren. De beleidscyclus van Veiligheidsregio IJsselland noodzaakt echter dat we de raden nu al betrekken. In dit geval bij de concept Programmabegroting voor 2023. Wij doen dit graag, het is namelijk een van de documenten waarop de gemeenteraden direct invloed op hebben.

Op 17 maart 2022 hebben wij de financiële en beleidsmatige kaders en uitgangspunten voor de programmabegroting 2023 naar de vorige gemeenteraad gestuurd. Deze zijn op 16 februari 2022 door het algemeen bestuur vastgesteld. Op basis daarvan is de concept programmabegroting 2023 opgesteld. Het concept van deze begroting bieden wij u hierbij aan. De programmabegroting wordt op 22 juni ter vaststelling geagendeerd in de vergadering van ons algemeen bestuur. Wij sturen u deze documenten voor 1 april toe, zodat u de noodzakelijke informatie beschikbaar hebt voor uw perspectief- of voorjaarsnota. Tevens is het mogelijk dat u als gemeenteraad een zienswijze op de programmabegroting indient.

In algemene zin blijft Veiligheidsregio IJsselland in 2023 klaar staan met kennis, mensen en middelen om de hoofdtaken goed uit te voeren: het versterken van veiligheid in de fysieke leefomgeving, beperken van risico's waar het kan en bestrijden van incidenten wanneer dat moet (7 x 24 uur). Veiligheidsregio IJsselland investeert daarvoor in vakmanschap van medewerkers, in verbinding met onze gemeenten en partners.

Financieel meerjarenperspectief

Deze begroting beslaat in totaal circa 48 miljoen euro. We continueren de lijn van de afgelopen jaren om de gemeentelijke bijdragen, met uitzondering van autonome kostenstijgingen, niet te laten stijgen. Voor nieuw beleid vragen we, ook in deze begroting, geen extra middelen. Hier hanteren wij het principe 'nieuw voor oud'.

In de begroting is tevens een eerder vastgestelde structurele besparing verwerkt. In 2023 betreft dit 65.000 euro en in 2024 het resterende bedrag van 65.000 euro van in totaal 1.1 miljoen euro.

Daarnaast draagt Veiligheidsregio IJsselland bij aan de financiële opgaven van gemeenten door het structureel verwerken van de verwachte meerkosten voor de vorming van de Meldkamer Oost Nederland. Dit betreft 190.000 euro. Hiervan wordt 150.000 euro verrekend met de structureel in de begroting verwerkte bijdrage aan het financieel perspectief gemeenten van 516.000 euro. Per saldo is er dus sprake van een structurele korting op de gemeentelijke bijdrage van 366.000 euro. Het structureel maken van deze bijdrage is gebaseerd op het uitgangspunt dat het rijk de meerkosten financiert van de zogenaamde 'bouwsteen 1 - verplichtend karakter' om te voldoen aan de Europese regelgeving bij de brandweer.

Structurele taken en nieuwe ambities

De begroting voor 2023 is op hoofdlijnen uitgewerkt. In de begroting is onderscheid gemaakt tussen structurele taken en nieuwe ambities. Voor de nieuwe ambities worden voorsnog geen financiële middelen vrijgemaakt. De in 2022 met de gemeenten en overige partners op te stellen nieuwe strategische beleidsagenda voor de periode 2023 t/m 2026 levert wellicht nog andere nieuwe ambities op. De concrete uitwerking van de thema's en de ambities in de begroting gebeurt in de jaarplannen van 2023. Als bestuur monitoren we de uitvoering door middel van bestuursrapportages na vier en na acht maanden. Hierin wordt ook de dienstverlening per gemeente meegenomen.

De gemeentelijke bijdrage in 2023 staat in onderstaande tabel.

