

AGENDA

vergadering: Algemeen bestuur Veiligheidsregio IJsselland
datum 28 september 2022
tijdstip: 10.30 – 11.30 uur
Locatie: Raadszaal gemeente Kampen, Burgemeester Berghuisplein 1, Kampen

1. Opening
2. Verslag vergadering 22 juni 2022
3. Ingekomen en verzonden stukken
4. Mededelingen
5. Besluitvormend
 - 5.1. Rampbestrijdingsplannen Gasunie en Nouryon
 - 5.2. Beleidsagenda 2023 t/m 2026, met als bijlage het Dekkingsplan 2023 t/m 2026 en het Crisisplan 2023 t/m 2026.
 - 5.3. Afronding besluitvorming meldkamersamenwerking Oost-Nederland
6. Opiniërend
 - 6.1. Terugblik op inwerkprogramma raadsleden
7. Informerend
 - 7.1. Verzamelbrief ministerie J&V aan Kamer over brandweer en crisisbeheersing
 - 7.2. Verslag overleg dagelijks bestuur 2 juni 2022
 - 7.3. Vergaderschema 2023
8. Rondvraag
9. Sluiting

Verslag

Van: Algemeen bestuur Veiligheidsregio IJsselland

Datum: 22 juni 2022

Aanwezig: Namens de gemeenten: de burgemeesters R.C. König (Deventer, voorzitter), A.G.J. Strien (Olst-Wijhe), S. de Rouwe (Kampen), M.P. Dadema (Raalte), E. van Lente (Dalfsen), M.W. Offinga (Hardenberg), J. ten Kate (Staphorst) en J.M. Vroomen (Ommen).

Als adviserende leden mevrouw A.M. van den Berg (directeur publieke gezondheid), M. Hartman (Openbaar Ministerie), en de heren D.L.W. Zielhuis (coördinerend functionaris gemeenten), J.T.M. Derksen (regionaal militair commando Noord), S. Sezer (politie Oost-Nederland), D.S. Schoonman (namens de waterschappen), R. van den Berge (Provincie Overijssel), M.J. Thijssen (waarnemend directeur veiligheidsregio/ commandant brandweer), A.H. Schreuders (secretaris, veiligheidsregio) en mevrouw F. Wilmsen (veiligheidsregio, verslaglegging).

Afwezig: Burgemeester P.H. Snijders (Zwolle), E.J. Bilder (Zwartewaterland) en J.H. Bats (Steenwijkerland), en de heer A. Mengerink (directeur veiligheidsregio/ commandant brandweer) en mevrouw M. Fransen (veiligheidsregio), M. Bult (Openbaar Ministerie)

1. Opening

De heer König opent de vergadering om 10.45 uur en heet de aanwezigen welkom. Bericht van verhindering is ontvangen van de heren Snijders, Bats en Mengerink.

2. Verslag vergadering 6 april 2022

Het bestuur stelt het verslag zonder wijzigingen vast.

Naar aanleiding van het verslag vraagt burgemeester Vroomen naar de ambtelijke betrokkenheid bij het rampbestrijdingsplan van GasUnie. De heer Schreuders licht het proces toe, waar het plan ter besluitvorming voorligt in het volgende AB.

3. Ingekomen en verzonden stukken

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

4. Mededelingen

- Mevrouw Van den Berg praat het bestuur bij over de ontwikkelingen rond Covid-19. De verwachting is dat er een zomergolf aankomt. De GGD is klaar voor een nieuwe opschaling, waarbij de personele kant de grootste uitdaging zal worden. Burgemeester König: er was een oproep vanuit het bedrijfsleven om de basismaatregelen weer in acht te nemen, terwijl dit bestuurlijk niet besproken is. Wat is hier het handelingsperspectief? Mevrouw Van den Berg heeft nog niet gehoord over een aangepast handelingsperspectief en neemt dit mee.

-Concept-

Burgemeester Dadema over het debat in Tweede kamer: sectoren kijken naar minister en andersom. Is er perspectief? Mevrouw Van den Berg: vanuit VWS komt er geen strakke, planmatige lijn.

- De heer Schreuders doet een mededeling over de werving van de directeur Publieke gezondheid met daarbij de vraag op welke wijze de bestuurlijke besluitvorming vanuit de VR het beste kan plaatsvinden. Er is namelijk een besluit nodig in de vakantieperiode. Is het akkoord dit besluit te mandateren aan het DB? Het AB stemt hiermee in. Burgemeester Van Lente geeft aan dat zij in de sollicitatiecommissie zit, als portefeuillehouder GHOR.
- De heer Thijssen doet de mededeling dat GRIP 4-oefening niet zal plaatsvinden dit najaar.
- De heer Thijssen vertelt dat de RBT-ruimte aan de Marsweg te krap is. In het vervolg zal de raadszaal van Olst-Wijhe gebruikt worden tijdens GRIP 4.
- De heer Thijssen kondigt de wisseling aan van teamleiders Brandweezorg: de heer Wibbelink gaat met pensioen, de heer Bos volgt hem op.

5. BESLUITVORMEND

5.1. Jaarverslag en Jaarrekening 2021

Voorstel

Het AB wordt voorgesteld te besluiten om:

1. de jaarstukken 2021 vast te stellen;
2. de restantkredieten van de vervangingsinvesteringen van 2.901.000 euro opnieuw beschikbaar te stellen in 2022;
3. overeenkomstig het besluit van 8 december 2021 tot herijking van de verdeelsleutel de bestemming te laten bepalen van het resterende deel van het jaarresultaat 2020 (incidenteel 211.000 euro) in samenhang met het jaarresultaat 2021;
4. van het positief resultaat zijnde 3.070.600 euro een bedrag van 560.000 euro te bestemmen voor de (onder punt 3 van de argumenten) gemotiveerde doelen en de rest zijnde 2.510.600 euro volgens de huidige verdeelsleutel terug te geven aan de deelnemende gemeenten.
5. de ontwikkeling van het structurele deel van het overschot in de komende bestuursrapportages te monitoren en bij de begroting 2024 indien nodig opnieuw tegen het licht te houden.

Bespreking

De heer Schreuders: de jaarstukken zijn rond 15 april naar de raden toegestuurd. Er zijn geen reacties ontvangen. Het positieve jaarrekeningresultaat 2021 komt uit op 3.070.000 euro. Er is een analyse gemaakt van dit resultaat waarbij onderscheid is gemaakt tussen corona en niet-corona gerelateerde componenten in de van dit resultaat. Hieruit blijkt dat 1.9 mln euro samenhangt met het achterblijven/uitblijven van activiteiten als gevolg van corona.

Besluit

Het algemeen bestuur besluit conform voorstel.

5.2. Eerste bestuursrapportage 2022

Voorstel

Het AB wordt voorgesteld te besluiten om:

1. De eerste bestuursrapportage 2022 vast te stellen.
2. de daaruit voortvloeiende financiële wijzigingen, hierna opgenomen in de tabel onder 'budgetten', incidenteel via een begrotingswijziging te verwerken in de begroting 2022.

Bespreking

De heer Schreuders: voor de eerste vier maanden van 2022 geeft de 1e bestuursrapportage een doorkijk van de realisatie begroting 2022. Met de huidige inzichten constateren we:

- dat corona in de eerste maanden nog effect heeft gehad op de voortgang van diverse activiteiten;
- de energiekosten behoorlijk oplopen als gevolg van de Oekraïne;
- een prognose voor het verwachte jaarrekeningsaldo uitkomt op -/- 356.000,-
- dat als de energiekosten buiten beschouwing worden gelaten 2022 het eerste jaar is dat begroting en realisatie met elkaar in balans zijn.

Burgemeester Offinga: dit geeft een eerste beeld, is er een prognose gemaakt voor de toekomst? De heer Thijssen licht toe: er zijn eerste indicaties dat het nadeel gaat meevallen omdat er intussen een verhoging van de BDUR is aangekondigd en de opleidingskosten lager uitvallen. De energiekosten laten zich lastig voorspellen. Er zijn geen andere posten met een structureel karakter.

Besluit

Het algemeen bestuur besluit conform voorstel.

5.3. Programmabegroting 2023

Voorstel

Het algemeen bestuur wordt voorgesteld te besluiten om:

1. de concept programmabegroting 2023 vast te stellen.

Bespreking

De heer Schreuders: er ligt een sluitende programmabegroting die is opgesteld binnen de kaders. Volgens de laatste informatie stemmen alle gemeenten in met de nieuwe verdeelsleutel. Hier is bij de uitwerking van de programmabegroting ook vanuit gegaan. 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. Volgens de gemeenschappelijke regeling zendt het dagelijks bestuur jaarlijks vóór 1 april de ontwerp-begroting voor het komende kalenderjaar en de ontwerp-meerjarenraming, vergezeld van een behoorlijke toelichting, toe aan de raden van de deelnemende gemeenten. Er is één reactie binnengekomen vanuit de Gemeente Olst-Wijhe. Dit betreft geen formele zienswijze.

Wij zullen de brief van Olst-Wijhe separaat beantwoorden, die reactie zal ter kennisgeving naar alle gemeenten worden verzonden.

Besluit

Het algemeen bestuur besluit conform voorstel.

5.4. Goed werkgeverschap bij dienstongevallen – uitkomsten raadpleging gemeenteraden

Voorstel

1. In te stemmen met deelname van Veiligheidsregio IJsselland aan (oprichting van) de landelijke
 - a. Stichting Risicobeheer Veiligheidsregio's, die namens Veiligheidsregio IJsselland in ieder geval ondersteuning biedt bij de afhandeling van dienstongevallen en de gezamenlijke inkoop van een ongevallenverzekering;
 - b. Stichting Waarborgfonds Veiligheidsregio's voor het als veiligheidsregio's in gezamenlijkheid dragen van niet-verzekerbare risico's van ongevallen van medewerkers.
2. Het besluit op de bijlage vast te stellen.

Bespreking

Burgemeester Strien: dit onderwerp is aan de orde geweest in de BAC brandweer. De meeste regio's hebben intussen ingestemd. Een regio twijfelt nog, dit heeft geen gevolgen voor het oprichting van de stichting.

Besluit

Het algemeen bestuur besluit conform voorstel.

6. INFORMEREND

6.1. Introductieprogramma nieuwe gemeenteraadsleden

De vooraankondiging is bijgevoegd met de vraag aan de bestuurders dit te promoten binnen de eigen raad. Het definitieve programma volgt nog. De heer König geeft aan dat een toer langs de raden ook altijd wordt gewaardeerd.

6.2. Verslag overleg dagelijks bestuur 6 april 2022

Het algemeen bestuur neemt kennis van het verslag van het dagelijks bestuur van 6 april 2022.

6.3. Besluiten dagelijks bestuur 2 juni 2022

Het algemeen bestuur neemt kennis van de DB-besluiten in het overleg van 2 juni 2022.

7. Rondvraag

Er wordt geen gebruik gemaakt van de rondvraag.

8. Sluiting

Om 11.10 uur sluit de voorzitter de vergadering.

Ingekomen en verzonden stukken

Algemeen bestuur – 28 september 2022

1. Ingekomen stukken

Nr.	Datum	Soort	Afzender	Onderwerp	Bij stukken	Afdoening
1.	11-05-2022	Verslag	Bakertilly	Accountantsverslag 2021	Ja	Financiën
2.	13-06-2022	Brief/ circulaire	Landelijk Overleg Arbeidsvoorwaarden Veiligheidsregio's (LOAV)	Reiskosten woon-werkverkeer	Ja	HRM
3.	13-06-2022	Ledenbrief	Werkgeversvereniging Samenwerkende Veiligheidsregio's (WVSV)	Verwerking persoonsgegevens t.b.v. uitvoering Compensatieregeling	Nee	HRM
4.	22-07-2022	Brief	Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport	Meerkostenregeling apenpokken	Ja	Veiligheidsbureau
5.	01-08-2022	Brief	KORPORA	Introductie KORPORA erfgoed publieke veiligheid	Ja	

2. Namens het bestuur verzonden stukken

Nr.	Datum	Soort document	Verzonden aan	Onderwerp	Bij stukken	Behandeld door
6.	21-06-2022	Brief	Provincie Overijssel	Aanbieding jaarstukken 2021, 1 ^e bestuursrapportage 2022 en begroting 2023.	Nee	Financiën/ Staf en Beleid
7.	22-06-2022	Brief	Ministerie van BZK	Aanbieding Sisa — verantwoording 2021	Nee	Financiën
8.	30-06-2022	Brief	Griffies aangesloten gemeenten	Aanbieding eerste bestuursrapportage 2022	Nee	Staf en Beleid
9.	12-09-2022	Brief	Bestuur Stichting Vuurwerkdealers Nederlands	Vuurwerkverbod	Ja	Staf en Beleid

De documenten die niet aan de stukken toegevoegd zijn, zijn op te vragen bij het secretariaat via l.veldhuis@vrijsselland.nl.

Aan de Veiligheidsregio's
t.a.v. het bestuur

Datum
13 juni 2022
Kenmerk
Lbr. 22/08
LOAV 22/05
Inlichtingen bij
info@wvsv.nl
Doorkiesnummer
026-3552400

Onderwerp
Reiskosten woon-werkverkeer

Geachte leden,

Recent is besloten voor het personeel in dienst van de Veiligheidsregio's de Cao Gemeenten/SGO te volgen en voor de doorwerking van deze cao een aantal aanvullende afspraken te maken. Deze afspraken zijn gemaakt voor een periode van twee jaar, te weten 2021 en 2022. In het najaar gaan LOAV partijen met elkaar in gesprek over de arbeidsvoorwaarden in 2023 en verder.

Aanleiding

De Cao Gemeenten/SGO kent een thuiswerkvergoeding. Er zijn geen afspraken gemaakt over een reiskostenvergoeding. Recent hebben de werknemersvertegenwoordigers aandacht gevraagd voor de gestegen brandstofprijzen in relatie tot de reiskostenvergoeding woon-werkverkeer voor het personeel in dienst van de Veiligheidsregio's. Naar aanleiding van dit verzoek is in het LOAV van 25 mei jl. afgesproken het onderwerp onder de aandacht te brengen bij bestuurders en directeurs van de Veiligheidsregio's.

Noodzaak

De stijging van de brandstofprijzen heeft het kabinet recent doen besluiten de accijns op benzine, diesel en LPG voor 2022 te verlagen. Hiermee wordt een deel van de stijging van de prijzen van deze brandstof o.a. voor particulieren verlaagd. Het zal duidelijk zijn dat, ondanks de accijnsverlaging, de kosten van het woon-werkverkeer met eigen vervoer fors zijn gestegen.

Lokale aangelegenheid

In het LOAV is vastgesteld dat er geen landelijke afspraken zijn over reiskosten woon-werkverkeer. Het is bekend dat in de eigen lokale overleggen vaak wel afspraken zijn gemaakt over een vorm van vergoeding voor de reiskosten van woon-werkverkeer. Het is daarmee dus een onderwerp dat op de lokale onderhandelingstafel ligt. Overlegpartners in het LOAV stellen vast dat – zeker voor 2022 – een wijziging van deze vergoeding gelet op de gestegen brandstofprijzen vooralsnog een lokale aangelegenheid blijft. Een eventuele wens om te komen tot een landelijke reiskostenvergoeding woon-werkverkeer kan in de arbeidsvoorwaardenonderhandelingen 2023 e.v. meegenomen worden.

Lokale afspraken 2022

Overlegpartners in het LOAV roepen vertegenwoordigers die deelnemen aan lokale overleggen op desgewenst open en reëel overleg te voeren over de reiskosten woon-werkverkeer. Zoals aangegeven is het aannemelijk dat de gestegen kosten voor woon-werkverkeer onderdeel uit gaan maken van de arbeidsvoorwaardenonderhandelingen 2023 e.v. In dit licht is het verzoek bij het maken van lokale afspraken de looptijd te beperken tot 2023 en op te nemen dat lokale afspraken vervallen op het moment dat in het LOAV (andere) afspraken worden gemaakt.

Hoogachtend,
Landelijk Overleg Arbeidsvoorwaarden Veiligheidsregio's,

A handwritten signature in purple ink, appearing to read 'RDW', is placed above the printed name of the signatory.

Rudolph de Waard,
Secretaris

Deze circulaire staat ook op www.wvsv.nl



> Retouradres Postbus 20350 2500 EJ Den Haag

AAN: De voorzitters van de veiligheidsregio's en directeuren publieke gezondheid
van de gemeentelijke gezondheidsdiensten en het bestuur van de stichting LCCB

Afschrift: VNG, Veiligheidsberaad

PG en PDC19
CI

Bezoekadres
Parnassusplein 5
2511 VX Den Haag
T 070 340 79 11
F 070 340 78 34
www.rijksoverheid.nl

Inlichtingen bij
Wiessenhaan, S.N.
coördinerend
beleidsmedewerker

T
M 06-31753022
sn.wiessenhaan@minvws.nl

Datum **21 JULI 2022**
Betreft Meerkostenregeling apenpokken

Kenmerk
3404244-1033165-PG

Uw brief

Geachte Voorzitters van de Veiligheidsregio's, directeuren publieke gezondheid van
gemeentelijke gezondheidsdiensten en bestuur van de stichting LCCB,

Bijlage(n)
-

Per brief van 5 november 2021 heeft mijn ambtsvoorganger de eenzijdige
opdracht gegeven aan de voorzitters van de veiligheidsregio's om, ter bestrijding
van covid-19, maatregelen te nemen waarvoor extra kosten worden gemaakt.
Deze eenzijdige opdracht op de grond van de Wet publieke gezondheid (Wpg)
biedt de grondslag voor de rechtmatige vergoeding van deze extra kosten.
Hiervoor zijn meerkostenregelingen in het leven geroepen voor zowel de GGD'en
als de LCCB. Op basis van deze regeling kunnen zij, afzonderlijk van elkaar, kosten
voor covid-bestrijding declareren.

*Correspondentie uitsluitend
richten aan het retouradres
met vermelding van de
datum en het kenmerk van
deze brief.*

Aanvullende opdracht

De uitbraak van apenpokken geeft mij aanleiding om een eenzijdige opdracht te
geven tot bestrijding van die uitbraak. Vanwege de reeds beschikbare kennis en
ervaring en het samenlopen van de maatregelen met het oog op de
uitbraakbestrijding van beide infectieziekten is het doelmatig om, daar waar dat
kan, de corona infrastructuur en corona personeel voor de bestrijding van
apenpokken in te zetten. In mijn brief van 4 juli jl.¹ en in de opdrachtbrief aan de
LCCB² heb ik de GGD'en gevraagd reeds te starten met het werven en selecteren
van personeel voor de campagne na de zomer, dit geeft ook ruimte om personeel
in te zetten voor de bestrijding van apenpokken. De eenzijdige opdracht met
betrekking tot de bestrijding van apenpokken wordt daarom gegeven in de vorm
van een aanvulling op de eerdere opdracht van 5 november 2021. Door middel
van een goede verantwoording moet inzichtelijk worden gemaakt dat efficiënt
wordt omgegaan met de reeds voor covid beschikbare middelen en separate
financiering i.v.m. de voor apenpokken opgedragen maatregelen – zoals de
vaccinatie.

Aanleiding

Monkeypox is een pokkenvirus dat eerder vooral in landen in West-Afrika en
Midden-Afrika voorkwam. In mei 2022 werd de ziekte bij mensen in Europa

¹ Kamernummer 2022D28883

² 3393887-1032180-PDCV



vastgesteld die geen directe link met de gebieden in Afrika hadden. In Nederland wordt bij steeds meer mensen monkeypox vastgesteld. De meeste besmettingen zijn tot op heden gevonden bij mannen die seks hebben met mannen. Door het handhaven van de A-status en de strikte leefregels als invulling van de quarantaine, met een vaccinatiestrategie gericht op de hoogrisicodoelgroepen, moet voorkomen worden dat apenpokken zich breder verspreidt en een endemische ziekte wordt waar we geen vat meer op hebben. Het RIVM heeft de opdracht om de uitvoering van de pre-expositievaccinatie van risicogroepen te coördineren, conform de Kamerbrief van 7 juli 2022³, de GGD zal deze vaccinatie uitvoeren.

Aanvullende opdracht aan de voorzitters

Opdracht

In aanvulling op de eenzijdige opdracht van 5 november 2021 geef ik op grond van artikel 7, eerste lid, Wpg, de voorzitters de opdracht om maatregelen te treffen tot:

- a. het in 2022 aanbieden en uitvoeren van de noodzakelijke apenpokken testen;
- b. het in 2022 uitvoeren van het noodzakelijke bron- en contactonderzoek na een geconstateerde besmetting met apenpokken;
- c. het in 2022 noodzakelijke vaccineren tegen apenpokken; en
- d. het in het jaar 2022 uitvoeren door de stichting van de voor de maatregelen, bedoeld in de onderdelen a tot en met c, noodzakelijke werkzaamheden op landelijk niveau die gemeenschappelijk zijn voor de GGD'en.

Verantwoording specifieke kosten maatregelen apenpokken

Ik zal samen met de GGD'en en de LCCB de vereiste verantwoording voor beide aanvullende meerkostenregelingen invullen. Over de resultaten van de uitvoer van de aanvullende opdracht zal in een tripartite tussen de GGD'en, de LCCB en het ministerie van VWS worden afgestemd. De GGD'en en de LCCB zullen de financiële verantwoording separaat bij het ministerie van VWS indienen.

Financiering

Om de aanvullende opdracht tot uitvoer te brengen, kunnen de GGD'en en de LCCB een voorschot aanvragen om kosten te financieren. Een aanvraag tot een voorschot kent een vastgestelde procedure binnen het ministerie van VWS. De GGD'en en de LCCB leveren beiden een kostenbegroting aan ter onderbouwing van het voorschot.

³ <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2022/07/07/kamerbrief-over-stand-van-zaken-apepokken>



Het voorschot zal na beoordeling worden uitgekeerd. In het tripartite overleg kan de inhoud van het gevraagde voorschot worden besproken. Na afronding van deze opdracht vindt de verrekening plaats tussen de werkelijke kosten en de reeds betaalde voorschotten.

Hoogachtend,

de minister van Volksgezondheid,
Welzijn en Sport,

Ernst Kuipers

Aan

Het ministerie van Justitie en Veiligheid
De Korpsleiding van de Nationale Politie
De Besturen en directies van de veiligheidsregio's
Het Bestuur en de directie van het Nederlandse Rode Kruis
Verzonden per E-mail

Betreft

Introductie Korpora

Datum

29 juli 2022

Geachte heer, mevrouw,

Graag willen we **Korpora** bij u introduceren. Korpora is de voortzetting van de Stichting Nationaal Veiligheidsinstituut (NVI) en richt zich op de historische collecties van de Nederlandse politie, brandweer, Bescherming Bevolking en het Rode Kruis.

Het beheer van dit erfgoed op het gebied van publieke veiligheid omvat het behoud, ontsluiten, onderzoeken, verwerven en het beschikbaar stellen ervan. Hierbij kunt u denken aan een uitgebreide verzameling objecten, waaronder vele historische voertuigen en uitrustingsstukken, beeldmateriaal, boeken en documentatie. Dit alles geschiedt vanuit ons nieuwe centraal depot in Apeldoorn.

Afgelopen periode is de omvorming tot erfgoedinstelling tot stand gekomen in samenspraak met het ministerie van Justitie & Veiligheid, de Nationale Politie en het NIPV. Komende tijd wordt hard gewerkt om de organisatie van Korpora verder in te richten. Streven is om in 2023 te komen tot een digitaal Collectieplatform waarin ook uw organisatie kan participeren. Dit platform heeft tot doel de zichtbaarheid van en belangstelling voor de collecties te vergroten en, in samenwerking met diverse doelgroepen, de kennis en informatie hierover te verrijken.

Voor meer informatie kunt u terecht op [Korpora.nl](https://korpora.nl).

Met vriendelijke groet,

Lute Nieuwerth
Bestuursvoorzitter



Harry van Boven
Directeur





Veiligheidsregio IJsselland
Postbus 1453
8001 BL Zwolle

Bestuur Stichting Vuurwerkdealers Nederlands
Consumentenvuurwerk
t.a.v. de heer B. Pronk, voorzitter
per adres: info@svnc.nl

Datum: 12 september 2022, Zwolle
Kenmerk: V22.001347
Doorkiesnummer: 0881197922
Onderwerp: Vuurwerkverbod

Geachte heer Pronk,

Op 17 juni jl. stuurde u een email gericht aan de voorzitter van Veiligheidsregio IJsselland met het verzoek om een onderbouwing van het standpunt van het Veiligheidsberaad met betrekking tot een algemeen en permanent vuurwerkverbod. Dit met het oog op de, toen komende, stemming in de Tweede Kamer over een voorstel van GroenLinks en de Partij voor de Dieren over een algeheel vuurwerkverbod in Nederland.

Wij konden uw verzoek jammer genoeg niet eerder dan op 8 september 2022 bespreken. Hoewel inmiddels duidelijk is, dat er in de Tweede Kamer onvoldoende steun is voor het wetsvoorstel willen wij u toch het volgende laten weten.

Als veiligheidsregio werken wij elke dag aan veiligheid en zijn wij verantwoordelijk voor het voorkomen, beperken en bestrijden van incidenten en crises. Voor inwoners, bedrijven, instellingen en gemeenten. Daarnaast hebben wij als werkgever de verantwoordelijkheid, dat onze (brandweer)medewerkers, die hun vak met passie en betrokkenheid uitvoeren, dat ook veilig kunnen doen en zonder angst voor wat hen kan overkomen bij een melding. Ook tijdens de jaarwisseling.

Op 3 februari 2022 diende het Veiligheidsberaad een zienswijze in op initiatiefwetsvoorstel vuurwerkverbod.

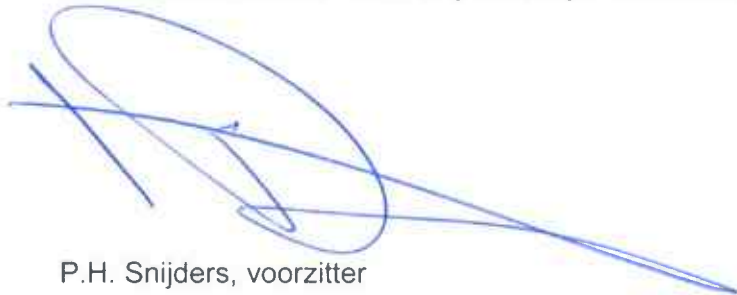
Een belangrijke motivatie van het Veiligheidsberaad voor ondersteuning van het wetsvoorstel is dat er ieder jaar opnieuw (zeer) ernstige slachtoffers vallen. De meeste slachtoffers onder burgers vallen door legaal vuurwerk en een aanzienlijk deel raakt gewond door vuurwerk dat door anderen word afgestoken. Ook wordt ieder jaar een flinke hoeveelheid schade aangericht, worden branden gesticht en worden hulpverleners belaagd met vuurwerk. Doordat onze hulpverleners zelf in zeer onveilige situaties terecht komen, kunnen zij niet goed zorgen voor de veiligheid en gezondheid van de burgers.

Het Veiligheidsberaad constateert ook, dat er in de afgelopen jaren verschillende maatregelen zijn genomen om het aantal branden en slachtoffers, de schade en het geweld tegen hulpverleners terug te dringen, zoals experimenten met vuurwerkvrije zones in een aantal gemeenten, zwaardere straffen voor geweld tegen hulpverleners, het verplicht verstrekken

van vuurwerkbrillen en lanceerstandaarden, voorlichtingscampagnes en het verbieden van het zwaarste vuurwerk. Al deze maatregelen hebben niet geleid tot een trendbreuk in de cijfers. Ook de massieve inzet van mensen en middelen van de hulpdiensten en de grote inzet in de voorbereiding van een veilige jaarwisseling hebben in deze cijfers geen kentering gebracht.

Vanuit onze verantwoordelijkheden als veiligheidsregio zijn wij, net als het Veiligheidsberaad, voor een veilige jaarwisseling, met minder branden, minder slachtoffers, minder schade en veiliger omstandigheden voor onze medewerkers. Wij adviseren daarover aan organisaties en gemeenten en nemen maatregelen als het gaat om de bescherming van onze medewerkers.

Het dagelijks bestuur van Veiligheidsregio IJsselland,

A large, stylized handwritten signature in blue ink, consisting of several overlapping loops and a long horizontal stroke extending to the right.

P.H. Snijders, voorzitter

A handwritten signature in blue ink, featuring the letters 'AH' followed by a series of wavy, horizontal strokes.

A.H. Schreuders, secretaris

Agendapunt - besluitvormend

overleg Algemeen bestuur
datum overleg 28 september 2022

Onderwerp Rampbestrijdingsplannen NV. Nederlandse Gasunie (Vilsteren) en Nouryon (Deventer)

opdrachtgever	Lizette Tijink	akkoord opdrachtgever
verantw. MT-lid	Lizette Tijink	akkoord verantwoordelijk MT-lid
portefeuillehouder	Ron König	akkoord portefeuillehouder
opsteller	Ferry Vogtschmidt	
bijlagen	RBP Nv. Nederlandse Gasunie te Vilsteren en Nouryon te Deventer.	

Voorstel

1. De nieuwe rampenbestrijdingsplannen van NV. Nederlandse Gasunie Ommen te Vilsteren en Nouryon te Deventer vast te stellen;
2. Na vaststelling de nieuwe plannen te publiceren en de huidige in te trekken;

Aanleiding

Binnen het verzorgingsgebied van Veiligheidsregio IJsselland vallen vier bedrijven onder het Besluit risico's zware ongevallen en rampen (Brzo, 2015), omdat ze met gevaarlijke stoffen werken. Als gevolg daarvan dienen deze bedrijven de gevaren van de aanwezige stoffen te inventariseren, de risico's daarvan in te schatten en maatregelen te nemen om die risico's te beheersen. Veiligheidsregio IJsselland is volgens de Wet veiligheidsregio's (artikel 17) verplicht voor deze inrichtingen een rampbestrijdingsplan (RBP) op te stellen. In een RBP worden de te nemen maatregelen en coördinerende afspraken tussen hulpdiensten weergegeven, specifiek gericht op scenario's die kunnen optreden bij het bedrijf. Veiligheidsregio IJsselland heeft rampbestrijdingsplannen opgesteld voor de volgende vier bedrijven:

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

Volgens het Besluit veiligheidsregio's dient een rampbestrijdingsplan minimaal eenmaal per drie jaar te worden herzien. De huidige plannen van de Gasunie en Nouryon zijn gedateerd en in de huidige vorm en weergave niet meer passend bij de inrichting van crisisbeheersing binnen Veiligheidsregio IJsselland. Daarom zijn deze rampbestrijdingsplannen herzien.

Beoogd effect

De bedrijven die vallen onder Brzo-wetgeving brengen een verhoogde kans op grote incidenten en mogelijke crises met zich mee. Het beoogd effect is hulpdiensten te voorzien van actuele informatie over het bedrijf, relevante (ramp)scenario's die kunnen optreden op het bedrijfsterrein, en coördinerende afspraken te maken tussen de hulpdiensten en het bedrijf.

Argumenten

1.1 De huidige rampbestrijdingsplannen zijn verouderd.

Het huidige plan van NV. Nederlandse Gasunie dateert uit 2015, en het plan van Nouryon is vanwege de significante bedrijfsverandering sinds 2019 niet meer passend. Herziening is daarom noodzakelijk. De actualisering heeft niet eerder plaatsgevonden om meerdere redenen, waaronder gebrek aan capaciteit, ziekte en de coronacrisis. In 2021 is er een nieuwe impuls gegeven aan de multidisciplinaire werkgroep planvorming, onder coördinatie van het Veiligheidsbureau.

Bij NV Nederlandse Gasunie zijn er de afgelopen jaren veranderingen geweest, waarvan de belangrijkste:

- Aanleg van een stikstofinstallatie op het binnenterrein.
- Naar aanleiding van het Crisisplan 2020 – 2023 zijn er wijzigingen in Leiding en Coördinatie, namelijk het niet langer direct opschalen naar GRIP 3 bij een scenario uit het plan (uitgangspunt is flexibel opschalen) en wijzigingen in de aansluiting van de bedrijfsorganisatie op de crisisorganisatie.

Bij Nouryon zijn er de afgelopen jaren veranderingen geweest, waarvan de belangrijkste:

- Verkoop van bedrijfsonderdelen.
- Verkoop van een deel van het terrein, waardoor de productie is komen te vervallen. De omvang van het bedrijf is hierdoor aanzienlijk geslonken.

1.2 Met vaststelling voldoet Veiligheidsregio IJsselland aan de wettelijke verplichting.

Volgens de Wet veiligheidsregio's (artikel 17) en het Besluit veiligheidsregio's (hoofdstuk 6) is Veiligheidsregio IJsselland verplicht een rampbestrijdingsplan op te stellen en periodiek te herzien om voorbereid te zijn op een mogelijke ramp of crisis bij een Brzo-instelling. Door in te stemmen met de herziene plannen voldoet de veiligheidsregio aan de wettelijke verplichting.

1.3 De nieuwe rampbestrijdingsplannen sluiten aan op het Crisisplan 2020 – 2023.

De nieuwe rampbestrijdingsplannen sluiten aan op het Crisisplan 2020 – 2023. Flexibel opschalen op basis van de inhoud is het uitgangspunt. Dit betekent dat automatische opschaling naar GRIP 3 bij een scenario uit het plan niet langer de norm is. Tevens is de aansluiting van de bedrijfsorganisatie op de crisisorganisatie veranderd. De bedrijfsliaison die aansluit in het CoPI adviseert over bron én effect, en vanuit de directie sluit een liaison aan bij het ROT en/of BT.

1.4 De nieuwe rampbestrijdingsplannen zijn multidisciplinair opgesteld en afgestemd.

Er is een nieuwe werkgroep multidisciplinaire planvorming opgericht, waarin alle kolommen vertegenwoordigd zijn. Met de werkgroep is bij beide bedrijven een bedrijfsbezoek geweest, om nader kennis te maken met de bedrijfsprocessen en mogelijke risico's. De plannen zijn in gezamenlijkheid opgesteld, en na vaststelling volgt implementatie binnen de crisisorganisatie. Ook de betreffende gemeenten zijn betrokken bij de herziening.

1.5 Er zijn geen reacties gekomen op de ter inzagelegging.

De plannen hebben zes weken, van 6 juni tot en met 18 juli 2022 ter inzage gelegen. Op deze ter inzagelegging zijn geen reacties gekomen.

Kanttekeningen

1.1 Er is nu nog niet ingegaan op het risico van een cyberaanval.

Veiligheidsregio IJsselland heeft zich in het opstellen van de rampenbestrijdingsplannen beperkt tot het wettelijke kader. Er is daarom nog niet geanalyseerd wat een eventuele cyberaanval

voor effect kan hebben. Uiteraard beseft Veiligheidsregio IJsselland, gezien de huidige maatschappelijke ontwikkelingen (zoals de oorlog in Oekraïne), dat een eventuele dreiging van een cyberaanval op deze inrichtingen bestaat. Gezegd moet worden dat de verantwoordelijkheid in het voorkomen van een cyberaanval ligt bij de inrichting en niet bij de veiligheidsregio. Wel is Veiligheidsregio IJsselland van plan om samen met haar partners en de inrichtingen te onderzoeken of, en op welke wijze, planvorming met betrekking tot het bestrijden van een cyberaanval vormgegeven kan worden.

2.1 De (bestuurlijke) route tot vaststelling van een rampbestrijdingsplan is lang.

Het proces om te komen tot een vastgesteld rampbestrijdingsplan is een lange route, mede doordat inwoners een zienswijze moeten kunnen indienen op het conceptplan (wettelijke termijn van zes weken). Hierdoor kunnen de plannen die momenteel voorliggen pas officieel gepubliceerd worden in oktober 2022 (zie planning bijlage). Om te voorkomen dat operationele functionarissen in de tussentijd moeten werken met verouderde informatie bij een onverhoopt incident, is besloten de geactualiseerde plannen reeds op te nemen in de Handboek-app en LiveOP X. De besluitvormingscyclus zal parallel doorlopen worden.

Middelen / bedrijfsvoeringsaspecten

Met het vaststellen van een rampbestrijdingsplan zijn geen kosten gemoeid.

Afstemming en draagvlak

De plannen zijn opgesteld in samenwerking met alle kolommen via de werkgroep multidisciplinaire planvorming, de gemeenten en met de meldkamer. Het nieuwe format voor multidisciplinaire aandachtskarten is besproken met verschillende piketfunctionarissen om deze te toetsen op bruikbaarheid en gebruiksvriendelijkheid. Voor beide plannen is een voorbereide activiteit gemaakt in LCMS in afstemming met informatiemanagement. Hierin staat zowel operationele informatie als een voorbereide strategische analyse.

Communicatie

De crisisorganisatie is geïnformeerd over de actualisatie via de nieuwbrief voor de crisisorganisatie en het weekbericht. De geactualiseerde plannen worden opgenomen in de oefenplanning voor 2022. Tevens worden de plannen na vaststelling beschikbaar gesteld aan onze buurregio's Veiligheidsregio Flevoland en Veiligheidsregio Noord- en Oost-Gelderland.

Voorgaande overleggen en vervolg

- Zie onderstaand schema voor de voorgaande overleggen waar deze plannen besproken zijn.
- Na vaststelling door het algemeen bestuur:
 - o worden de nieuwe plannen gepubliceerd;
 - o worden de huidige plannen ingetrokken;
 - o worden de crisisfunctionarissen geïnformeerd;
 - o wordt de planvorming geïmplementeerd.

<i>Overlegorgaan</i>	<i>Ja/ nee</i>	<i>Datum</i>
Managementteam	Ja	24 mei 2022
Veiligheidsdirectie	Ja, ter info	
Dagelijks bestuur	Ja	2 juni 2022
Ter inzagelegging	Ja	6 juni tot en met 18 juli 2022 (6 weken)

Rampbestrijdingsplan Nouryon Functional Chemicals B.V. (Deventer)



RBP Nouryon Functional Chemicals B.V., maart 2022

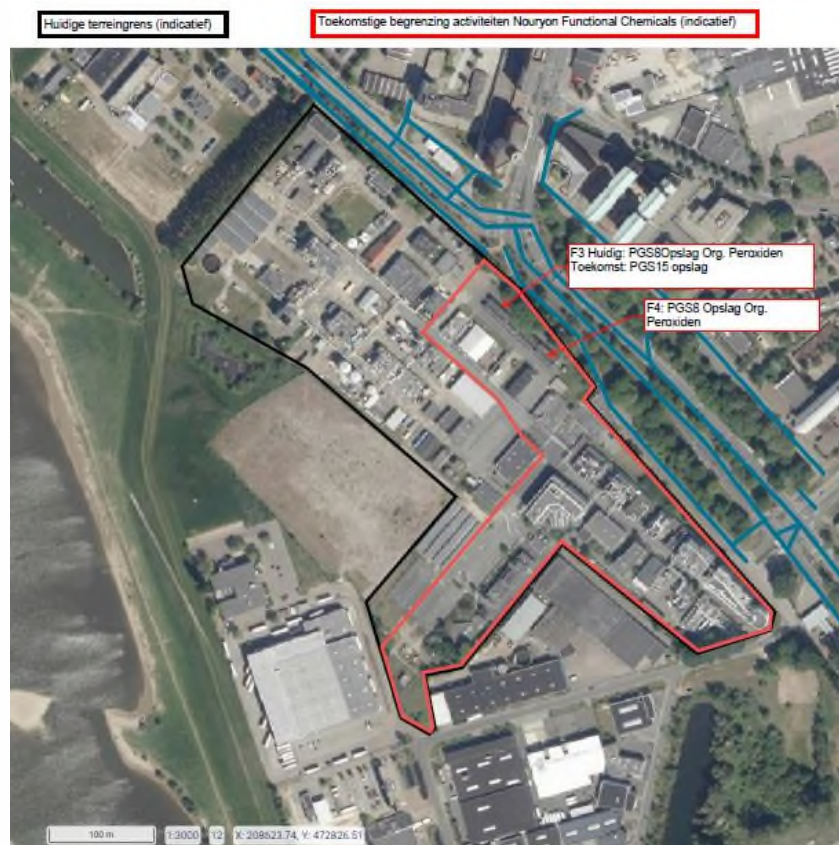
Inhoudsopgave

1. Inleiding.....	3
1.1 Over Nouryon Functional Chemicals B.V.	3
1.2 Status document	4
2. Algemene informatie	4
2.1 Rampbestrijdingsscenario's	4
2.1.1 Brand in opslaggebouw organische peroxiden F4	4
2.1.2 Brand in opslaggebouw K4	5
2.1.3 Chloorwolk door defecte gasfles.....	6
2.2 Crisisorganisatie Nouryon.....	8
2.3 Crisisorganisatie Veiligheidsregio IJsselland.....	8
2.4 Melding en alarmering	9
2.5 Leiding en coördinatie	9
2.6 Crisiscommunicatie	10
2.7 Voorbereidende maatregelen op het terrein	10
2.8 Grensoverschrijdende samenwerking	10
3 Plattegrond.....	11
3.1 Plattegrond Nouryon Chemicals	11
4. Multidisciplinaire aandachtkaart (bijlage)	12

1. Inleiding

1.1 Over Nouryon Functional Chemicals B.V.

Veiligheidsregio IJsselland heeft voor een aantal bedrijven een rampbestrijdingsplan opgesteld. In een rampbestrijdingsplan (RBP) worden de te nemen maatregelen en coördinerende afspraken weergegeven, specifiek gericht op (de omgeving van) een risicovol bedrijf. Dit document betreft het rampbestrijdingsplan voor Nouryon Functional Chemicals B.V. (hierna: Nouryon), gelegen aan de Zutphenseweg 10 te Deventer (Figuur 1).



Figuur 1 | Overzicht terrein Nouryon

Nouryon is een bedrijf dat werkt met chemische stoffen. Het bedrijfsterrein kan worden onderverdeeld in twee aparte gebieden¹, te weten:

- Nouryon: productie van organische peroxiden en research, development en innovatie (RD&I);
- S/Park: open innovatiecentrum voor startups in de chemische industrie, opslagfaciliteiten voor gevaarlijke stoffen en een productie-eenheid voor de productie van organische peroxiden.

Nouryon is gelegen op een industrieterrein. Aan de noordzijde bevinden zich aan de overkant van de Zutphenseweg kantoorgebouwen en een BP tankstation. Aan de oostelijke kant bevinden zich panden met een industriële functie, ten westen is het dichtstbijzijnde object de oude gasfabriek, waar nu een campus is gevestigd voor ITprofessionals, en een onbewoond woonhuis/atelier (Zutphenseweg 8). Aan de zuidzijde bevinden zich panden met een industriële functie en de IJssel.

Nouryon (voorheen: AkzoNobel) is een inrichting waar gewerkt wordt met gevaarlijke stoffen en valt daarom onder het Besluit risico's en zware ongevallen. Het bedrijf moet de gevaren van de aanwezige stoffen inventariseren, de risico's ervan inschatten en maatregelen nemen om die risico's te beheersen (technisch én organisatorisch). De afgelopen jaren is de hoeveelheid gevaarlijke stoffen op het terrein

¹ Voor een volledige weergave van de indeling van het terrein wordt verwezen naar de tekening in bijlage 1

verminderd en zijn gedeelten van het terrein verkocht. Echter, in afstemming tussen Veiligheidsregio IJsselland en Nouryon is besloten om voor drie maatgevende scenario's een RBP op te stellen in het kader van gezamenlijke voorbereiding.

1.2 Status document

Het RBP is opgesteld door Veiligheidsregio IJsselland en Nouryon. Elke vier jaar wordt dit plan volledig herzien in samenspraak met betrokken hulpdiensten. Mocht er in de tussenperiode aanleiding zijn om het plan op onderdelen aan te passen dan wordt het plan geactualiseerd. Het initiatief voor tussentijdse wijzigingen ligt bij Nouryon. Per wijziging wordt beoordeeld of het nodig is om het document opnieuw vast te stellen of dat een notificatie richting betrokkenen voldoende is.

De laatste versie van dit document is terug te vinden in de Handboek-app van Veiligheidsregio IJsselland. Daarnaast is een voorbereide activiteit beschikbaar in LCMS.

2. Algemene informatie

2.1 Rampbestrijdingsscenario's

Uit de risico-inventarisatie van Nouryon zijn drie maatgevende scenario's naar voren gekomen met dusdanige effecten voor de omgeving dat dit vraagt om gezamenlijke voorbereiding van de hulpdiensten. In dit hoofdstuk lichten we dit rampbestrijdingsscenario en bijbehorende effecten toe.

2.1.1 Brand in opslaggebouw organische peroxiden F4

Wat is er gebeurd?

In het opslaggebouw voor organische peroxiden (F3/F4) breekt brand uit, of vindt ontleding en ontsteking van de peroxiden plaats. Er ontstaat een grote brand waarbij in totaal 100kg vaste of vloeibare organische peroxiden zijn betrokken (ca. 4 verpakkingseenheden).

Opslag F3 wordt per eind 2022 PGS15 opslag,

De kenmerken van dit scenario zijn:

- Brand binnen 1 compartiment;
- Maximaal 25.000 kg organische peroxiden betrokken;
- Overdruk ≤ 0.1 bar (geen schade buiten opslagunit);
- Brongebied is een straal van ca. 40m t.o.v. het brandende opslaggebouw;
- Locatie van het CoPI is de ingang van Nouryon, mits bovenwinds en veilig.

Wat zijn de effecten?

De brand heeft effecten tot net buiten de terreingrens van Nouryon. De belangrijkste effecten zijn warmtestraling (3 kW/m^2) tot 40 meter buiten de opslagunit en rookontwikkeling buiten de terreingrens. Er bevinden zich geen gebouwen binnen de effectafstand van 40 meter. Op de terreingrens van Nouryon bereikt de concentratie acetaldehyde de alarmeringsgrenswaarde (AGW).

Effectafstand	Grenswaarde	Kwetsbare objecten			
0 - 25m	$> 25 \text{ kW/m}^2$	Geen			
25 - 40m	3 kW/m^2	Geen			
25m	AGW (Acetaldehyde)	Terrein Nouryon			
	Slachtoffers	T1	T2	T3	T4
Dag		-	-	-	-
Nacht		-	-	-	-

Welke domino effecten zijn nog meer denkbaar?

Er is een mogelijkheid dat de brand in de opslagunit F3/F4 overslaat/doorslaat naar andere bewaareenheden op het terrein. Echter, de kans hierop is gering door brandwerende scheidingen (60 minuten brandvertragend) tussen de opslagunits en de aanwezige sprinklerinstallatie. Daarom zijn de gevolgen van doorslag/overslag niet verder uitgewerkt in dit RBP.

2.1.2 Brand in opslaggebouw K4

Wat is er gebeurd?

Er is brand uitgebroken in één van de compartimenten in het opslaggebouw K4. Per compartiment is max. 35 ton gevaarlijke stoffen opgeslagen in emballage. Per compartiment is maximaal 35 ton product opgeslagen, het gebouw bestaat uit 2 compartimenten. De compartimenten zijn voorzien van een automatische blusinstallatie.

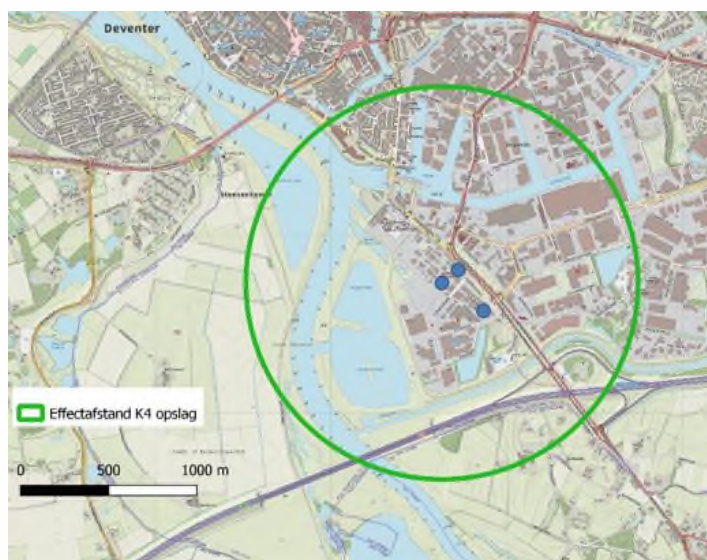
Beschrijving rampscenario	
Scenario: Brand in opslaggebouw K4	
Beschrijving	Door onderhoud in de opslag ontstaat brand. Dit slaat over naar de verpakkingen met licht ontvlambare stoffen waardoor brand ontstaat.
Exacte locatie van LOC	Opslaggebouw K4
LOC type	Brand met toxische verbrandingsproducten
Gevaarlijke stof	Toxische verbrandingsproducten zoals NOx, HCl, SO2
Hoeveelheid of debiet	Brand in compartiment met per compartiment maximaal 35 ton gevaarlijke stoffen in emballage
Fase van de vrijkomende stof	Gas (in de rook)
Uitstroomcondities	Door brand toxische verbrandingsproducten in de rook
Uitstroomopening	Gehele compartiment
Schade effect (zonder preventieve en repressieve LOD's)	Schadecriterium: Toxische verbrandingsproducten Het effect gebaseerd op de 1% letaliteit ligt op 114 m bij weersklasse D5 en op 1113 m bij weersklasse F1,5

Wat zijn de effecten?

De brand in één van de compartimenten in opslaggebouw K4 heeft effecten tot ruim buiten het grensgebied van het terrein van Nouryon. De effecten gebaseerd op 1% letaliteit ligt op 114 meter bij een weersklasse D5 en op 1113 meter bij een weersklasse F1,5. Uit onderzoek vanuit het BAG register is gebleken dat plaatsgebonden risico wel deels over de terreingrens ligt maar dat er geen (beperkt) kwetsbare objecten en aantallen mensen in dit gebied zich ophouden zowel in de dag als in de nachtsituatie.

Conform de definitie van het groepsrisico is er geen groepsrisico.

Effectafstand	Grenswaarde	Kwetsbare objecten			
0 – 114m D5		Geen			
114 - 1113 m F1,5		Geen			
	Slachtoffers	T1	T2	T3	T4
Dag/ nacht		1287 bij F1,5			



Figuur 4 | Effectafstanden K4 opslag

Welke domino effecten zijn nog meer denkbaar?

In het huidige scenario is uitgegaan van een brand in 1 compartiment met een maximale opslagcapaciteit van 35 ton. Bij een escalatie kan worden uitgegaan van het feit dat het 2e compartiment van opslaggebouw K 4 welke ook een maximum capaciteit van 35 ton heeft ook in de branduitbreiding deel gaat nemen.

2.1.3 Chloorwolk door defecte gasfles

Wat is er gebeurd?

Door een lekkage van een gasfles onder druk ontsnapt chloorgas uit de gasfles met een toxische wolk tot gevolg.

Beschrijving rampscenario	
Scenario: Chloorgaswolk door lekkage gasfles	
Beschrijving	Door een lek in de gasfles ontsnapt chloorgas uit de gasfles met een toxische wolk tot gevolg.
Exacte locatie van LOC	Bij gebouw R6A
LOC type	Vrijkomen toxische wolk
Gevaarlijke stof	Chloorgas
Hoeveelheid of debiet	Vrijkomen van chloorgas met 0,22 kg/s gedurende 352 seconden
Fase van de vrijkomende stof	Gas
Uitstroomcondities	Gas uit houder onder druk
Uitstroomopening	3,3 mm
Schade effect (zonder preventieve en repressieve LOD's)	Schadecriterium: Toxische wolk Het effect (bron QRA): 1% letaliteit 56 m (D5) en 160 m (F1,5) LBW 98 m (D5) en 340 m (F1,5) AGW 440 m (D5) en 1551 m (F1,5)

Wat zijn de effecten?

Door een lekkage van een gasfles onder druk ontsnapt chloorgas met een toxische wolk tot gevolg. Afhankelijk van grootte van het lek kan er een concentratie chloorgas vrijkomen van 0,22kg/s gedurende een tijd van 352 seconden. Uit onderzoek vanuit het BAG register is gebleken dat plaatsgebonden risico wel deels over de terreingrens ligt maar dat er geen (beperkt) kwetsbare objecten en aantallen mensen in dit gebied zich ophouden zowel in de dag als in de nachtsituatie. Conform de definitie van het groepsrisico is er geen groepsrisico

Effectafstand	Grenswaarde	Kwetsbare objecten			
0 – 56 m bij D5 0-160m F1,5		Geen			
LBW 0-98 m D5 0-340m F1,5		Geen			
AGW 0-440m D5 0-1551m F1,5					
	Slachtoffers	T1	T1	T3	T4
Dag/nacht		139 bij 340m en F1,5	3963 bij 1551m en F1,5	-	-



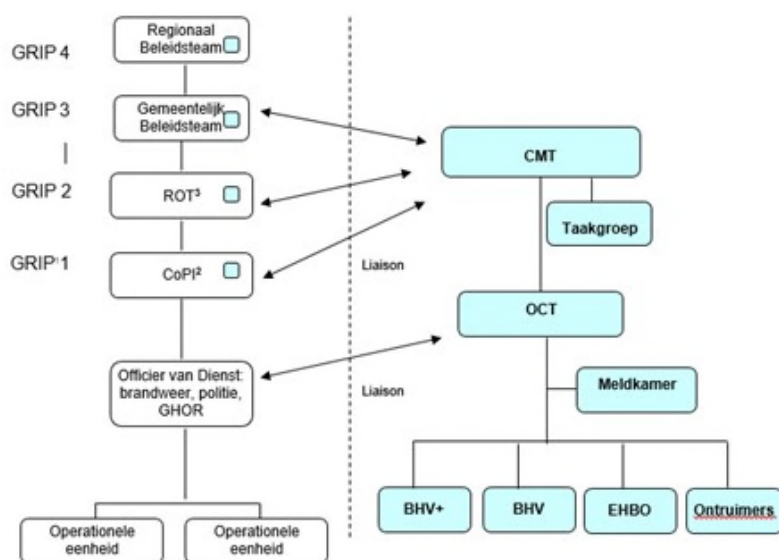
Figuur 5 | Effectgebied Chloorgaswolk

De domino-effecten van een gaslek van een cilinder van chloorgas met 0,22 kg/s gedurende 352 seconden is zeer beperkt tot nihil te noemen.

2.2 Crisisorganisatie Nouryon

Nouryon heeft een interne crisisorganisatie die wordt geactiveerd wanneer het RBP van kracht wordt verklaard (Figuur 6). Nouryon werkt met een fasering die de ernst van de calamiteit weergeeft:

- **Niveau 1 (incident):** een van de routinematige bedrijfsvoering afwijkende gebeurtenis die direct ingrijpen noodzakelijk maakt en daarmee direct wordt beheerst zonder verdere consequenties van enige omvang.
- **Niveau 2 (noodsituatie):** een situatie die ernstige gevolgen kan hebben voor personen, materieel, en/of de reputatie van het bedrijf, of die voor langere tijd van invloed kan zijn op de bedrijfsvoering van het bedrijf. Optreden van de hulpdiensten is noodzakelijk om de situatie onder controle te kunnen krijgen.
- **Niveau 3 (lokale crisis):** een (dreigende) noodsituatie met de daaruit voortkomende problemen en gevolgen met effecten buiten inrichting (rampbestrijdingsscenario).



Figuur 6 | Crisisorganisatie Nouryon

De interne crisisorganisatie van Nouryon is als volgt georganiseerd:

- Het Crisismanagementteam (CMT) vormt de directie van de bedrijfsnoodorganisatie;
- Het Operationeel Coördinatie Team (OCT) verzorgt het aansturen van operationele eenheden ter bestrijding van de noodsituatie, en houdt contact met het CMT;
- De operationele eenheden bestaan uit een ploeg met BHV+, BHV en EHBO-opgeleide medewerkers.
- De operationele leiding is berust bij de CMT-voorzitter;
- Het crisiscentrum bevindt zich in crisissruimte gebouw G7 (alternatief gebouw R3, ruimte 1.40).

2.3 Crisisorganisatie Veiligheidsregio IJsselland

Het Crisisplan 2020-2023 van Veiligheidsregio IJsselland beschrijft de multidisciplinaire crisisorganisatie. Het geeft weer uit welke teams de crisisorganisatie is opgebouwd, wat de taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden zijn en hoe de crisisorganisatie acteert bij acute en niet-acute situaties.

Ook beschrijft dit plan de processen: op- en afschaling, melding en alarmering, leiding en coördinatie, informatiemanagement, crisiscommunicatie, personeelszorg en logistiek. Tenslotte beschrijft het crisisplan de afspraken die zijn gemaakt met andere partners die bij een incident, ramp of crisis betrokken kunnen zijn. In Figuur 7 staat een overzicht van de crisisorganisatie van Veiligheidsregio IJsselland ten tijde van een acute ramp of crisis.

	Situatie	Crisisteam ¹	Operationele leiding	Bevoegd gezag ²
GRIP 1	Operationeel optreden bij bron en effect Behoeft aan multidisciplinaire coördinatie op de incidentlocatie.	Meldkamer CoPI	Leider CoPI ³	Burgemeester
GRIP 2	Ondersteuning en advies Behoeft aan multidisciplinaire coördinatie ruimer dan alleen op de plaats van het incident of ter voorbereiding op een mogelijk incident.	Meldkamer CoPI (kern-)ROT	Operationeel leider	Burgemeester
GRIP 3	Bestuurlijk optreden Behoeft aan multidisciplinaire coördinatie in de omstandigheid dat bestuurlijke opgaven voor de burgemeester vragen om ondersteuning door een (kern-)GBT.	Meldkamer CoPI (kern-)ROT (kern-)GBT	Operationeel leider	Burgemeester
GRIP 4	Meer gemeenten betrokken Behoeft aan multidisciplinaire en bestuurlijke coördinatie en leiding bij een ramp of crisis van meer dan plaatselijke betekenis of ernstige vrees voor het ontstaan ervan.	Meldkamer CoPI (kern-)ROT RBT	Operationeel leider	Voorzitter veiligheidsregio
GRIP 5⁴	Meer regio's betrokken Behoeft aan multidisciplinaire en bestuurlijke coördinatie bij een ramp of crisis van meer dan plaatselijke betekenis in meer regio's of ernstige vrees voor het ontstaan daarvan.	Meldkamer(s) CoPI('s) (kern-)ROT('s) RBT('s) in elke betrokken regio	Operationeel leider(s)	Voorzitter(s) veiligheidsregio

Figuur 7 | Crisisorganisatie Veiligheidsregio IJsselland

2.4 Melding en alarmering

Nouryon is 24/7 te bereiken via de Centrale Meldpost (CMP) op 0570-679200. In geval van een niveau 2 of 3 incident worden de hulpdiensten gealarmeerd. Alarmering van de hulpdiensten wordt gedaan door de CMP van Nouryon. Alarmering kan ook plaatsvinden via het (hand)brandmeldsysteem van het bedrijf. De melding komt dan direct bij de Meldkamer Oost-Nederland (MON). De ingang van de inrichting bevindt zich aan de noordzijde, bij aankomst worden de hulpdiensten opgevangen door de CMP.

Het RBP treedt in werking bij een niveau 3 incident. Dit is een:

- (Dreigende) brand in een opslag voor organische peroxiden (F3/F4).
- Brand in compartiment opslag gebouw K4
- Chloorgaswolk door lekkage gasfles onder druk

Bij de toegangspoort van het bedrijfsterrein hebben de hulpdiensten toegang tot:

- Bedrijfsnoodplan Nouryon;
- Aanvalsplan;
- Actueel overzicht aanwezige, gevaarlijke stoffen.

Belangrijke crisispartners om te betrekken/alarmeren bij een scenario uit het RBP zijn:

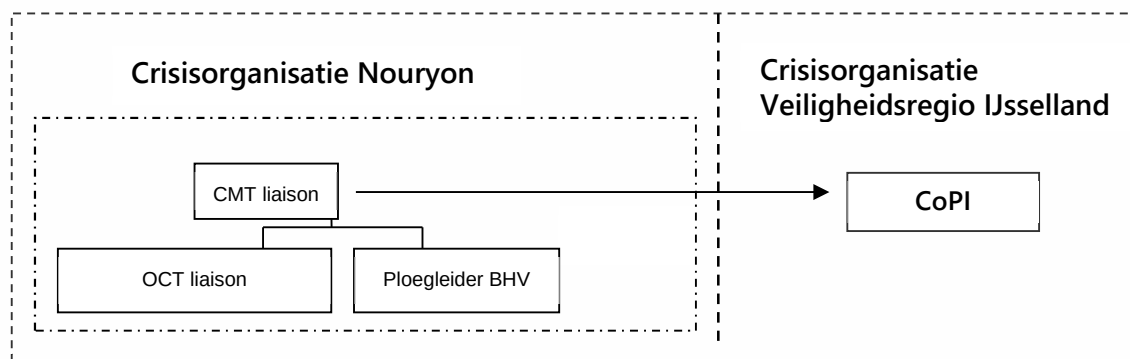
- Rijkswaterstaat (stilleggen scheepvaart IJssel en verkeer rijksweg A1);
- Waterschap Drents Overijsselse Delta (lozing vervuild bluswater);
- Gemeente Deventer (bevoegd gezag OOV);
- Provincie Overijssel (bevoegd gezag BRZO-instellingen);
- Omgevingsdienst Regio Nijmegen (vergunning, toezicht en handhaving BRZO-instellingen);
- Veiligheidsregio Noord- en Oost-Gelderland (mogelijk effectgebied o.b.v. windrichting).

2.5 Leiding en coördinatie

Het uitgangspunt van het Crisisplan van Veiligheidsregio IJsselland is flexibel opschalen. Een incident, ramp of crisis bepaalt de structuur en daarmee de samenstelling van de teams en de wijze waarop er wordt samengewerkt. Er zijn een aantal afspraken gemaakt om de crisisorganisaties van Nouryon en Veiligheidsregio IJsselland goed op elkaar aan te laten sluiten (Figuur 8).

- **GRIP 1:** Bij een (dreigend) scenario uit het rampbestrijdingsplan is het aannemelijk dat er direct opgeschaald wordt naar minimaal GRIP 1 vanwege de mogelijke effecten. Het CoPI is in dat geval verantwoordelijk voor de bron- en effectbestrijding ter plaatse. Een bedrijfsdeskundige van Nouryon (CMT-liaison) wordt uitgenodigd in het CoPI om afstemming met het bedrijf te borgen.

- **GRIP 2:** Het ROT ondersteunt en adviseert de burgemeester. Als er behoefte is aan multidisciplinaire coördinatie breder dan het plaats incident, wordt opgeschaald naar GRIP 2.
- De samenwerking tussen Nouryon en Veiligheidsregio IJsselland bij GRIP 2 vindt plaats tussen het (kern) ROT en het CMT van Nouryon.
- **GRIP 3 / 4:** Het GBT adviseert de burgemeester bij bestuurlijke opgaven. Als er behoefte is aan bestuurlijk optreden of grensoverschrijdende effecten, wordt opgeschaald naar GRIP 3 of 4. De samenwerking tussen Nouryon en Veiligheidsregio IJsselland bij GRIP 3 en 4 vindt plaats tussen het GBT / RBT en het CMT van Nouryon.



Figuur 8 | Leiding & Coördinatie

2.6 Crisiscommunicatie

Bepaal de communicatieaanpak in het gouden uur op basis van de aard en omvang van het incident. Wat is het risico? Hoeveel mensen zijn erbij betrokken? Wat doen de hulpdiensten en wat kunnen mensen zelf doen. Geef een concreet handelingsperspectief. Zorg regelmatig voor updates. Geef LC gevraagd of ongevraagd advies over de inzet van de WAS-palen en NL-Alert. Betrek zo mogelijk de expertise van de AGS in het advies. (NB: Bij inzet WAS-palen gelijktijdig een NL-Alert versturen in het gebied). Standaardberichten voor NL-Alert in Nederlands, Engels, Duits en Frans staan in de app Handboek VRIJsselland.

Stem af met communicatie Nouryon (via centrale meldpost 0570-679200), communicatie Gemeente Deventer en communicatie Provincie Overijssel (06-10419901 of 06-18300003 bij spoed/buiten kantooruren). Bepaal de communicatiestrategie en stem de gezamenlijke communicatieaanpak af.

2.7 Voorbereidende maatregelen op het terrein

Nouryon heeft een groot aantal voorzieningen getroffen om te voorkomen dat zich incidenten voordoen. Deze voorzieningen betreffen o.a. procescontrole, onderhoudsschema's en veiligheidsvoorschriften. Hieronder worden enkele belangrijke voorzieningen benoemd die op het terrein van Nouryon aanwezig zijn, met het oog op inzet van de hulpdiensten.

Aanwezige preventieve en preparatieve voorzieningen:

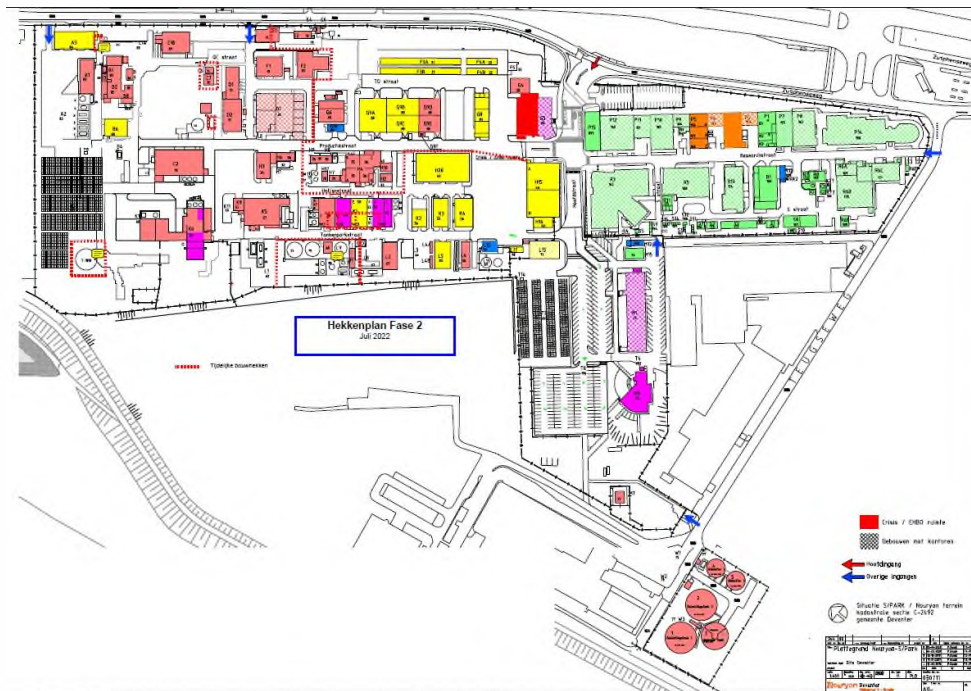
- Opslagunits zijn uitgerust met sprinklerkoppen/bluskogel (warmtedetectie);
- Elektrisch materieel in opslag is explosieveilig uitgevoerd;
- Opslagunits zijn uitgerust met explosie ontlasting via de deur;
- Hydranten op terrein (let op gebruik reduceer i.v.m. druk).
- Bluswateropvang in tank.

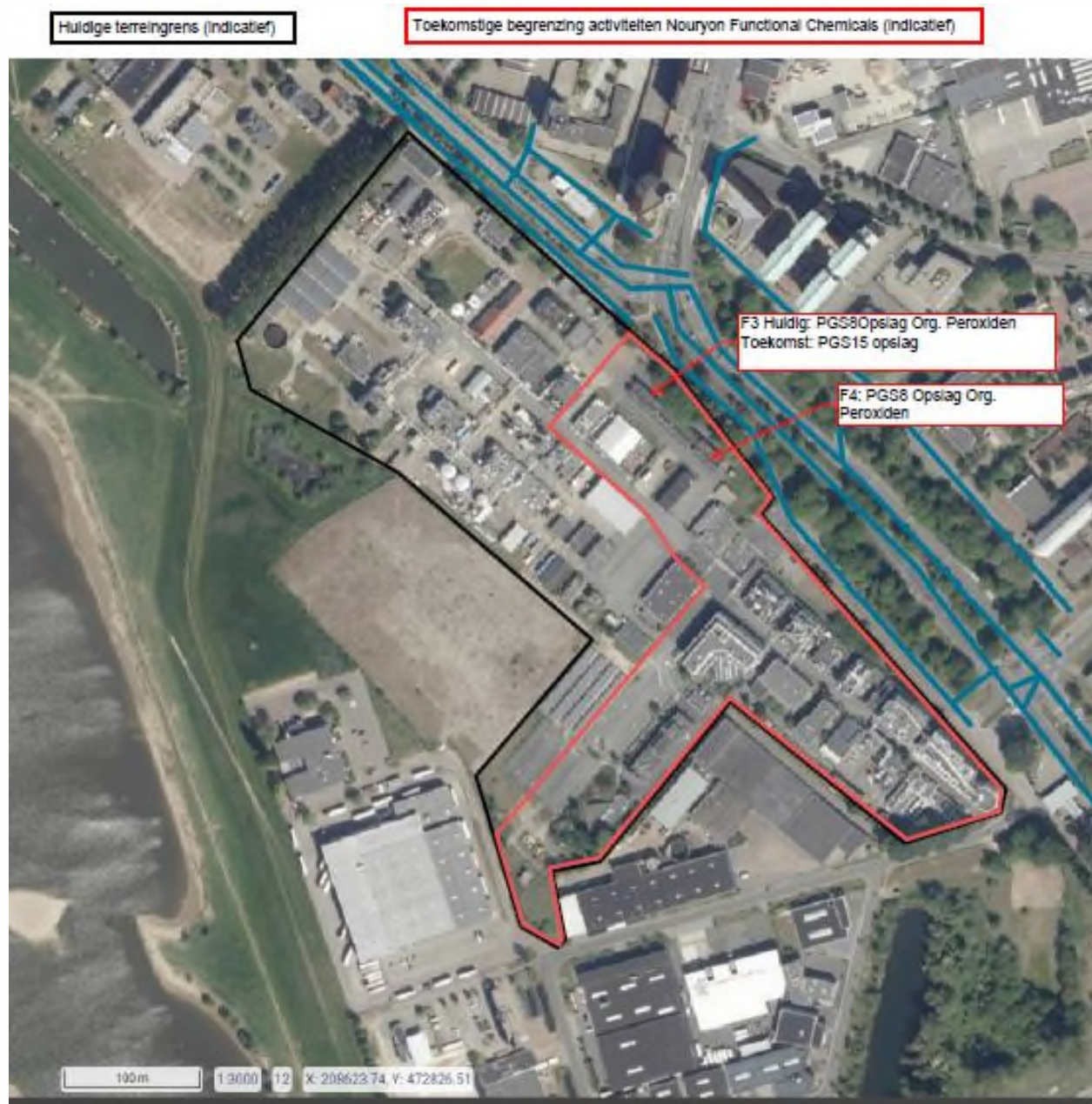
2.8 Grensoverschrijdende samenwerking

De kans dat een incident bij Nouryon leidt tot internationale samenwerking wordt als te verwaarlozen beschouwd. Vanwege de geografische ligging van Deventer en de nabijheid tot Gelderland, is bovenregionale samenwerking met Veiligheidsregio Noord- en Oost-Gelderland wel een reëel scenario in geval van grootschalige effecten. Om die reden wordt dit plan beschikbaar gesteld aan Veiligheidsregio Noord- en Oost-Gelderland.

3 Plattegrond

3.1 Plattegrond Nouryon Chemicals





4. Multidisciplinaire aandachtskaart (bijlage)

Rampbestrijdingsplan Gasunie Transport Services (Vilsteren)



RBP Gasunie Transport Services (Vilsteren),
februari 2022

Inhoudsopgave

1. Inleiding.....	3
1.1 Over Gasunie Transport Services (Vilsteren)	3
1.2 Status document	3
2. Algemene informatie	3
2.1 Rampbestrijdingsscenario's	3
2.1.1 Scenario fakkelbrand 48 inch leiding	4
2.1.2 Scenario scheuren/afbreken leidingappendage van het compressorsysteem	5
2.2 Crisisorganisatie Gasunie (Vilsteren)	6
2.3 Crisisorganisatie Veiligheidsregio IJsselland.....	6
2.4 Melding, alarmering, op- en afschaling	6
2.5 Leiding en coördinatie	7
2.6 Crisiscommunicatie	8
2.7 Voorbereidende maatregelen op het terrein	8
2.8 Aanwezige preventieve voorzieningen op het terrein	8
2.9 Grensoverschrijdende samenwerking	9
3. Plattegronden.....	10
3.1 Plattegrond Gasunie Transport Services (Vilsteren)	10
3.2 Aanwezige stoffen Gasunie Transport Services (Vilsteren)	10
3.3 Overzicht aanwezige recreatiebedrijven in effectgebied	11
4. Multidisciplinaire aandachtskaart.....	12

1. Inleiding

1.1 Over Gasunie Transport Services (Vilsteren)

Veiligheidsregio IJsselland heeft voor vier bedrijven een rampbestrijdingsplan opgesteld. In een rampbestrijdingsplan (RBP) worden de te nemen maatregelen en coördinerende afspraken weergegeven, specifiek gericht op (de omgeving van) een risicovol bedrijf. Dit document betreft het rampbestrijdingsplan voor Gasunie Transport Services in Vilsteren (gemeente Ommen), gelegen aan de Vilsterse Allee 11a (Figuur 1).



Gasunie Transport Services (hierna te noemen: Gasunie) in Vilsteren is een gasverdeelstation. Hier vindt transport en verwerking van aardgas plaats. Het terrein beslaat ca. 36 hectaren (binnen het hek), het gehele beheerde gebied is 45 hectaren. Op de plattegrond in figuur 1 zijn de terreingrenzen aangegeven, en is omgeven door voornamelijk bebost gebied en grasland. De afstand van de bovengrondse installaties tot de terreingrens is tenminste circa 50 meter aan de noord, oost- en zuidzijde en circa 100 meter aan de westzijde. Het terrein is aan alle zijden met een hekwerk omgeven. Op het terrein is een wegennet van geasfalteerde wegen aangelegd.

Figuur 1: Plattegrond Gasunie

Het doel van de installatie Ommen is het conditioneren en doorvoeren van aardgas voor zowel transitie (binnenland) als export. Er wordt o.a. gebruik gemaakt van mengstations, een stikstofinstallatie en compressorstations. De compressorstations hebben tot doel de druk van het aardgas, dat zich in het hoofdtransportnet bevindt, op peil te houden.

De Gasunie werkt met verschillende gevaarlijke stoffen en hoeveelheden waardoor zij onder het Besluit risico's en zware ongevallen (2015) valt. Het bedrijf moet de gevaren van de aanwezige stoffen inventariseren, de risico's ervan inschatten en maatregelen nemen om die risico's te beheersen (technisch én organisatorisch). Het bedrijf heeft een veiligheidsrapportage opgesteld met een risico inventarisatie. De rampbestrijdingsscenario's in dit rampbestrijdingsplan zijn gebaseerd op de veiligheidsrapportage van de Gasunie. Het rampbestrijdingsplan beschrijft de beheersing van de effecten op het gebied van openbare orde en veiligheid.

1.2 Status document

Het RBP is opgesteld door Veiligheidsregio IJsselland en Gasunie Transport Services (Vilsteren). Elke vier jaar wordt dit plan volledig herzien in samenspraak met betrokken hulpdiensten. Mocht er in de tussenperiode aanleiding zijn om het plan op onderdelen aan te passen dan wordt het plan geactualiseerd. Het initiatief voor tussentijdse wijzigingen ligt bij de Gasunie. Per wijziging wordt beoordeeld of het nodig is om het document opnieuw vast te stellen of dat een notificatie richting betrokkenen voldoende is.

De laatste versie van dit document is terug te vinden in de Handboek-app van Veiligheidsregio IJsselland. Daarnaast is een voorbereide activiteit beschikbaar in LCMS.

2. Algemene informatie

2.1 Rampbestrijdingsscenario's

Uit de risico-inventarisatie zijn twee maatgevende scenario's gekomen die kunnen optreden bij de Gasunie (Vilsteren). In dit hoofdstuk lichten we de rampbestrijdingsscenario's en bijbehorende effecten toe.

2.1.1 Scenario fakkelfbrand 48 inch leiding

Wat is er gebeurd?

Na een leidingbreuk van een 48 inch gasleiding (diameter van 1,2 meter, druk maximaal 66 bar) op het terrein van de Gasunie vormt zich een gaswolk die bij ontsteking leidt tot een fakkelfbrand. Een fakkelfbrand is een (tiental tot honderden) meters hoge fakkelf veroorzaakt door een brandend gas, Tevens kan de fakkelf ook net zo groot horizontaal zijn.



Figuur 2: Voorbeeld van een fakkelfbrand

Het gevaar voor de omgeving wordt bepaald door de plaats van de gasontsnapping, de hoeveelheid en aard van het brandend gas, de hoogte, breedte en richting van de fakkelfbrand. De warmtestraling kan voor mensen gevaarlijk zijn tot op honderden meters vanaf de fakkelf. In het RBP wordt uitgegaan van een worst case dus met de grootste diameter buis (1,2 mtr.) en een druk van 66 bar. Verder duurt een fakkelfbrand langer als er een grotere hoeveelheid brandbaar gas aanwezig is; een fakkelfbrand blijft aanhouden zolang de aanvoer van brandbaar gas nog niet is beëindigd. Afhankelijk waar en welke installatie het betreft zal na het activeren van de noodstop de uitstroom binnen 10 minuten afnemen naar een lager niveau.

Wat zijn de effecten?

Als gevolg van een lekkage ontstaat uitstroom van gas en (dreigende) ontbranding van de gaswolk. Er is sprake van veel geluidsoverlast door het afblazen van gas. De effecten van een fakkelfbrand zijn hittestraling tot 1650 meter buiten de terreingrens, secundaire (natuur)branden zowel op als buiten het terrein en slachtoffers met brandwonden. Ook zijn er gemeentegrensoverschrijdende effecten; de (inter)nationale gasvoorziening raakt mogelijk verstoord.

Effectcirkel	Hittestraling	Aantal personen	Aantal slachtoffers		Getroffen objecten
0 – 1170 meter	> 10 kW/m ²	204 ²	T1 (eerstegraads brandwonden)	29	Bedrijfsterrein Gasunie Boerderij N348 Spoor Dalfsen-Ommen Vilsteren (bebouwde kom) Bungalowpark Giethmenseveld Bungalowpark Reggewold Camping Dennenoord Camping landgoed Vilsteren
			T2 (tweedegraads brandwonden)	29	
			Dodelijke slachtoffers	29	
1170 – 1650 meter	3 kW/m ²	362 ²	T1 (eerstegraads brandwonden)	4	
			T2 (tweedegraads brandwonden)	49	
			Dodelijke slachtoffers	2	

Het scenario fakkelfbrand heeft dominopotentie, omdat de optredende hittestraling andere apparaten of leidingen kan beschadigen. Vooral ingeblokte leidingstukken kunnen bezwijken wanneer zij worden aangestraald door een fakkelfbrand. In een dergelijke situatie zal de hittestraling met name boven het grondniveau, waar de leidingdelen zitten, aanwezig zijn. De effecten zijn naar verwachting beperkt.

Het compressorstation wordt bij dit type incident direct losgekoppeld van het hoofdtransportsysteem. Alle mogelijke afblaasoperaties worden geïnitieerd om het aanwezige aardgas op een beheerste wijze af te leiden.

Op het terrein zijn een aantal gevaarlijk stoffen opgeslagen (overzicht aanwezige gevaarlijke stoffen, bijlage 3.2). Deze kunnen bij de brand betrokken raken. De effecten hiervan blijven naar verwachting beperkt tot het terrein van de inrichting.

Buiten het terrein worden secundaire (natuur)branden verwacht. Deze secundaire branden kunnen optreden in een straal van 1170 meter rondom het terrein.