Gemeente	Percentage	Gemeentelijke bijdrage 2022 na herverdeling en besparing	Indexering 2023	Bijdrage bevolkingszorg (o.b.v. het inwoneraantal)	Maatwerk afspraak	Bijdrage in begroting 2023	Incidentele compensatie 2023	Totale bijdrage in begroting 2023
Dalfsen	5,08%	1.883.585	46.705	8.543		1.938.833		1.938.833
Deventer	18,92%	7.013.684	173.911	29.924	213.433	7.430.952		7.430.952
Hardenberg	11,04%	4.092.180	101.470	18.136		4.211.786		4.211.786
Kampen	8,54%	3.165.511	78.492	16.102	8.169	3.268.274	-67.507	3.200.767
Olst-Wijhe	3,77%	1.395.969	34.614	5.427	33.419	1.469.429		1.469.429
Ommen	3,76%	1.395.161	34.594	5.408		1.435.163		1.435.163
Raalte	6,70%	2.482.772	61.563	11.206		2.555.540		2.555.540
Staphorst	2,82%	1.046.309	25.944	5.102		1.077.356	-17.337	1.060.019
Steenwijkerland	8,75%	3.245.352	80.472	13.107		3.338.930	-59.633	3.279.297
Zwartewaterland	4,48%	1.662.495	41.223	6.746		1.710.464		1.710.464
Zwolle	26,13%	9.688.441	240.235	38.379	167.600	10.134.655		10.134.655
Totaal	100%	37.071.459	919.224	158.079	422.621	38.571.383	-144.477	38.426.906

Enkele 'highlights' in 2023 zijn:

Voorkomen

- We beperken, in samenwerking met de bijbehorende netwerken, de risico's die zijn vastgesteld in het risicoprofiel. We zijn alert op nieuwe risico's en bepalen hierbij welke rol voor ons is weggelegd.
- Wij adviseren provincie en gemeenten onder andere over evenementen, ruimtelijke plannen en omgevingsvergunningen (milieu, bouwen en gebruik). We voeren toezicht

uit bij risicovolle bedrijven en hebben bij deze bedrijven de mogelijkheid om een bedrijfsbrandweer aan te wijzen.

- Een speerpunt van het Programma Veilig Leven is om in 2023, samen met de gemeenten, de nieuwe verplichting tot plaatsing van rookmelders in bestaande woningen vorm te geven en hiertoe samenwerkingen aan te gaan met inwonersgroepen.

Bestrijden

- In het programma Toekomstbestendige brandweezorg vraagt het thema 'organisatie' in 2023 in de uitwerking veel aandacht. Met Europese regelgeving als directe aanleiding en goed werkgeverschap als drijvend motief, houden we de organisatievormen, waarbij brandweervrijwilligers gekazerneerd of geconsigneerd zijn tegen het licht. Tevens maken we nieuwe keuzes over de organisatievorm en/of de aanstelling van vrijwilligers. Met het nieuwe dekingsplan als uitgangspunt wordt ook de gehele regionale uitrukorganisatie beoordeeld en worden er nieuwe scenario's uitgewerkt. Dit met als doel om de huidige uitrukorganisatie te verbeteren.
- We bereiden ons voor op de crises die voort kunnen komen uit de risico's in het regionaal risicoprofiel. We doen dit door met alle van belang zijnde teams en organisaties af te stemmen welke operationele voorbereiding op deze mogelijke crises noodzakelijk is. We zijn alert op nieuwe risico's en bepalen hierbij welke rol er voor ons is weggelegd. Op het gebied van crisisbeheersing willen we de integrale sturing versterken. Er zijn steeds meer bovenregionale crises en daarnaast is er meer aandacht voor de voorbereiding op een eventuele crisis en op de nasectie. Dit is aanleiding om te bezien wat dit betekent voor de coördinatie, informatievoorziening en samenwerking met partners.
- We bereiden de samenvoeging van de drie meldkamers in Oost-Nederland voor, samen met de andere veiligheidsregio's in Gelderland en Overijssel. De samenvoeging is begin 2023 gepland. Wettelijk gezien blijven we als veiligheidsregio verantwoordelijk voor de instandhouding van de meldkamerfunctie voor 'brandweer' en 'crisisbeheersing'.
- De GHOR-functionarissen geven leiding aan de processen waar zij rechtstreeks op sturen: acute gezondheidszorg en publieke gezondheidszorg.

Aanvullende ambities

- Wij geven uitvoering aan de maatregelen die geselecteerd zijn om de CO₂-uitstoot van de veiligheidsregio te verminderen. Op die manier blijven wij tevens gecertificeerd op niveau 3 van de CO₂-prestatieladder.
- In 2022 wordt, samen met de gemeenten en onze partners, een nieuwe beleidsagenda 2023 t/m 2026 opgesteld. Over de nieuwe ambities die daarin worden opgenomen, en hun beslag krijgen in 2023, wordt in de bestuursrapportages gerapporteerd.