Toelichting hittestraling (bij een fakkelfbrand)

Een inschatting van de effecten van een hittestralingsincident:

- Tot een hittestraling van 3 kW/m² kunnen personen, zonder beschermende kleding, nog wegvlugten. Brandweermensen met beschermende kleding en ademlucht kunnen bij deze hittestraling nog veilig werken.
- Bij een hittestraling van 10 kW/m² komt 1% van de aanwezige personen (zonder beschermende kleding) te overlijden. Een menselijk lichaam kan slechts gedurende 2 tot hooguit 3 seconden een hittestraling aan van maximaal 15 kW/m². Een langere blootstellingstijd of hogere hittestraling is (direct) dodelijk.
- Bij een hittestraling van 35 kW/m² is de intensiteit zowel binnen- als buitenshuis direct dodelijk en zorgt het tevens voor secundaire branden.

2.1.2 Scenario scheuren/afbreken leidingappendage van het compressorsysteem

Wat is er gebeurd?

Door het falen van appendages en/of kleine leidingdelen (diameter 10mm, druk maximaal 66 bar), kan er vorming van een brandbare nevel of gaswolk ontstaan in de compressorhal. Deze gaswolk of brandbare nevel kan leiden tot ontsteking, waarna een explosie en brand optreedt.

Wat zijn de effecten?

Als gevolg van het scheuren of afbreken van een leidingappendage, kan een (dreigende) brand of explosie ontstaan in de compressorhal. Er ontstaat geluidsoverlast (minder dan 5 minuten), door het automatisch afblazen van gasleidingen in de compressorhal. De effecten van dit scenario blijven beperkt tot het terrein van de Gasunie. Op het terrein kunnen schade en secundaire branden optreden. Het scenario heeft beperkte dominopotentie, omdat er naar verwachting geen domino-effecten plaatsvinden buiten de terreingrens.

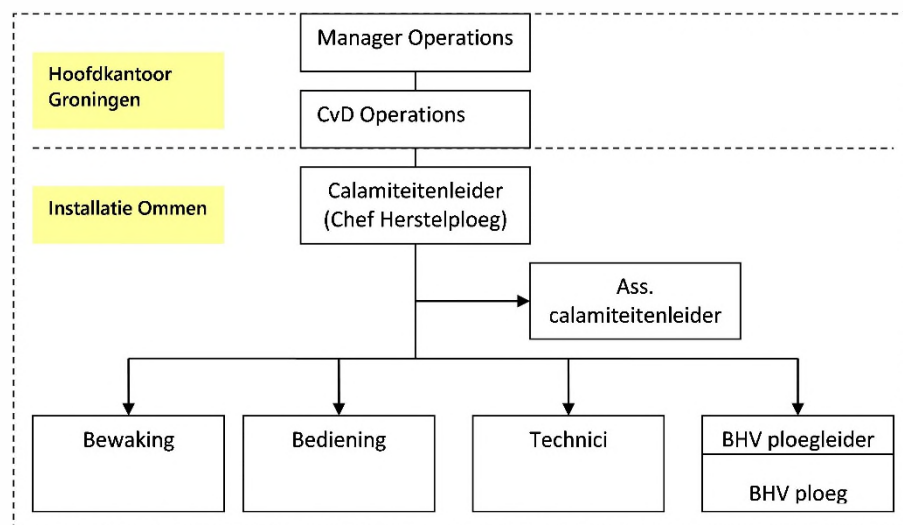


Figuur 3: Voorbeeld van een gasexplosie

Effectcirkel	Hittestraling	Aantal personen	Aantal slachtoffers		Getroffen objecten
0 – 31 meter	> 10 kW/m ²	24 ²	T1 (eerstegraads brandwonden)	4	Bedrijfsterrein Gasunie
			T2 (tweedegraads brandwonden)	4	
			Dodelijke slachtoffers	4	
31 – 38 meter	3 kW/m ²	9 ²	T1 (eerstegraads brandwonden)	1	
			T2 (tweedegraads brandwonden)	2	
			Dodelijke slachtoffers	1	

2.2 Crisisorganisatie Gasunie (Vilsteren)

De Gasunie heeft een interne crisisorganisatie, die wordt weergegeven in Figuur 4.



Figuur 4: Interne crisisorganisatie Gasunie

2.3 Crisisorganisatie Veiligheidsregio IJsselland

Het [Crisisplan 2020-2023](#) van Veiligheidsregio IJsselland beschrijft de multidisciplinaire crisisorganisatie. Het geeft weer uit welke teams de crisisorganisatie is opgebouwd, wat de taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden zijn en hoe de crisisorganisatie acteert bij acute en niet-acute situaties. Ook beschrijft dit plan de processen: op- en afschaling, melding en alarmering, leiding en coördinatie, informatiemanagement, crisiscommunicatie, personeelszorg en logistiek. Tenslotte beschrijft het crisisplan de afspraken die zijn gemaakt met andere partners die bij een incident, ramp of crisis betrokken kunnen zijn. In Figuur 5 staat een overzicht van de crisisorganisatie van Veiligheidsregio IJsselland ten tijde van een acute ramp of crisis.

	Situatie	Crisisteam ¹	Operationele leiding	Bevoegd gezag ²
GRIP 1	Operationeel optreden bij bron en effect Behoeft aan multidisciplinaire coördinatie op de incidentlocatie.	Meldkamer CoPI	Leider CoPI ³	Burgemeester
GRIP 2	Ondersteuning en advies Behoeft aan multidisciplinaire coördinatie ruimer dan alleen op de plaats van het incident of ter voorbereiding op een mogelijk incident.	Meldkamer CoPI (kern-)ROT	Operationeel leider	Burgemeester
GRIP 3	Bestuurlijk optreden Behoeft aan multidisciplinaire coördinatie in de omstandigheid dat bestuurlijke opgaven voor de burgemeester vragen om ondersteuning door een (kern-)GBT.	Meldkamer CoPI (kern-)ROT (kern-)GBT	Operationeel leider	Burgemeester
GRIP 4	Meer gemeenten betrokken Behoeft aan multidisciplinaire en bestuurlijke coördinatie en leiding bij een ramp of crisis van meer dan plaatselijke betekenis of ernstige vrees voor het ontstaan ervan.	Meldkamer CoPI (kern-)ROT RBT	Operationeel leider	Voorzitter veiligheidsregio
GRIP 5⁴	Meer regio's betrokken Behoeft aan multidisciplinaire en bestuurlijke coördinatie bij een ramp of crisis van meer dan plaatselijke betekenis in meer regio's of ernstige vrees voor het ontstaan daarvan.	Meldkamer(s) CoPI('s) (kern-)ROT('s) RBT('s) in elke betrokken regio	Operationeel leider(s)	Voorzitter(s) veiligheidsregio

Figuur 5: Crisisorganisatie VR IJsselland

2.4 Melding, alarmering, op- en afschaling

In geval van een incident of (dreigende) ramp bij de Gasunie worden de hulpdiensten gealarmeerd. Elk alarm van detectieapparatuur komt binnen bij de Gasunie in de hoofdregelkamer van het hoofdgebouw. Alarmering van hulpdiensten wordt gedaan door de controlekamer van de Gasunie via 112. De operationele leiding bij de Gasunie is in handen van de calamiteitenleider (de hoogst leidinggevende

treedt op als calamiteitenleider, wat in de meeste gevallen de chef herstploeg is). Het crisiscentrum van de Gasunie vindt plaats in de overlegkamer van de hoofdregelkamer of een instructielokaal, afhankelijk van de situatie.

Het RBP treedt in werking bij incident met (grootschalige) effecten. Dit zijn een (dreigende):

- Afbreken/scheuren van een leidingappendage met gasexplosie/brand als gevolg;
- Fakkelbrand van een 48 inch leiding.

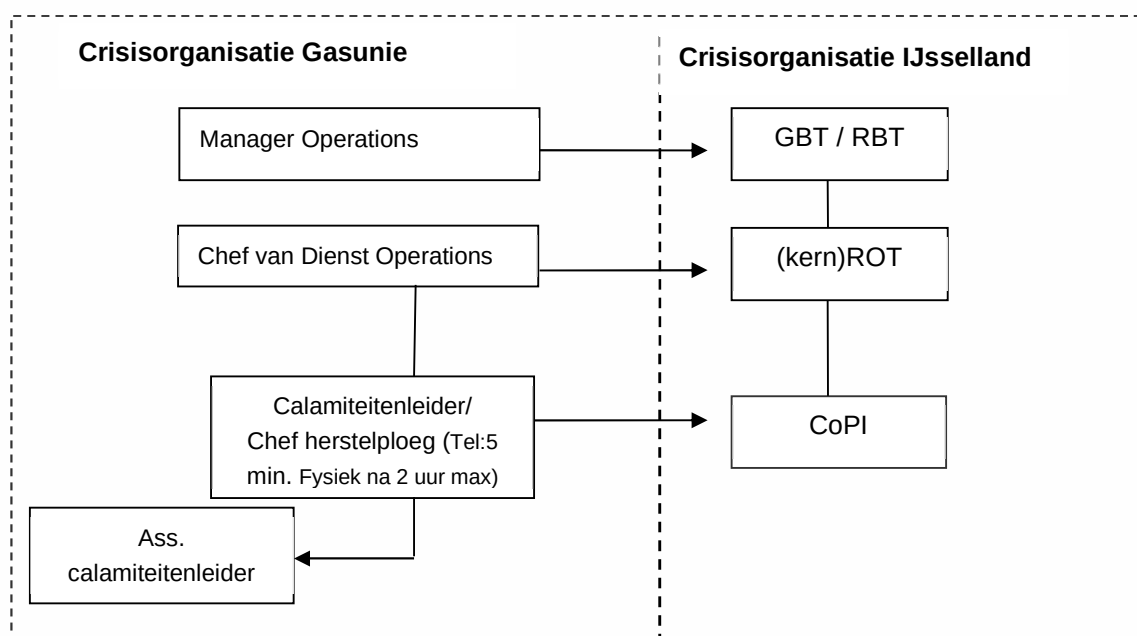
Belangrijke crisispartners om te betrekken/alarmen bij een scenario uit het RBP zijn:

- Gasunie Transport Services (hoofdkantoor Groningen via locatie Vilsteren);
- Gemeente Ommen (bevoegd gezag OOV);
- Provincie Overijssel (bevoegd gezag Brzo-instellingen);
- Omgevingsdienst Regio Nijmegen (vergunning, toezicht en handhaving BRZO-instellingen);
- Ministerie Economische Zaken en Klimaat (overheidsinterventie via minister EZK);
- ProRail (stilleggen spoorlijn);
- Natuurbeheerders en beheerders recreatieterreinen (kans op secundaire branden).

2.5 Leiding en coördinatie

Het uitgangspunt van het Crisisplan van Veiligheidsregio IJsselland is flexibel opschalen. Een incident, ramp of crisis bepaalt de structuur en daarmee de samenstelling van de teams en de wijze waarop er wordt samengewerkt. Er zijn een aantal afspraken gemaakt om de crisisorganisaties van de Gasunie en Veiligheidsregio IJsselland goed op elkaar aan te laten sluiten.

- **GRIP 1:** Het CoPI is verantwoordelijk voor bron- en effectbestrijding ter plaatse. Een bedrijfsdeskundige (Calamiteitenleider/Chef herstploeg) wordt uitgenodigd in het CoPI om afstemming met het bedrijf te borgen. (LET OP! de CHP (Chef Herstel Ploeg) is met 5 min. Telefonisch inzetbaar maar mogelijk fysiek in het CoPi na 2 uur.)
- **GRIP 2:** Het ROT ondersteunt en adviseert de burgemeester. Als er behoefte is aan multidisciplinaire coördinatie breder dan het plaats incident, wordt opgeschaald naar GRIP 2. De samenwerking tussen de Gasunie en Veiligheidsregio IJsselland bij GRIP 2 vindt plaats tussen de Chef van Dienst Operations van de Gasunie en het (kern) ROT.
- **GRIP 3 / 4:** Het GBT adviseert de burgemeester bij bestuurlijke opgaven. Als er behoefte is aan bestuurlijk optreden of grensoverschrijdende effecten, wordt opgeschaald naar GRIP 3 of 4. De samenwerking tussen de Gasunie en Veiligheidsregio IJsselland bij GRIP 3 en 4 vindt plaats tussen de Manager Operations van de Gasunie en het GBT / RBT.



2.6 Crisiscommunicatie

Er is in het effectgebied geen sirenenetwerk (WAS) aanwezig. Burgers worden gealarmeerd via andere beschikbare communicatiemiddelen, zoals NL-Alert. Ondernemers ontvangen een instructie met een handelingsperspectief.

Er is binnen het effectgebied vooral permanente bewoning in Vilsteren. Veel van de aanwezige mensen daarbuiten bevinden zich in hun vakantieomgeving. Dit betekent dat mensen niet of weinig bekend zijn met het gebied (en de aanwezige risico's). Een fakkelbrand is voor de omgeving zichtbaar, hoorbaar en voelbaar. Mensen zullen op basis van deze dreiging handelen. Uit de omgevingsanalyse die communicatie maakt, blijkt welke vragen er leven en welk handelingsperspectief gevraagd wordt.

- **Verwacht gedrag:** mensen op recreatieterreinen gaan naar binnen (woning)
 - o Reactie hulpdiensten: informeren recreatieondernemers en beheerders
 - o Voordeel: voorkomen ongewenste uitstroom van verkeer
- **Verwacht gedrag:** mensen verlaten recreatieterrein/woning
 - o Reactie hulpdiensten: vrijhouden uitgangen recreatieterreinen
 - o Voordeel: duur blootstelling minder lang

Overige bijzonderheden op het gebied van crisiscommunicatie zijn opgenomen in de multidisciplinaire aandachtkaart.

2.7 Voorbereidende maatregelen op het terrein

De Gasunie (Vilsteren) is 24/7 via de calamiteitenleider (0529-458700) te bereiken. Bij geen gehoor kan de centrale commandopost van de Gasunie Groningen (050-5211500) bereikt worden, of de centrale meldkamer Groningen (050-5212260). De hulpdiensten worden bij aankomst opgevangen door een BHV-medewerker. Bediening en bewaking van de toegangspoort vinden plaats op afstand vanuit de bewakingsloge in het hoofdgebouw of vanuit Groningen (hoofdkantoor). De calamiteitenleider (chef herstellploeg) heeft de operationele leiding, bij aankomst van de hulpdiensten draagt hij de operationele leiding over de calamiteit over.

Ter voorbereiding op mogelijke incidenten beschikt de Gasunie over:

- Interne crisisorganisatie;
- BHV-organisatie;
- Eigen portofoonnetwerk¹.

Bij de toegangspoort van het bedrijfsterrein hebben de hulpdiensten toegang tot:

- Bedrijfsnoodplan Gasunie;
- Actuele informatie via kladblokregels meldkamer;
- Actuele gegevens over de aanwezigheid van stoffen.

2.8 Aanwezige preventieve voorzieningen op het terrein

De Gasunie heeft een groot aantal voorzieningen getroffen om te voorkomen dat zich incidenten voordoen. Deze voorzieningen betreffen o.a. procescontrole, onderhoudsschema's en veiligheidsvoorschriften. Hieronder worden enkele belangrijke voorzieningen benoemd die op het terrein van de Gasunie aanwezig zijn, met het oog op de respons van de hulpdiensten.

Preventieve / preparatieve maatregelen bij scenario fakkelbrand

- Zoneaanduiding verbod ontstekingsbronnen;

¹ Bij uitval van "eigen" communicatiemiddelen beschikt de Gasunie over 4 satelliettelefoons

- Gasdetectieapparatuur gekoppeld aan automatische alarmering en ESD-acties dienen handmatig te worden uitgevoerd. Waar gas kan vrijkomen zijn veiligheidszones vastgesteld en voldoet de apparatuur aan de explosierichtlijnen;
- Zone-indeling Gasunie voor gasdebieten meer dan 10 g/s;
- Aanwezigheid bedieningspersoneel om de installatie te bedienen onder bijzondere omstandigheden;
- Tijdens kantoortijden bewaking;
- Buiten kantoor tijd zijn er altijd 2 operators op locatie aanwezig die brandweer opvangen;
- Sturing op afstand kan desgewenst voor een installatiedeel via de Centrale Commando Post (CCP, Groningen);
- Noodstroomaggregaten voor de noodzakelijke energievoorziening op het terrein;
- Inblokken van leidingen is onderdeel bedrijfsnoodplan;
- Compressorstation wordt losgekoppeld van hoofdtransportsysteem;
- Afblazen van gas gecontroleerd mogelijk.

Preventieve / preparatieve maatregelen bij scenario afbreken/scheuren leidingappendage

- Ventilatie;
- Zonering voor gebieden met explosiegevaar;
- Rook-, gas- en branddetectie;
- Automatische blusinstallaties en gas afblaasvoorziening;
- Automatische noodstops (ESD);
- Wanden van vezelbeton.

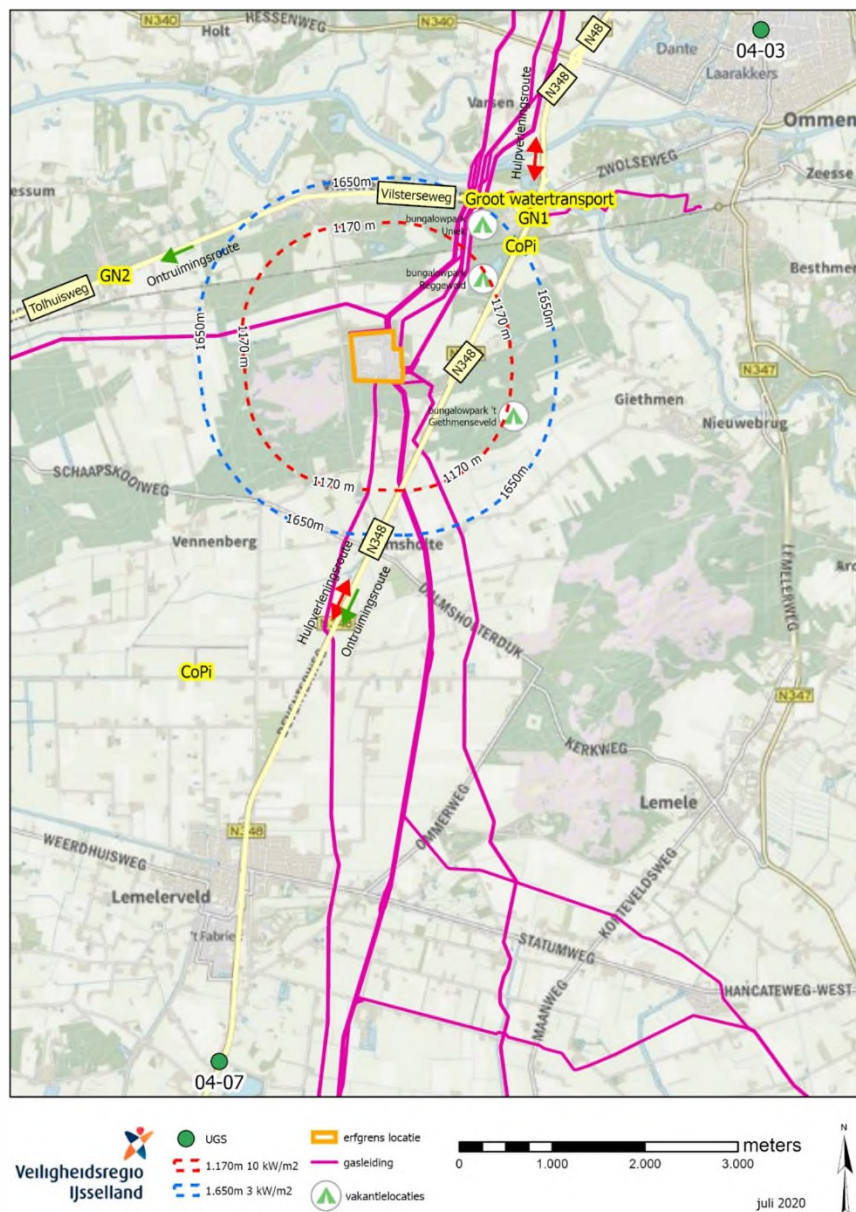
Deze maatregelen voorkomen dat ontsnappingen van aardgas of oliemist leiden tot een overschrijding van de onderste explosiegrenzen. Bij een explosie bezwijken de muren van het betreffende gebouw al bij een lage overdruk. Hierdoor wordt geen schokgolf van betekenis buiten de terreingrens verwacht. De brokvorming aan het gebouw is verwaarloosbaar aangezien de wanden zijn gemaakt van vezelbeton.

2.9 Grensoverschrijdende samenwerking

De kans dat een incident bij de Gasunie (Vilsteren) leidt tot (inter)nationale verstoring van de gasvoorziening is zeer klein. Vanwege de (mogelijke) gemeentegrensoverschrijdende effecten bij een fakkelbrand, is bovenregionale samenwerking met Veiligheidsregio Drenthe en Veiligheidsregio Groningen wel een reëel scenario. Om die reden wordt dit plan beschikbaar gesteld aan buurregio's Veiligheidsregio Drenthe en Veiligheidsregio Groningen.

3. Plattegronden

3.1 Plattegrond Gasunie Transport Services (Vilsteren)



3.2 Aanwezige stoffen Gasunie Transport Services (Vilsteren)

Stof (categorie)	Hoeveelheid (ton) aanwezig maximaal / normaal	Aanduiding grootste inluitsysteem	Capaciteit grootste inluitsysteem	Fysische vorm (fase, druk, temperatuur)
Aardgas	Ca. 1157 ton	G-gas systeem	Ca. 392 ton (gas)	Gas, max. 66,2 bar, atmosferische temperatuur
Stikstof	Ca. 60 / 60 ton	Opslagtank	L-T-5301 60 m ³	Vloeistof, ≥ 0,5 bar(g), temperatuur -193 °C

Gasolie, diesel (GTL FUEL)	Ca. 52 /40 ton	Opslagtank	15 m ³	Vloeistof, atmosferische condities (schadelijk)
Aardgascondensaat (bovengrondse opslag)	Ca. 17 / 5 ton	Aardgas-condensaat-vat voorzien van stikstof deken 0-V-80011	20 m ³	Vloeistof, ≥ 0,5 bar(g), ontvlambaar
Zuurstof	Ca. 68 ton	Cold-boxen	30 m ³	Vloeistof, 10 bar, -180°C

3.3 Overzicht aanwezige recreatiebedrijven in effectgebied

Camping	Adres	Eigenaar	Jaar	Toeristisch / seizoen	Totaal plaatsen
Laarbrug 0529-452716	Vilsterseweg 2a, 7734 PD Vilsteren	M. Bakker	190	6	196
Landgoed Vilsteren 0529-458392	Vilsterseweg 17, 7734 PD Vilsteren	H. Vernhout		100	100

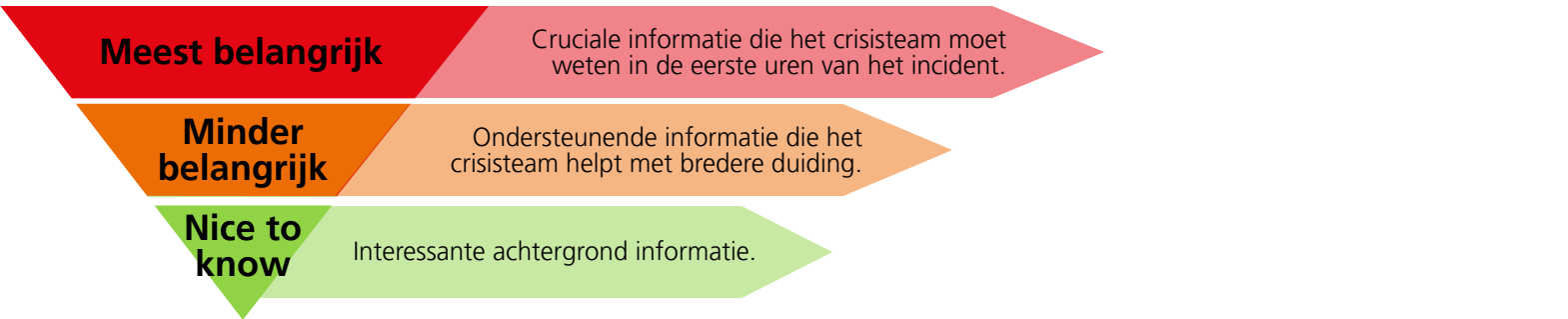
Bungalowpark	Adres	Eigenaar	Bewoond permanent	Recreatief gebruik	Aantal bungalows
Hogeveldsweg 0529-451835	Hogeveldsweg 26, 8147 RJ Giethmen	VVE	4	13	17
Giethmenseveld 06-39548581	Hogeveldsweg 26, 8147 RJ Giethmen	VVE	14	158	172
Reggewold 0529-452336	Oude Hammerweg 12a, 7734 PC Vilsteren	VVE	23	63	86
Uniek 0529-453782	Vilsterseweg 1a, 7734 PD Vilsteren	VVE	41	32	73

Aandachtskaart: Nouryon (Deventer)

Doelgroep: OPERATIE



Leeswijzer



Algemene bedrijfsinformatie

- Nouryon Specialty Chemicals, Zutphenseweg 10 Deventer (voormalig AkzoNobel)
- Bedrijf dat werkt met chemische stoffen, terrein kan onderverdeeld worden in twee gebieden:
 - Nouryon: productie van organische peroxiden en research, development en innovatie (RD&I)
 - S/Park: open innovatiecentrum voor start-ups in de chemische industrie, opslag faciliteiten voor gevaarlijke stoffen en een productieeenheid voor de productue van organische perociden.
- De afgelopen jaren is de hoeveelheid gevaarlijke stoffen op het terrein verminderd en zijn gedeelten van het terrein verkocht.
- In afstemming tussen VR IJsselland en Nouryon is besloten om voor één maatgevend scenario een RBP/Aandachtskaart op te stellen:
 - 1) Brand in een opslag voor organische peroxiden (F3/F4)
 - 2) Brand in opslaggebouw K4
 - 3) Chloorwolk door defecte gasfles

Checklist gouden uur

- Het RBP treedt in werking bij een niveau 4 incident. Dit is een:
 - (dreigende) brand in een opslag voor organische peroxiden.
 - Schaal op naar GRIP 1 en verklaar het RBP van kracht.
- Bepaal op basis van de meteo veilig en onveilig gebied.
- Bespreek aanrijroutes en een opstellocatie van het CoPI.
- ATEX?
- Hoeveel mensen zijn er aanwezig in en/of rondom het pand?
- Wat zijn mogelijke (domino) effecten bij dit scenario?
- Wat is het handelingsperspectief voor de omgeving?
- Nodig een bedrijfsdeskundige uit in het CoPI (hoofd BHV)
- Informeer en/of betrek crisispartners (RWS, Waterschap, provincie).

Bijzondere stakeholders

- Rijkswaterstaat: stilleggen scheepvaart IJssel en verkeer A1
- Waterschap Drents Overijsselse Delta (WDOD): lozing vervuild bluswater
- Omgevingsdienst Regio Nijmegen: vergunning, toezicht en handhaving BRZO-instellingen
- Provincie Overijssel: bevoegd gezag BRZO-instellingen
- Veiligheidsregio Noord- en Oost-Gelderland (mogelijk hinder van effecten gezien regiogrenzen nabij Deventer.
- Liaison Nouryon geeft informatie over:
 - Aantal personen aanwezig
 - Status ontruiming/evacuatie
 - Aanwezige stoffen op het terrein
 - Aansluiting op interne crisisorganisatie

Voorbereide maatregelen bedrijf

- Bereikbaarheid: 0570-679200 (Centrale Meldpost (CMP), 24/7))
- Operationele leiding: CMT voorzitter
- Bedrijf beschikt over:
 - Crisismanagementteam (CMT)
 - Operationeel Coördinator Team (OCT)
 - Operationele eenheden als BHV+, BHV, en EHBO medewerkers
- Aanwezige informatie bij toeganspoort:
 - Bedrijfsnoodplan Nouryon
 - Aanvalsplan
 - Actueel overzicht aanwezige, gevaarlijke, stoffen
- Hulpdiensten worden bij aankomst opgevangen door de Centrale Meldpost (CMP)
- Voorgestelde locatie van CoPI (mits bovenwinds en veilig) is de ingang van Nouryon.

Bijzonderheden crisisstructuur

- Melding en alarmering:** Het RBP kan van kracht worden verklaard door de CaCo, OvD/Taakcommandant Brandweer, Leider CoPI, OL, burgemeester of voorzitter veiligheidsregio.
- Opschaling:** Uitgangspunt is flexibel opschalen, op basis van het RBP scenario is minimaal GRIP 1 aan te bevelen.
- Leiding & coördinatie:** Bevoegd gezag is Provincie Overijssel. De toezichthouder is Omgevingsdienst Regio Nijmegen. Stem inzet en maatregelen af met interne crisisorganisatie Nouryon.
- Informatiemanagement:** Er is een voorbereide activiteit beschikbaar voor Nouryon. Check bij CaCo of deze gebruikt is.
- Communicatie:** Overweeg inzet WAS en NL-Alert. Stem communicatieaanpak af met interne crisisorganisatie Nouryon.
- Nafase en herstel:** Houd rekening met afvoer bluswater en mogelijk milieuverontreiniging.

Maatgevende scenario's

1) Brand in opslag voor organische peroxiden (F3/F4)

- Gebeurtenis:** In een opslaggebouw voor organische peroxiden (F3/F4) breekt brand uit, of vindt ontleding en ontsteking van de peroxiden plaats. Er ontstaat een grote brand waarbij in totaal 100kg vaste of vloeibare organische peroxiden zijn betrokken (ca. 4 verpakkingseenheden).
- Effecten:** De belangrijkste effecten zijn:
 - De warmtestraling (3 kW/m2) tot 40 mtere buiten de opslagunit
 - Rookontwikkeling buiten de terreingrens
 - Er bevinden zich geen gebouwen binnen de effectafstand van 40 meter
 - Op de terreingrens van Nouryon bereikt de concentratie acetaldehyde de alarmeringsgrenswaarde (AGW).

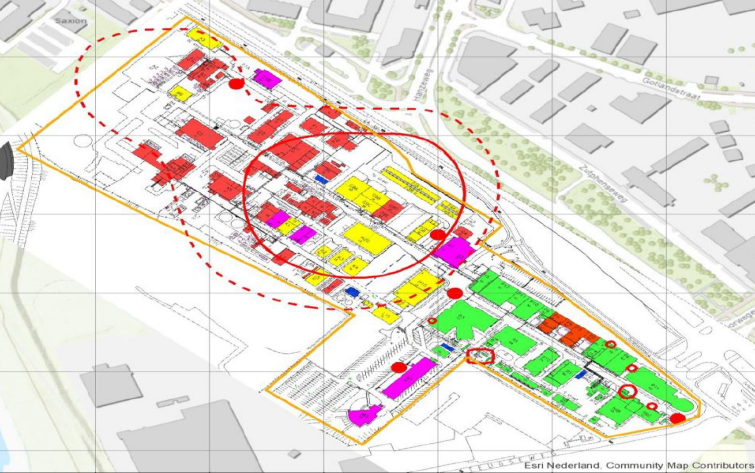
2) Brand in compartiment van opslaggebouw K4

- Gebeurtenis:** Er is brand uitgebroken in één van de compartimenten in het opslaggebouw K4. Per compartiment is max. 35 ton gevaarlijke stoffen opgeslagen in emballage, het gebouw bestaat uit 2 compartimenten. De compartimenten zijn voorzien van een automatische blusinstallatie.
- Effecten:** De belangrijkste effecten zijn:
 - De effecten gebaseerd op 1% letaliteit ligt op 114 Meter bij een weersklasse D5 en op 1113 meter bij een weersklasse F1,5
 - Uit onderzoek vanuit het BAG register is gebleken dat plaatsgebonden risico wel deels over de terreingrens ligt maar dat er geen (beperkt) kwetsbare objecten en aantallen mensen in dit gebied zich ophouden zowel in de dag als in de nachtsituatie.
 - Rookontwikkeling buiten de terreingrens.

3) Chloorgaswolk door lekkage gasfles onder druk

- Gebeurtenis:** Door een lek in een gasfles onder druk ontsnapt chloorgas uit de gasfles met een toxische wolk tot gevolg.
- Effecten:** De belangrijkste effecten zijn:
 - Afhankelijk van grootte van het lek kan er een concentratie chloorgas vrijkomen van 0,22kg/s gedurende een tijd van 352 seconden.
 - Uit onderzoek vanuit het BAG register is gebleken dat plaatsgebonden risico wel deels over de terreingrens ligt maar dat er geen (beperkt) kwetsbare objecten en aantallen mensen in dit gebied zich ophouden zowel in de dag als in de nachtsituatie.

Plattegrond terrein



Monodisciplinaire bijzonderheden

Brandweer

- Aanwezige preventieve en preparatieve voorzieningen:
 - Opslagunits zijn uitgerust met sprinklerkoppen/bluskogel (warmte detectie)
 - Elektrisch materieel in opslag is explosie veilig uitgevoerd
 - Opslagunits zijn uitgerust met explosie ontlasting via deur

Politie

- Zet het gebied af op advies van de Brandweer
- Aan- en afvoer routes regelen en vrijhouden
- Zorg voor opstelplaatsen voor de hulpdiensten
- Creëer zo nodig omleidingsroutes voor het overige verkeer

Crisiscommunicatie

- Communiqueer proactief over bestrijdingstactiek: via WAS-palen en/of NL-Alert (Zie RBP voor voorbereide teksten).
- Stem communicatieaanpak af met Nouryon

Geneeskundig

- Betrek de GAGS voor gezondheidskundig en milieutechnisch advies
- Overweeg inzet van de MOD (RIVM) in overleg met GAGS/AGS/OvD-G.
- Onderzoek of er sprake is van kwetsbare objecten in effectgebied

Bevolkingszorg

- Breng bedrijven in de directe omgeving in kaart. Informeer hen en adviseer de bedrijfsvoering te sluiten.
- Overweeg inzet noodverordening rondom het bedrijfsterrein (voorkomen dat mensen het brongebied betreden)
- Alarmeer Omgevingszorg vanwege schadelijke milieueffecten
- Overweeg het stilzetten van rioolgemaal i.v.m. lozing vervuild bluswater op het riool en/of oppervlaktewater

Achtergrond informatie

Over het risico

- [Besluit Risico's Zware Ongevallen \(Brzo\)](#)
- Relevante aandachtskaarten:
 - Monodisciplinaire kaart brandweer, 9.04
 - IBGS procedure, 4.13
 - Peloton grootschalige watervoorziening, 6.03
 - Peloton specialistische blussing, 6.06
- Bedrijfsnoodplan Nouryon
- Voorbereide activiteit LCMS: Nouryon

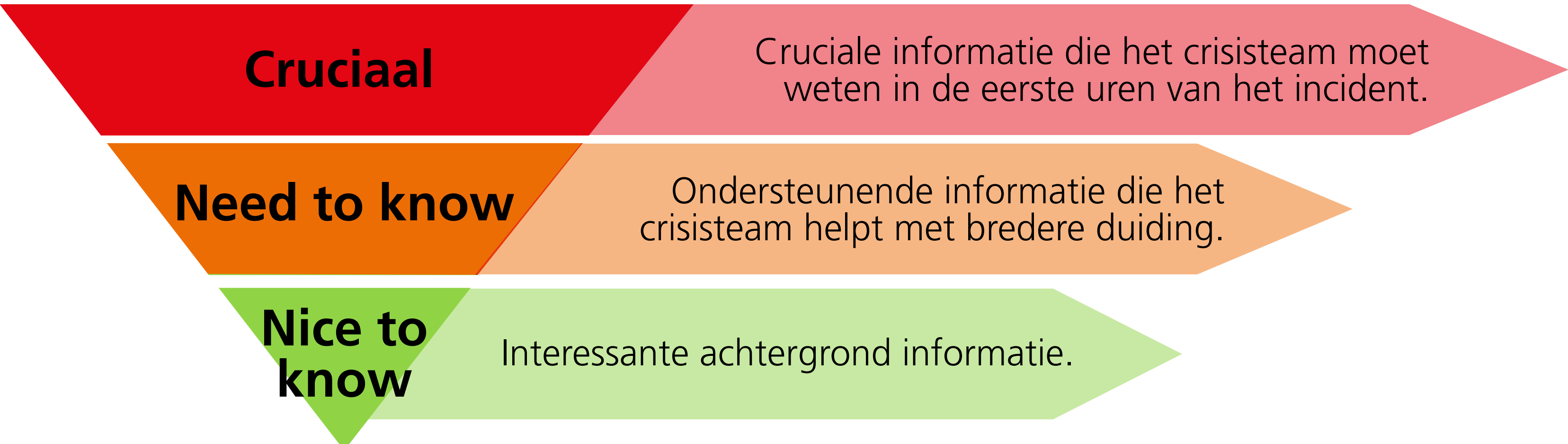
Referentiescenario's / leerpunten

- Tip:** Er is bij team Risicobeheersing (Externe Veiligheid) veel kennis over het bedrijf aanwezig

Multi kaart: Gasunie (Vilsteren)

Doelgroep: Operatie

Leeswijzer



Algemene bedrijfsinformatie

- Gasunie Transport Services (Vilsteren), Vilsterse Allee 11a, Vilsteren (gemeente Ommen)
- De locatie Vilsteren is een gasverdeelstation, waar transport en verwerking van aardgas plaatsvindt.
- Op het terrein (ca. 45 hectare) bevinden zich:
 - Mengstations, om stikstof te mengen met aardgas;
 - Stikstofinstallaties, voor de opslag van stikstof;
 - Compressorstations, om de druk van het aardgas op peil te houden.
- Maatgevende scenario's bij dit bedrijf zijn **1)** fakkelbrand 48 inch leiding, **2)** scheuren/afbreken van een leidingappendage (explosie)

Checklist gouden uur

- Bepaal het maatgevende scenario en deel dit in de RMG-groep
- Bepaal op basis van de meteo het veilig en onveilig gebied
- Bespreek veilige aanrijdroutes en een opstellocatie voor het CoPI
- Houd rekening met ATEX-zones op het terrein; hier mogen geen mobiele telefoons of portofoons gebruikt worden i.v.m. explosiegevaar (tenzij geschikte apparatuur)
- Hoeveel mensen zijn aanwezig in en/of rondom het terrein?
- Wat zijn mogelijke (domino) effecten bij het scenario?
- Wat is het handelingsperspectief voor de omgeving?
- Nodig een bedrijfsdeskundige uit in het CoPI (Terminal Manager)
- Informeel en/of betrek crisispartners (Gasunie Groningen, Ministerie EZK, ProRail, natuurbeheerders)

Voorbereide maatregelen bedrijf

- Bereikbaarheid 24/7:
 - Calamiteitenleider (Vilsteren): 0529-458700
 - Centrale commandopost (Groningen): 050-5211500
 - Centrale meldkamer (Groningen): 050-5212260
- Operationele leiding: Calamiteitenleider (chef herstellploeg)
- Het bedrijf beschikt over:
 - Interne crisisorganisatie
 - BHV-organisatie
 - Eigen portofoonnetwerk
- Aanwezige informatie bij hoofdingang:
 - Bedrijfsnoodplan Gasunie
 - Actuele informatie aanwezige stoffen
- Hulpdiensten worden opgevangen door een BHV-medewerker
- Bewaking van de toegangspoort gebeurt op afstand via het hoofdgebouw of vanuit Groningen (hoofdkantoor)

Bijzondere stakeholders

- Gasunie: hoofdkantoor in Groningen via locatie Vilsteren
- Provincie Overijssel: bevoegd gezag Brzo-instellingen
- Omgevingsdienst Regio Nijmegen (ODRN): vergunning, toezicht en handhaving Brzo-instellingen
- ProRail: stilleggen spoorlijn
- Ministerie Economische Zaken en Klimaat (EZ): overheidsinterventie via minister EZK
- Natuurbeheerders en beheerders recreatieterreinen: kans op secundaire branden
- Liaison vanuit Gasunie geeft informatie over:
 - Aantal personen op de locatie
 - Status ontruiming / evacuatie
 - Aanwezige stoffen op het terrein / tanks
 - Aansluiting op interne crisisorganisatie Gasunie

Bijzonderheden crisisstructuur

- Melding en alarmering:** Het RBP kan van kracht worden verklaard door de CaCo, OvD / Taakcommandant Brandweer, Leider CoPI, OL, burgemeester of voorzitter veiligheidsregio.
- Op- en afschaling:** Uitgangspunt is flexibel opschalen, op basis van het scenario en maatschappelijke effecten.
- Leiding en coördinatie:** Bevoegd gezag is Provincie Overijssel, toezichthouder Omgevingsdienst Regio Nijmegen. Stem inzet en maatregelen af met interne crisisorganisatie Gasunie.
- Informatiemanagement:** In LCMS is een voorbereide activiteit beschikbaar van Gasunie Vilsteren.
- Communicatie:** Gebruik NL-Alert en/of andere communicatiemiddelen vanwege ontbreken sirenenetwerk (WAS).
- Nafase en herstel:** Houd rekening met mogelijke verstoring van (inter)nationale gasvoorziening.

Maatgevende scenario's

1) Fakkelbrand in een 48 inch leiding

- Gebeurtenis:** na een leidingbreuk van een 48 inch leiding vormt zich een gaswolk die bij ontsteking leidt tot een fakkelbrand. Een fakkelbrand is een (tiental tot honderden) meters hoge fakkel veroorzaakt door brandend gas.
 - Maximale druk leiding: 66 bar
 - Diameter 48 inch leiding: 1.2 meter
 - Verwachte duur lekkage (bij activeren noodstop) < 3 minuten

- Effecten:** geluidsoverlast (door het afblazen van gas), hittestraling buiten de terreingrens, bezwijken andere leidingen, kans op secundaire (natuur)branden, slachtoffers met brandwonden, verstoring (inter)nationale gasvoorziening.
 - Effectcirkel 0 - 1170 meter: hittestraling van >10 kW/m². Dit betekent kans op (dodelijke) slachtoffers en secundaire branden buiten het terrein van de Gasunie.
 - Effectcirkel 1170 - 1650 meter: hittestraling van 3 kW/m². Veilig werken mogelijk met beschermende kleding en ademlucht.
 - Opstellocatie CoPI: N348 nabij kruising Vilsterseweg

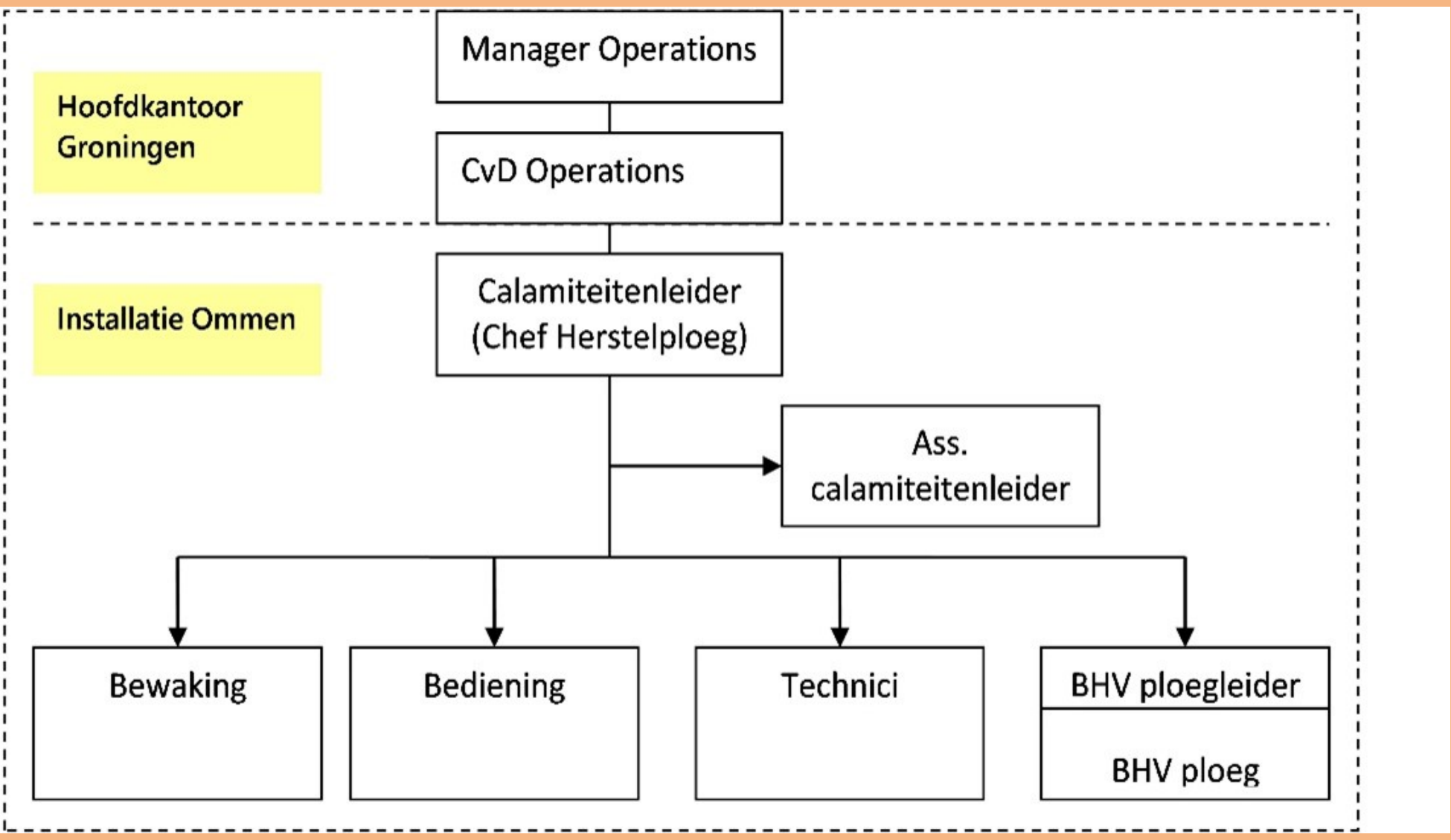
2) Scheuren/afbreken van leidingappendage (explosie)

- Gebeurtenis:** door het falen van appendages en/of kleine leidingdelen, kan er vorming van een brandbare nevel of gaswolk ontstaan in de compressorhal. Bij ontsteking leidt de gaswolk tot een explosie en brand.
 - Maximale druk leiding: 66 bar
 - Diameter maximaal 10 millimeter
- Effecten:** als de gaswolk leidt tot ontsteking volgt een explosie en brand in de compressorhal. Er ontstaat geluidsoverlast (< 5 minuten) en er is kans op slachtoffers met brandwonden. De effecten blijven beperkt tot het terrein van de Gasunie.
 - Effectcirkel 0 - 31 meter: hittestraling van >10 kW/m². Dit betekent kans op (dodelijke) slachtoffers en brand op het terrein van de Gasunie.
 - Effectcirkel 31 - 38 meter: hittestraling van 3 kW/m². Veilig werken mogelijk met beschermende kleding en ademlucht.
 - Opstellocatie CoPI: parkeerterrein voor ingang Gasunie (opstelplaats vrachtwagens)

Plattegrond terrein



Crisisorganisatie Gasunie



Monodisciplinaire bijzonderheden

Brandweer

- Bron/emissiebestrijding en redding: 1x peloton brandbestrijding, 1x peloton grootschalige watervoorziening.
- Bij secundaire branden: 1x peloton natuurbrandbestrijding.
- Focus op redding slachtoffers binnen grootste effectcirkel (bedrijfsterrein). Koel slachtoffers met brandwonden.
- Overweeg inzet droneteam in overleg met VR Twente.
- Gebruik waarschuwings- en verkenningseendheid (WVD) voor het in kaart brengen van secundaire (natuur)branden.

Geneeskundig

- Spoedeisende medische hulpverlening, houd rekening met (veel) brandwondenslachtoffers (eerste en tweedegraads).
- Overweeg inzet Grootschalige Geneeskundige Bijstand (GGB) en/of inzet noodhulpteam Rode Kruis.

Bevolkingszorg / Crisiscommunicatie

- Breng recreatieterreinen en woningen in de omgeving in beeld. Leid mensen/recreanten weg in overleg met de politie.
- Overweeg inzet noodverordening rondom het bedrijfsterrein (voorkomen dat mensen het brongebied betreden).
- Overweeg het inrichten van een actiecentrum communicatie in overleg met gemeente, Gasunie en hulpdiensten. Stem de communicatieaanpak af met Gasunie.
- Er is in het effectgebied geen sirenenetwerk (WAS-palen) aanwezig, gebruik hiervoor inzet NL-Alert of andere middelen.

Politie

- Aan- en afvoerroutes regelen en vrijhouden op basis van windrichting. Hoofdroutes zijn:
 - N48 - Deventerweg N348 (vanuit noordelijke richting)
 - N35 - Ommerveg (vanuit zuidelijke richting)
 - Vilsterse Allee
- Instellen plaats delict (PD) vanwege onderzoek dodelijk ongeval(len) door Staatstoezicht op de Mijnen en mogelijke identificatie dodelijke slachtoffers.
- Stilleggen spoorverkeer Dalfsen - Ommen.
- Overweeg inzet helikopter voor verkenning rampterrein.
- Mobiliteit (afzetten lint/hekken):
 - Afsluiten N348 (omleiden naar N347 via Varsenerdijk en Luttengerweg)
 - Afsluiten zijwegen zuidzijde Tolhuisweg - Vilsterseweg
 - Afsluiten zijwegen Nieuwe Dijk - Oude Hammerweg
 - Afsluiten zijwegen noordzijde Holtkampweg - Dalmsholterweg
 - Afsluiten zijwegen noordzijde Schaapskooiweg - Dalmsholterdijk
 - Afsluiten oostzijde Vierhoeksweg
 - Houd rekening met (onverharde) wandelpaden
- Houd rekening met vluchtroutes recreatieterreinen:
 - Bungalowpark Uniek en camping Laarbrug (via Vilsterseweg)
 - Bungalowpark Reggewold (via Oude Hammerweg)
 - Bungalowpark Het Gietmense Veld (via Hogeveldeweg)
 - Camping Dennenoord (via Oude Hammerweg)

Voorbereiding

Relevante informatiebronnen

- [Besluit Risico's Zware Ongevallen \(Brzo\)](#)
- Relevante aandachtscarten:
 - Monodisciplinaire kaart brandweer, 9.03
 - IBGS procedure (4.13) en aardgas lekkages (4.01)
 - Peloton grootschalige watervoorziening, 6.03
 - Peloton specialistische blussing, 6.06
- Nationaal Crisisplan Gas (NCP-G)
- Bedrijfsnoodplan Gasunie
- Voorbereide activiteit LCMS: Gasunie Vilsteren

Referentiescenario's / leerpunten

- Tip:** Er is bij team Risicobeheersing (Externe Veiligheid) veel kennis over het bedrijf aanwezig
- Gelijksoortige incidenten:** explosie aardgasleiding met dodelijke afloop in België (2004) en een explosie aardgasleiding in Duitsland (2014). Zie hiervoor [de handreiking voorbereiding bestrijding buisleidingincidenten](#) van het IFV (2018).
- Leerpunten** zijn lange duur rekening met mogelijke verstoring van hulpdiensten (hittestraling) en afhankelijkheid van derden.

Agendapunt - besluitvormend

overleg Algemeen Bestuur

datum overleg 28 september 2022

Onderwerp Beleidsagenda 2023-2026

opdrachtgever	Henk Schreuders	akkoord opdrachtgever	ja
verantw. MT-lid	Henk Schreuders	akkoord MT-lid	ja
portefuillehouder	Peter Sniijders	akkoord portefeuillehouder	
opsteller	Heleen de Boer en Fleur Wilmsen		
bijlagen	Strategische beleidsagenda, Dekkingsplan en Crisisplan		

Voorstel

Te besluiten om:

1. Akkoord te gaan met de verzending van het voorliggende concept van de Strategische beleidsagenda 2023-2026 en het concept dekkingsplan aan de aangesloten gemeenten, samenwerkingspartners en omliggende veiligheidsregio's, ter consultatie.
2. De Strategische beleidsagenda 2023-2026 inclusief het dekkingsplan, na de zienswijzenperiode ter vaststelling terug te laten komen bij het algemeen bestuur.
3. Akkoord te gaan met de verzending van het voorliggende concept-Crisisplan 2023-2026 aan de samenwerkingspartners en omliggende veiligheidsregio's, ter consultatie.
4. Kennis te nemen van het vervolgproces, zoals is beschreven in de paragraaf vervolg.

Aanleiding

Dit jaar wordt de nieuwe beleidsagenda ter vaststelling voorgelegd aan het algemeen bestuur. De afgelopen maanden zijn de nodige stappen gezet om te komen tot de nieuwe beleidsagenda. Op basis van de huidige beleidsagenda is met veel collega's binnen de organisaties gesproken over de agenda voor de komende periode. Tijdens de bestuurdersdag zijn de kernpunten op interactieve wijze besproken. Het concept is ook met alle leden van de Veiligheidsdirectie besproken. Het dagelijks bestuur heeft op 8 september ingestemd met het concept met daarbij enkele opmerkingen. Deze zijn verwerkt in de voorliggende versie.

Kernpunten Beleidsagenda

De agenda geeft de strategische richting van Veiligheidsregio IJsselland kernachtig weer. De trends, ontwikkelingen en de risico's in het risicoprofiel vormen de basis. We staan nu voor de volgende fase. Veiligheidsregio IJsselland heeft haar meerwaarde bewezen en ontwikkelingen vragen erom om de impact te vergroten en partners en inwoners meer te betrekken bij veiligheid. Als veiligheidsregio staan we midden in de samenleving en nemen we het voortouw om partijen bij elkaar te brengen.

De veiligheidsregio heeft een wettelijke basis van waaruit we onze taken uitvoeren. Hier zijn we goed in en zijn we van toegevoegde waarde. We blijven deze taken uitvoeren en hierin het

voortouw nemen. Daarnaast werken we vanuit deze wettelijke basis toe naar een breder IJssellands fundament:

- Samenwerken met onze partners, collega veiligheidsregio's, organisaties en inwoners en deze samenwerking waar nodig versterken.
- Helpen: daar waar we gevraagd worden en we waarde kunnen toevoegen.
- Flexibel en adaptief kunnen opereren en blijven leren en ontwikkelen, zowel in de operatie als in de bedrijfsvoering.
- Transparant en voorspelbaar zijn in brede zin, van de aanpak van crises tot de financiële verantwoording.
- Informatiegestuurd werken: pro-actief informatie verzamelen, verrijken en delen.

We blijven daarbij doen wat we al deden en beschrijven in de beleidsagenda in hoofdlijnen de speerpunten waar we aan gaan werken. Deze krijgen de komende jaren elk jaar concreet vorm in de begroting.

De speerpunten voor de komende periode zijn:

- Risicogericht werken als basis voor ons werk
- De crisisorganisatie voor klassieke, maar ook voor onvoorziene en langdurige crises inrichten
- Doorontwikkeling van de brandweerorganisatie
- Het vergroten van burgerkracht;
- De nieuwe Meldkamer Oost Nederland als katalysator voor de regio-overstijgende (operationele) samenwerking

Crisisplan

Het bestuur van de veiligheidsregio stelt ten minste eenmaal in de vier jaar een crisisplan vast, waarin in ieder geval de organisatie, de verantwoordelijkheden, de taken en bevoegdheden in het kader van de rampenbestrijding en de crisisbeheersing worden beschreven (art.16 lid 1 Wvr). Het huidige crisisplan 2020-2023 is in 2019 vastgesteld. Om het nieuwe crisisplan gelijk op te laten lopen met de beleidscyclus van de strategische beleidsagenda ligt het crisisplan Veiligheidsregio IJsselland 2023 -2026 voor ter vaststelling.

Dit crisisplan is qua uitgangspunten volledig gebaseerd op het crisisplan 2020 – 2023. Het flexibel formeren van de crisisorganisatie op basis van de situatie blijkt goed te werken. Dit uitgangspunt heeft er ook voor gezorgd dat de crisisorganisatie zowel acute als niet acute situaties aan kan. Daarnaast geeft dit uitgangspunt de operationele eenheden de ruimte hun vakinhoudelijke kwaliteiten te benutten en de bestuurlijke vraagstukken op de juiste tafel te brengen. We monitoren de komende tijd de ontwikkelingen zoals beschreven in de beleidsagenda én de komst van een aangepaste Wet veiligheidsregio's. Zo bewaken we of die ontwikkelingen om een aanpassing van het crisisplan vragen. Indien nodig, doen we dat uiteraard eerder dan het einde van de komende beleidsperiode.

Beoogd effect

De speerpunten in de beleidsagenda geven richting aan de vertaling daarvan in beleid, uitvoering van taken en de projecten die we samen met gemeenten en netwerkpartners (gaan) doen. Dit doen we voor de inwoners en bedrijven van onze veiligheidsregio. Daarmee varen we een duidelijke koers om de samenwerking op het gebied van veiligheid sterker vorm en inhoud te geven.

Argumenten

1.1 De nieuwe beleidsagenda geeft richting aan de versterking van de samenwerking met gemeenten en partners.

Door de nieuwe agenda komt het gesprek op tafel over taken, verantwoordelijkheden en samenwerking. De beleidsagenda gaat daarom vooral over wát de veiligheidsregio de komende beleidsperiode wil doen. Vanuit de samenwerking met de partners willen we graag gezamenlijk nadenken over hóe we daarmee aan de slag gaan.

1.2 Het dekkingsplan is op 8 december 2021 voorlopig vastgesteld door het algemeen bestuur.

Voorlopig, omdat het formeel een bijlage van de beleidsagenda vormt en we nog in afwachting waren van de vaststelling van de landelijke handreiking. Die handreiking is dit jaar door het Veiligheidsberaad vastgesteld. Door deze bijlage nu met de beleidsagenda ter consultatie aan te bieden, kan het dekkingsplan daarna definitief worden vastgesteld.

1.3 De doelen en acties kunnen ieder jaar vertaald worden in de begroting.

De begroting wordt ieder jaar ter consultatie aangeboden aan de gemeenteraden en daarmee hebben de raden ieder jaar de mogelijkheid om bij te sturen.

2.1 De consultatie bij de gemeenteraden is een wettelijke verplichting.

Dit is vastgelegd in artikel 14 van de Wet veiligheidsregio's: 'voorafgaand aan de vaststelling van het beleidsplan overlegt de burgemeester van een gemeente in het gebied van de veiligheidsregio met de gemeenteraad over het ontwerpbeleidsplan.'

3.1 De veranderingen ten opzichte van het huidige crisisplan zitten vooral in het eenduidig maken van woordgebruik en het verwijderen van verwarrende termen.

De enige inhoudelijke wijziging betreft twee aanpassingen in het kader van de vorming van een gezamenlijke meldkamer en de eenduidigheid aldaar van de GRIP-opschalingsstructuur:

- Het gelijktrekken van de toestemming aan functionarissen om een GRIP-niveau te mogen afkondigen.
- Het gelijktrekken van de functienamen van de kolommen bevolkingszorg en crisiscommunicatie.

Blijvende waarden:

- CoPI is voor brongebied en effectbestrijding.
- ROT bestaat uit een basis van drie functionarissen en kan naar behoefte, net zoals elk ander multidisciplinair crisisteam, worden uitgebreid.
- Het ROT komt op in het gemeente- of stadhuis, tenzij anders besloten.
- We bereiden ons voor op zowel acute als niet acute situaties.
- We maken een duidelijke scheiding tussen de operationele aspecten en de bestuurlijke vraagstukken.
- We benutten een gouden lijn voor leiding en coördinatie.

Aangepaste bewoording:

- Tweede CoPI geeft als term de indruk dat er ook twee CoPI's bij één incident sturend kunnen zijn en dat was niet zo bedoeld. Er wordt daarom nu gesproken over een taakorganisatie, een flexibel in te richten team om onder leiding van het CoPI een specifieke taak te verrichten.

- Kern-ROT. Deze term is wellicht logisch als verandering van waar we kwamen in 2019 maar impliceert dat er twee soorten zijn, een kern- ROT en een 'gewoon' ROT. We bedoelde dus eigenlijk dat het ROT van acht naar drie mensen terugging in omvang. De term Kern-ROT is daarom verwijderd uit het crisisplan.
- Eindverantwoordelijkheid bij de OL vervangen door verantwoordelijkheid OL: We bedoelden dat de OL gemandateerd is door de burgemeesters om de formele operationele leiding te nemen. Dat de burgemeester natuurlijk nooit zijn of haar wettelijke bevoegdheden uit handen kan geven en dus nooit de eindverantwoordelijk door kan schuiven.
- Verschillende termen waarmee we hetzelfde bedoelden maar op verschillende plaatsen in het document met andere term werd beschreven, bijvoorbeeld bestuurlijk/ strategisch, bestuur/ bestuurder, dilemma's/ vraagstukken en expert/ partner/ deskundige.

3.2 De afstemming met aangrenzende veiligheidsregio's is een wettelijke verplichting.
Dit is vastgelegd in artikel 16 van de Wet veiligheidsregio's (Wvr).

Kanttekeningen

1.1 Er wordt nu geen volledig nieuw risicoprofiel voorgelegd.

Dit is echter een bewuste keus, omdat de huidige tijd vraagt om een meer dynamisch risicoprofiel. Conform artikel 15 Wvr is de beleidsagenda gebaseerd op de grote risico's in de veiligheidsregio. Het huidige risicoprofiel is daarvoor als uitgangspunt gebruikt. Dit profiel is getoetst aan de actualiteit en vervolgens vertaald naar het hoofdstuk 'wat gebeurt er om ons heen' in de beleidsagenda. In dat hoofdstuk beschrijven we ook de trend van de snelle opeenvolgende maatschappelijke veranderingen, die ook nieuwe (gestapelde) risico's met zich meebrengen. Deze tijd vraagt daarom om een meer dynamisch risicoprofiel waarbij we nog meer continu de risico's monitoren en onze operationele voorbereiding hierop aanpassen. Daarmee gaan we de komende tijd aan de slag. Het dagelijks bestuur kan hierover in het eerste kwartaal van 2023 een procesvoorstel tegemoet zien. Dit betekent dat er nu geen nieuw statisch risicoprofiel aan het bestuur wordt voorgelegd.

2.1 De ingediende zienswijzen zouden ertoe kunnen leiden dat een grote aanpassing in de agenda nodig is.

In dat geval is definitieve vaststelling in december niet haalbaar. In het DB in november wordt bekeken of het nodig is om de planning aan te passen.

Middelen/ bedrijfsvoeringsaspecten

De financiële vertaling van de beleidsagenda verloopt via de reguliere begrotingscyclus. Bestuurlijke keuzes die gemaakt moeten worden bij de uitvoering van de agenda, worden op die manier voorgelegd. Gezien de ontwikkelingen verwachten we voor nieuw beleid op het gebied van brandweer en crisisbeheersing door het Rijk toegezegde extra middelen: geleidelijk opbouwende structurele toevoeging in de brede doeluitkering rampenbestrijding (BDUR) vanaf 2023 ten behoeve van de versterking van de veiligheidsregio's.

Communicatie

Bij de consultatie richting gemeenten en partners wordt voorzien in een samenvattende Infographic. Dit document is zelfstandig leesbaar, zodat ook de minder inhoudelijk deskundige lezer zich snel een beeld kan vormen van de kernboodschap. De onderliggende documenten

kunnen daarmee als naslag worden gebruikt. Aan de burgemeesters wordt gevraagd om een mondelinge toelichting op de beleidsagenda te geven in hun gemeenteraad. Waar nodig sluit de veiligheidsregio hierbij aan.

Vervolg

- Na het voorgenomen besluit van het DB van 8 september en de bespreking in het AB van 28 september wordt het plan inclusief alle bijlagen en de samenvattende Infographic ter consultatie aangeboden aan de gemeenteraden, netwerkpartners en omliggende veiligheidsregio's. Het is aan de burgemeesters om de beleidsagenda met hun raden te bespreken (conform artikel 14 Wvr). Reacties kunnen uiterlijk 31 oktober 2022 worden ingebracht.
- Tussen 28 september en eind november worden de colleges van B&W mondeling bijgepraat over de beleidsagenda en het crisisplan door de MT-leden en teamleiders brandweertzorg. Met deze ronde wordt een breed gesprek over veiligheid geïnitieerd, aangezien de beleidsagenda ook andere bestuurlijke portefeuilles in de gemeente aangaat. Het betreft geen formele stap in het kader van de consultatie en de besluitvorming.
- 17 november 2022: bespreking zienswijzen in DB. Na de consultatieperiode worden eventueel ingebrachte zienswijzen verwerkt in het definitieve concept van de beleidsagenda.
- 14 december 2022: definitief besluit AB.
- Na 14 december 2022 wordt het plan openbaar gemaakt via de website en PLOOI (Platform Open Overheidsinformatie). Het definitieve plan wordt toegezonden aan de gemeenteraden, netwerkpartners en omliggende veiligheidsregio's.

Het is de bedoeling om de beleidsagenda per jaar uit te werken in een jaaragenda via de begroting. Het jaar 2023 moet daarin worden gezien als overgangsjaar, aangezien de begroting eerder dit jaar al is vastgesteld. Echter is in die begroting al wel rekening gehouden met de ontwikkelingen die nu in de beleidsagenda zijn uitgewerkt. Vanaf de begroting 2024 die in het voorjaar van 2023 wordt opgesteld, brengen we een duidelijke koppeling aan tussen beleidsagenda en begroting.

<i>Overlegorgaan</i>	<i>Datum</i>
Ondernemingsraad	20 september 2022
Veiligheidsdirectie	31 augustus 2022
Dagelijks bestuur (opiniërend)	8 september 2022
Algemeen bestuur (opiniërend)	28 september 2022
Gemeenten en partners (consultatie)	uiterlijk 31 oktober 2022 reactie
Dagelijks bestuur (besluitvormend)	17 november 2022
Algemeen bestuur (besluitvormend)	14 december 2022

Strategische beleidsagenda 2023-2026



Samen sterk voor een veilig IJsselland!



Inhoudsopgave

Voorwoord.....	3
1 Inleiding.....	4
1.1 Leeswijzer	5
2 Wat gebeurt er om ons heen?	6
2.1 Voorziene risico's	6
2.2 Trends en ontwikkelingen.....	7
2.3 Minder voorzienbare risico's	9
3 Wat is onze agenda 2023 - 2026	10
3.1 Het IJssellands fundament	10
3.2 Versterken van het IJssellands fundament	11
3.3 Crisisbeheersing	11
3.4 Brandweezorg.....	12
3.5 Veilig leven versterken	12
3.6 Meldkamer	13
3.7 Overige onderdelen.....	13
4 Legitimatie.....	16
Geconsulteerde organisaties	17
Bijlagen	18



Voorwoord

[volgt na vaststelling, namens Peter Snijders]

Concepttekst staat hieronder met daarin onderwerpen die erin terug gaan komen:

- *De rol en positie van de Veiligheidsregio IJsselland.*

Veiligheidsregio voert haar wettelijke taken zoals omschreven in de Wet veiligheidsregio's (Wvr) Veiligheidsregio IJsselland staat voor brandweezorg en crisisbeheersing: van het voorkomen en bestrijden van incidenten tot aan het monitoren, voorbereiden coördineren en aanpakken van ontwrichtende en soms langdurige crisissituaties. De wettelijke basis is goed voor elkaar.

De afgelopen periode is meer dan ooit gebleken, dat de Veiligheidsregio ook ingezet kan worden ter ondersteuning van processen van andere organisaties, zoals bij de aanpak van het Coronavirus ter ondersteuning van de GGD en bij de vluchtelingencrisis ter ondersteuning van de gemeenten. Dit gaat vooral op bij gemeenten overstijgende situaties, waarin afstemming en coördinatie tussen gemeenten en andere hulpverleners gewenst is.

De komende jaren is het van belang te onderzoeken wat dit voor de rol en positie van de veiligheidsregio betekent, zowel operationeel als in de bestuurlijke aansturing en democratische legitimiteit. Hiertoe wordt de evaluatie Wvr en in de contourennota Versterking Crisisbeheersing en Brandweezorg een aanzet aan gegeven en we zullen hier hier in IJsselland een vorm voor moeten vinden.

- *Veranderde rol van risico's Ook veranderen risico's steeds meer. Voorzien en onvoorzien.*
- *De rol van inwoners en organisaties, het noaberschap. Meer de buitenwereld betrekken.*
- *Dus naast wettelijke taken steeds vaker een helpende en ondersteunende rol. Dicht op de samenleving 'haut nah'*
- *De beleidsagenda is een richtinggevend document rol van, jaarlijks worden doelstellingen geformuleerd en voortgang verantwoord.*
- *Bedankwoord*

1 Inleiding

Veiligheidsregio IJsselland staat voor brandweezorg en crisisbeheersing: van het voorkomen en bestrijden van incidenten tot aan het monitoren, voorbereiden coördineren en aanpakken van ontwrichtende en soms langdurige crisissituaties.

Vanuit Veiligheidsregio IJsselland werken wij samen met onze netwerkpartners aan de veiligheid van iedereen die woont, werkt of verblijft in onze regio. Natuurlijk kunt u op ons rekenen, maar de wereld om ons heen verandert en wij bewegen mee met de maatschappelijke en technologische ontwikkelingen. Binnen het hele veiligheidsdomein werken gemotiveerde mensen om een bijdrage te leveren en mensen te helpen, elk vanuit hun eigen kracht en professie. Door krachten te bundelen op het gebied van (fysieke) veiligheid en de eigen zelfredzaamheid van organisaties en inwoners te stimuleren, kunnen we het verschil maken.

Veiligheidsrisico's zijn het bestaansrecht van onze veiligheidsregio. Zij bepalen de mate van voorbereiding op incidenten, rampen en crises. Deze voorbereidingen leggen we vast in deze beleidsagenda. De beleidsagenda is conform art 15 WvR gebaseerd op de grote risico's in de veiligheidsregio. Een deel van de grote risico's verandert niet of nauwelijks. Dit blijkt ook uit de actualisatie van het huidige risicoprofiel en daarom is dit risicoprofiel als uitgangspunt gebruikt voor de Beleidsagenda. Andere veiligheidsrisico's zijn minder voorzienbaar. Ook worden risico's beïnvloed door snel opeenvolgende maatschappelijke veranderingen. Deze tijd vraagt om een meer dynamisch risicoprofiel. Daarmee gaan we de komende tijd aan de slag. Het algemeen bestuur kan hierover in het eerste kwartaal van 2023 een procesvoorstel tegemoet zien. Dit betekent dat er nu geen nieuw statisch risicoprofiel als bijlage bij deze beleidsagenda is toegevoegd. De (brand)risico's vinden hun weerslag in het dekkingsplan, waarin de brandweerorganisatie is beschreven en waarmee de kwaliteit van de brandweerorganisatie getoetst en onderhouden wordt. De ontwikkeling van (brand)risico's de afgelopen jaren geven, voor onze regio, geen aanleiding voor fundamentele veranderingen van de brandweerorganisatie.

De beleidsagenda geeft inzicht welke thema's voorrang hebben en gedurende de periode 2023 tot en met 2026 verder worden uitgewerkt.

Jaarlijks worden de thema's opgenomen in de begroting en daarmee in de programma's van brandweezorg, crisisbeheersing, veilig leven en de teamplannen. In deze agenda vindt u geen uitwerkingen en doelstellingen. De speerpunten genoemd in de agenda zijn richtinggevend. Samen met gemeenten en partners werken we dit verder uit. Nieuwe ontwikkelingen en de actualiteit van crises kunnen aanleiding zijn tot aanscherping of bijstelling. We vallen altijd terug op ons IJssellands fundament dat we verder gaan verstevigen.

De agenda is vooral gericht op de thema's:

- Risicogericht werken als basis voor ons werk
- De crisisorganisatie voor klassieke, maar ook voor onvoorziene en langdurige crises inrichten
- Doorontwikkeling van de brandweerorganisatie
- Het vergroten van burgerkracht;
- De nieuwe Meldkamer Oost Nederland als katalysator voor de regio-overstijgende (operationele) samenwerking

Hierbij zijn onze kernwaarden **vertrouwen, verbinding en vakmanschap**, onverminderd van kracht.

1.1 Leeswijzer

Deze beleidsagenda speelt in op de ontwikkelingen van deze tijd, die van invloed zijn op het werk dat gedaan moet worden. Hoofdstuk 2 gaat in op de veiligheidsrisico's en hierin beschrijven we relevante trends en ontwikkelingen die we om ons heen zien. Op basis daarvan gaan we in hoofdstuk 3 in op de belangrijkste agendapunten voor de komende jaren. Tot slot volgt in hoofdstuk 4 een verantwoording.



2 Wat gebeurt er om ons heen?

De risico's uit ons risicoprofiel staan vast. We blijven ons daarop voorbereiden. Daarnaast beïnvloeden externe trends en ontwikkelingen onze voorbereiding en zorgen ze soms voor nieuwe risico's en stapelbaarheid van risico's. Het is daarom van belang dat we continu en op een dynamische manier risico's blijven monitoren. En daar waar nodig direct onze operationele voorbereiding aanpassen.

2.1 Voorziene risico's

De grootste, voorziene risico's uit het risicoprofiel blijven dus bestaan. Daarnaast zien we een aantal nieuwe risico's die vaker voorkomen.

Ziektegolven: toename infectieziekten, ook door zoönosen

Nieuwe ziekten en plagen komen op. Voorbeelden hiervan zijn COVID-19, Q-koorts en vogelgriep, maar ook bedreigingen van dier- of plantensoorten voor het ecosysteem. Door de toenemende wereldwijde mobiliteit en bevolkingsgroei/-dichtheid kunnen deze ziekten en plagen zich sneller verspreiden en ontwikkelen tot een grootschalige uitbraak met verstreckende maatschappelijke gevolgen.

Klimaatverandering

Het broeikaseffect versterkt de klimaatverandering, zo zijn er vaker extreme weersituaties, zoals hevige stormen, langdurige regenval en hittegolven. Dit zorgt voor risico's als overvloed en schaarste aan water, meer kans op (natuur)branden en lage en juist hogere waterstanden in de rivieren. Ook kunnen neveneffecten optreden, zoals uitval van elektriciteit.

Brand in dichte binnensteden

Onze Hanzesteden kenmerken zich door dichte binnensteden met grote cultuurhistorische waarde en oude brandgevoelige panden. Met als risico dat brand daar een grote impact heeft door snelle uitbereiding van een brand en de lastige bereikbaarheid voor hulpdiensten.

Verstoring nutsvoorzieningen

De effecten van uitval van elektriciteit, gas en water kunnen groot, maar ook zeer divers zijn. Dit kan variëren van digitale of maatschappelijke ontwrichting tot fysieke gevolgen voor bepaalde kwetsbare groepen in de samenleving.

Paniek in menigten

IJsselland kent vele grote en minder grote evenementen. Daar waar veel mensen dicht op elkaar staan, kan paniek ontstaan door oorzaken als een terroristische aanslag, ontploffing en brand, grootschalige ordeverstoring of plotselinge weersomslag (noodweer).

Digitale ontwrichting

Iedereen is steeds afhankelijker van digitale technologie. Organisaties zijn hierdoor kwetsbaarder voor digitale aanvallen en uitval van systemen. Dit betekent een verhoogd risico op verstoring van vitale onderdelen in onze maatschappij. Bovendien nemen de gevolgen en de schaalgrootte van een dergelijke verstoring toe.

Energietransitie

Nieuwe energiebronnen brengen nieuwe risico's met zich mee. Bijvoorbeeld elektrische auto's, zonnepanelen en het gebruik van alternatieve brandstoffen zoals waterstof en LNG. Daarnaast zijn energiedragers (accu's) die niet goed gescheiden als afval worden aangeboden, steeds vaker oorzaak van moeilijk te bestrijden (schroot)branden. Inzet van

alternatieve minder schone energiebronnen kunnen ook veiligheidsrisico's opleveren zoals aardbevingen als gevolg van schaliegasboringen.

Individualisering van de samenleving

In de dagelijkse situatie is de individualisering van de samenleving zichtbaar. Mensen helpen elkaar hierdoor minder gauw bij (de nasleep van) een incident of crisissituatie. Per crisissituatie is andere hulp vanuit de samenleving nodig: omstanders die eerste hulp verlenen bij een ongeval. Of omwonenden die verminderd zelfredzame ouderen helpen om bij een brand veilig uit hun seniorencomplex te kunnen vluchten.

2.2 Trends en ontwikkelingen

Wat gebeurt er nog meer om ons heen en welke trends en ontwikkelingen hebben invloed op de risico's die de basis vormen van ons werk? Externe trends en ontwikkelingen beïnvloeden immers de ontwikkelingen van brandweezorg en crisisbeheersing. Deze ontwikkelingen bepalen daarmee, naast de risico's, de beleidsagenda.

Algemene trends en ontwikkelingen

We leven in een dynamische tijd: de wereld is onrustig en incidenten en crises zijn aan de orde van de dag. Zowel in organisaties als in de samenleving. Een crisis is conform de Wet veiligheidsregio's (Wvvr) een situatie waarin een vitaal belang van de samenleving is aangetast of dreigt te worden aangetast. Meestal zijn dit crisissituaties die veroorzaakt zijn door een relatieve korte gebeurtenis of catastrofe: er is sprake van een brand, overstroming of ongeluk. Deze incidenten zijn voorzienbaar en komen relatief vaker voor.

Daarnaast neemt de dreiging van andersoortige crises toe, zoals eerder de coronapandemie zich ontwikkelde. Zo'n crisis is niet gebonden aan geografische grenzen en manifesteert zich gelijktijdig in diverse domeinen en sectoren. Dit is een complexe situatie om mee om te gaan, door de vele interacties tussen de verschillende domeinen en sectoren, snelle veranderingen en de vele betrokkenen met soms tegenstrijdige kennis, visies, belangen en verantwoordelijkheden.

Veel maatschappelijke ontwikkelingen staan in toenemende mate onder spanning. Maatschappelijke opgaven worden steeds groter en complexer om aan te pakken en worden als crisis geduid, zoals de wooncrisis, vluchtelingencrisis, stikstofcrisis, energiecrisis, toenemende armoede en krapte op de arbeidsmarkt. De effecten daarvan merken we in ons werk en soms worden we gevraagd om bij te dragen aan de oplossing. De veiligheidsregio zit zeer dicht op de samenleving en neemt het voortouw bij het uitvoeren van de wettelijke taken, maar heeft steeds vaker een helpende of ondersteunende taak, zoals tijdens een gezondheidscrisis of bij de opvang van vluchtelingen.

In crisistijd ervaren mensen toenemende onzekerheden en zoeken zij naar duidelijkheid, orde en heldere informatie. Een overvloed van informatie waarvan een deel juist is en een deel niet, maakt het moeilijk om betrouwbare bronnen te vinden en antwoorden op vragen. Als informatie met kwade bedoelingen wordt verspreid, vergroot deze informatie angsten en ondermijnt het instituties en levert soms schadelijk gedrag op. Zoals extra gezondheidsrisico's tijdens de coronacrisis. Conflicterende informatie draagt bovendien bij aan onzekerheid. Inwoners mogen van overheden verwachten dat zij transparant zijn over wat ze wel of niet weten of wisten om zo betrouwbaar te blijven. Tegenstellende standpunten in de landelijke aanpak van een crisis maakt ons werk lastiger. Daarnaast stellen deze complexe crisissituaties steeds hogere eisen aan de samenwerking en onderlinge afstemming met de gemeenten, netwerkpartners en de overige veiligheidsregio's.

Overheden verwachten daartegenover ook eigen verantwoordelijkheden van inwoners en organisaties. Het 'noaberschap' (het elkaar helpen in goede en in slechte tijden) is in onze regio nog redelijk gangbaar. Tegelijkertijd is er ook verharding in de samenleving. Tegenstellingen tussen groepen in de samenleving worden sterker, waardoor groepen steeds meer tegenover elkaar komen te staan. Het dreigt vaker tot conflicten, onrust en geweld.

Verder raken grote kwesties in de samenleving onze organisatie als geheel. Zoals de krapte op de arbeidsmarkt, de verduurzaming van onze samenleving, de opvang van vluchtelingen en de toenemende druk op de overheidsuitgaven.