Proces

Als gemeenteraad hebt u gedurende acht weken de gelegenheid om schriftelijk een zienswijze op deze conceptbegroting bij ons in te dienen. We hechten waarde aan de mening van de gemeenteraad. Om die reden horen we het ook graag als u geen gebruik maakt van de mogelijkheid om een zienswijze in te dienen. Kunt u uw reactie voor 23 mei geven? U kunt dat doen door een mail te sturen naar bestuurssecretariaat@vrijsselland.nl. Ingebrachte zienswijzen betrekken wij bij het voorstel over de programmabegroting 2023 voor het algemeen bestuur. Het algemeen bestuur bespreekt dit op 22 juni 2022. De voorbereiding hiervan vindt plaats in de vergadering van het dagelijks bestuur op 2 juni 2022. De vastgestelde begroting kunt u vanaf 1 juli vinden op onze website www.vrijsselland.nl.

Indien u nog vragen heeft, kunt u contact opnemen met Henk Schreuders, telefoonnummer 088-1197922, mailadres h.schreuders@vrijsselland.nl of Marjolein Fransen, telefoonnummer 088-1197362 en mailadres m.fransen@vrijsselland.nl.

Hartelijk dank voor uw betrokkenheid.

Hoogachtend,

Het dagelijks bestuur van Veiligheidsregio IJsselland,

P.H. Snijders, voorzitter

A.H. Schreuders, secretaris



Verslag

Van: Dagelijks bestuur (via Microsoft Teams)
Datum: 27 januari 2022
Aanwezig: De burgemeesters P.H. Snijders (voorzitter), R.C. König, A.G.J. Strien en R. Bats en de heren A. Mengerink en A.H. Schreuders en mevrouw M. Fransen (verslag).
Afwezig: -

1. Opening

De voorzitter, de heer Snijders, opent deze digitale vergadering om 9.00 uur en heet de aanwezigen welkom.

2. Verslag en actielijst vergadering 18 november 2021

Het verslag wordt zonder wijzigingen vastgesteld.

Naar aanleiding van punt 5.3 van het verslag, waarin gemeld wordt dat de veiligheidsregio in overleg is met de GGD over uitbreiding van de gezamenlijke bedrijfsvoering, wordt gevraagd of dit financiële consequenties heeft voor de veiligheidsregio. De heer Schreuders antwoordt dat dit voor de veiligheidsregio geen consequenties heeft, aangezien de veiligheidsregio dekking gevonden heeft voor zijn aandeel. De heer Schreuders gaat na of dit nog vermeld moet worden in de Kadernota.

Naar aanleiding van de actielijst vraagt de heer Strien of de presentatie over de Omgevingswet op de bestuurdersdag gegeven wordt. De heer Schreuders antwoordt dat dat inderdaad de voorkeur heeft.

3. Ingekomen en verzonden stukken

Het dagelijks bestuur neemt de ingekomen en verzonden stukken voor kennisgeving aan. Naar aanleiding van een vraag van de heer Strien wordt bij de agendering in het algemeen bestuur aangegeven dat de Wet normering topinkomens niet van toepassing is op Veiligheidsregio IJsselland.

4. Mededelingen

De heer Mengerink doet een mededeling over de:

- Paasvuren: er is twee jaar geleden een handreiking voor de beoordeling van paasvuren ontwikkeld. Toen gingen de paasvuren niet door vanwege de coronacrisis en vorig jaar ook niet. Dit jaar hebben we deze handreiking weer van toepassing verklaard op de beoordeling van paasvuren. We zouden de handreiking na toepassing in het eerste jaar evalueren. Dat doen we nu dit jaar, als de paasvuren doorgaan. We hebben al contact met gemeenten hierover.
- Kostenontwikkeling nieuwe meldkamer: de meerkosten van de nieuwe meldkamer komen 40.000 euro hoger uit dan begroot. Ze waren ingeschat op 150.000 euro,

- Dit verslag is vastgesteld in de vergadering van het dagelijks bestuur op 17 maart 2022-

maar (vanwege inschaling van de brandweercentralisten op schaal 8) is de inschatting nu dat deze uitkomen op 190.000 euro.

- Resultaat jaarrekening 2021: In de tweede bestuursrapportage werd het positief resultaat van 2021 ingeschat op 1,8 miljoen euro. Dit blijkt nu uit te komen op circa drie miljoen euro, wederom doordat de coronacrisis nog niet ten eind was. Opleidingen zijn niet doorgegaan, een deel van de brandweeroefeningen niet, waardoor vrijwilligersvergoedingen niet hoefden te worden uitgekeerd en er is sprake van een voordeel op de aanschaf van nieuwe voertuigen door latere levering. De veiligheidsregio analyseert welke kosten doorgeschoven moeten worden naar 2022.
- Verkenning ontwikkelrichting veiligheidsregio: de veiligheidsregio is, als warming-up voor de nieuwe beleidsagenda, aan het verkennen welke kant zij als organisatie op wil. De organisatie kan ingedeeld worden rond brandweer en crisisbeheersing, warm en koud, operationeel en kantoor en/of primair en ondersteuning. Tevens kijken we waar we andere organisaties kunnen helpen met onze expertise. De volgende keer willen we daar meer aandacht aan geven.

5. BESLUITVORMEND

5.1. Normenkader accountantscontrole 2021

Voorstel

Voorgesteld wordt dat het dagelijks bestuur besluit om het algemeen bestuur voor te stellen:

- het normenkader voor de accountantscontrole van de jaarrekening 2021, zoals opgenomen in de bijlage, vast te stellen.

Bespreking

De heer Snijders geeft aan het algemeen bestuur jaarlijks de kaders vaststelt voor de accountantscontrole. De voorgestelde kaders zijn in lijn met voorgaande jaren en zijn geactualiseerd voor begrotingsjaar 2021.

Besluit

Er wordt conform voorstel besloten.

5.2. Beleidsmatige en financiële kaders begroting 2023 (Kadernota)

Voorstel

Voorgesteld wordt dat het dagelijks bestuur besluit om het algemeen bestuur voor te stellen:

- te besluiten om de kaders voor de Programmabegroting 2023 van Veiligheidsregio IJsselland, zoals opgenomen in de Kadernota 2023, vast te stellen.

Bespreking

De heer Snijders geeft aan dat met de kaders voor de begroting 2023 ook alvast vooruit gekeken wordt naar de nieuwe beleidsagenda 2023 t/m 2026. De Kadernota is niet bedoeld om een voorschot te nemen op nog te nemen besluiten, maar dient om de toekomstige

- Dit verslag is vastgesteld in de vergadering van het dagelijks bestuur op 17 maart 2022-

richting alvast te verkennen. Financieel gezien zijn de kaders gebaseerd op de afspraken die zijn gemaakt over de nieuwe verdeelsleutel en bijbehorende financiële opgaven. Dit uiteraard onder voorbehoud van zienswijzen van de gemeenteraden die nog tot aanpassing van de voorgenomen AB-besluiten kunnen leiden.

De heer Strien heeft de volgende vragen en opmerkingen:

1. Onder paragraaf 2.3 zijn de ontwikkelingen met betrekking tot de stelselherziening van de Omgevingswet genoemd. De extra kosten worden ingeschat op 200.000 euro. Nu staat in paragraaf 1.3 over de financiële kaders onder punt 2 dat een aantal ontwikkelingen, waarbij de invoering van de Omgevingswet genoemd wordt, mogelijk leiden tot kosten die niet uit de begroting gefinancierd kunnen worden. Hoe verhouden deze twee punten zich tot elkaar?
2. Vindt er nog afstemming plaats met de gemeentelijke financials: Zo ja, kan dit dan in het voorstel voor het algemeen bestuur opgenomen worden?
3. Welke betekenis heeft de reserve nog de komende tijd?
4. Er is op landelijk niveau veel gaande op het gebied van Bevolkingszorg. Heb daar aandacht voor in de begroting. Hij zou dit onderwerp ook graag een keer geagendeerd zien.

De heer Schreuders reageert op deze vragen en opmerkingen:

Ad 1: er is een landelijke analyse geweest, die tot dit indicatieve bedrag van 200.000 euro geleid heeft. We moeten echter ook zelf een analyse maken. Daar kunnen andere keuzes uit voortkomen. Hij zal de oplegnotitie voor het algemeen bestuur aanpassen.

Ad 2: dit zal hij checken.

Ad 3: hij heeft de opdracht uitstaan om dit in kaart te brengen.

Ad 4: de heer Mengerink zal zorgen dat hier een keer een verkenning op gedaan wordt.

Besluit

Er wordt conform voorstel besloten.