Branchespecifieke ontwikkelingen

- De veiligheidsregio's, maar ook andere organisaties die een rol spelen in de crisisbeheersing en brandweezorg moeten over geografische, organisatorische, wettelijke en institutionale grenzen heen met elkaar samenwerken. Het realiseren van een grenzeloze samenwerking is de kern vanuit de evaluatie Wet veiligheidsregio's (Wvr, 04-12-2020). Er wordt een voorzet gegeven naar een toekomstbestendige crisisbeheersing- en brandweezorg. De evaluatie Wvr is een opmaat voor aanpassing van de wet die gevolgen heeft voor (de organisatie van) veiligheidsregio's en specifiek het onderdeel crisisbeheersing en op de regio overstijgende samenwerking.
- Veiligheidsregio's hebben en gaan meer crisistaken op zich nemen mede gezien de de andersoortige crises die op hen afkomen. Dit blijkt ook uit ervaringen met de rol die de Veiligheidsregio kreeg toebedeeld in recente crises. Vanuit het Ministerie van Justitie en Veiligheid is een structurele extra financiering van 83 miljoen euro, uitwerking via BDUR, toegezegd. Deze is gericht op versterking van de regisserende, coördinerende en organiserende functie van de 25 veiligheidsregio's. De toezegging is opgenomen in de bestuurlijke afspraken over de doorstroom migratie tussen de VNG, het Veiligheidsberaad het IPO en het Rijk d.d. 26 augustus 2022. Nadere invulling hiervan volgt in het najaar van 2022.
- Het thema democratische legimitatie komt zowel in de evaluatie Wvr als in de gewijzigde wet gemeenschappelijke regelingen (1-7-2022) terug. Bij democratische legimitatie gaat het over formeel en informeel in verbinding staan met burgemeesters, colleges en raden. Transparantie en het actief afleggen van verantwoording staan hierbij centraal.
- Vanaf maart 2023 worden de meldkamers van de vijf veiligheidsregio's van Overijssel en Gelderland samengevoegd in een meldkamer, die in Apeldoorn is gehuisvest. Deze samengevoegde meldkamer is een katalysator voor de verdergaande samenwerking van de vijf betrokken regio's voor zowel brandweezorg als crisisbeheersing.
- Vanwege Europese regelgeving staat de vrijwilligheid van de Nederlandse brandweerorganisatie onder druk. Organisatievormen, waarbij deelname van vrijwilligers een verplichtend karakter heeft (kazernerings- en consignatiemodel) mogen er in de toekomst niet langer zijn op basis van een vrijwillige aanstelling.
- Het landelijke grootschalig brandweeroptreden en specialistisch optreden, wordt aankomende beleidsperiode verder ontwikkeld. Dit bepaalt de taakinfilling van brandweerorganisaties.
- De invoering van de Omgevingswet in 2023 vergroot de diversiteit in lokale regels waar de Veiligheidsregio mee te maken krijgt.
- Verwachte wijzigingen in onder andere Wet Publieke gezondheid (Wpg) en de nieuwe AMvB over acute zorg dragen bij aan de doorontwikkelingen van de organisatie en specifiek het onderdeel GHOR.

2.3 Minder voorzienbare risico's

De trends en ontwikkelingen uit de voorgaande paragraaf tonen aan dat het niet meer voldoende is om eens per vier jaar een risicoprofiel op te stellen. We zien een deel van de risico's niet of nauwelijks veranderen en een ander deel kent een dynamisch karakter. En er zijn risico's die nu nog niet te voorzien zijn. Een continue risicosignalering en -monitoring wordt de werkwijze van de veiligheidsregio. Dan kunnen we op basis van de meer voorspelbare, maar ook de minder voorspelbare en stapelbare risico's sneller anticiperen. Dit doen we door onze eigen operationele voorbereiding aan te passen en door met het netwerk acties in te zetten. Daardoor kunnen we opkomende risico's vroegtijdig signaleren en duiden om zo voorbereid te zijn op het onverwachte. Ook in situaties waarbij een opeenstapeling van risico's leidt tot ongekende, grootschalige effecten. Daarbij spelen de onderliggende problemen in de samenleving mee die maken of een risico ook leidt tot een crisis.



3 Wat is onze agenda 2023 - 2026

In het vorige hoofdstuk zijn de risico's en ontwikkelingen beschreven die de basis zijn van ons werk. Hoe gaan we hiermee verder aan de slag?

We hebben een agenda opgesteld met thema's die voorrang hebben. De speerpunten in de agenda zijn richtinggevend. Er staan geen doelstellingen en uitwerkingen in. Aan deze agenda gaan we immers samen met gemeenten en partners verder invulling aan geven. Het komt jaarlijks terug in de begroting en daarmee in de programma's van brandweezorg, crisisbeheersing, veilig leven en de teamplannen van de bedrijfsonderdelen.

In de agenda staan vijf thema's gericht op het versterken van het IJssellands fundament. Daarnaast zijn er drie centrale programma's brandweezorg, crisisbeheersing en veilig leven. Hierna geven we aan wat de agenda voor onze bedrijfsonderdelen betekent.

3.1 Het IJssellands fundament

De veiligheidsregio heeft een wettelijke basis van waaruit we onze taken uitvoeren. Hier zijn we goed in en zijn we van toegevoegde waarde. We blijven deze taken uitvoeren en hierin het voortouw nemen. Daarnaast werken we vanuit deze wettelijke basis toe naar een breder IJssellands fundament. Deze weg hadden we afgelopen jaren al ingezet en zetten we voort, mede door de eerder geschetste trends en ontwikkelingen. Het IJssellands fundament heeft deze vijf onderdelen:

- Samenwerken met onze partners, collega veiligheidsregio's, organisaties en inwoners en deze samenwerking waar nodig versterken.
- Helpen: daar waar we gevraagd worden en we waarde kunnen toevoegen.
- Flexibel en adaptief kunnen opereren en blijven leren en ontwikkelen, zowel in de operatie als in de bedrijfsvoering.
- Transparant en voorspelbaar zijn in brede zin, van de aanpak van crises tot de financiële verantwoording.
- Informatiegestuurd werken: pro-actief informatie verzamelen, verrijken en delen.

Aan dit fundament werken we op basis van onze kernwaarden: vertrouwen, verbinding en vakmanschap.



3.2 Versterken van het IJssellands fundament

We gaan door op de ingezette weg en gaan het IJssellands fundament versterken. Door dit samen met onze partners te doen, kunnen we van grotere meerwaarde voor de samenleving in IJsselland zijn. Dit betekent:

- Risicogericht werken als basis van ons werk. Dit betekent samen met onze partners informatie delen. Het gezamenlijk duiden van deze informatie geeft meer waarde aan deze informatie. Op basis hiervan signaleren en monitoren we risico's en zetten acties uit.
- De crisisorganisatie is inzetbaar voor de klassieke crises, maar is ook inzetbaar op nieuwe, meer onvoorziene en langdurige crises. Dit betekent dat we:
 - de crisisorganisatie flexibeler gaan maken, waardoor sneller kan worden op- en afgeschaald.
 - competenties ontwikkelen waardoor de crisisfunctionarissen inzetbaar zijn ongeacht welke soort crisis en duur van de crisis. Minder gericht op inhoud, meer gericht op flexibel en adaptief zijn.
- Doorontwikkeling van de brandweerorganisatie: evenwichtig, op maat, flexibel en dynamisch. Passend binnen de kaders van het dekkingsplan en de Europese regelgeving.
- Het vergroten van de burgerkracht binnen het programma Veilig leven.
- De nieuwe Meldkamer Oost Nederland gebruiken als katalysator voor de (operationele) samenwerking binnen de Oost-5 veiligheidsregio's.

3.3 Crisisbeheersing

De ontwikkelingen in het kader van de evaluatie van de Wet veiligheidsregio's en de ontwikkeling van de nationale crisisstructuur bepalen mede de agenda. Binnen de regio pakken we volgende punten op:

- Inrichting van de crisisstructuur die geschikt is voor zowel incidenten als voor ondersteuning bij langdurige crisissituaties met een opeenstapeling van verschillende incidenten. Al dan niet ontstaan door opeenvolgende onbedoelde negatieve effecten of parallel oplopende maatschappelijke problemen die elkaar versterken of aanvullen.
- De wijze waarop we transparantie en actieve verantwoording regelen op gebied van crisisbeheersing. De crisis heeft niet meer alleen betrekking op de rol van de burgemeester, maar van het hele college B&W en van de gemeenteraden. De huidige Wvr VR biedt mogelijkheden om dit toe te passen in crisissituaties. In deze wet is nog niet de democratische legitimiteit bij langdurige crisissituaties geborgd.
- De voorbereiding van de crisisorganisatie op haar taak is informatiegestuurd en risicogericht. Waar nodig wordt er op bovenregionaal niveau samengewerkt.

Dit betekent een andere vraag aan de crisisorganisatie en organisaties in de veiligheidsketen. Nu wordt gewerkt op basis van een risicoprofiel dat één keer in de vier jaar wordt herijkt. Deze risico's vragen om een meer structurele signalering, monitoring en duiding van risico's.

Gezien alle ontwikkelingen op het gebied van Crisisbeheersing is een programma gestart waarin deze onderwerpen verder worden uitgewerkt. Met de verschillende afdelingen binnen de veiligheidsregio en met onze partners richten we ons op:

- Het verstevigen van samenwerking met de netwerkpartners en de overige veiligheidsregio's.
- Het versterken van de samenwerking tussen de functionele ketens en de algemene keten.
- Het versterken van de informatiepositie samen met onze partners.

3.4 Brandweezorg

Brandweezorg in onze regio ontwikkelt zich verder op een aantal thema's.

Effectieve en efficiënte inzet brandweer

Het dekkingsplan geeft handvaten om toe te werken naar een adequate en evenredige inzet van de brandweer in de hele regio. Toegewerkt wordt naar brandweer op maat: flexibel en dynamisch inzetbaar. Verder dragen we bij aan de landelijke verdeling van specialismen en landelijke slagkracht.

Vrijwilligheid blijvend ankerpunt brandweerorganisatie

De mentale en fysieke belasting van brandweerwerk neemt toe. Onder andere door hogere kwaliteitseisen. Meer opleidings- en oefenbelasting en een veranderende rol van de ploegleider vragen aandacht om vrijwilligers duurzaam inzetbaar te houden. Gestreefd wordt naar meer eenvoud en flexibiliteit van taken en de voorbereiding daarop, onder meer gericht op het vakbekwaam houden van vrijwilligers.

Het tweede loopbaanbeleid vormgeven

We vinden het van groot belang dat brandweermensen gezond blijven werken. We bieden onze beroepskrachten daarom kansen op de arbeidsmarkt, zowel in- als extern om zo hun tweede loopbaan vorm te geven. Het langdurige onderzoek van de Universiteit van Maastricht gaat input leveren voor het landelijke tweede loopbaanbeleid, waar we uiteraard op aansluiten.

Van brandveiligheid naar bredere rol als aanjager voor veiligheidsvraagstukken

Binnen de organisatie zijn kennis en expertise over branden voorkomen beschikbaar. En wordt die kennis breed uitgedragen. Daarnaast ontwikkelen we ons als aanjager voor allerlei veiligheidsvraagstukken. Om zo de kans op branden, incidenten en crises te verlagen of de gevolgen te beperken. Dit gebeurt onder het programma Veilig Leven.

Versterking brandonderzoek

De verbinding tussen voorkómen en bestrijden wordt gezocht, dan wel uitgebreid bij:

- De inzet van de uitkomsten van brandonderzoek bij het bestrijden en voorkomen van incidenten.
- De kennis en expertise over branden breder toepassen.

Duurzame brandweer

De brandweer neemt maatregelen gericht op duurzaamheid, zoals inzet van elektrische eerstelijns voertuigen, energiearme kazernes en afname van drinkwater als bluswater.

3.5 Veilig leven versterken

We stimuleren het veiligheidsbewustzijn. Dit vanuit het besef dat een samenleving zonder risico's niet bestaat. Daarnaast gaan we de burgerkracht benutten en de samenwerking tussen inwoners, organisaties en hulpdiensten en crisisorganisaties versterken.

We gaan vanuit het Programma Veilig leven en Burgerkracht een integrale aanpak bevorderen op de volgende gebieden:

- Het aantal en de impact van incidenten verminderen doordat bewoners zich meer bewust zijn van (on)veilige situaties in hun leefomgeving. Daarnaast weten zij wat ze zelf kunnen doen bij incidenten, zoals ongevallen en branden.
- Samen met onze inwoners de volgende stap zetten. Van bewustwording naar daadwerkelijk gedrag: veilig handelen. Als incidenten zich toch voordoen, weten

inwoners hoe ze moeten handelen om de gevolgen van de brand en/of het ongeval zoveel als mogelijk te beperken

- We maken burgerkracht een integraal onderdeel van het beleid, zowel bij risico- als crisisbeheersing. We stimuleren en benutten de inzet van inwoners en organisaties voor, tijdens en na incidenten en crisissituaties.
- Veilig leven is ook de contramale van het dekkingsplan. Waar inwoners zelf de eerste maatregelen nemen, wordt leed en schade beperkt. Ook preventie is hiervan een onderdeel (rookmelders).
- Faciliterende hieraan werken we toe naar een (virtueel) kennisplatform ('Safety campus') om samen te werken aan en leren over veilig leven en de burgerkracht van inwoners en organisaties te versterken. Online verbondenheid zal daarbij een steeds grotere component worden.

3.6 Meldkamer

Voor zowel brandweerzorg als crisisbeheersing, is de meldkamer een onmisbare schakel. Voor de melding, alarmering, opschaling en de informatievoorziening. In 2023 wordt, voor de vijf veiligheidsregio's van de provincies Gelderland en Overijssel, de nieuwe meldkamer in Apeldoorn in gebruik genomen. Dit is onderdeel van een landelijk netwerk van tien meldkamers, voorzien van één landelijk meldkamersysteem. Naast de blijvende betrouwbaarheid bij meldingen, alarmeringen en opschaling, ontwikkelt de nieuwe meldkamer zich verder als een informatieknooppunt voor incidenten en (bovenregionale) crisissituaties.

3.7 Overige onderdelen

De speerpunten vanuit het fundament zijn vertaald in de onderdelen Risicobeheersing, bevolkingszorg, GHOR en bedrijfsvoering. En daarnaast blijven we werken vanuit de basis die er al was.

Risicobeheersing

We gaan ons verder ontwikkelen als kennismakelaar en veiligheidspartner op het gebied van omgevingsveiligheid, industriële veiligheid, brandveiligheid en Veilig Leven.

Door invoering van de Omgevingswet is netwerksamenwerking met gemeenten en partners nog belangrijker geworden. De benodigde doorontwikkeling van dit team zetten we voort.

Speerpunten zijn:

- Uitvoering geven aan samenwerkingsafspraken met partners in onze regio in het kader van de Omgevingswet. Op het gebied van initiatieven, vergunningen, toezicht en handhaving.
- Wij hebben een adviestaak op het gebied van milieubelastende activiteiten en gaan deze taak verder vormgeven
- Wij hebben een adviesrol ten aanzien van nieuwe omgevingsplannen in de gemeenten en gaan deze verder vormgeven
- Bepalen van onze rol in de uitvoering van de Wet kwaliteitsborging voor het bouwen (Wkb).
- Onze positie zoeken in de netwerken die invloed kunnen hebben op het voorkomen / verminderen van de effecten van (met name) voorziene en nieuwe dreigende risico's.
- Het risicogericht werken breed inzetten, ook op de actuele risico's.
- Van een statisch naar dynamisch (brand)risicoprofiel.

GHOR

De GHOR (geneeskundige hulpverleningsorganisatie in de regio) werkt op het snijvlak van zorg, veiligheid en openbaar bestuur. Dit als verbinder van organisaties en netwerken, adviseur, verschaffer van structuur en informatieknoppunt. Voor alle vier de rollen is de komende jaren, met afwisselend zwaartepunt en met de nodige flexibiliteit, blijvend aandacht nodig.

De druk op de zorg tijdens de coronacrisis heeft een boost gegeven aan de samenwerking in het zorgnetwerk. En de eigen zelfredzaamheid van de zorgsector en rol van de GHOR daarin. De ervaring die we hierbij hebben opgedaan, houden we vast en bouwen we bij voorkeur verder uit. Speerpunten zijn:

- De effecten van risico's samen met de zorgsector vertalen naar effecten voor de continuïteit van de gezondheidszorg.
- Informatiegestuurd werken in de zorgsector bij acute situaties én in andere crisissituaties adequaat inzetten.

Bevolkingszorg

Bevolkingszorg is gericht op de gemeentelijke crisisbeheersing tijdens een crisis. Anticiperen op zelfredzaamheid van inwoners, nieuwe risico's en de effecten daarvan zijn hierin belangrijke punten.

De huidige maatschappelijke uitdagingen vragen ook landelijk om een doorontwikkeling van bevolkingszorg, inclusief crisiscommunicatie. De evaluatie van de Wet veiligheidsregio's biedt daarin kansen. Onder meer om de opleidingen en examinering verder te uniformeren en (daarmee) de samenwerking tussen regio's verder vorm te geven. We zijn betrokken bij en denken mee over de landelijke ontwikkelingen en voeren eventuele aanpassingen door in de regio. De verwachting hierbij is dat er geen grote aanpassingen nodig zijn om straks aan de landelijke afspraken te voldoen. Thema's zijn:

- Een landelijk eenduidige beschrijving van bevolkingszorg.
- Landelijke kwaliteitsnormen.
- Een implementatieadvies voor de vakbekwaamheid van functionarissen.
- Een eenduidige beschrijving van de regierol van de veiligheidsregio's.

Bedrijfsvoering

We werken toe naar een vitale bedrijfsvoering die in staat is de organisatie optimaal te faciliteren. De speerpunten worden hierna benoemd.

Het meerjarig behouden van een gezonde financiële begroting:

- We werken aan een meerjarenbegroting die past bij de ambities en ontwikkelingen die op ons afkomen.
- We geven invulling aan de eigen bestuurlijke verantwoordelijkheid, toetsing rechtmatigheid en getrouwheid.
- Versterking administratieve organisatie en sturingsinformatie voor betere balans begroting-realisatie.

Duurzame inzetbaar personeel, doelgroepenbeleid en mobiliseren van medewerkers:

- Met een strategische personeelsplanning spelen we in op de veranderende arbeidsmarkt. Duurzame inzetbaarheid, mobiliteit en positie in de arbeidsmarkt vormen hierin de aandachtspunten.
- Op het gebied van diversiteit en inclusie geven we het goede voorbeeld.
- We zetten in op arbeidsmarktcommunicatie om ons wervingsproces slimmer vorm te geven.

- Leren en ontwikkelen en het tweede loopbaanbeleid zijn onze speerpunten in het binden en mobiliseren van medewerkers.

Interactie, risico- en crisiscommunicatie en zichtbaarheid in ons netwerk:

- We verschuiven het accent van informeren op basis van behoefte naar interactie: actief verbinding maken met inwoners, partners, bedrijven en instellingen.
- We versterken de zichtbaarheid van onze organisatie. Het accent ligt op risico- en crisiscommunicatie, maar zichtbaarheid in ons netwerk is van vitaal belang om ons werk goed te kunnen doen.

Informatiemanagement/ informatieveiligheid:

- We werken toe naar een versterking van de informatieknoopfunctie in de vorm van een Veiligheidsinformatiecentrum (VIC). Zo werken we het informatiegestuurd werken verder uit, samen en voor gemeenten en netwerkpartners.
- We digitaliseren onze kantooromgeving zodanig dat we in staat zijn de komende jaren te werken met digitale voorzieningen gericht op informatiegestuurd werken en samenwerken.
- Informatiebeveiliging organiseren we tot BIO niveau 4 en eventuele aanvullende eisen die gesteld worden om als vitale organisatie te kunnen werken.
- We voldoen aan de wetgeving op het gebied van digitalisering (open overheid, digitale toegankelijkheid, archief, publicaties, privacy).

Duurzaamheid en verzekerbaarheid:

- De komende jaren blijvend aandacht schenken aan CO₂ en stikstofreductie. Dit doen we door ons CO₂-verbruik te verminderen en het verbruik meetbaar te maken.
- We verduurzamen onze processen. Waarbij we inzetten op CO₂-reductie, mobiliteit, bewustwording en toepassen innovatieve technieken.
- In afstemming met de verhuurders (gemeenten) maken we onze gebouwen/kazernes energiezuiniger.
- We beoordelen of risico's verzekerbaar zijn in relatie tot aansprakelijkheid en eigen risicodragerschap.



4 Legitimatie

In dit hoofdstuk staan de kerntaken van de veiligheidsregio volgens de Wet veiligheidsregio's en het proces van totstandkoming van deze beleidsagenda. Daarnaast worden gebruikte termen toegelicht.

Kerntaken conform wetgeving

- Risico-inventarisatie en -monitoring
- Rampenbestrijding en crisisbeheersing
- Brandweer
- GHOR

Proces totstandkoming

Op basis van de beleidsagenda 2020-2023 is met veel collega's binnen de organisaties gesproken over de agenda voor de komende periode. Tijdens de Bestuurdersdag zijn de kernpunten op interactieve wijze besproken. Het concept is ook met alle leden van de veiligheidsdirectie besproken.

In de consultatieronde zijn de gemeenten, omliggende veiligheidsregio's en netwerkpartners meegenomen (zie bijlage).

Definities

De definities van een ramp en een crisis (afgeleid van art. 1 Wet veiligheidsregio's, d.d. 2022):

Ramp: Zwaar ongeval of andere gebeurtenis waarbij het leven en de gezondheid van veel personen, het milieu of grote materiële belangen in ernstige mate zijn geschaad of worden bedreigd en waarbij een gecoördineerde inzet van diensten of organisaties van verschillende kolommen is vereist om de dreiging weg te nemen of de schadelijke gevolgen te beperken (Wvr).

Crisis: Een situatie waarin een vitaal belang van de samenleving is aangetast of dreigt te worden aangetast, zoals (nationale of internationale) rechtsorde, de openbare veiligheid en de economische veiligheid. Hier is gecoördineerde inzet vanuit de hulpdiensten vereist (Wvr).

Incident: Een negatieve, onverwachte en onvoorziene gebeurtenis. Gecoördineerde inzet van diensten of organisaties is (nog) niet nodig, maar de impact is dusdanig dat het incident niet kan worden opgepakt binnen de reguliere processen. Bij een incident kan er een beroep worden gedaan op (delen van) de crisisorganisatie (Wvr).

Burgerkracht gaat over de participatie van inwoners en organisaties gericht op risico- en crisisbeheersing. Het stimuleren en benutten van de inzet van inwoners en organisaties voor, tijdens en na incidenten en crisissituaties

Zelfredzaamheid gaat over de vermogens en handelingen van burgers om incidenten, en de nasleep ervan, zelfstandig dan wel met behulp van anderen zo veel mogelijk te voorkomen en/of te beheersen.

BDUR: Brede doeluitkering rampenbestrijding

Bij democratische legitimatie gaat het over formeel en informeel in verbinding staan met burgemeesters, colleges en raden. Transparantie en het actief afleggen van verantwoording staan hierbij centraal.

Geconsulteerde organisaties

Gemeenten

- Dalfsen
- Deventer
- Hardenberg
- Kampen
- Olst-Wijhe
- Ommen
- Raalte
- Staphorst
- Steenwijkerland
- Zwartewaterland
- Zwolle

Omliggende veiligheidsregio's en regio's binnen Oost 5

- Veiligheidsregio Drenthe
- Veiligheidsregio Fryslân
- Veiligheidsregio Twente
- Veiligheidsregio Noord- en Oost Gelderland
- Veiligheids- en gezondheidsregio Gelderland-Midden
- Veiligheidsregio Gelderland-Zuid

Netwerkpartners:

- | | |
|--|---|
| • Regionaal Coördinatiepunt
Integrale Veiligheid (RCIV) | • Rode Kruis |
| • GGD IJsselland | • Tennet |
| • Politie Eenheid Oost en District
IJsselland | • Liander |
| • Defensie | • Rendo |
| • Waterschap Drents Overijsselse
Delta | • Cogas |
| • Provincie Overijssel | • KPN |
| • Omgevingsdienst | • Prorail |
| • Gasunie | • Regionale Informatie- en Expertise
Centrum Oost (RIEC) |
| • Enexis | • ROAZ regio Zwolle |
| • Rijkswaterstaat | • Netwerk acute zorg regio Zwolle |
| • Openbaar Ministerie | • Ambulance IJsselland |
| • Vitens | • Isala |
| • Veiligheidsnetwerk Oost-Nederland | • Deventer ziekenhuis, |
| • Regio Zwolle | • Saxenburgh Medisch Centrum |
| • Onderwijsinstellingen: basisschool | • Carinova |
| • Onderwijsinstellingen: MBO / HBO | • Zozijn |
| • Arriva | • Dimencegroep |
| | • Huisartsenorganisaties: Medrie en
HCDO |

Bijlagen

1. Regionaal Dekkingsplan 2021
2. Crisisplan Veiligheidsregio IJsselland 2023-2026



DEKKINGSPLAN 2022 (concept)



Integrale brandweezorg op basis van de landelijke handreiking

Inhoudsopgave

Voorwoord	3
1. Inleiding	4
1.1 Historie en aanleiding	4
1.2 Leeswijzer	4
1.3 Uitgangspunten	5
2. Dekking bijstellen: huidige brandweezorg (processtap 1)	6
2.1 Interne ontwikkelingen	6
2.2 Externe ontwikkelingen	8
3. Beschrijving dekking (processtap 2)	10
3.1 Snelheid	10
3.2 Capaciteit: slagkracht en grootschalige en langdurige inzetten	13
3.3 Paraatheid	15
3.4 Werkdruk op basis van alarmeringsfrequentie	17
4. Beoordeling dekking	20
4.1 Beoordeling snelheid	20
4.2 Beoordeling capaciteit	24
4.3 Beoordeling paraatheid	26
4.4 Beoordeling werkdruk op basis van alarmeringsfrequentie	27
4.5 Totaalbeoordeling IJsselland	27
4.6 Totaalbeoordeling per gemeente	28
4. Aanbevelingen	37
5. Bijlagen	38
Bijlage 1: bronnen en parameters berekeningen	39
Voor berekeningen snelheid & capaciteit	39
Voor berekeningen grootschalig brandweeroptreden (GBO)	39
Voor alarmeringsfrequentie	39
Bijlage 2: afspraken buiten dienst zetten van posten	40
Afspraken	40
Bijlage 3: lijst met aandachtsobjecten	41

Voorwoord

Volgt na vaststelling.

1. Inleiding

1.1 Historie en aanleiding

Op grond van artikel 14 van de Wet Veiligheidsregio's dient het Algemeen Bestuur van de Veiligheidsregio vierjaarlijks, of wanneer de situatie binnen de veiligheidsregio significant is gewijzigd, een dekkingsplan vast te stellen. Het voorgaande dekkingsplan eindigde oorspronkelijk in 2018, echter vanwege de deelname van onze veiligheidsregio aan de landelijke Pilot Gebiedsgerichte Opkomsttijden, is besloten dit plan te verlengen. Vanwege vertraging van het landelijke project is het bestuur uiteindelijk gevraagd de geldigheidsduur van het voorgaande dekkingsplan te verlengen tot de vaststelling van dit plan.

Met dit nieuwe dekkingsplan worden de objectgerichte opkomsttijden, welke we voorheen gebruikten, losgelaten. Deze worden vervangen door gebiedsgerichte opkomsttijden. De reden waarom dit gebeurt en de keuze voor deze werkwijze vragen om een toelichting. De eerste contouren om te komen tot een andere werkwijze werden reeds zichtbaar in het inspectierapport Ter Plaatse¹ waarin werd geconstateerd dat de genoemde opkomsttijden slechts marginaal werden behaald. Dit gegeven werd vervolgens meegenomen in het landelijke rapport 'RemBrand: Brandveiligheid is coproductie' uit 2015. De conclusie van het rapport is dat brandveiligheid uiteindelijk altijd een ketenresultaat is. Daardoor is het belangrijk om binnen alle onderdelen van de veiligheidsketen verbeteringen door te voeren, passend bij de huidige en toekomstige risico's. Binnen het onderdeel preparatie zijn de opkomsttijden van de brandweer en het hierbij behorende dekkingsplan tegen het licht gehouden. De wens vanuit het project RemBrand is om de opkomsttijden van de brandweer te koppelen aan het brandrisicoprofiel² van een bepaald gebied. Hieruit volgend is in 2019 een (concept) 'Handreiking Landelijke uniforme systematiek voor dekkingsplannen', ook wel 'handreiking Gebiedsgerichte opkomsttijden', opgesteld.

De opdracht van de RCDV hierbij is: voer een systeem in van gebiedsgerichte opkomsttijden, ondersteund door een uniforme methodiek voor dekkingsplannen. Het doel van deze handreiking is daarmee om te komen tot een landelijk uniforme systematiek waarmee risicogebieden, de bijbehorende opkomsttijden en het maken van een dekkingsplan kunnen worden uitgewerkt. Het dekkingsplanproces vormt in dat opzicht de bredere context van de gebiedsgerichte opkomsttijden. Die bredere context moest in beeld worden gebracht om recht te kunnen doen aan de praktijk van de brandweer, waar de dekking immers een belangrijk onderdeel van uitmaakt.

Het nieuwe dekkingsplan is tot stand gekomen op basis van de nieuwe, landelijke systematiek. Omdat de nieuwe methodiek is toegepast, kan dit plan gezien worden als een nulmeting. In dit dekkingsplan wordt het niveau van de basisbrandweezorg en grootschalig optreden in IJsselland beschreven. Bij veranderingen in de komende jaren kan het niveau steeds worden vergeleken met deze nulmeting.

1.2 Leeswijzer

Bij het tot stand komen van het dekkingsplan zijn de processtappen vanuit de handreiking doorlopen. En is de beoordeling gedaan op basis van de beschikbare beoordelingskaders uit de handreiking, die voor gebiedsgerichte opkomsttijden en voor Grootschalig Brandweeroptreden (GBO).

¹ Inspectie Veiligheid en Justitie, 2012.

² Er bestaat op dit moment echter geen vastgestelde definitie van wat er precies onder het brandrisicoprofiel moet worden verstaan en op welke uniforme methodiek een brandrisicoprofiel kan worden opgesteld.

Allereerst wordt beschreven wat de aanleiding voor het ontwikkelen van een nieuw dekkingsplan is. In het volgende hoofdstuk wordt de dekking beschreven op basis van de verplichte factoren snelheid en capaciteit. En worden daarnaast ook de factoren paraatheid en werkdruk beschreven.

Vervolgens wordt beschreven op welke wijze het verzorgingsgebied wordt ingedeeld in de drie categorieën zoals beschreven in box 18 (van het project RemBrand). Daarnaast wordt er beschreven in welke mate er onder de huidige omstandigheden kan worden voldaan aan het vastgestelde normeringskader.

De laatste hoofdstukken hebben betrekking op de wijze waarop het opgestelde dekkingsplan bestuurlijk wordt vastgesteld, hoe het wordt geïmplementeerd en uitgevoerd en welke gegevens worden geregistreerd om uiteindelijk de dekking cyclisch te kunnen monitoren. Tot slot zijn er bijlagen ter onderbouwing van de verschillende onderdelen van dit rapport.

1.3 Uitgangspunten

Het dekkingsplan is opgesteld met in achtneming van de volgende uitgangspunten:

- Het plan is opgesteld op basis van de Landelijke uniforme systematiek voor Dekkingsplannen.
- Het plan is opgesteld met in achtneming van de Wet Veiligheidsregio's, met dien verstande dat het, in afwachting van de gewijzigde wet, al uitgaat van de nieuwe methode met de daarbij horende aangepaste normen voor opkomsttijden. Het Ministerie van J&V maakt voor de pilotregio's³ een uitzondering waar het gaat om het voldoen aan de wettelijk vastgestelde normtijden.
- Het plan is opgesteld met als uitgangspunt een bezetting van zes personen per tankautospuiter (basiseenheid).
- Het incident waarvoor de berekeningen van de opkomsttijden van uit is gegaan is een gebouwbrand.
- Het principe van operationele grenzen is in het gehele verzorgingsgebied, inclusief de grensgebieden, van toepassing. Dit betekent dat bij elk incident die eenheid wordt gealarmeerd die de snelste brandweerzorg aan de burger kan leveren. Dit kan dus ook een eenheid uit een grensregio zijn en vice versa. Voor de grensgebieden rondom Veiligheidsregio IJsselland wordt daarom een gebied van vijftien km (en vice versa) in het dekkingsplan meegenomen.
- Het dekkingsplan is gekoppeld aan het brandrisicoprofiel.
- Uitruktijden worden bepaald d.m.v. het (automatisch) statussen van de voertuigen. Deze tijden vormen de basis voor de rapportages over de opkomsttijden.
- De daadwerkelijk behaalde opkomsttijden worden getoetst aan de theoretische normtijden van het dekkingsplan. Er wordt twee maal per jaar middels de bestuursrapportages gerapporteerd over de opkomstprestaties aan het MT en aan het Dagelijks en Algemeen Bestuur. Werkelijk behaalde opkomsttijden vormen de basis voor het periodiek herzien van het dekkingsplan indien noodzakelijk.

Brandveiligheid is meer dan opkomsttijden...maar een snelle respons blijft noodzakelijk.

³ Veiligheidsregio IJsselland is een van de regio's die de concept-handreiking in de praktijk heeft getoetst.

2. Dekking bijstellen: huidige brandweezorg (processtap 1)

De bestaande situatie is het vertrekpunt. De verschillende interne en externe ontwikkelingen kunnen hierbij maatgevend zijn. Op sommige van deze ontwikkelingen heeft de veiligheidsregio geen invloed, maar moet wel worden omgegaan met de consequenties. In dit hoofdstuk worden alle relevante ontwikkelingen beschreven. Daarbij is de nieuwe methodiek in basis de grootste ontwikkeling.

2.1 Interne ontwikkelingen

Het dekkingsplanproces start met de bijstelling van de huidige dekking. Dat wil zeggen dat hetgeen er ligt als uitgangspunt en referentiekader wordt genomen. Hierbij wordt inzichtelijk gemaakt of er intern ontstane of voorgenomen wijzigingen van invloed zijn op de regionale dekking en zo ja, in welke mate.

Repressieve inrichting

IJsselland kent 35 brandweerposten bestaande uit beroeps en vrijwilligers. Dit aantal is de afgelopen jaren gelijk gebleven. De posten werken met verschillende organisatievormen: 24-uursbezetting, vrije opkomst en/of consignatie. Op het merendeel van de posten wordt gewerkt met het vrije opkomstmodel. Op de volgende posten zijn aanvullende organisatievormen van toepassing.

Kazernering van *beroeps en vrijwilligers* (24 uur) op de posten:

- Zwolle (op twee posten: Noord en Zuid)
- Kazernering (24 uur) van *beroeps* op de post:
- Deventer

Consignatie *vrijwilligers* op de posten:

- Kampen: structurele consignatie van een volledige bluseenheid 7x24 uur
- Steenwijk: structurele consignatie bevelvoerder en chauffeur
- Ommen: structurele consignatie bevelvoerder
- Oldemarkt: structurele consignatie bevelvoerder en chauffeur
- IJsselmuiden: structurele consignatie van bevelvoerder/chauffeur in het weekend
- Merendeel posten: incidentele consignatie tijdens feestdagen, vakantie en evenementen

Gewijzigde repressieve inrichting

Ten opzichte van het vorige dekkingsplan zijn voor de repressieve inrichting de volgende zaken significant gewijzigd:

- Verschuivingen in materieel (op basis van het project Uitrustorganisatie op maat). Zo zijn de meeste tweede TS'en op de posten komen te vervallen.
- Genomen maatregelen naar aanleiding van het vorige dekkingsplan, met name om te komen tot een snellere uitruktijd voor de posten Kampen en Steenwijk. Dit is beperkt gelukt (gemiddeld 15 seconden sneller).
- De verdere introductie van Uitrust op Maat (inzet van TS-flex).

Interne repressieve afspraken

Binnen IJsselland gelden afspraken om de repressieve dekking zoveel als mogelijk te waarborgen. Voor het gepland buiten dienst zetten van een post zijn nieuwe regels opgesteld (zie bijlage). Daarbij mogen posten met hoge risico's in hun dekkingsgebied of vanwege hun centrale ligging niet buiten dienst staan. Voor de andere posten geldt dat zij maximaal 1% per jaar buiten dienst mogen staan. Dit zorgt voor een betere beschikbaarheid van de posten. Hierbij dient wel te worden opgemerkt dat de meeste posten het zogenaamde vrije opkomstmodel hanteren. Dit betekent dat er nooit 100% gegarandeerd kan worden dat een post daadwerkelijk operationeel is en bij een melding een tankautospuiter kan uitrusten.

Alleen hierom is het al van belang dat posten relatief dicht bij elkaar liggen, zodat ze indien noodzakelijk elkaar kunnen 'vervangen'.

Om de uitruk zoveel mogelijk te garanderen zijn in 2019 alle posten overgestapt op het gebruik van PreCom-pagers. Diverse posten gebruiken het bijbehorende agendasysteem om de beschikbaarheid van postleden te monitoren. Dit gebeurt zowel continue als direct na een alarmering. In sommige gevallen wordt direct een volgend voertuig gealarmeerd als blijkt dat het eerste voertuig niet bezet kan worden. Bij enkele posten wordt voor het monitoren van de beschikbaarheid nu nog de tool Wiib gebruikt. Door het gebruik van deze systemen hebben de posten beter inzicht in de beschikbaarheid van hun postleden en kan daar indien nodig sneller op worden geanticipeerd. Dit vergroot de operationaliteit van de posten.

Hulpmiddelen op voertuigen

Er zijn sinds 2014 een aantal nieuwe technische systemen in gebruik genomen, die ervoor zorgen dat de rijtijd naar het incidentadres zo kort mogelijk is. In de berekeningen van de opkomsttijden is het lastig hier op voorhand rekening mee te houden, maar in de praktijk zullen voertuigen hierdoor sneller ter plaatse kunnen zijn dan berekend. Het betreft:

- Navigatiesysteem op de voertuigen, waarbij het incidentadres rechtstreeks wordt ingeschoten in de navigatiemodule (LiveNav) van LiveOp-X.
- Talking traffic, een systeem waarbij medeweggebruikers via diverse apps een melding krijgen als er een tankautospuit in de buurt is. Daardoor kunnen zij eerder ruim baan maken. Dit systeem wordt toegepast op de voertuigen van de posten in Deventer. Onderzocht wordt dit uit te breiden naar andere posten.

Operationele grenzen en dynamisch alarmeren

Omdat de inwoners recht hebben op de snelste hulp, werken we in IJsselland al lange tijd met operationele grenzen. Als eenheden uit buurregio's sneller ter plaatse kunnen zijn, dan worden deze gealarmeerd. Uiteraard geldt dit ook andersom. Hierover zijn afspraken gemaakt met de buurregio's. Deze afspraken zijn de laatste jaren niet gewijzigd. Op dit moment vindt alarmering plaats op basis van de locatie van de post. In de meeste gevallen is dit ook correct. In de toekomst wordt dynamisch alarmeren geïntroduceerd, wat betekent dat wordt gealarmeerd op basis van de voertuiglocatie.

Uitruk-op-maat

In IJsselland wordt vanuit steeds meer posten op maat uitgerukt met een TS-flex. Posten kunnen op eigen initiatief starten met uitrukken op maat. Hiervoor is een standaard implementatie- en oefenprogramma beschikbaar dat start met een risico-inventarisatie. Het invoeren van uitruk op maat zorgt voor een betere beschikbaarheid en mogelijk voor een snellere uitruktijd en daarmee opkomsttijd. De berekeningen voor het dekkingsplan worden vooralsnog alleen uitgevoerd op basis van een TS6, omdat bij een maatgevend incident (binnenbrand woning) met zes personen wordt uitgerukt (al dan niet samengesteld uit meerdere eenheden).