5.3. Rampbestrijdingsplannen EG Fuel (Kampen) en Varo Energy (Zwolle)

Voorstel

Voorgesteld wordt dat het dagelijks bestuur besluit het algemeen bestuur voor te stellen:

1. de nieuwe rampenbestrijdingsplannen van EG Fuel te Kampen en Varo Energy te Zwolle vast te stellen;
2. na vaststelling de nieuwe plannen te publiceren en de huidige in te trekken;
3. kennis te nemen van de planning voor vaststelling overige rampbestrijdingsplannen

Bespreking

De heer König geeft aan dat binnen het verzorgingsgebied van Veiligheidsregio IJsselland vier bedrijven onder het Besluit risico's zware ongevallen en rampen (Brzo) vallen, omdat ze met gevaarlijke stoffen werken. Deze wetgeving betekent dat het bedrijf de gevaren van de aanwezige stoffen moet inventariseren, de risico's ervan moet inschatten en maatregelen moet nemen om die risico's te beheersen. Veiligheidsregio IJsselland is volgens de Wet

- Dit verslag is vastgesteld in de vergadering van het dagelijks bestuur op 17 maart 2022-

veiligheidsregio's verplicht voor deze inrichtingen een rampbestrijdingsplan (RBP) op te stellen. De bestaande plannen zijn aan herziening toe. Dit betreft:

- EG Fuel Tankstorage B.V. (Terminal Kampen);
- Varo Energy Tankstorage B.V. (Terminal Zwolle);
- N.V. Nederlandse Gasunie (Vilsteren, gemeente Ommen);
- Nouryon Chemicals B.V. (Deventer).

De rampbestrijdingsplannen van Terminal Zwolle en Kampen zijn in concept gereed. Na een positief besluit in het dagelijks bestuur start de openbare inzageprocedure van zes weken. Na deze procedure vindt besluitvorming in het algemeen bestuur plaats. De twee resterende plannen komen later in 2022 voor besluitvorming in het bestuur.

De bestuurders bespreken dit onderwerp. Bij voorstel had ook moeten komen te staan dat de plannen na instemming van het dagelijks besluit ter inzage worden gelegd. In de oplegnotitie voor het algemeen bestuur wordt opgenomen dat de gemeenten betrokken zijn bij het opstellen van deze rampbestrijdingsplannen.

Besluit

Het DB besluit conform voorstel.

5.4 Tweede loopbaanbeleid voor bezwarende functies

Voorstel

Voorgesteld wordt dat het dagelijks bestuur besluit om:

1. het tweede loopbaanbeleid voor bezwarende functies met terugwerkende kracht per 1 januari 2022 vast te stellen.
2. gelijktijdig het huidige tweede loopbaanbeleid van brandweer Deventer en Zwolle te laten vervallen.

Bespreking

De heren Bats en Mengerink geven aan dat het tweede loopbaanbeleid is ingesteld in 2006, als vervanging van het Functioneel Leeftijdsontslag (FLO) voor repressief brandweerpersoneel. De tweede loopbaan is na circa twintig jaar repressieve dienst aan de orde, aangezien het brandweerwerk, vanwege de fysieke en psychische belasting, niet tot de pensioengerechtigde leeftijd kon worden uitgeoefend. Het tweede loopbaanbeleid van brandweer Deventer en Zwolle is na de regionalisering in 2014 ongewijzigd overgenomen naar Veiligheidsregio IJsselland. Nu de eerste medewerkers in de laatste fase van hun bezwarende functie komen, is er behoefte om het tweede loopbaanbeleid te herijken en te harmoniseren. Het beleid raakt alleen de 24-uursmedewerkers van Zwolle en Deventer. Op landelijk niveau is al een aantal jaar sprake van mogelijke wijzigingen in de rechtspositie op dit onderwerp, maar daarvan is recent duidelijk geworden dat dit naar verwachting de eerste vier jaar niet gaat gebeuren vanwege een langdurend onderzoek naar de bezwarendheid van het brandweerwerk door de universiteit van Maastricht.

De heer Strien vraagt of er ook contact gelegd is met de Human Capital Agenda van de regio Zwolle en met bedrijven die qua werk in het verlengde liggen van het repressieve werk, zoals

- Dit verslag is vastgesteld in de vergadering van het dagelijks bestuur op 17 maart 2022-

Scania. De heer Mengerink geeft aan dat een medewerker binnen de veiligheidsregio betrokken is bij de Human Capital Agenda. Het bedrijf Scania is ook benaderd.

Besluit

Het dagelijks bestuur besluit conform voorstel.

5.5 Herijking functies medewerker HRM en operationele functie HOVD

Voorstel

1. De herijking van de functie Medewerker HRM, zoals opgenomen in bijlage 1, vast te stellen met terugwerkende kracht per 1 januari 2022;
2. De herijking van de operationele functie van HOVD, zoals opgenomen in bijlage 2, vast te stellen met terugwerkende kracht per 1 januari 2022 en gelijktijdig de operationele functie van Algemeen Commandant Brandweer te laten vervallen.

Bespreking

De heer Bats geeft aan dat de functie van Medewerker HRM sinds de regionalisering doorontwikkeld is. Daar waar de taken vooral administratief en uitvoerend van aard waren bij de start van Veiligheidsregio IJsselland, zijn deze taken inmiddels complexer geworden. De huidige medewerkers voeren projecten en taken uit, die niet meer passen bij de normfunctie. Vandaar dat de functie herijkt en opnieuw gewaardeerd is.

De heer Mengerink geeft aan dat het MT voorstelt om de operationele functie van Algemeen Commandant Brandweer (ACB) te laten vervallen en de taken toe te voegen aan de operationele functie van HOVD.

Besluit

Het dagelijks bestuur besluit conform voorstel.

6. INFORMEREND

6.1. Managementletter 2021

De heer Snijders geeft aan dat de nieuwe accountant (Baker Tilly) gestart is met de voorbereiding van de accountantscontrole 2021. De aanbevelingen in de managementletter bouwen voort op de afgelopen jaren. Voor de accountant zijn ze wellicht nieuw, maar in de organisatie werken we elk jaar aan een stuk verbetering. Het gaat concreet om de aanbestedingen, prestatieverklaringen en IT-processen, in relatie tot de administratieve processen.

De heer Schreuders vertelt dat er een overleg volgt met de heer Snijders als portefeuillehouder. Ook komt de nieuwe accountant op 6 april in het DB voor de bespreking van de jaarstukken.

- Dit verslag is vastgesteld in de vergadering van het dagelijks bestuur op 17 maart 2022-

Op verzoek van de heer Strien wordt het volgende opgenomen in de oplegnotitie voor het algemeen bestuur:

- in de tekst wordt benadrukt dat we niet altijd voor een 10 gaan, omdat het dan heel bureaucratisch wordt.
- in de tabel wordt aangegeven wat we met de aanbevelingen doen.

Het dagelijks bestuur neemt kennis van de in de concept managementletter 2021 van Baker Tilly opgenomen bevindingen uit de interim-controle, de aanbevelingen ter verbetering en de opvolging die daaraan gegeven is.

6.2. Route naar strategische beleidsagenda 2023 t/m 2026

De heer Snijders geeft aan dat de huidige beleidsagenda t/m dit jaar 2022 loopt. De cyclus is gekoppeld aan de zittingstermijn van de gemeenteraden. In grote lijnen is de verwachting dat de ingezette koers de komende jaren verder wordt verdiept en verrijkt met lessen uit de evaluatie van de Wet veiligheidsregio's en de coronacrisis. De wettelijke taken vormen de basis voor het werk van de veiligheidsregio. De planning voor de totstandkoming van de nieuwe beleidsagenda is toegevoegd. Een nadere uitwerking van het proces volgt. De vraag is of de bestuurders nog suggesties hebben.

De heer Snijders heeft zelf als suggestie om de netwerkkaarten mee te nemen. Daarnaast merkt hij dat er op ambtelijk niveau spanning zit op de beleidsagenda. Er is discussie over waar de gemeenten van zijn en waar de veiligheidsregio van is. De heer Schreuders geeft aan dat we ons richten op onze primaire taken. Daarnaast kijken we waar we anderen kunnen helpen, ondersteunend kunnen zijn met onze kennis. We willen geen onderwerpen overnemen waar we geen verantwoordelijkheid hebben, zoals ondermijning, overnemen van de gemeenten.

De heer Strien ziet het Risicoprofiel als een belangrijk onderwerp, want daar moet het beleid op gebaseerd zijn, zeker als er sprake is van andere en nieuwe risico's. Daarnaast stelt hij voor om voor de colleges een creatieve werkvorm te ontwikkelen die leidt tot een betekenisvolle dialoog. Voor een aantal wethouders zal dit een eerste kennismaking met de veiligheidsregio zijn.