Programma Veilig Leven en risicogericht adviseren

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

1. Het voorkomen van brand en ongevallen doordat inwoners zich meer bewust zijn van (on)veilige situaties in hun leefomgeving en dat wat ze zelf kunnen doen om branden en ongevallen te voorkomen. We willen bovendien met onze inwoners de volgende stap zetten: van bewustwording naar ook werkelijk doen: veilig handelen dus.
2. Als branden of ongevallen 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. In het programma worden bij brandveiligheidsactiviteiten de repressieve prestaties van de brandweer meegewogen, onder andere bij de bepaling van risico's. De repressieve prestatie wordt niet zo zeer beïnvloed door de preventieve activiteiten uit het programma, maar ze versterken wel de brandveiligheidsketen. Wanneer een preventieve maatregel ertoe leidt dat de noodzaak tot een brandmelding of redding wordt voorkomen is dit van meerwaarde op de totale waarde van de prestatie van de brandweer. 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.

2.2 Externe ontwikkelingen

Het verzorgingsgebied van Veiligheidsregio IJsselland is de afgelopen jaren sterk ontwikkeld. In deze paragraaf staat beschreven wat de belangrijkste externe ontwikkelingen zijn.

Geografie

Veiligheidsregio IJsselland dekt samen met Veiligheidsregio Twente de provincie Overijssel af. Veiligheidsregio IJsselland bestaat uit elf gemeenten en beslaat een gebied van ruim 1700 km². IJsselland grenst aan vijf andere veiligheidsregio's: Twente, Fryslân, Flevoland, Drenthe en Noord- en Oost-Gelderland. Het werkgebied van Veiligheidsregio IJsselland wordt gekenmerkt door de rivieren de IJssel en de Vecht. De A50 en A28 lopen als grote verkeersaders dwars door onze regio. Het landschap is divers: van de waterrijke gebieden in het noorden tot de bosrijke omgeving in het oosten. Van grote steden tot platteland.

Er zijn in IJsselland een aantal relevante infrastructurele wijzigingen geweest sinds 2014. Het gaat daarbij om de aanpassingen aan N377, N348 en N340. Daarnaast zijn in de meeste gemeenten nieuwe woonwijken gebouwd of zijn bestaande industrieterreinen uitgebreid. Deze uitbreidingen liggen over het algemeen verder van kazernes af. Bij stap 2 en 3 wordt bekeken of deze nieuwe gebieden binnen de norm kunnen worden bereikt.

Demografie

In het werkgebied van Veiligheidsregio IJsselland wonen ruim 513.000 inwoners. Dit is een stijging van bijna 18.000 inwoners ten opzichte van 2014. Relatief gezien heeft de grootste groei plaatsgevonden in de gemeente Kampen.

De risico's in de regio

Volgens de WvR (artikel 15) wordt voorgeschreven dat het algemeen bestuur van de veiligheidsregio verplicht is om (eens per vier jaar als basis voor het beleidsplan) een regionaal risicoprofiel vast te stellen, waarin de maatgevende/relevante risico's voor de veiligheidsregio worden beschreven. In dit rapport beperken we ons tot het maatgevende risico gebouwbrand. De hoogst scorende risico's uit het regionale risicoprofiel zijn: brand in dichte binnenstad, overstroming, paniek in menigte, uitval nutsvoorziening en ziektegolf. Dit profiel is niet gewijzigd ten opzichte van 2014. Net over de grens in Duitsland staat de kerncentrale Emsland, bij oostenwind ligt IJsselland in het effectgebied. Het aantal Brzo-bedrijven in IJsselland is ten opzichte van 2014 afgenomen. Er zijn nu nog vier Brzo-bedrijven: twee tankterminals in Kampen (EG fuel) en Zwolle (VARO Energy Tankstorage), N.V. Nederlandse Gasunie in Vilsteren en Nouryon in Deventer. Het spoorwegen- en snelwegennetwerk heeft geen grote wijzigingen ondergaan.

Relatie met het brandrisicoprofiel

Het dekkingsplan hangt samen met het brandrisicoprofiel. Het dekkingsplan is gebiedsgericht, maar zoomt ook in op kwetsbare objecten, zoals gebouwen waar niet-zelfredzame personen overnachten. Denk hierbij aan verpleeghuizen. Bij die objecten waar de opkomsttijd wordt overschreden, wordt bekeken welke risicobeheersende of repressieve maatregelen genomen kunnen worden. De categorie 1-objecten uit het dekkingsplan scoren hoog in het brandrisicoprofiel. Deze en andere objecten die hoog scoren in het brandrisicoprofiel, hebben al de prioriteit in het programma Toezicht & Handhaving. Hier worden dan ook geen separate activiteiten voor opgestart in het kader van het dekkingsplan. Wel worden de aandachtsobjecten naar voren gehaald in de planning. Vanuit het dekkingsplan komen er geen objecten naar voren die nog niet in beeld waren vanuit het brandrisicoprofiel.

Taakdifferentiatie

Uit onderzoek blijkt dat het noodzakelijk is dat er in beginsel niet meer gewerkt wordt met gekazerneerde en geconsigneerde vrijwilligers (bouwsteen 1). Aanvullend differentiëren in taken tussen beroeps en vrijwilligers (basis/specialisme) lijkt niet noodzakelijk. Landelijk wordt bouwsteen 1 verder uitgewerkt in een implementatieplan. Ook regionaal onderzoeken we al wat dit betekent voor onze organisatie. Doel daarbij is inzicht te krijgen in hoe de veiligheidsregio kan voldoen aan bouwsteen 1 waarbij het huidige niveau van brandveiligheid in IJsselland voor de burger wordt gewaarborgd en waar mogelijk verbeterd.

3. Beschrijving dekking (processtap 2)

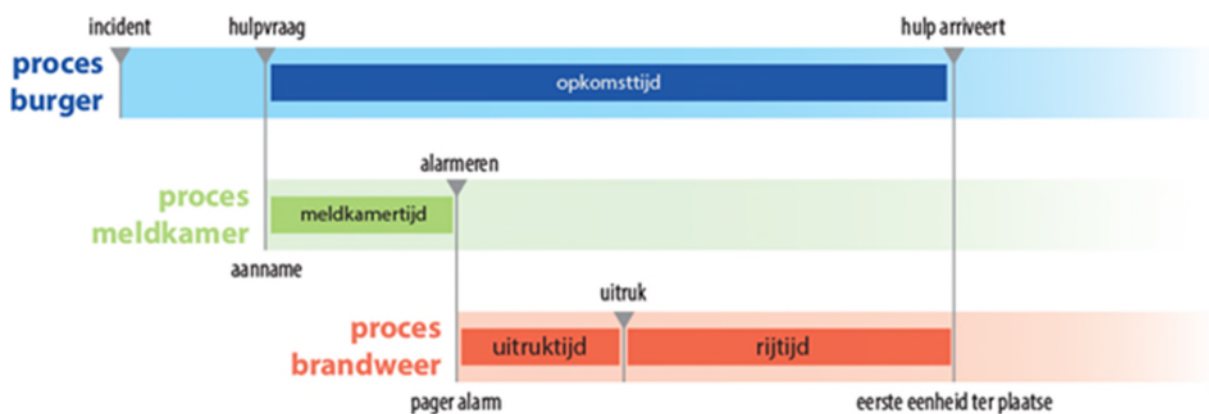
In dit hoofdstuk wordt de verwachte dekking in het verzorgingsgebied beschreven. Hiermee maken we inzichtelijk waar we repressief toe in staat zijn onder de gegeven omstandigheden (uit processtap 1). Dit doen we door te kijken naar vier factoren: snelheid, capaciteit, paraatheid en werkdruk.

3.1 Snelheid

Snelheid beschrijft de best geschatte tijd waarmee de eerste basiseenheid (tankautospuut met zes personen) ter plaatse kan zijn. Het gebied waar een basisbrandweereenheid van een post het snelst kan zijn ten opzichte van andere basisbrandweereenheden wordt het verzorgingsgebied van die eenheid of post genoemd. Indien er met een andere bezetting wordt gewerkt, moet het samenstel van eenheden een vergelijkbare slagkracht hebben als die van een TS6 (tankautospuut bezet met zes personen).

Beschrijving hoe we zijn gekomen tot opkomsttijd

De opkomsttijd wordt berekend door de meldkamertijd, de uitruktijd en de rijtijd bij elkaar op te tellen.



De meldkamertijd en uitruktijd per post zijn bepaald conform de rekenvoorschriften uit de landelijke handreiking.

De aanname van de melding is de start van het uitrukproces van de brandweereenheid. Meldingen kunnen op twee manieren op de meldkamer binnenkomen, als telefonische melding via de 112-centrale (112-melding) of als automatische melding via het Openbaar MeldSysteem (OMS). Bij een OMS-melding ziet de centralist direct waarvan de melding afkomstig is en kan de alarmering van de brandweer snel plaatsvinden. Omdat verreweg de meeste automatische brandmeldingen loze meldingen betreffen, wordt er sinds enige tijd in veel gevallen eerst door de centralist een telefonische verificatie gedaan. Hierbij heeft de centralist contact met iemand in het betreffende pand om zo vast te stellen of het een daadwerkelijke brand betreft. Deze verificatie kan tot maximaal vijf minuten duren. Bij 112-meldingen moet de centralist de melder 'uitvragen' om vast te kunnen stellen waar de brand is, wat er brandt en of spoedeisend optreden van de brandweer is vereist. De meldkamertijd voor het bepalen van het dekkingsplan is berekend op 69 seconden. Daarbij zijn alle soorten prio 1-meldingen meegenomen in de berekening (inclusief OMS-meldingen).

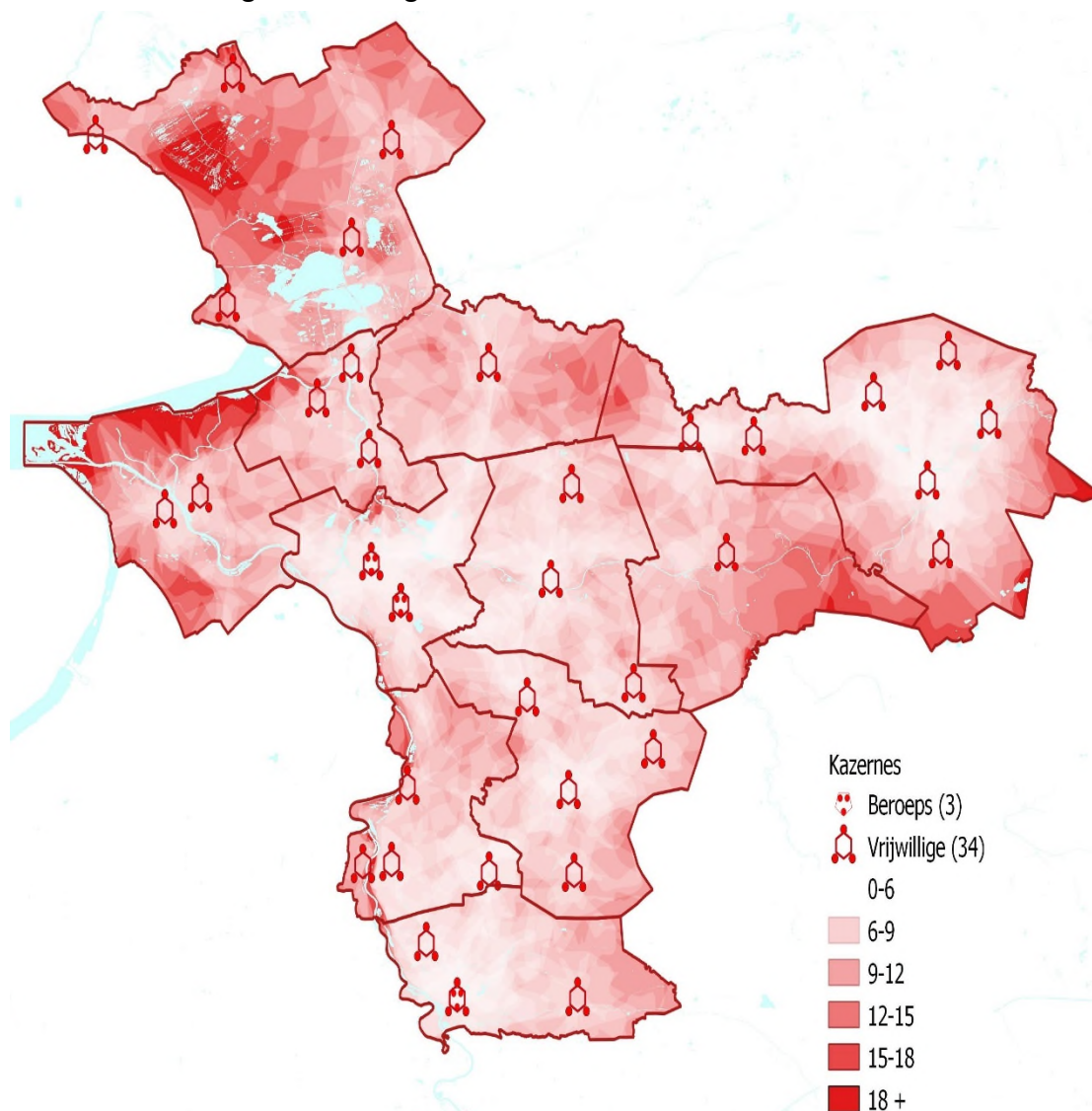
De tijd tussen alarmering van de medewerkers en de daadwerkelijk uitruk van de basiseenheid heet de uitruktijd. De uitruktijden (mediaan) zijn per post berekend en worden ook gebruikt bij de berekening van de kazernevolgorde tabellen. Voor dit plan is er geen onderscheid gemaakt tussen de dagsituatie en de situatie avond, nacht en weekend. De gebruikte gegevens zijn afkomstig uit een specifieke applicatie, Veiligheidspaspoort, waarin



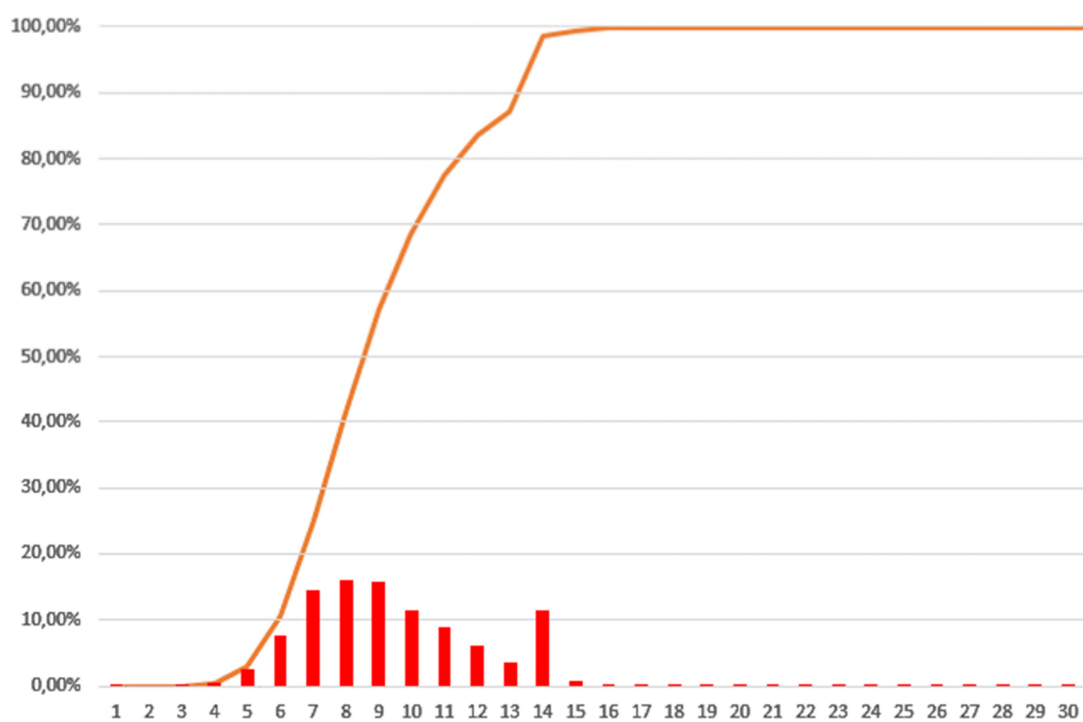
incidentinformatie wordt bijgehouden. De bevelvoerder van de inzet checkt de door de meldkamer ingevoerde tijden.

Het laatste tijdselement, de rijtijd, wordt berekend met behulp van speciale software (Care). Hiervoor is het standaard rijtijdenmodel gebruikt waarbij wordt uitgegaan van een rij snelheid van 85% van de snelheid die op dat wegvak geldt. Het wegenbestand is op enkele punten verrijkt door het schrappen of toevoegen van calamiteitenopritten bij enkele snelwegen.

Snelheid: dekkingskaart en -grafiek snelheid



1. Opkomsttijd van de 1e tankautospuiter in minuten, hoe donkerder de vlek, hoe hoger de opkomsttijd van de eerste basisbrandweereenheid.



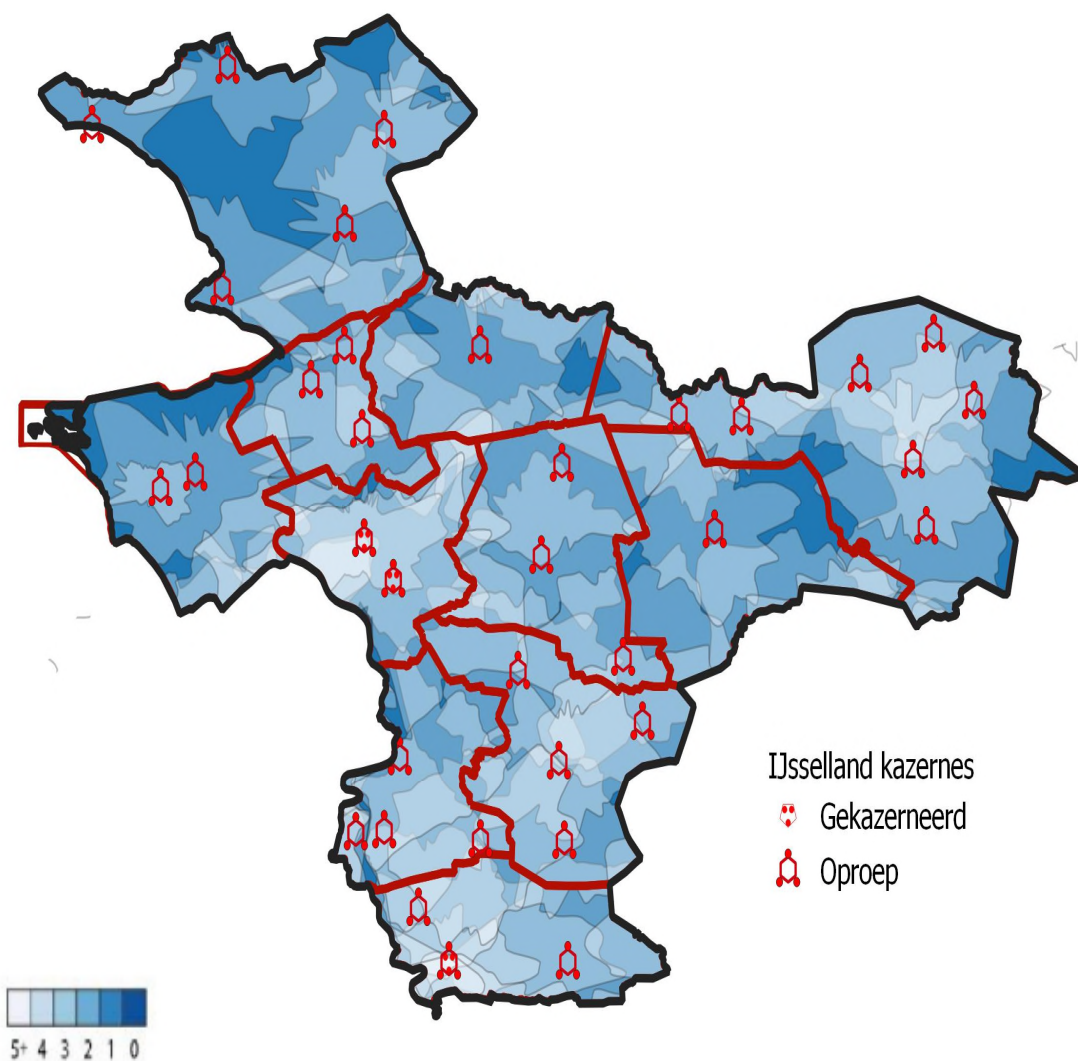
2. Dekkingsgrafiek snelheid. Welk percentage van de locaties in de regio wordt bereikt in een bepaalde opkomsttijd? Bijvoorbeeld: 60% van de objecten wordt binnen 9 minuten bereikt.

3.2 Capaciteit: slagkracht en grootschalige en langdurige inzetten

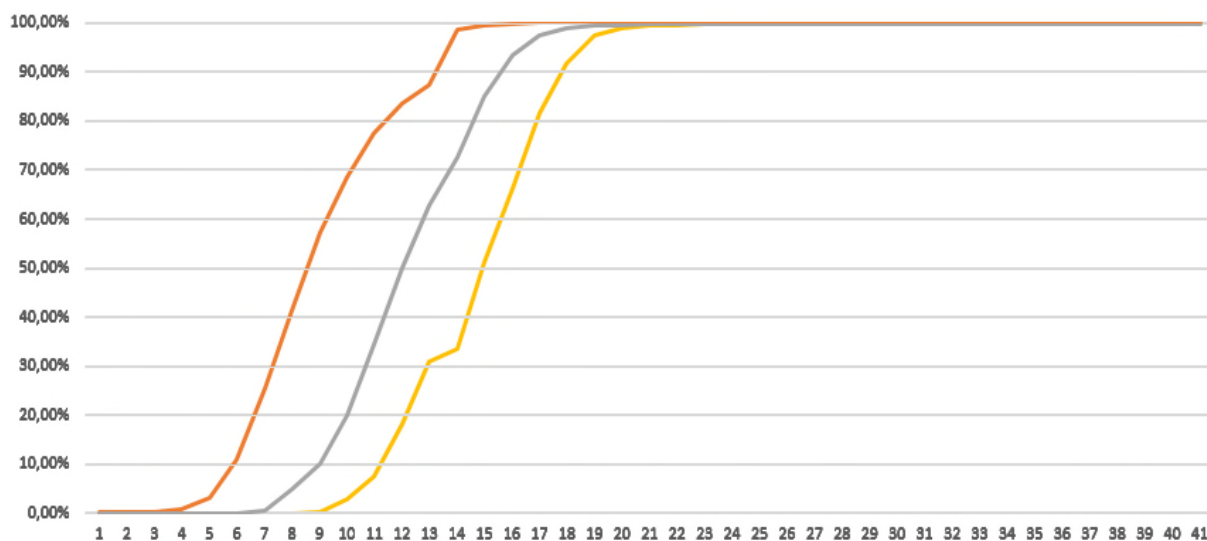
Capaciteit bestaat uit slagkracht en grootschalige en langdurige inzetten. Slagkracht is het vermogen om bij opschaling snel meerdere eenheden tot een maximum van drie tankautospuitten (basisbrandweezorg) ter plaatse te krijgen. Bij het grootschalig optreden gaat het om een inzet vanaf vier tankautospuitten en meerdere pelotons.

Slagkracht

Onderstaande afbeeldingen geven inzicht in wat de slagkracht in de regio is. Hierbij is uitgegaan van het paraat zijn van alle eenheden.



3. Slagkracht: aantal tankautospuitten binnen 15 minuten, hoe lichter de vlek, hoe meer tankautospuitten binnen 15 minuten ter plaatse kunnen zijn.



4. S-curve slagkracht: cumulatieve verdeling van opkomsttijden voor volgende eenheden per gebied. Van links naar rechts het eerste, tweede en derde voertuig. Bijvoorbeeld: in 50% van de gevallen zijn er binnen 15 minuten drie eenheden ter plaatse.

Grootschalig brandweeroptreden (GBO)

Grootschalig brandweeroptreden betreft het optreden waarbij vier of meer basiseenheden (tankautospuiten) worden ingezet. Er wordt gewerkt met een pelotonsstructuur, die landelijk voorgeschreven is. Voor het grootschalig brandweeroptreden kan de brandweer in IJsselland de volgende dekking leveren:

- Basispelotons (vier tankautospuiten)
 - o Peloton 100 binnen 30 minuten inzetbaar op de incidentlocatie.
 - o Peloton 200 binnen 45 minuten inzetbaar op een uitgangsstelling (UGS).
 - o Peloton 300 binnen 60 minuten inzetbaar op een uitgangsstelling (UGS).
 - o Peloton 400 binnen 60 minuten inzetbaar op een uitgangsstelling (UGS).
- Grootschalige Watervoorziening (watervoerende voertuigen)
 - o Peloton 500 binnen 30 minuten inzetbaar.
 - o Peloton 600 binnen 60 minuten inzetbaar.
- Peloton 800: Specialistische Blussing, binnen 60 minuten inzetbaar.
- Peloton 900: Logistiek, ter plaatse binnen 60 minuten.
- Peloton Natuurbrandbestrijding, inzetbaar binnen 30 minuten, voor verdere opschaling wordt samengewerkt met buurregio's (met name VNOG en Twente).

Over de interregionale inzet van deze pelotons zijn landelijk afspraken gemaakt. Voor externe bijstand stelt Brandweer IJsselland de volgende pelotons beschikbaar:

- 2x Basispeloton.
- Peloton Grootschalige Watervoorziening.
- Peloton Specialistische Blussing.
- Peloton Logistiek.

Bij externe bijstand van basispelotons wordt gewerkt met vastgestelde pelotons. Op die manier blijft de paraatheid voor reguliere incidenten in stand.

Specialistisch optreden (SO)

Naast het grootschalig basisoptreden is binnen Brandweer Nederland het specialistisch optreden (SO) bovenregionaal georganiseerd.

Incidentbestrijding gevaarlijke stoffen (IBGS)

De IBGS-teams (eenheid van vier gaspakdragers, een inzetleider en een plotter/chauffeur) zijn georganiseerd vanuit een samenwerkingsverband tussen de Oost-5 regio's (IJsselland, Gelderland Zuid, VNOG en Twente) waarbij Deventer een IBGS-team levert. Het eerste IBGS-team is binnen een uur inzetbaar.

Waterongevallen

Ieder waterongeval waarbij onder water geopereerd moet worden bij een diepte vanaf 1,5 meter worden duikteams ingezet. Daarbij geldt dat de eerste vijf minuten cruciaal zijn bij de overlevingskansen van het verdrinkingslachtoffer. Bij het brandweerdrukken wordt over het algemeen het gouden uur gehanteerd. Binnen dit uur heeft het slachtoffer mogelijk kans op overleven bij adequate medische zorg. Veiligheidsregio IJsselland beschikt over twee duikteams (Deventer en Zwolle). Naast onze twee eigen teams, maken we ook gebruik van duikteams uit andere regio's, afhankelijk van de locatie. Daarnaast zijn er zeven snelvallende en drie langzaamvallende brandweervaartuigen gestationeerd op diverse posten in de regio voor oppervlakteredding.

Specialisme Technische Hulpverlening (STH)

STH is een specialisatie van de basistaak technische hulpverlening. IJsselland voert deze taak uit samen met vier andere regio's voor heel Nederland. Incidenten op dit gebied worden vanuit de basisbrandweezorg uitgevoerd en opgeschaald. In die gevallen waar kennis, technieken of materialen in de basisbrandweezorg onvoldoende of niet beschikbaar zijn, wordt een STH-team ingezet. Een STH team kan binnen negentig minuten ter plaatse zijn in heel Nederland. De post Zwolle-zuid is de standplaats van het landelijke STH-team Oost. Dit betekent dat de opkomsttijd in IJsselland relatief kort is.

Handcrew

Bij natuurbranden kan de handcrew Overijssel worden ingezet. In dit team werken leden van vrijwillige posten van IJsselland en Twente samen. Dit zijn de posten Den Ham, Nijverdal, Dedemsvaart en Raalte. Zij kunnen in IJsselland binnen 1,5 uur worden ingezet.

3.3 Paraatheid

In een regio met veelal kazernes die een vrije opkomstmodel kennen, is het bekend dat paraatheid niet altijd gegarandeerd is. Factoren als beschikbaarheid en gelijktijdigheid spelen daarin een rol. Door deze factoren te beschrijven en mee te wegen in de totaalbeoordeling van de dekking, doen we meer recht aan de praktijk.

Beschikbaarheid

Beschikbaarheid is de mate waarin de brandweer voldoende (gekwalificeerd) personeel en werkend materieel beschikbaar heeft om daadwerkelijk naar een incident uit te rukken en deze te bestrijden. Bij de beroepsposten is beschikbaarheid gegarandeerd door kazernering van een volledige ploeg. Bij de vrijwillige posten worden indien nodig maatregelen genomen om de beschikbaarheid te waarborgen, zoals het inzetten van dagdienstmedewerkers. Potentiële knelpunten in beschikbaarheid worden inzichtelijk gemaakt met beschikbaarheidssystemen (PreCom). Feit blijft natuurlijk dat we in IJsselland grotendeels te maken hebben met vrije opkomst en beschikbaarheid dus nooit 100% gegarandeerd is. Dat is inherent aan het vrije opkomstmodel.

Voor het gepland buiten dienst zetten van posten zijn afspraken opgesteld. Bij onderhoud aan materieel (eerste tankautospuiter van een post) wordt altijd een vervangend voertuig ingezet. De afspraken zijn opgenomen in bijlage 2.

Consignatie

In de post Kampen wordt in de avond, nacht en in het weekend gewerkt met een consignatieploeg van zes personen, om beschikbaarheid te kunnen garanderen. De posten Steenwijk, Ommen, Oldemarkt en IJsselmuiden kennen een structurele consignatie van een bevelvoerder en/of chauffeur. Meerdere posten passen incidenteel consignatie toe tijdens feestdagen, vakantie en evenementen.

Gelijktijdigheid

Gelijktijdigheid beschrijft de gevolgen voor de dekking indien meerdere incidenten op hetzelfde moment een beroep doen op hetzelfde beschikbare brandweermaterieel en - personeel. De mate van gelijktijdigheid is op dit moment nog niet in concrete cijfers uit te drukken. Uit ervaring weten we echter dat er in IJsselland weinig sprake is van gelijktijdigheid van incidenten. Voor de posten waar de kans hierop het grootst is (Zwolle-Noord, Zwolle-Zuid, Deventer en Kampen) worden bij langdurigere incidenten direct vrijwilligers gealarmeerd voor herbezetting. Bij een alarm rukken zij dan uit met de tweede tankautospuiter die operationeel beschikbaar is op die posten.

Restdekking

In IJsselland kunnen maximaal vier basispelotons (zestien tankautosputters) uit eigen regio worden ingezet bij één grootschalig incident. Daardoor blijven nog ruim voldoende (meer dan twintig) basiseenheden over die, indien nodig, door het brandweeractiecentrum opnieuw over de regio worden verdeeld, om ook bij gelijktijdige incidenten de snelst mogelijke brandweezorg te blijven leveren. Met omliggende regio's zijn afspraken gemaakt over het leveren van de snelste brandweezorg. Daardoor komt bezetting van pelotons bij inzetten aan de rand van de regio al grotendeels van buitenaf. Hierdoor blijven nog meer IJssellandse eenheden beschikbaar voor gelijktijdige incidenten. Onderstaande afspraken zijn in het kader van restdekking gemaakt.

Afspraken restdekking bij grotere incidenten

Bij grotere incidenten geldt een werkwijze die ervoor zorgt dat de operationele dekking weer optimaal wordt, zodat ook voor een volgend incident de snelste eenheid weer wordt gealarmeerd. Hiervoor wordt een post indien noodzakelijk herbezet. Herbezetting wordt altijd per incident beoordeeld en is afhankelijk van incidentlocatie, inzetduur en risicoprofiel. De 24 uurskazernes Zwolle en Deventer hebben de hoogste prioriteit en worden het eerst herbezet indien noodzakelijk. Het organiseren van restdekking is een verantwoordelijkheid van de hoogst leidinggevende en wordt veelal uitgevoerd door het brandweeractiecentrum.

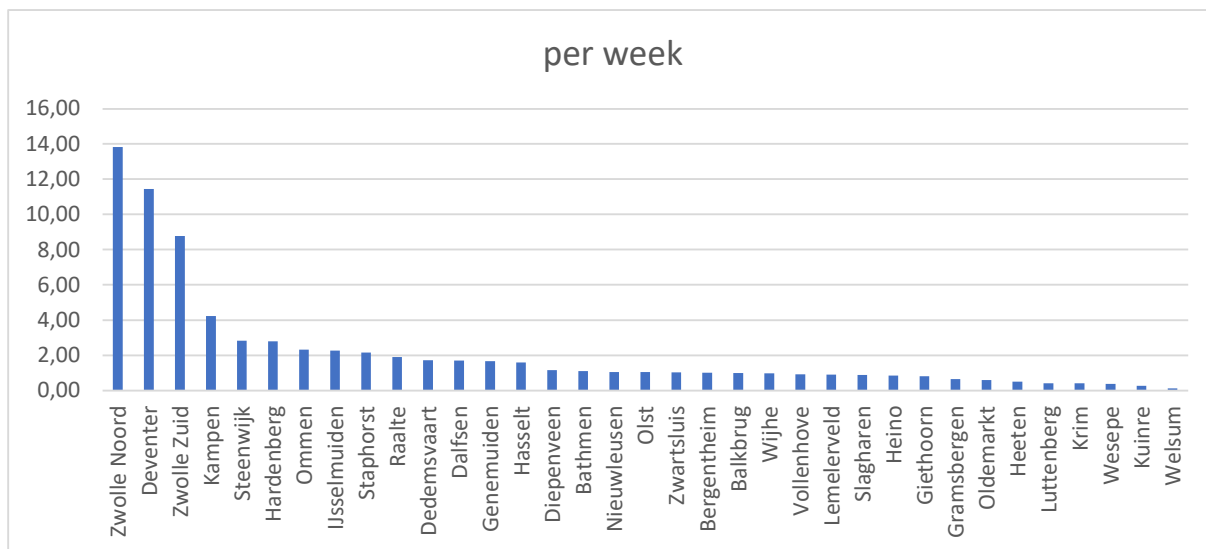
3.4 Werkdruk op basis van alarmeringsfrequentie

De factor werkdruk wordt inzichtelijk gemaakt door onderstaand overzicht van het totaal aantal alarmeringen per post. Hierbij zijn alle alarmeringen meegenomen, dus niet alleen die van het scenario brand in een gebouw.

	2016	2017	2018	2019	2020	gemiddeld per dag
Balkbrug	43	53	56	60	49	0,14
Bathmen	54	52	63	67	52	0,16
Bergentheim	49	45	62	52	55	0,14
Dalfsen	93	89	100	92	68	0,24
2030	65	64	72	67	55	0,18
2040	28	25	28	25	13	0,07
Dedemsvaart	107	95	99	77	70	0,25
Deventer	648	579	630	593	532	1,63
2830	580	524	557	467	473	1,43
2831	68	55	73	126	59	0,21
Diepenveen	63	43	67	60	68	0,16
Genemuiden	122	84	90	78	61	0,24
1831	26	15	11	10	3	0,04
1832	96	69	79	68	58	0,20
Giethoorn	34	59	33	44	44	0,12
Gramsbergen	28	28	40	32	39	0,09
Hardenberg	164	153	150	142	118	0,40
2330	121	16	18		81	0,13
2340	43	137	132	142	37	0,27
Hasselt	91	97	97	76	56	0,23
Heeten	24	36	23	25	22	0,07
Heino	34	45	52	51	38	0,12
IJsselmuiden	106	121	136	141	87	0,32
Kampen	233	224	247	222	174	0,60
1430	222	207	234	215	166	0,57
1431	11	17	13	7	6	0,03
Krim	21	15	25	22	23	0,06
Kuinre	11	15	12	13	19	0,04

Lemelerveld	41	47	36	58	51	0,13
Luttenberg	21	24	22	19	22	0,06
Nieuwleusen	53	51	62	56	52	0,15
Oldemarkt	33	21	36	37	28	0,08
Olst	75	47	56	49	47	0,15
Ommen	114	124	147	130	89	0,33
2230	16	51	6	18		0,05
2241	98	73	141	112	85	0,28
Raalte	121	113	96	98	70	0,27
2630	104	102	81	84	66	0,24
2631	17	11	15	14	4	0,03
Slagharen	41	40	50	47	54	0,13
Staphorst	127	120	104	118	95	0,31
1930	106	107	94	104	82	0,27
1931	21	13	10	14	13	0,04
Steenwijk	148	150	143	154	142	0,40
1231	137	138	130	139	129	0,37
1232	11	12	13	15	13	0,04
Vollenhove	49	63	44	32	53	0,13
Welsum	3	6	11	6	5	0,02
Wesepe	17	20	27	22	13	0,05
Wijhe	44	53	59	53	46	0,14
Zwartsluis	49	72	60	46	43	0,15
Zwolle Noord	795	865	704	663	575	1,97
1631	760	847	625	644	564	1,88
1632	17		20	8		0,02
1634	18	18	59	11	11	0,06
Zwolle Zuid	488	519	452	446	383	1,25
1630	446	447	420	424	263	1,10
1632	42	72	32	22	120	0,16
Totaal	7197	7188	6954	6617	5644	18,4

5. Alarmeringsfrequentie: totaal aantal alarmeringen per post per jaar over de afgelopen vijf jaar met in de laatste kolom het gemiddeld aantal incidenten per dag.



Over de gehele linie neemt het aantal alarmeringen af. Dit komt met name door het terugdringen van ongewenste meldingen (automatische brandalarmen). Daarnaast neemt al jaren het aantal uitrukken voor hulpverlening af. Auto's worden beter en veiliger, de snelheden in de buitengebieden liggen lager en de ambulance kan het vaker af zonder onze hulp.

Naast het aantal alarmeringen kunnen posten ook een hoge werkdruk ervaren door nevenwerkzaamheden, zoals het organiseren van oefeningen of activiteiten op het gebied van brandveilig leven.

4. Beoordeling dekking

In dit hoofdstuk worden de factoren snelheid, capaciteit, paraatheid en werkdruk separaat beoordeeld. Dit vindt onder andere plaats door het overheersende karakter van de objecten in het gebied te beschrijven en in te delen in de uiteindelijke categorie van het gebied. Tot slot volgt er een totaaloordeel per gemeente én voor de gehele regio.

4.1 Beoordeling snelheid

Om de factor snelheid te kunnen beoordelen, is het nodig dat de gebieden in categorieën worden ingedeeld. Per buurt⁴ wordt vervolgens de theoretisch behaalde snelheid vergeleken met de toegestane bandbreedte uit het beoordelingskader.

Indeling gebieden

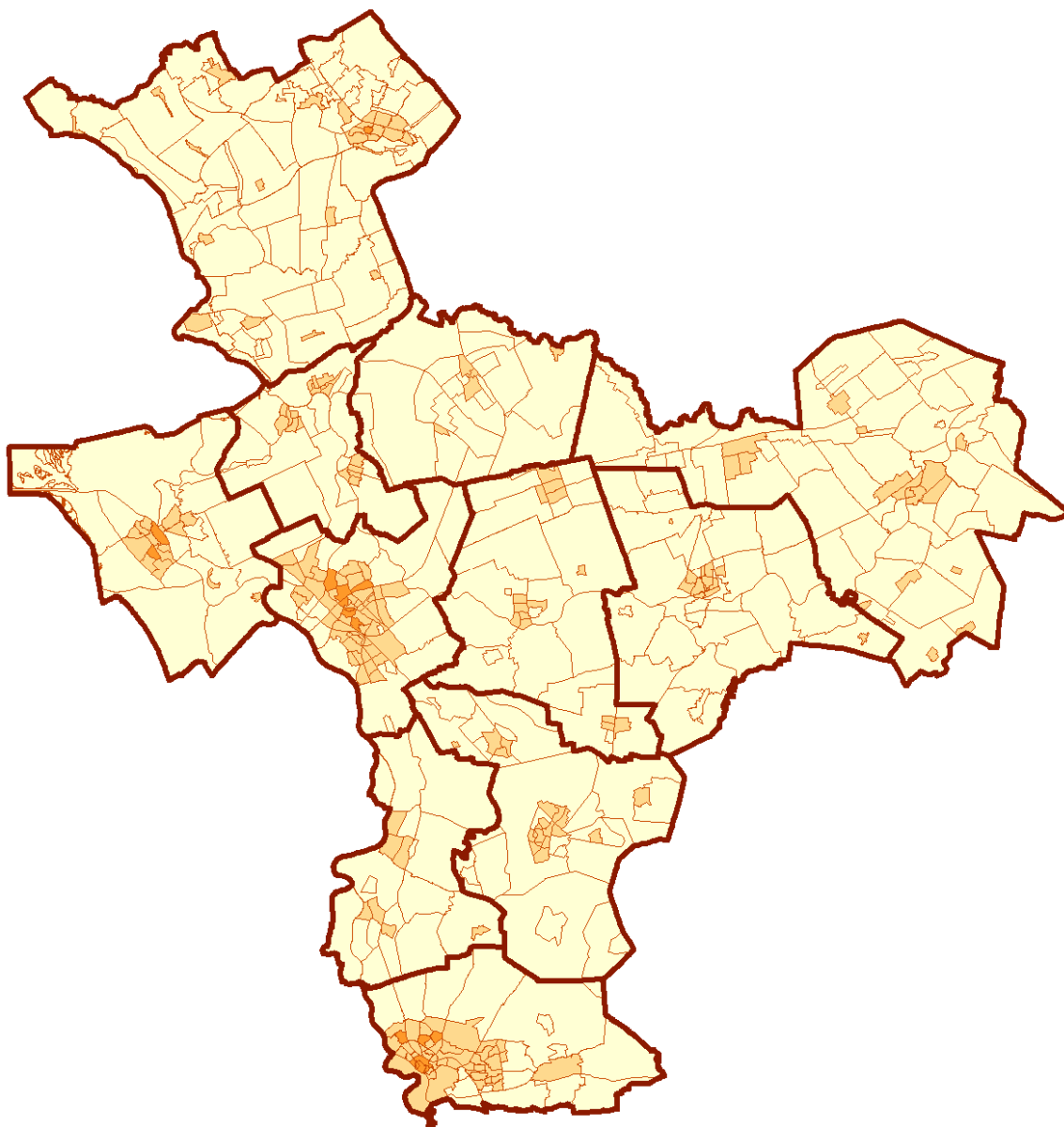
Conform het beoordelingskader gebiedsgerichte opkomsttijden krijgen alle buurten een categorie toegewezen, op basis van het overheersend karakter van het gebied:

indeling buurten in categorieën
categorie I
oude binnensteden
gebouwen voor slapende niet-zelfredzame personen
portiekwoningen
woongebouwen hoger dan 20 meter
categorie II
woningen
gebouwen voor zelfredzame personen (inclusief industrie)
categorie III
verspreid liggende woningen
verspreid liggende gebouwen voor zelfredzame personen (inclusief industrie)

6. Indeling buurten in categorieën conform handreiking.

⁴ Hiervoor wordt de indeling van het CBS gebruikt ('CBS-buurten').

Dit leidt tot de volgende indeling voor de buurten in IJsselland:



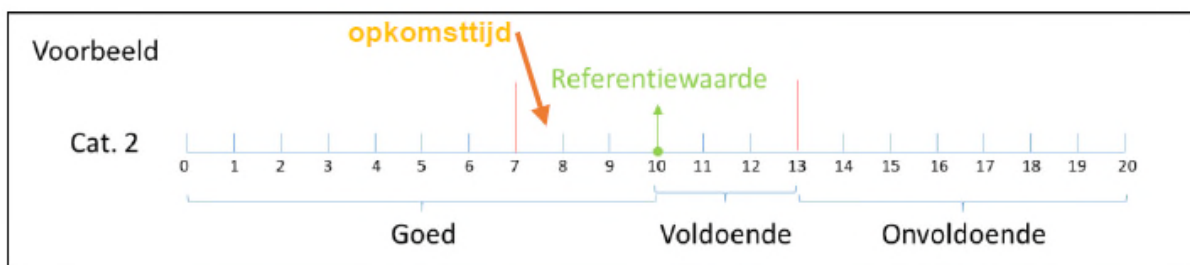
7. De indeling van IJsselland in buurten met de daarbij behorende categorie (donker oranje = categorie I, oranje is categorie II en licht oranje is categorie III).

Beoordeling gebieden

Per ingedeeld gebied is berekend wat de theoretische opkomsttijd in dat gebied is. Die tijd is vervolgens vergeleken met de referentiewaarde en de bandbreedte in minuten die bij die categorie hoort.

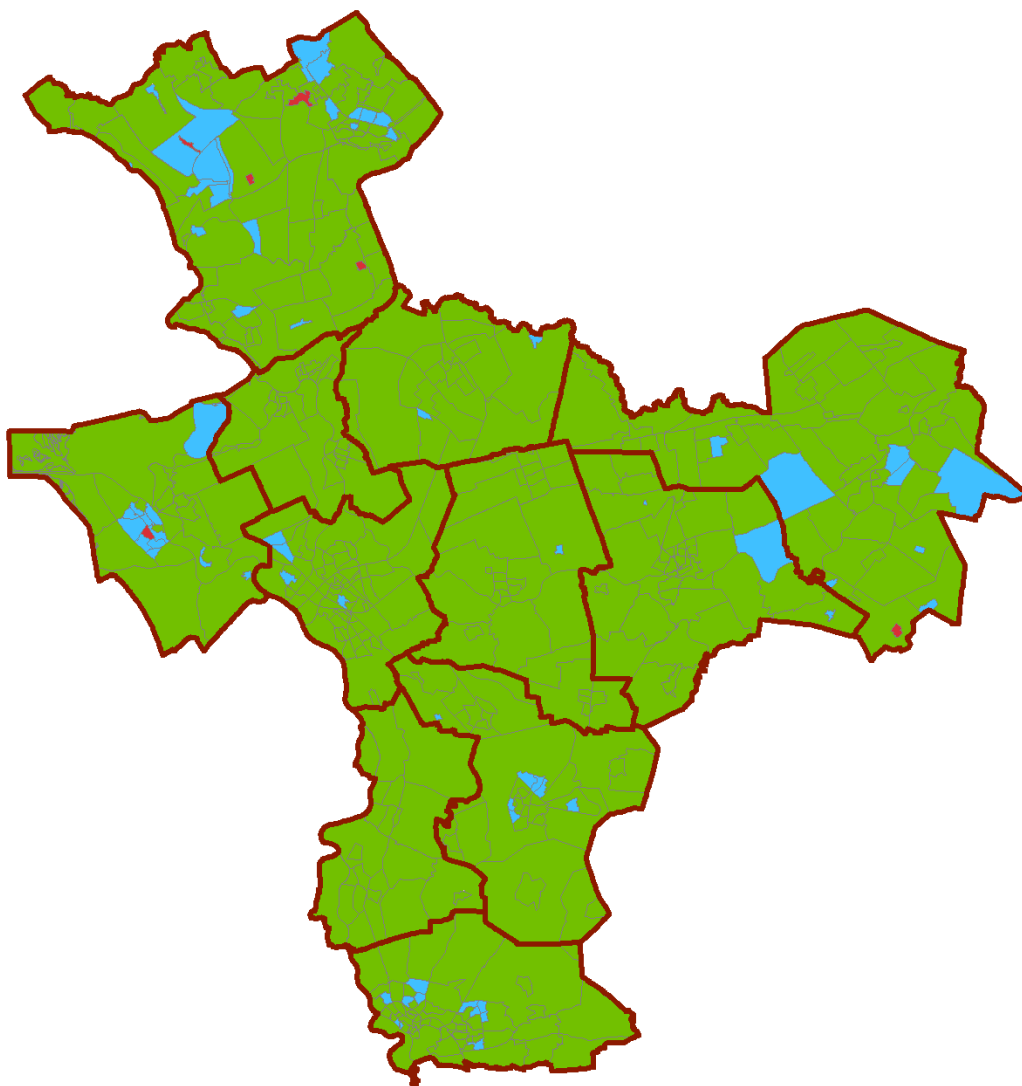
categorie	referentiewaarde in minuten	bandbreedte in minuten
I	7	4-10
II	10	7-13
III	15	12-18

Dit leidt tot een oordeel per gebied: goed (sneller dan referentiewaarde), voldoende (tussen referentiewaarde en einde bandbreedte) of onvoldoende (buiten bandbreedte).



8. Voorbeeld van beoordeling van opkomsttijd ten opzichte van referentiewaarde en bandbreedte.





9. Beoordeling per gebied. Groen is goed, blauw is voldoende, rood is onvoldoende.

Zes gebieden scoren onvoldoende: de Flevowijk in Kampen; Kalenberg, Scheerwolde, Wanneperveen & Steenwijkerwold in Steenwijkerland en de kern van Sibculo in Hardenberg. Dit zijn vanuit het verleden bekende knelpunten waarop eerder al actie is ondernomen. In Kampen zijn maatregelen genomen om de uitruktijd te verkorten. Kalenberg is een waterrijk gebied waardoor de opkomsttijd altijd hoog zal liggen. De inwoners van dit gebied zijn hierover in het verleden geïnformeerd.

Ongeacht de opkomsttijd van de brandweer is het van het grootste belang dat bewoners tijdig gealarmeerd worden als er brand uitbreekt in hun woning, vooral 's nachts. Met name de rook die bij een brand vrijkomt is dermate snel dodelijk, dat bewoners zichzelf in veiligheid moeten kunnen brengen. Het hebben van goedwerkende rookmelders is hierbij letterlijk van levensbelang. We zetten in op het vergroten van de bewustwording hiervan in bovengenoemde gebieden en in de rest van de regio. De aankomende wettelijke verplichting op het hebben van rookmelders (per 1 juli 2022) helpt hierbij.

Beoordeling aandachtsobjecten

De beoordeling zoals hiervoor beschreven, is gebiedsgericht. Er wordt echter een uitzondering gemaakt voor aandachtsobjecten. Dit zijn objecten uit categorie I met een opkomsttijd buiten de bandbreedte, dus een opkomsttijd hoger dan tien minuten. Er zijn in de gehele regio 50 aandachtsobjecten. Bij de totaalbeoordeling per gemeente later in de

hoofdstuk wordt hier nader aandacht aan besteed. De te nemen maatregelen zullen voor de verschillende soorten objecten uit categorie I grotendeels gelijk zijn. Deze worden hierna per type object beschreven.

Objecten in binnensteden

Er zijn geen objecten in oude binnensteden waarbij de theoretische opkomsttijd buiten de bandbreedte valt. De kans op uitbreiding naar aangrenzende objecten is echter bij oude binnensteden hoog. Daarom rukken er altijd minimaal twee basiseenheden uit naar deze gebieden.

Gebouwen voor slapende niet-zelfredzame personen

Bij 34 gebouwen voor slapende niet-zelfredzame personen ligt de berekende opkomsttijd buiten de bandbreedte. Bij het grootste deel van deze objecten vindt regulier toezicht plaats. Bij die reguliere bezoeken zal de relatief lange opkomsttijd onderwerp van het risicogesprek tijdens de Veiligheidsexpeditie zijn. Bij grotere zorginstellingen zal de methode *Geen nood bij brand* worden toegepast. Daarbij is extra aandacht voor het voorkomen en beperken van rookverspreiding.

Portiekwoningen & woongebouwen hoger dan twintig meter

Bij zestien portiekwoningen en woonflats ligt de voorspelde opkomsttijd buiten de bandbreedte. Bij een alarmering op deze adressen wordt standaard ook een redvoertuig gealarmeerd. Daarmee kan een extra vluchtroute worden gecreëerd. Bij de eigenaren en beheerders zal aandacht worden gevraagd voor het plaatsen van rookmelders. Daarnaast worden er vanuit het programma Veilig Leven voorlichtingsactiviteiten voor de bewoners georganiseerd. Daarbij zal de nadruk liggen op het sluiten van deuren en het verwijderen van brandbare materialen uit gezamenlijke verkeersruimtes. Tot slot zijn woongebouwen met brandbare gevelbekleding geïnventariseerd en wordt bekeken welke maatregelen op dat gebied genomen kunnen worden.

4.2 Beoordeling capaciteit

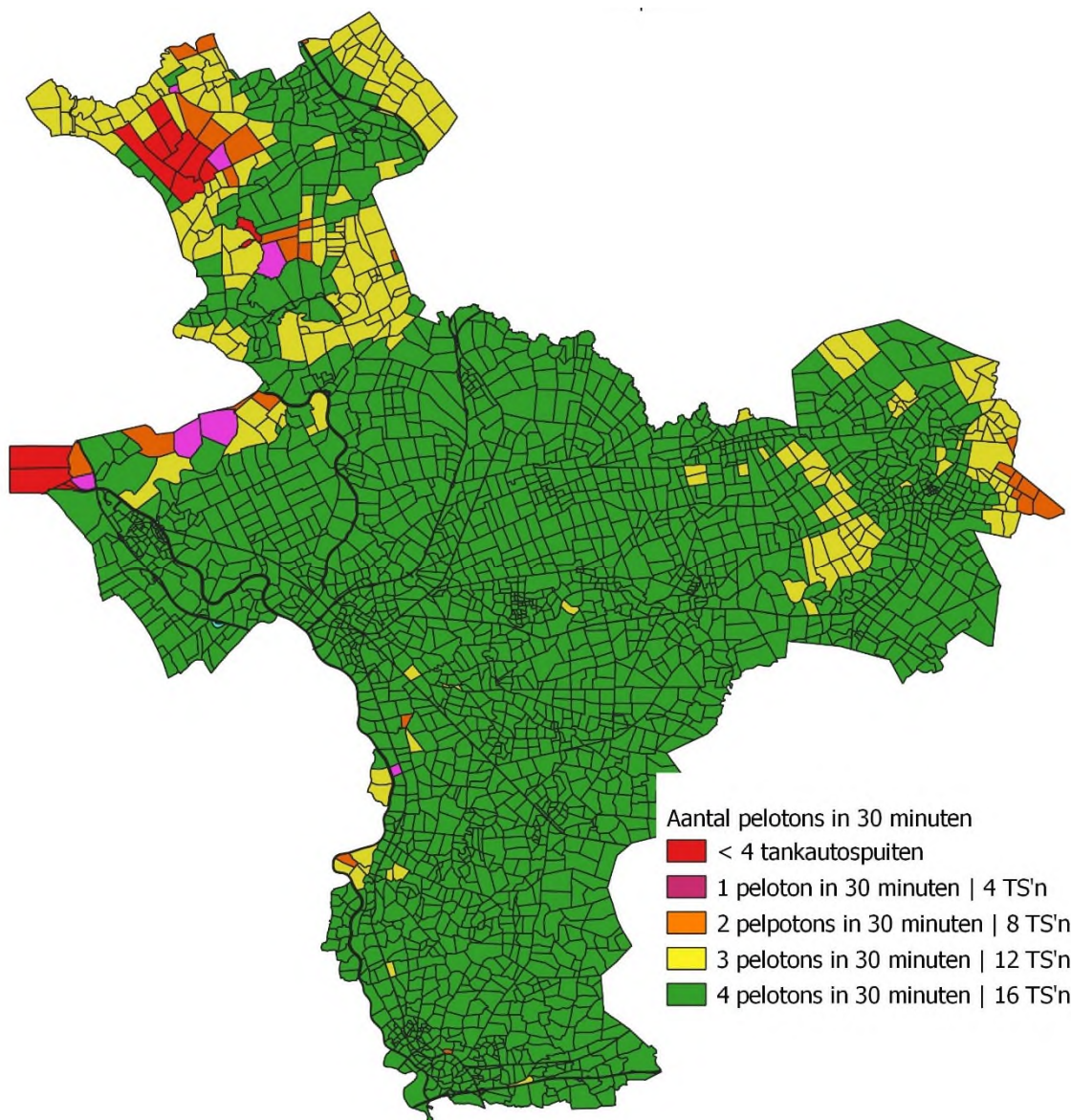
Voor de beoordeling van capaciteit wordt gekeken naar slagkracht en grootschalig optreden. Voor de beoordeling van slagkracht is geen landelijk beoordelingskader beschikbaar. Er wordt daarom een beschrijvende beoordeling gegeven. Voor grootschalig optreden is wel een beoordelingskader in de handreiking opgenomen. De beoordeling is daarop gebaseerd.

Beoordeling slagkracht

In IJsselland zijn er in de meeste stedelijke gebieden snel drie tankautospuitten beschikbaar. Daar zullen ze ook het snelst nodig zijn. Met een snelle inzet van meerdere voertuigen kan immers voorkomen worden dat de brand zich uitbreidt. In de buitengebieden zal dit niet snel gebeuren. Hier zal het over het algemeen ook langer duren voor er drie tankautospuitten ter plaatse zijn. De verdeling van de slagkracht over de regio is daarmee passend bij de risico's.

Beoordeling grootschalig basisoptreden voor IJsselland

In de IJssellandse uitgangspunten voor het grootschalig optreden staat dat er vier pelotons binnen zestig minuten beschikbaar zijn. Dit lukt inderdaad in het overgrote deel van de regio. Alleen in de waterrijke gebieden in Steenwijkerland niet. Hier zullen echter ook nooit vier pelotons nodig zijn. In het overgrote deel van de regio zijn vier pelotons binnen dertig minuten beschikbaar, zoals te zien is in onderstaande afbeelding.



10. Beoordeling grootschalig basisoptreden, het aantal beschikbare pelotons in 30 minuten.



Beoordeling GBO: externe bijstand

Voor externe bijstand moet elke regio één peloton basis brandweerzorg, één peloton grootschalig watertransport en één peloton redding & technische hulpverlening kunnen leveren. Bij GBO moet een peloton binnen één uur na een aanvraag voor aflossing bij de regiogrens van de eigen regio zijn. In IJsselland zijn hier vastgestelde pelotons voor bepaald, inclusief pelotonscommandant. In de tabel hieronder is te zien dat IJsselland ruimschoots voldoet aan het beoordelingskader grootschalig brandweeroptreden.

peloton	tankautospuiten	pelotons-commandant	levert bijstand aan	opkomsttijd regiogrens
peloton noord	Hasselt, Vollenhove, Staphorst en Kuinre	OvD-Noord	Friesland, Groningen en Drenthe	UGS 455 (Staphorst): 46:03 minuten
peloton oost	Hardenberg, Dedemsvaart, De Krim en Bergentheim	OvD-Oost	Twente en Duitsland	UGS 413 (Raalte): 51:23 minuten
peloton west	Kampen, Genemuiden, Zwolle en Dalfsen	OvD-Midden/west	Flevoland, Noord-Holland	UGS 415 (Kampen): 34:40 minuten
peloton zuid	Deventer, Wesepe, Luttenberg en Welsum	OvD-Zuid	Gelderland, Noord-Brabant, Limburg, Zeeland, Zuid-Holland en Utrecht	UGS 413 (Raalte): 39:47 minuten

11. Overzicht van pelotons die beschikbaar zijn voor externe bijstand inclusief opkomsttijd aan de rand van de regio (op een uitgangstelling).

4.3 Beoordeling paraatheid

Paraatheid bestaat uit beschikbaarheid, gelijktijdigheid en restdekking. Hiervoor zijn in de handreiking geen beoordelingskaders opgenomen. Er wordt daarom een beschrijvende beoordeling gegeven.

Beschikbaarheid

De beschikbaarheid van posten is grotendeels op orde. Op een aantal posten worden knelpunten op dit vlak ervaren of worden deze voorzien voor de nabije toekomst. Verschillende technische hulpmiddelen dragen er aan bij dat er beter inzicht ontstaat in de beschikbaarheid van functionarissen voor de bezetting van de voertuigen. Daar waar knelpunten dreigen te ontstaan, kan snel worden ingegrepen. Dit betekent niet dat er altijd 100% beschikbaarheid is. Er wordt immers in het grootste deel van de regio gewerkt met vrije opkomst. Vanaf de invoering van dit plan zal de beschikbaarheid van posten beter gemonitord en geregistreerd worden, zodat dit bij een volgende meting beter kwantitatief inzichtelijk wordt.

Gelijktijdigheid

Het komt in IJsselland weinig voor dat er gelijktijdige incidenten zijn, waarvoor het nodig is om een buurpost te alarmeren. De posten waarbij de kans hierop het grootst is, beschikken over een tweede basisvoertuig, waarmee bij een gelijktijdig incident kan worden uitgerukt. Daarnaast is in de meest risicovolle gebieden snel een voertuig van een naburige post beschikbaar.

Restdekking

Met name bij grootschalige inzetten is het van belang restdekking te organiseren. Dit doen we door het herbezetten van beroepsposen. En indien nodig, door ook andere posen met groter risico te laten herbezetten door voertuigen en personeel van posen met een lager risico (verplaatsing voertuigen en personeel). Daarmee wordt, ook tijdens een grootschalig incident, snelle inzet voor overige alarmeringen gegarandeerd.

4.4 Beoordeling werkdruk op basis van alarmeringsfrequentie

Met name bij post Kampen is sprake van een werkdruk die als hoog ervaren wordt. Aangezien de gemeente groeiende is (in aantal inwoners, woningen en industrie) valt te voorzien dat de werkdruk niet af zal nemen. Bij een aantal posen is de werkdruk laag (gemiddeld minder dan 25 incidenten per jaar): Welsum, Kuinre, Luttenberg, De Krim, Wesepe en Heeten.

4.5 Totaalbeoordeling IJsselland

	snellheid	capaciteit	paraatheid	werkdruk
nu	Het overgrote deel van de buurten scoort goed. De uitzonderingen zijn: Flevowijk in Kampen en een aantal gebieden met een laag risico: Kalenberg, Scheerwolde, Wanneperveen & Steenwijkerwold in Steenwijkerland en de kern van Sibculo in Hardenberg.	De capaciteit is goed. Voor grootschalig optreden zijn voldoende eenheden beschikbaar.	Een aantal posen kent uitdagingen op het gebied van paraatheid: Balkbrug, Bergentheim, De Krim, Oldemarkt en Zwartsluis.	Op bijna alles posen wordt de werkdruk eerder te laag als te hoog beoordeeld.
toekomst	Er worden op termijn geen veranderingen verwacht (bij dezelfde spreiding van posen).	Er worden op termijn geen veranderingen verwacht (bij dezelfde spreiding van posen).	De vrijwilligheid van de brandweer komt landelijk gezien steeds meer onder druk te staan. Dit zou ook voor IJsselland op termijn tot uitdagingen kunnen leiden, ook bij posen waar dit nu nog niet speelt.	Er worden op termijn geen veranderingen verwacht.

De brandweezorg in IJsselland is efficiënt en met weinig luxe georganiseerd. Het algemene beeld over de repressieve brandweezorg in IJsselland is voor nu positief. Het aantal posen draagt bij aan dit beeld. Zij zijn van belang voor redundantie, vanwege gelijktijdigheid, maar ook om knelpunten bij paraatheid op te kunnen vangen. Toekomstige uitdagingen op het gebied van paraatheid hebben ook invloed op snellheid en capaciteit. Het is daarom van

belang om de situatie blijvend te monitoren en bij knelpunten te bekijken welke invloed dit heeft op het totale niveau van brandweezorg.

4.6 Totaalbeoordeling per gemeente

Hieronder wordt per gemeente een beoordeling gegeven aan de vier factoren. De volledige lijst met aandachtsobjecten en de te nemen maatregelen is opgenomen in bijlage 3.

Dalfsen

	snellheid	capaciteit	paraatheid	werkdruk
nu	Geen overschrijdingen van de bandbreedtes. Eén buurt scoort voldoende (kern Oudleusen), overige goed.	Met name rondom de kern van Nieuwleusen en Dalfsen zijn er sneller meer eenheden ter plaatse, dit sluit aan bij de risico's.	De posten staan niet vaak gepland buiten dienst. Ook ongepland buiten dienst komt nauwelijks voor. PreCom biedt daarbij ondersteuning.	Er wordt op de posten geen hoge werkdruk ervaren.
toekomst	Gezien bijna alle buurten de beoordeling goed krijgen, is het niet waarschijnlijk dat deze naar onvoldoende zakken.	Er worden geen sluitingen van posten voorzien. De capaciteit blijft daarmee gelijk.	Er worden op termijn geen veranderingen verwacht.	Er worden op termijn geen veranderingen verwacht.

Aandachtsobject

Er is één aandachtsobject in de gemeente Dalfsen. Bij zorgboerderij Buitenplaats Vechterweerd wordt de bandbreedte met ruim vier minuten overschreden.

Aandachtsbuurten

Buurten met score voldoende: kern Oudleusen.

Deventer

	snellheid	capaciteit	paraatheid	werkdruk
nu	Geen overschrijdingen van de bandbreedtes. Elf buurten voldoende, overige goed.	Met name in de binnenstad en de wijken daaromheen en in het westen van Deventer kunnen snel meerdere eenheden ter plaatse zijn. Dit sluit aan bij de risico's.	Beschikbaarheid van de post Deventer is 100 %. Ook de beschikbaarheid van Diepenveen en Bathmen is goed. Dit wordt gemonitord met PreCom.	De werkdruk door het aantal inzetten wordt niet als hoog ervaren, eerder heerst het gevoel dat er 'te weinig' incidenten zijn. Werkdruk door andere aspecten is laag.

toekomst	Gezien bijna alle buurten de beoordeling goed krijgen, is het niet waarschijnlijk dat deze naar onvoldoende zakken.	Er worden geen sluitingen van posten voorzien, ook niet interregionaal. De capaciteit blijft daarmee gelijk.	Er worden op termijn geen veranderingen verwacht.	Er worden op termijn geen veranderingen verwacht.
-----------------	---	--	---	---

Aandachtsobjecten

Er zijn acht aandachtsobjecten in de gemeente Deventer. Het gaat om drie gezondheidszorgobjecten, vier portieklats en één woongebouw dat hoger is dan twintig meter. De overschrijdingen zijn niet groter dan twee minuten.

Aandachtsbuurten

Buurten met score voldoende: Noordenbergkwartier, Noordenbergsingel, Schrijversbuurt, Ludgeruskwartier, Oranjekwartier, Steenbrugge, Steinvorde, Graveland, Het Fetlaer en Spijkvoorder Enk, Spikvoorde, Swormink.

Hardenberg

	snelheid	capaciteit	paraatheid	werkdruk
nu	Eén buurt scoort onvoldoende (kern van Sibculo), acht voldoende, overige goed.	Met name rondom Hardenberg zelf kunnen er snel meerdere eenheden ter plaatse zijn. Dit sluit aan bij de risico's.	De posten staan niet vaak gepland buiten dienst. De posten Bergentheim, Balkbrug en De Krim kampen, met name gedurende de zomerperiode, soms met onderbezetting. Hier wordt PreCom ingezet om, indien nodig, snel door te alarmeren.	Er wordt op de posten geen hoge werkdruk ervaren.
toekomst	Gezien bijna alle buurten de beoordeling goed krijgen, is het niet waarschijnlijk dat meerdere buurten naar onvoldoende zakken.	Er worden geen sluitingen van posten voorzien. De capaciteit blijft daarmee gelijk.	Het zijn met name de posten met een weinig risicovol verzorgingsgebied die kampen met verminderde paraatheid. Die paraatheid zal eerder afnemen dan toenemen. Dit speelt met name bij De Krim.	Er worden op termijn geen veranderingen verwacht.

Aandachtsobjecten

Er zijn negen aandachtsoBJECTEN in de gemeente Hardenberg. Het gaat daarbij uitsluitend om gezondheidszorgobjecten. Bij nagenoeg alle objecten is de overschrijding niet meer dan twee minuten.

Aandachtsbuurten

Buurten met score voldoende: Dedemsvaart-Zuid, kern Kloosterhaar, kern Marienberg, Radewijk, Rheezeveen, Baalder, Baalderveld, kern Bruchterveld.

Kampen

	snelheid	capaciteit	paraatheid	werkdruk
nu	De uitruktijd van de post Kampen is relatief lang. Dit zorgt voor een score onvoldoende voor de Flevowijk. Acties om deze uitruktijd te verkorten zijn de afgelopen jaren al in gang gezet. Dit blijft echter lastig omdat veel nieuwe inwoners in de nieuwbouwwijken ver van de post wonen. Een tweede TS is snel ter plaatse, waardoor direct een tweezijdige inzet gedaan kan worden. Twaalf buurten scoren een voldoende, met name buurten rondom de binnenstad.	De capaciteit is voor de oude binnenstad en de industrieterreinen (grootste risico's) op orde, mede door inzet van voertuigen uit omliggende regio's.	Overdag is altijd een bevelvoerder op de post aanwezig om een grotere garantie in paraatheid te bieden. Voor de avonden, nachten en weekenden wordt gewerkt met consignatie van een volledige ploeg. Beide posten staan nooit (on)gepland buiten dienst. De beschikbaarheid van de posten is daarmee goed.	Het aantal incidenten overdag is relatief hoog. Voor de avonden, nachten en weekenden wordt de werkdruk verdeeld door het werken met piketploegen (consignatie).
toekomst	Als de uitruktijd oploopt, o.a. door bovenstaande uitdagingen en door het moeten schrappen van consignatie (door taakdifferentiatie), dan zakken de binnenstad en de buurten daaromheen	Het ligt niet in de lijn van verwachting dat de tweede tankautospuiter van de post Kampen komt te vervallen. Mede daardoor blijft de beschikbare capaciteit op niveau.	Door taakdifferentiatie komt waarschijnlijk de consignatieregeling te vervallen. Daarnaast wonen veel vrijwilligers relatief ver weg van de post. Dit kan leiden tot	Door het mogelijk wegvallen van consignatie vervallen de piketploegen. Daardoor wordt de werkdruk mogelijk ongelijker

	mogelijk naar het niveau onvoldoende. Daarnaast zal de opkomsttijd in het nieuw te ontwikkelen dorp Reeve hoog zijn, maar wel deels binnen de bandbreedte vallen.		problemen met paraatheid.	verdeeld over de postleden.
--	---	--	---------------------------	-----------------------------

Aandachtsobjecten

Er zijn vier aandachtsobjecten in de gemeente Kampen. Het hierbij gaat om vier portiekflats. De overschrijdingen zijn bij allemaal ruim twee minuten buiten de bandbreedte.

Aandachtsgebieden

De Flevowijk scoort onvoldoende. De gemiddelde opkomsttijd ligt daar 20 seconden buiten de bandbreedte. Het gaat om een categorie I-buurt, met name omdat er portiekflats en hoogbouw voorkomt. Buurten met beoordeling voldoende, deze liggen met name rondom de binnenstad: binnenstad, Groene Hart, Hanzewijk en Greente, Bovenbroek, Cellesbroek, Hagenbroek, De Maten, De Venen, Stationskwartier, Mandjeswaard, Zalk en Wilsum.

Olst-Wijhe

	snellheid	capaciteit	paraatheid	werkdruk
nu	Alle buurten scoren goed.	In en rondom de kernen van Olst en Wijhe kunnen snel meerdere eenheden ter plaatse zijn. Dit sluit aan op de risico's.	Alle posten zijn niet vaker dan een enkele keer per jaar buiten dienst. Ook ongepland buiten dienst komt weinig voor.	De werkdruk wordt eerder als laag ervaren.
toekomst	Gezien bijna alle buurten de beoordeling goed krijgen, is het niet waarschijnlijk dat deze naar onvoldoende zakken.	Er worden geen sluitingen van posten voorzien. De capaciteit blijft daarmee gelijk.	Er worden op termijn geen veranderingen verwacht.	Er worden op termijn geen veranderingen verwacht.

Er zijn geen aandachtsobjecten of -gebieden in de gemeente Olst-Wijhe.

Ommen

	snelheid	capaciteit	paraatheid	werkdruk
nu	Vier buurten scoren voldoende (Beerzerveld, Kloosterdijk, kern Lemele en Stegeren), de overige goed.	Alleen in het noorden en zuidwesten van Ommen zijn relatief snel meerdere voertuigen beschikbaar. Dit past bij het risicoprofiel van Ommen.	De post staat nooit (on)gepland buiten dienst.	Er wordt op de post geen hoge werkdruk ervaren.
toekomst	Gezien bijna alle buurten de beoordeling goed krijgen, is het niet waarschijnlijk dat deze naar onvoldoende zakken.	Er worden geen sluitingen van posten voorzien. De capaciteit blijft daarmee gelijk.	Er worden op termijn geen veranderingen verwacht.	Er worden op termijn geen veranderingen verwacht.

Aandachtsobjecten

Er zijn geen aandachtsobjecten of -gebieden in de gemeente Ommen.

Aandachtsgebieden

Buurten met een beoordeling voldoende: Beerzerveld, Kloosterdijk, kern Lemele en Stegeren.

Raalte

	snelheid	capaciteit	paraatheid	werkdruk
nu	Zeven buurt scoren voldoende, de overige goed.	In een groot deel van Raalte zijn snel drie voertuigen ter plaatse. De capaciteit is op orde.	Beschikbaarheid is bij alle posten goed. Dit wordt gemonitord met PreCom. De kazerne Raalte is, conform de afspraken, nooit buiten dienst.	De werkdruk door het aantal inzetten wordt niet als hoog ervaren, eerder heerst het gevoel dat er 'te weinig' incidenten zijn. Werkdruk door andere aspecten is laag.
toekomst	Gezien bijna alle buurten de beoordeling goed krijgen, is het niet waarschijnlijk dat deze naar	Er worden geen sluitingen van posten voorzien. De capaciteit blijft daarmee gelijk.	Er worden op termijn geen veranderingen verwacht.	Er worden op termijn geen veranderingen verwacht.

	onvoldoende zakken.			
--	---------------------	--	--	--

Aandachtsobjecten

Er zijn acht aandachtsoobjecten in de gemeente Raalte. Het gaat om één woontoren en daarnaast om gezondheidszorgobjecten. De overschrijding is nergens meer dan twee minuten, behalve bij dagbesteding Ivoor, daar is de overschrijding ruim 3,5 minuten.

Aandachtsgebieden

Buurtten met een beoordeling voldoende: Langkamp II, Hartkamp II, Raan-West, Raan-Oost, Het Overstigt, kern Mariënheem, kern Lierderholthuis.

Staphorst

	snelheid	capaciteit	paraatheid	werkdruk
nu	Twee buurten scoren voldoende, de overige goed.	Met name in het westen van de gemeente zijn snel meerdere voertuigen beschikbaar. Hier bevindt zich ook de meeste bebouwing. De capaciteit is op orde.	De post staat weinig (on)gepland buiten dienst.	Er wordt op de posten geen hoge werkdruk ervaren.
toekomst	Gezien bijna alle buurten de beoordeling goed krijgen, is het niet waarschijnlijk dat deze naar onvoldoende zakken.	Er worden geen sluitingen van posten voorzien. De capaciteit blijft daarmee gelijk.	Er worden op termijn geen veranderingen verwacht.	Er worden op termijn geen veranderingen verwacht.

Aandachtsobjecten

Er zijn geen aandachtsoobjecten of -gebieden in de gemeente Staphorst.

Aandachtsgebieden

Er zijn twee buurten met een beoordeling voldoende: de kern van Rouveen en IJhorst.

Steenwijkerland

	snelheid	capaciteit	paraatheid	werkdruk
nu	Vier buurten scoren onvoldoende (Kalenberg, Scheerwolde, Wanneperveen en Steenwijkerwold). Met name in Kalenberg is de overschrijding groot (acht minuten). Dit is verklaarbaar omdat het om waterrijk gebied gaat. Bewoners zijn hier eerder geïnformeerd over de opkomsttijd van de brandweer. Achttien buurten scoren voldoende, de overige goed.	Met name in het zuiden en oosten van de gemeente zijn snel meerdere eenheden beschikbaar. In een groot deel van de kern van Steenwijk is dit niet het geval. Dit is echt geen probleem in combinatie met het risicoprofiel.	De posten staan weinig gepland buiten dienst. Ongepland buiten dienst staan komt bij een aantal posten voor, met name vanwege onderbezetting. Bij de post Oldemarkt is dit een structureler probleem waar veel aandacht voor is, maar helaas niet gemakkelijk op te lossen is.	Er wordt op de posten geen hoge werkdruk ervaren.
toekomst	Er worden op termijn geen veranderingen verwacht.	Er worden geen sluitingen van posten voorzien. De capaciteit blijft daarmee gelijk.	Er worden op termijn geen veranderingen verwacht.	Er worden op termijn geen veranderingen verwacht.

Aandachtsobjecten

Er zijn twee aandachtsobjecten in de gemeente Steenwijkerland. Bij een gezondheidsobject in Wanneperveen is de overschrijding ruim vijf minuten.

Aandachtsgebieden

Kalenberg, Scheerwolde, Wanneperveen en Steenwijkerwold hebben een beoordeling 'onvoldoende'. De buurten met een score voldoende zijn: Centrum Steenwijk, Woldmeenthe, Oostermeenthe, Nieuwe gagels, Paddenpoel en Kornputkwartier, Verspreide huizen Kalenberg, Kerkbuurt, Sint Jansklooster, Belt-Schutsloot, Blokzijl, Verspreide huizen Jonen, De Pol, Buitengebied Willemsoord, Tuk, Ossenzijl, Wetering, Buitengebied Wetering en Nederland.

Zwartewaterland

	snelheid	capaciteit	paraatheid	werkdruk
nu	Alle buurten scoren goed.	In nagenoeg de hele gemeente zijn snel meerdere eenheden ter plaatse. De capaciteit is daarmee op orde.	De beschikbaarheid van de posten Genemuiden en Hasselt is goed, dit wordt gemonitord met PreCom. De paraatheid van Zwartsluis staat onder druk.	De werkdruk door het aantal inzetten wordt niet als hoog ervaren, eerder heerst het gevoel dat er 'te weinig' incidenten zijn. Werkdruk door andere aspecten is laag.
toekomst	Gezien bijna alle buurten de beoordeling goed krijgen, is het niet waarschijnlijk dat deze naar onvoldoende zakken.	Er worden geen sluitingen van posten voorzien. De capaciteit blijft daarmee gelijk.	Voor Zwartsluis zijn nieuwe vrijwilligers niet tot lastig te vinden. Dit is een zorgpunt voor de nabije toekomst. Om die reden wordt er eerder en intensiever invulling gegeven aan de werving.	Er worden op termijn geen veranderingen verwacht.

Aandachtsobject

Er zijn geen aandachtsobjecten in de gemeente Zwartewaterland.

Zwolle

	snelheid	capaciteit	paraatheid	werkdruk
nu	Vier buurten scoren voldoende, de overige goed.	In het grootste deel van Zwolle zijn snel drie eenheden ter plaatse. Mede door inzet van eenheden van buiten de regio.	Beide posten in Zwolle zijn beroepsposten. De beschikbaarheid is daarom 100%. Doordat er twee posten zijn, speelt gelijktijdigheid ook minder.	De werkdruk voor de collega's uit de 24 uursdienst is laag. Voor de vrijwilligers die kazerneringsdiensten draaien (gemiddeld 1x per 14 dagen) ligt de werkdruk hoger, omdat ze dit naast hun hoofdbaan doen.
toekomst	Ook de buurten met beoordeling voldoende vallen nog ruim binnen de bandbreedte. Er is daarom geen wijziging te verwachten.	Er worden geen sluitingen van posten voorzien. De capaciteit blijft daarmee gelijk.	Er worden op termijn geen veranderingen verwacht.	Er worden op termijn geen veranderingen verwacht.

Aandachtsobjecten

Er zijn negentien aandachtsobjecten in de gemeente Zwolle. Alle overschrijdingen zijn niet groter van twee minuten.

Aandachtsbuurten

Buurten met een beoordeling voldoende: Oud-Assendorp, Westenholte-Stins, Werkeren en Breecamp.

4. Aanbevelingen

Over de toepassing van de landelijke uniforme systematiek voor dekkingsplannen:

1. Na landelijke vaststelling van de nieuwe systematiek deze voor de toekomst te gebruiken om het dekkingsplan verder te verfijnen en te verbreden en hierin in ieder geval de volgende onderwerpen in mee te nemen:
 - 1.1 Variabele voertuigbezetting (Uitruk op Maat)
 - 1.2 Specialistisch en grootschalig optreden brandweer
 - 1.3 Actueel inzicht geven in de snelheid, capaciteit, paraatheid en werkdruk
 - 1.4 Het actueel inzicht gebruiken voor het waar nodig bijstellen van het verzorgingsgebied van brandweerposten en/of brandweereenheden

Over het inzicht wat het voorliggende dekkingsplan geeft:

2. De externe communicatie over het dekkingsplan uit te werken en in te vullen met bijzondere aandacht voor de aandachtsgebieden en aandachtsobjecten.
3. Maatregelen vanuit risicobeheersing en veilig leven uit te werken om zo de risico's ten aanzien van brand te verkleinen bij aandachtsobjecten en -gebieden;
4. Over de opkomstprestaties en de voortgang van maatregelen per aandachtsgebied en -object te rapporteren in de periodieke bestuursrapportages.