Het dagelijks bestuur neemt kennis van de route en planning om te komen tot de strategische beleidsagenda 2023-2026, zoals die zal worden gepresenteerd aan het algemeen bestuur op 16 februari 2022.

6.3. Samenvatting multidisciplinaire evaluatierapportages 2020 – 2021 en GRIP-4-oefening

De bestuurders bespreken dit onderwerp. Afgesproken wordt dat omtrent de samenvatting van de evaluatierapportages in de oplegnotitie voor het algemeen bestuur:

1. duidelijker gemaakt wordt dat er nog een evaluatie van het crisisplan volgt, en wanneer deze volgt.
2. dat de genoemde thema's meegenomen worden in de evaluatie van het crisisplan.

- Dit verslag is vastgesteld in de vergadering van het dagelijks bestuur op 17 maart 2022-

3. dat de thema's al zoveel mogelijk opgepakt worden, o.a. in besprekingen op ambtelijk niveau en nieuw te plannen oefeningen.

Omtrent de GRIP4-oefening wordt gevraagd of er toch niet beter een GRIP3-oefening van gemaakt kan worden. Voor de burgemeesters is een GRIP4-oefening namelijk niet zo relevant, aangezien zij, met de coronacrisis, al een paar jaar in een GRIP4-setting opereren. Het is wel zinvol voor het tactisch/ operationeel niveau. Afsproken wordt dat het gewicht van de oefening op het tactisch/ operationeel niveau komt te liggen. Gekeken wordt of de oefening voor de bestuurders minder zwaar gemaakt kan worden, bijvoorbeeld door te werken met een online RBT. Met mevrouw Tijink wordt de mogelijkheid besproken om er een GRIP3-oefening van te maken.

Het dagelijks bestuur neemt kennis van:

- de samenvatting van de analyse van multidisciplinaire evaluatierapportages 2020 – 2021.
- een GRIP-4 oefening op 7 oktober 2022.

6.4. Nieuwsbrief nummer 1 Werkgeversvereniging Samenwerkende Veiligheidsregio's

Het dagelijks bestuur neemt kennis van Nieuwsbrief nummer 1 Werkgeversvereniging Samenwerkende Veiligheidsregio's (WVSV).

De heer Snijders vraagt of de Cao-afspraken passen binnen de financiële kaders van de begroting. De heer Mengerink beantwoordt deze vraag bevestigend.

De heer Bats constateert dat drie burgemeesters betrokken zijn bij de werkgeversvereniging: de heer Strien in de BAC Brandweer waar de inhoudelijke afstemming plaatsvindt, de heer Snijders als lid van het algemeen bestuur WVSV en het Veiligheidsberaad, en hijzelf als portefeuillehouder personeel. Hij stelt voor dat de heer Strien dit onderwerp primair onder zijn hoede neemt. De afstemming kan plaatsvinden in de vergaderingen van dit dagelijks bestuur en zo nodig buiten de vergaderingen om. De aanwezigen gaan hiermee akkoord.

De heer Strien heeft vanmorgen een mail naar de DB-leden doorgestuurd met de tweede nieuwsbrief van de WVSV. Als lid van de BAC Brandweer heeft hij in de begeleidende mail de vraag gekregen of hij positief kan adviseren op het principeakkoord, waarin de doorwerking van de Cao Gemeenten/ SGO naar het personeel van de veiligheidsregio's geregeld is. De aanwezigen geven aan dat hij hier positief op kan adviseren.

7. Rondvraag

De heer König heeft twee vragen:

- taakdifferentiatie brandweer: zijn er nog ontwikkelingen op dit gebied, wellicht ook in internationaal opzicht? De heer Mengerink antwoordt dat de veiligheidsregio de consequenties van het Nederlandse beleid met de bouwstenen onderzoekt. Op landelijk niveau staat het onderwerp de komende maanden ook op de agenda.

- Dit verslag is vastgesteld in de vergadering van het dagelijks bestuur op 17 maart 2022-

- I-Watch: hoe is de stand van zaken? De heer Snijders antwoordt dat de gemeente Zwolle op dit moment onderzoekt wat de condities zijn voor de overdracht.

De heer Strien vraagt hoe het staat met de organisatie van de Veiligheidsdag dit jaar. De heer Mengerink zoekt het uit.

8. Sluiting

Om 10.30 uur sluit de voorzitter de vergadering.

- Dit verslag is vastgesteld in de vergadering van het dagelijks bestuur op 17 maart 2022-