Over een toekomstbestendige brandweezorg:

5. De nieuwe landelijke systematiek voor dekkingsplannen te hanteren bij het uitwerken van scenario's voor een toekomstbestendige brandweezorg.⁵

⁵ Vanaf 2018 heeft de ontwikkeling van de brandweezorg vanuit de bestaande brandweerposten centraal gestaan (zogenaamde spoor 1), wat leidde tot wijzigingen in de materieelspreiding en het regiobreed invoeren van uitruk op maat. Met de nieuwe methode van gebiedsgerichte opkomsttijden kunnen scenario's voor de toekomst getoetst worden, waarbij de huidige spreiding van brandweerposten (zogenaamde spoor 2) en de organisatorische gevolgen van de Europese regelgeving op de vrijwillige modellen met kazernering en consignatie betrokken worden.

5. Bijlagen

1. Bronnen en parameters berekeningen
2. Afspraken buiten dienst zetten van posten
3. Lijst met aandachtsobjecten

Bijlage 1: bronnen en parameters berekeningen

Voor berekeningen snelheid & capaciteit.

Care versie 2.12.2

Voor berekeningen grootschalig brandweeroptreden (GBO)

Care versie 2.12.2

Voor alarmeringsfrequentie

Data bron: GMS.dbo. archief.VW_VRIJ_BRW_GMSARC_INZETKAR_INCIDENT_FULL

- Filter 1: brw_soort_afsluiting is geen 'Testmelding' en brw_soort_afsluiting is geen 'Test/oefening'
- Filter 2: start incident jaar na 2015 (2015 in zijn totaal meegenomen)
- Filter 3: naam_gebeurtenis bevat geen 'oefening' of 'testmelding'
- Filter 4: post juiste IJsselland namen geven en posten buiten IJsselland verwijderen.
- Filter 6: code_voertuigsoort begint met TS en is niet TS-OTO

Bijlage 2: afspraken buiten dienst zetten van posten

De volgende afspraken zijn door het MT op 15 oktober 2019 vastgesteld en worden door opname in dit dekkingsplan nu ook bestuurlijk vastgesteld.

Afspraken

1. De posten Zwolle-Noord, Zwolle-Zuid, Deventer, Kampen, Hardenberg, Steenwijk, Ommen en Raalte staan, buiten de bestrijding van incidenten om, nooit buiten dienst, vanwege hun verzorgingsgebied (hoge risico's/ centrale ligging).
2. Posten die een specifiek specialisme leveren, zorgen dat dit specialisme te allen tijde operationeel is. Dit geldt zowel voor specialismen op het gebied van bluswatervoorziening (WTS, tankwagen) als voor de overige specialismen (RV, HV, WVD, verzorgingsgroep en MCU). Deze voertuigen worden bij gepland, regulier onderhoud niet vervangen.
3. Posten die een specialisme leveren op het gebied van natuurbrandbestrijding staan niet buiten dienst als het natuurbrandrisico fase 2 (extra alert) is.
4. Posten staan niet buiten dienst als er een risicovol evenement (categorie B of C) in het verzorgingsgebied plaatsvindt waarvoor zij de eerste basiseenheid leveren.
5. Naburige posten zijn niet gelijktijdig buiten dienst. De posten stemmen dit zelf onderling af.
6. Voor alle posten die niet onder bovenstaande uitgangspunten vallen, geldt dat zij maximaal 1% van de tijd per jaar buiten dienst mogen staan.

Bijlage 3: lijst met aandachtsobjecten

Postcode	Gemeente	Plaats	Straat	Huisnummer	Omschrijving
7412HG	Deventer	Deventer	Rembrandtkade	102	Woonfunctie portiek
7414CK	Deventer	Deventer	Groenewold	184	gezondheidszorgfunctie
7414BC	Deventer	Deventer	Bukhorst	36	Woonfunctie portiek
7412PK	Deventer	Deventer	P.C. Hooftlaan	75	Woonfunctie portiek
7415VA	Deventer	Deventer	Radboudlaan	1	gezondheidszorgfunctie
7412PL	Deventer	Deventer	P.C. Hooftlaan	97	gezondheidszorgfunctie
7412NP	Deventer	Deventer	Jan Luykenlaan	6	Woonfunctie portiek
7425GG	Deventer	Deventer	Brandts Buyspark	57	Woongebouw hoger dan 20 meter
8101EN	Raalte	Raalte	Jan van Arkelstraat	15	gezondheidszorgfunctie
8103GP	Raalte	Raalte	Kemphaan	13	gezondheidszorgfunctie
8107PJ	Raalte	Broekland	Wijheseweg	61	gezondheidszorgfunctie
8106AG	Raalte	Mariënheem	Keizersveldweg	22	gezondheidszorgfunctie
8103RB	Raalte	Raalte	Landrechtweg	108	gezondheidszorgfunctie
8103PH	Raalte	Raalte	Oosterveen	119	Woongebouw hoger dan 20 meter
8102SZ	Raalte	Raalte	Raarhoeksweg	34	gezondheidszorgfunctie
8101GK	Raalte	Raalte	de Braak	24	gezondheidszorgfunctie
8028PB	Zwolle	Zwolle	Hessenweg	27	gezondheidszorgfunctie
8026RC	Zwolle	Zwolle	Herfterlaan	47	gezondheidszorgfunctie
8043ND	Zwolle	Zwolle	Sterrenkroos	145	Woongebouw hoger dan 20 meter
8043NV	Zwolle	Zwolle	Puntkroos	125	Woongebouw hoger dan 20 meter
8043NZ	Zwolle	Zwolle	Waterlelie	5	Woongebouw hoger dan 20 meter
8042GK	Zwolle	Zwolle	Hondsdrافweg	42	gezondheidszorgfunctie
8043WB	Zwolle	Zwolle	Nijenhuislaan	175	gezondheidszorgfunctie
8043LK	Zwolle	Zwolle	Werkerlaan	112	Woongebouw hoger dan 20 meter

8043NH	Zwolle	Zwolle	Fonteinkruid	53	Woongebouw hoger dan 20 meter
8043LW	Zwolle	Zwolle	Belvédèrelaan	101	gezondheidszorgfunctie
8043LZ	Zwolle	Zwolle	Overtoom	57	gezondheidszorgfunctie
8043WB	Zwolle	Zwolle	Nijenhuislaan	43	gezondheidszorgfunctie
8043WB	Zwolle	Zwolle	Nijenhuislaan	175	gezondheidszorgfunctie
8043LK	Zwolle	Zwolle	Werkerlaan	50	gezondheidszorgfunctie
8043LT	Zwolle	Zwolle	Werkerlaan	5	gezondheidszorgfunctie
8043LK	Zwolle	Zwolle	Werkerlaan	154	gezondheidszorgfunctie
8043MD	Zwolle	Zwolle	Kleimos	5	gezondheidszorgfunctie
8043VE	Zwolle	Zwolle	Arendshorstlaan	19	gezondheidszorgfunctie
8043MR	Zwolle	Zwolle	Maanmos	3	gezondheidszorgfunctie
8262BB	Kampen	Kampen	Greenterweg	48	Woonfunctie portiek
8262AD	Kampen	Kampen	Kievitstraat	12	Woonfunctie portiek
8265CC	Kampen	Kampen	Visseringstraat	101	Woonfunctie portiek
8265ZT	Kampen	Kampen	Beekmanstraat	199	Woonfunctie portiek
7946LH	Steenwijkerland	Wanneperveen	Veneweg	103	gezondheidszorg
8331LR	Steenwijkerland	Steenwijk	Steenwijkerdiep	111	Woongebouw hoger dan 20 meter
7793HN	Hardenberg	Hoogenweg	Hoogenweg	5	gezondheidszorgfunctie
7772MK	Hardenberg	Hardenberg	Vlasakkerkamp	3	gezondheidszorgfunctie
7772MK	Hardenberg	Hardenberg	Vlasakkerkamp	13	gezondheidszorgfunctie
7772MK	Hardenberg	Hardenberg	Vlasakkerkamp	8	gezondheidszorgfunctie
7772MK	Hardenberg	Hardenberg	Vlasakkerkamp	5	gezondheidszorgfunctie
7772MK	Hardenberg	Hardenberg	Vlasakkerkamp	12	gezondheidszorgfunctie
7772MK	Hardenberg	Hardenberg	Vlasakkerkamp	21	gezondheidszorgfunctie
7793HN	Hardenberg	Hoogenweg	Hoogenweg	5	gezondheidszorgfunctie
7772NR	Hardenberg	Hardenberg	Grasklokje	80	gezondheidszorgfunctie

CRISISPLAN 2023 – 2026



Samen werken aan veiligheid



Inhoudsopgave

1.	Samen werken aan veiligheid	4
1.1.	Inleiding	4
1.2.	Leeswijzer	4
1.3.	Wettelijke taken en definities	4
1.4.	Algemene en functionele keten.....	5
1.5.	Besluitvorming en beheer	6
1.6.	Relatie met andere documenten.....	6
2.	Basiselementen crisisorganisatie	7
3.	Crisisorganisatie	9
3.1.	Meldkamer.....	9
3.2.	Commando Plaats Incident (CoPI).....	10
3.3.	Regionaal Operationeel Team (ROT)	11
3.4.	Gemeentelijk Beleidsteam (GBT)	13
3.5.	Regionaal Beleidsteam (RBT)	15
3.6.	Ondersteunende structuren	17
4.	Opschalingsmodellen.....	18
4.1.	Acute situaties	18
4.2.	Niet acute situaties	19
4.3.	Nafase.....	19
4.4.	Incidenten.....	19
5.	Processen en procesverantwoordelijkheid	20
5.1.	Melding en alarmering	20
5.2.	Op- en afschaling	20
5.3.	Leiding en coördinatie.....	21
5.4.	Informatiemanagement.....	21
5.5.	Crisiscommunicatie	22
5.6.	Personeelszorg en logistiek.....	22
6.	Samenwerken met partners	23
6.1.	Convenanten en samenwerkingsafspraken	23
6.2.	Veilig leven	23
6.3.	Nationale crisisstructuur	23
6.4.	Driehoeksoverleg.....	23
6.5.	Bijstand en steun	23

7.1. Bijlagen	25
7.1. Afkortingen	26
7.2. Monodisciplinaire processen	27
Colofon.....	29



1. Samen werken aan veiligheid

1.1. Inleiding

Veiligheid is de basis voor een stabiele samenleving. Wanneer die wordt verstoord door een incident, ramp of crisis die niet binnen de reguliere processen valt, moeten de inwoners van regio IJsselland op de regionale crisisorganisatie kunnen rekenen.

Het doel van de crisisorganisatie is om een incident, ramp of crisis snel en effectief te bestrijden, terug te keren naar een veilige, stabiele situatie en in het gehele proces, tot en met de nafase, het bestuur te adviseren en uitvoering te geven aan bestuurlijke besluiten. Dit ongeacht of het een acute of niet acute situatie betreft.

De samenleving is voortdurend in ontwikkeling. Nieuwe typen crises dienen zich aan, crisis stapelen zich, het denken over veiligheid verandert en het delen van informatie gaat sneller. Dit brengt andere en nieuwe vraagstukken en overwegingen met zich mee voor de operatie, het bestuur en voor samenwerking met partners in zowel de acute als in de niet acute situatie.

De crisisorganisatie van onze veiligheidsregio ontwikkelt zich daarom door. Kenmerkend voor de crisisorganisatie is dat wij flexibel, slagvaardig en efficiënt zijn, toegerust zijn op onze taak en inwoners centraal stellen. Samen met deze inwoners maar ook met de bedrijven, instellingen en andere veiligheidspartners zet de crisisorganisatie zich in voor een veilig IJsselland en werkt deze organisatie bij een inzet samen met partners op gemeentelijk, regionaal en nationaal niveau.

1.2. Leeswijzer

Het Crisisplan 2023-2026 van Veiligheidsregio IJsselland beschrijft de multidisciplinaire crisisorganisatie. Het geeft weer uit welke teams de crisisorganisatie is opgebouwd, wat de taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden zijn en hoe de crisisorganisatie acteert bij acute en niet acute situaties. Ook beschrijft dit plan de processen: op- en afschaling, melding en alarmering, leiding en coördinatie, informatiemanagement, crisiscommunicatie, personeelszorg en logistiek. Tenslotte beschrijft het crisisplan de afspraken die zijn gemaakt met andere partners die bij een incident, ramp of crisis betrokken kunnen zijn. De monodisciplinaire processen van de brandweer, GHOR, politie en bevolkingszorg zijn opgenomen in de bijlage en zijn in de eigen plannen van de afzonderlijke kolommen uitgewerkt.

1.3. Wettelijke taken en definities

De Wet veiligheidsregio's (Wvr) stelt eisen aan de regionale crisisbeheersing. Middels artikel 10 Wvr worden aan het bestuur van Veiligheidsregio IJsselland taken overgedragen.

De definities van een ramp en een crisis luiden als volgt (artikel 1 Wvr):

- **Ramp** Zwaar ongeval of andere gebeurtenis waarbij het leven en de gezondheid van veel personen, het milieu of grote materiële belangen in ernstige mate zijn geschaad of worden bedreigd en waarbij een gecoördineerde inzet van diensten of organisaties van verschillende kolommen is vereist om de dreiging weg te nemen of de schadelijke gevolgen te beperken.

- **Crisis** Een situatie waarin een vitaal belang van de samenleving is aangetast of dreigt te worden aangetast.

Een ramp of crisis kan door verschillende oorzaken ontstaan. De gevolgen bij een crisis kunnen invloed hebben op vitale belangen zoals de (nationale of internationale) rechtsorde, de openbare veiligheid en de economische veiligheid. Bij een ramp zijn er gevolgen voor personen, het milieu en/of materiele belangen. Er is bij zowel een ramp als een crisis een gecoördineerde inzet vanuit de hulpdiensten vereist. Naast een ramp of crisis kan de crisisorganisatie ook ondersteunen bij incidenten.

De definitie van een incident luidt als volgt:

- **Incident** Een negatieve, onverwachte en onvoorziene gebeurtenis. Gecoördineerde inzet van diensten of organisaties is (nog) niet nodig, maar de impact is dusdanig dat het incident niet kan worden opgepakt binnen de reguliere processen. Bij een incident kan er een beroep worden gedaan op (delen van) de crisisorganisatie.

Relevante wet- en regelgeving:

2012	Politiewet
2010	Wet veiligheidsregio's
2010	Besluit veiligheidsregio's
2010	Besluit personeel veiligheidsregio's
2008	Wet publieke gezondheid
1992	Gemeentewet

1.4. Algemene en functionele keten

Elk crisistype valt onder een bepaald beleidsterrein en het overheidsgezag dat daarop bevoegd is. Er is een algemene keten en er zijn meerdere functionele ketens.

Openbare orde en veiligheid vormen samen de algemene keten. Crisisbestrijding op specifieke beleidsterreinen zoals elektriciteit, infectieziekten, voedselveiligheid of terrorisme is belegd in een functionele keten.

Bij een crisis kunnen zowel functionele ketens als de algemene keten betrokken zijn. Bij een crisis in een functionele keten vindt de besluitvorming binnen de functionele keten plaats, maar gemeenten en de veiligheidsregio bewaken de gevolgen voor de openbare orde en veiligheid en treffen in dat kader hun maatregelen. Samenwerking en afstemming tussen ketens vindt plaats op twee niveaus: op regionaal niveau (vertegenwoordigers van ministeries kunnen deelnemen aan overleggen van de crisisorganisatie) en op nationaal niveau (tussen ministeries).

1.5. Besluitvorming en beheer

Het algemeen bestuur (AB) van Veiligheidsregio IJsselland stelt conform Wvr minimaal eens per vier jaar het crisisplan vast. Bij wijzigingen kan het Crisisplan worden geactualiseerd. De aard van de wijziging bepaalt of het nodig is om het herziene crisisplan tussentijds bestuurlijk vast te stellen. Het Team Crisisbeheersing is verantwoordelijk voor het beheer van dit document.

Het Crisisplan is afgestemd met onze crisispartners en de buurregio's Noord- en Oost-Gelderland, Twente, Drenthe, Fryslân en Flevoland en met Nedersaksen in Duitsland.

1.6. Relatie met andere documenten

Naast het Crisisplan is elke veiligheidsregio ook wettelijk verplicht om één's per vier jaar een Risicoprofiel en Beleidsplan op te stellen. De (lokale) risico's voor Veiligheidsregio IJsselland zijn beschreven in het Regionaal Risicoprofiel IJsselland 2022. Het geeft antwoord op de vraag: wat bedreigt ons en hoe erg is dat? Als beleidsplan kent Veiligheidsregio IJsselland de Strategische beleidsagenda 2023-2026. De Strategische beleidsagenda beschrijft wat we als veiligheidsregio moeten kunnen, wat onze ambities en prestaties zijn.

We proberen zoveel mogelijk te voorkomen, maar als er dan toch sprake is van een incident, ramp of crisis, staat de crisisorganisatie 24/7 paraat om hulp te bieden. Het Crisisplan beschrijft wie en wat we nodig hebben om de ramp of crisis te bestrijden en de effecten zoveel mogelijk te beperken met de daarbij behorende taken en bevoegdheden. Voor specifieke risico's kennen we operationele planvorming als rampbestrijdingsplannen, informatiekaarten en coördinatieplannen.

Risicoprofiel	Wat bedreigt ons en hoe erg is dat?
Strategische beleidsagenda	Wat moeten we kunnen?
Crisisplan	Wie en wat hebben we dan nodig?

2. Basiselementen crisisorganisatie

Hoe onze crisisorganisatie functioneert is te splitsen in tien basiselementen die kenmerkend zijn voor de wijze waarop we onze crisisorganisatie inrichten.

Inzetbaarheid

De crisisorganisatie is inzetbaar voor acute en niet acute situaties: incidenten, rampen en crises die niet via de reguliere processen kunnen worden opgepakt.

Voor acute situaties is GRIP het uitgangspunt. GRIP staat voor de Gecoördineerde Regionale Incidentbestrijdingsprocedure en wordt landelijk in de veiligheidsregio's toegepast. GRIP regelt de multidisciplinaire opschaling en coördinatie van de crisisbeheersingsprocessen. Teams in de crisisorganisatie kunnen zowel gezamenlijk als afzonderlijk van elkaar worden gealarmeerd. De situatie bepaalt welke teams nodig zijn.

Bij een niet acute situatie is er meer tijd beschikbaar voor afstemming in de crisisorganisatie en met partners. We werken vanuit dezelfde basis als tijdens een acute situatie.

Inhoud bepaalt structuur

Een incident, ramp of crisis bepaalt de structuur. We zetten daarbij de crisisteams efficiënt in. Uitgangspunt is dat de gebeurtenis leidend is voor de inzet.

Crisisteams

De taken binnen de crisisorganisatie zijn belegd bij de volgende teams:

- Commando Plaats Incident (CoPI) is verantwoordelijk voor de bronbestrijding en operationele effecten (operationeel).
- Regionaal Operationeel Team (ROT) (operationeel en bestuurlijk):
 - o ondersteunt het CoPI en de coördinatie van de operatie;
 - o analyseert in relatie tot schaarste, scenariodenken en continuïteit;
 - o adviseert de Burgemeester of Voorzitter Veiligheidsregio (Vz Vr) over bestuurlijke vraagstukken.
- Gemeentelijk Beleidsteam (GBT) is gericht op het adviseren en ondersteunen van de Burgemeester op bestuurlijk niveau waaronder het inzetten van wettelijke (nood)bevoegdheden van de Burgemeester, het afwegen van impact op de samenleving en het inperken van effecten in de nafase (bestuurlijk binnen één gemeente).
- Regionaal Beleidsteam (RBT) adviseert en ondersteunt de Vz VR op bestuurlijk niveau, het inzetten van (nood)bevoegdheden, het afwegen van impact op de samenleving en het inperken van effecten in de nafase (bestuurlijk meer dan één gemeente).

Slagvaardige teams

Crisisteams zijn zo compact als mogelijk en zo groot als nodig. De crisisteams starten daarom in basis klein, om de slagvaardigheid te bevorderen. Als de situatie hierom vraagt worden deze teams aangevuld met de expertise die nodig is.

Besluitvorming zo laag mogelijk in de organisatie

Het uitgangspunt voor een snelle, slagvaardige crisisorganisatie is dat de besluitvorming zo laag mogelijk in de organisatie is belegd. De operationele verantwoordelijkheid is belegd bij de Operationeel Leider (OL). In aanvulling op deze formele operationele verantwoordelijkheid leggen we, volgens onze beleidsagenda, operationele keuzes ook lager in de crisisstructuur. Van de OL naar de Leider CoPI (LC) naar de Officiëren van Dienst (OvD).

Gouden lijn

De afstemming tussen de multidisciplinaire operatie en de bestuurder noemen we de gouden lijn. Dit is een verbinding tussen LC / OL en Burgemeester / Vz Vr.

Bestuurder

De burgemeester / Vz Vr wordt gefaciliteerd en geadviseerd door een team in zijn/haar rol als burgervader/ -moeder, boegbeeld, bestuurder, beslisser en systeemverantwoordelijke.

Nafase

De crisisorganisatie is verantwoordelijk voor een goede overdracht naar de staande organisatie van een gemeente/partner ten behoeve van de nafase. Indien gewenst kan de crisisorganisatie ook op aangeven van die gemeente en/of partner ondersteuning bieden tijdens de nafase.

Veiligheidsinformatiecentrum

Het Veiligheidsinformatiecentrum (VIC) ondersteunt het informatie- en communicatieproces voorafgaand, tijdens en na het incident, ramp of crisis.

Vakmanschap

Vertrouwen op vakmanschap en professionaliteit is de basis: regels, procedures en plannen zijn daaraan ondersteunend. Crisisfunctionarissen werken voortdurend aan hun ontwikkeling en zijn bevlogen, scherp en tonen lef.

3. Crisisorganisatie

In dit hoofdstuk staan de teams binnen de crisisorganisatie beschreven. Voor elk onderdeel worden de taken, op- en afschaling, proces, locatie, bezetting, uitbreiding, bevoegdheden¹ en verantwoordelijkheden beschreven. De tijden die in de tabel zijn opgenomen zijn gebaseerd op de wettelijke tijden. In zijn algemeenheid geldt dat Veiligheidsregio IJsselland ervan uitgaat dat functionarissen operationeel zijn vanaf het moment dat ze zijn gealarmeerd en beginnen met het uitvoeren van hun taken.

3.1. Meldkamer

De meldkamer start binnen twee minuten na opdracht daartoe met grootschalige alarmering². Zodra dit gebeurt wordt het meldkamerproces aangestuurd door de Calamiteitencoördinator (CaCo).

Taken meldkamer

- Uitgifte van een alarmering van de functionarissen van de multidisciplinaire crisismanagementonderdelen.
- Plannen, uitvoeren, monitoren en bijstellen van grootschalige alarmering en relevante meldkamer processen.
- Coördineren van de ambulance-, brandweer- en politiecentralisten door het afstemmen van acties (bijvoorbeeld een veilige aanrijroute) en delen van informatie bij melding, opschaling en communicatie.

Op- en afschalen

CaCo: opschalen tot en met GRIP 2

Locatie

Meldkamer Oost-Nederland, Apeldoorn

Bezetting

CaCo

Operationeel: 24/7

Uitbreiding

Niet van toepassing.

Bevoegdheid

De CaCo is ook gemandateerd, om op basis van het van toepassing verklaren van een scenario uit een rampbestrijdingsplan, het daarbij vastgestelde GRIP-niveau te maken.

¹ Deze standaard bevoegdheden gelden tenzij in specifieke, bestuurlijke vastgestelde, planvorming andere afspraken zijn gemaakt.

² Het Bvr definieert 'grootschalige alarmering' als "het bij een ramp of crisis onverwijld en volledig alarmeren van de onderdelen van de hoofdstructuur van de rampenbestrijding en crisisbeheersing, bedoeld in artikel 2.1.1, onderdelen b tot en met e." Dit houdt in: van CoPI tot en met BT. Dit komt overeen met opschaling naar GRIP 1 of hoger.

Verantwoordelijkheden

CaCo

- Controleert de start van de alarmering en monitort het verloop.
- Is verantwoordelijk voor de multidisciplinaire coördinatie van het informatieproces op de meldkamer.
- Voert regie op het multidisciplinaire totaalbeeld in het Landelijk Crisis Management Systeem (LCMS) tot dit is overgenomen door de Informatiemanager CoPI (IM CoPI) of de Informatiemanager ROT (IM ROT).
- Geeft binnen vijf minuten een beschrijving van de situatie.
- Fungeert als aanspreekpunt van de meldkamer.
- Stelt een journaal van de inzet op.

3.2. Commando Plaats Incident (CoPI)

Op de plaats van het incident wordt uitvoering gegeven aan de bestrijding en multidisciplinaire coördinatie van incident, ramp of crisis door een CoPI. Het CoPI richt zich op de bronbestrijding en operationele effecten.

Taken CoPI

- Bronbestrijding en operationele effecten: inzetten, coördineren en aansturen van eenheden op de plaats van en nabij het incident
- Verzamelen en verwerken van operationele informatie
- Scenariodenken op de korte termijn en signaleren van knelpunten
- Escaleren van mogelijke bestuurlijke vraagstukken
- Bepalen en monitoren van uitvoerende en ondersteunende taken
- Besluiten tot inzetten taakorganisatie(s)

Op- en afschalen

- LC Op- en afschalen tot en met GRIP 2
- OvD Opschalen tot en met GRIP 2.

Locatie

Plaats incident

Bezetting

- LC
- IM CoPI
- OvD Communicatie
- OvD Bevolkingszorg
- OvD Brandweer
- OvD Geneeskundig
- OvD Politie

Operationeel: 30 minuten na alarmering

Uitbreiding

Op uitnodiging LC:

- adviseurs (functionele / algemene keten);
- partners, experts.

Operationeel: zo snel als mogelijk

Bevoegdheid

De LC en de OvD's zijn ook gemandateerd, om op basis van het van toepassing verklaren van een scenario uit een rampbestrijdingsplan, het daarbij vastgestelde GRIP-niveau te maken.

Verantwoordelijkheden

LC

- Leidt het besluitvormingsproces binnen het CoPI en bewaakt de uitvoering van de taken van het CoPI.
- Heeft regie over het multidisciplinaire optreden van de hulpverleningsdiensten en crisispartners ter plaatse.
- Neemt besluiten ten behoeve van de operatie (bronbestrijding en operationele effecten).
- Borgt bij GRIP 1 de gouden lijn.
- Borgt de aansturing van de taakorganisatie(s).

IM CoPI

- Verantwoordelijk voor de multidisciplinaire coördinatie van het informatieproces in het CoPI.
- Voert regie op het multidisciplinair totaalbeeld bij GRIP 1.
- Verwerkt gegevens in het CoPI beeld en voor zover mogelijk geverifieerd.

OvD

- Neemt deel aan het CoPI voor multidisciplinaire coördinatie en afstemming.
- Geeft operationeel leiding aan het monodisciplinaire optreden voor de operatie (bronbestrijding en operationele effecten)³.

3.3. Regionaal Operationeel Team (ROT)

De OL is verantwoordelijk voor de inzet van de crisisorganisatie bij een incident, ramp of crisis en is daarnaast verantwoordelijk voor het informeren en adviseren van de burgemeester. Hij wordt hierbij ondersteund door een communicatieadviseur ROT en een IM ROT. Samen vormen zij het ROT. De OL kan besluiten het ROT uit te breiden met algemeen commandanten (AC's) van de kolommen, en met vertegenwoordigers van partners en experts.

Taken ROT

- Ondersteunen / faciliteren van het CoPI.
- Coördineren van de operatie.
- Bewaken continuïteit multidisciplinaire operationele inzet.
- Beslissen over verdeling van schaarste.
- Scenariodenken (zowel operationeel als bestuurlijk).
- Bij dreigende of voorzienbare crises; inschatten potentiële impact risico, verduidelijken kans, voorbereiding en afstemming met betrokken partners.
- Adviseren burgemeester of Vz VR over bestuurlijke vraagstukken.

³ Voor de beschrijving van de monodisciplinaire taken van de OvD's wordt verwezen naar monodisciplinaire documenten.

Op- en afschalen

OL: op- en afschalen tot en met GRIP 3.

Locatie

Stad- of gemeentehuis getroffen gemeente.

Bij een inzet zonder en/of met meer plaats(en) incident, of in een niet acute fase, op de hoofdlocatie van de veiligheidsregio. Of via digitale videoverbinding locatie onafhankelijk.

Bezetting

- OL
- IM ROT
- Communicatieadviseur ROT

Operationeel: 30 minuten na alarmering

Uitbreiding

Op uitnodiging OL:

- AC Brandweer
- AC Geneeskundig
- AC Politie
- AC Bevolkingszorg
- Partners / experts

Operationeel: 45 minuten na alarmering

Bevoegdheid

De OL is gemandateerd de operationele leiding te nemen namens de burgemeester of Vz Vr.

Verantwoordelijkheden

OL

- Draagt de verantwoordelijkheid over het operationele optreden.
- Voorziet de burgemeester of de Vz Vr namens alle operationele hulpdiensten van advies.
- Borgt vanaf GRIP 2 de gouden lijn.
- Stemt af met de AC's, partners en experts.

IM ROT

- Verantwoordelijk voor de multidisciplinaire coördinatie van het informatieproces in het ROT.
- Voert regie op het multidisciplinair totaalbeeld bij GRIP 2.
- Gegevens worden in het ROT beeld en voor zover mogelijk geverifieerd.

Communicatieadviseur ROT

- Informeert het ROT over het (sociale) mediabeeld op basis van omgevingsanalyses en adviseert over de communicatiestrategie.

3.4. Gemeentelijk Beleidsteam (GBT)

Een burgemeester is vanaf de eerste uren van een incident, ramp of crisis betrokken via de gouden lijn. Als de burgemeester behoefte heeft aan bestuurlijke advisering, uitvoering geven van deze adviezen en/of het inperken van effecten in de nafase kan hij een gemeentelijk beleidsteam alarmeren. Dit betreft een team dat door de burgemeester kan worden aangevuld als de situatie hierom vraagt.

Taken GBT

- Adviseren van de burgemeester over besluiten op bestuurlijk niveau;
- Ondersteunen burgemeester bij het uitvoeren van (nood)bevelen of noodverordeningen.
- Ondersteunen burgemeester bij het nemen van een besluit over het aanvragen van bijstand.
- Adviseren burgemeester over de communicatieboodschap en de inzet van communicatiemiddelen.

Op- en afschalen

Burgemeester: op- en afschalen tot en met GRIP 3.

Locatie

Stad- of gemeentehuis getroffen gemeente.

Bezetting

- Burgemeester
- Adviseur crisisbeheersing
- Gemeentesecretaris
- OL
- IM ROT
- Communicatieadviseur ROT

Operationeel: 60 minuten na alarmering

Uitbreiding

Op uitnodiging burgemeester:

- Adviseurs (functionele / algemene keten);
- Partners, experts
- Notulist

Operationeel: zo snel als mogelijk

Bevoegdheid

Burgemeester (als bevoegd gezag):

- De burgemeester is bevoegd toepassing te geven aan:
 - o de artikelen 4 tot en met 7 van de Wet veiligheidsregio's;
 - o de artikelen 172 tot en met 177 van de Gemeentewet, met uitzondering van artikel 176, derde tot en met zesde lid;
 - o de artikelen 11, 14, eerste lid, 56, eerste en vierde lid, en 62 van de Politiewet 2012;
 - o de artikelen 5 tot en met 9 van de Wet openbare manifestaties.

Verantwoordelijkheden

Burgemeester

- Neemt besluiten gericht op zijn/haar rol als boegbeeld en burgervader/-moeder, zet (nood)bevoegdheden in en kan vanuit zijn systeemverantwoordelijkheid ingrijpen in de crisisorganisatie.
- Bepaalt het moment waarop bestuurlijk wordt op- of afgeschaald.
- Informeert en stemt af met andere bestuurlijke autoriteiten.
- Informeert en stemt af met partners.
- Brengt na afloop een schriftelijk verslag uit aan de gemeenteraad over het verloop van de gebeurtenissen en de besluiten die hij heeft genomen.

Adviseur crisisbeheersing

- Adviseert de burgemeester over openbare orde en openbare veiligheid, de (nood)bevoegdheden van de burgemeester en de uitvoering van de te nemen maatregelen in de eigen gemeente.

Gemeentesecretaris

- Adviseert de burgemeester over bestuurlijke aspecten.
- Neemt na einde GRIP de overdracht van de crisisorganisatie naar de gemeente aan en stemt met de hoogst leidinggevende van Bevolkingszorg af hoe de nafase uitgevoerd wordt en of de crisisorganisatie ook na afschalen betrokken moet blijven.

OL

- Schetst namens alle diensten een beeld van de situatie en de operationele inzet.
- Voorziet de burgemeester namens alle operationele hulpdiensten van bestuurlijk advies en faciliteert de burgemeester in al zijn of haar rollen.
- Adviseert de burgemeester over de samenstelling van het GBT en organiseert het contact met partners en/of experts.
- Borgt continu de verbinding tussen operatie en bestuur (gouden lijn) door contact te onderhouden met de LC.

IM ROT

- Verantwoordelijk voor de multidisciplinaire coördinatie van het informatieproces in het GBT.
- Voert regie op het multidisciplinair totaalbeeld bij GRIP 3.

Communicatieadviseur ROT

- Informeert het GBT over het (sociale) mediabeeld op basis van omgevingsanalyses en adviseert over de communicatiestrategie.

3.5. Regionaal Beleidsteam (RBT)

Op het moment dat de Vz Vr een RBT bijeenroept, is daarmee op grond van artikel 39 Wvr formeel sprake van een ramp of crisis van meer dan plaatselijke betekenis, of van ernstige vrees voor het ontstaan daarvan. Een deel van de wettelijke bevoegdheden voor de rampenbestrijding en het handhaven van de openbare orde gaan dan over van de burgemeester naar de Vz Vr. Wanneer er een RBT bijeengeroepen is, worden er geen GBT's bemenst door de crisisorganisatie. Burgemeesters kunnen wel gebruik maken van de ingezette informatie- en communicatielijnen. Daarnaast ziet de Commissaris van de Koning (CdK) toe op de samenwerking in het RBT en kan daartoe aanwijzingen geven.

Taken RBT

- Adviseren van de Vz Vr ten aanzien van besluiten op bestuurlijk niveau.
- Ondersteunen Vz Vr bij het uitvoeren van (nood)bevelen of noodverordeningen.
- Ondersteunen Vz Vr bij het nemen van een besluit over het aanvragen van bijstand.
- Adviseren Vz Vr over de communicatieboodschap en de inzet van communicatiemiddelen.

Op- en afschalen

Vz Vr : op- en afschalen tot en met GRIP 5⁴

Locatie

In overleg met RBT-leden via videobellen of fysiek in gemeentehuis van Olst-Wijhe

Bezetting

- Vz Vr
- Burgemeesters betrokken gemeenten
- Hoofdofficier van justitie (HOvJ)
- Coördinerend functionaris gemeenten
- OL
- IM ROT
- Communicatieadviseur ROT

Operationeel: 90 minuten na alarmering

Uitbreiding

Op uitnodiging Vz Vr:

- Adviseurs (functionele / algemene keten);
- Partners, experts
- Notulist

Operationeel: zo snel als mogelijk

⁴ Opschalen naar GRIP 5 gebeurt in afstemming met de voorzitter(s) veiligheidsregio van de betrokken regio('s).

Bevoegdheid

De Vz Vr (als bevoegd gezag):

- Op grond van artikel 39 Wvr is de Vz Vr bij uitsluiting bevoegd toepassing te geven aan:
 - o de artikelen 4 tot en met 7 van de Wet veiligheidsregio's;
 - o de artikelen 172 tot en met 177 van de Gemeentewet, met uitzondering van artikel 176, derde tot en met zesde lid;
 - o de artikelen 11, 14, eerste lid, 56, eerste en vierde lid, en 62 van de Politiewet 2012;
 - o de artikelen 5 tot en met 9 van de Wet openbare manifestaties.

Verantwoordelijkheden

Vz Vr

- Neemt besluit om GRIP 4 te maken indien er sprake is van een ramp of crisis van meer dan plaatselijke betekenis of ernstige vrees van het ontstaan daarvan.
- Neemt besluiten gericht op zijn/haar rol als boegbeeld en burgervader/-moeder, zet (nood)bevoegdheden in en kan vanuit zijn systeemverantwoordelijkheid ingrijpen in de crisisorganisatie.
- Bepaalt het moment waarop bestuurlijk wordt op- of afgeschaald.
- Informeren van en afstemmen met andere bestuurlijke autoriteiten.
- Informeren van en afstemmen met partners.
- Het uitbrengen van een schriftelijk verslag na afloop aan de raden van de getroffen gemeenten over het verloop van de gebeurtenissen en de besluiten die hij heeft genomen.

Betrokken burgemeester(s)

- Adviseert aan de voorzitter veiligheidsregio over besluiten op de coördinatie van een incident / ramp / crisis.
- Neemt besluiten gericht op zijn/haar overgebleven rollen en bevoegdheden in eigen gemeente, namelijk als boegbeeld en burgervader/-moeder en het inzetten van (nood)bevoegdheden.

HOvJ

- Is binnen de crisisbeheersing verantwoordelijk voor de straf rechtelijke handhaving van de rechtsorde (Politiewet, art. 13).

OL

- Schetst namens alle diensten een beeld van de situatie en de operationele inzet.
- Voorziet de Vz Vr namens alle operationele hulpdiensten van bestuurlijk advies en faciliteert de Vz Vr in al zijn of haar rollen.
- Adviseert de Vz Vr ter over de samenstelling van het RBT en organiseert het contact met partners en/of experts.
- Borgt continu de verbinding tussen operatie en bestuur (gouden lijn) door contact te onderhouden met de LC.

Communicatieadviseur ROT

- Informeert het RBT over het (sociale) media beeld op basis van een omgevingsanalyse en adviseert over de communicatiestrategie.

IM ROT

- Verantwoordelijk voor de multidisciplinaire coördinatie van het informatieproces in het RBT.
- Voert regie op het multidisciplinair totaalbeeld vanaf GRIP 4.

3.6. Ondersteunende structuren

Taakorganisatie

Een crisisteam kan besluiten om voor een specifieke opdracht of taak een taakorganisatie in te zetten. De samenstelling van een taakorganisatie is afhankelijk van de opdracht of taak die de taakorganisatie krijgt. Het crisisteam blijft leidend.

Actiecentrum

De kolommen kunnen naar eigen inzicht een actiecentrum opstarten. Een actiecentrum ondersteunt de operationele eenheden van de eigen kolom. De wijze van inrichten is naar eigen invulling. Actiecentra zorgen ten minste voor een aanspreekpunt (AC). Ze houden hun werkzaamheden bij in LCMS en delen de multidisciplinaire informatie (Hoofd informatie (HIN)).

Taken actiecentrum

Het actiecentrum ondersteunt de functionarissen en processen die bij de bronbestrijding en operationele effecten actief zijn.

Locatie

Derde etage Marsweg, Zwolle.

Bezetting

- AC
- HIN / Informatiecoördinator (ICO) / Informatiemanager Politie (IM-P)

Uitbreiding

- Hoofd Ondersteuning (HON)
- Andere medewerkers

Verantwoordelijkheden

AC

- Stuurt het actiecentrum en de monodisciplinaire taakorganisatie aan en faciliteert de eigen kolom.
- Draagt, proactief of op verzoek van de OL, bij aan scenariodenken, verdeling van schaarste en / of het adresseren van bestuurlijke vraagstukken
- Draagt verantwoording voor een goede samenwerking tussen de actiecentra.

HIN / ICO / IM-P

- Haalt en brengt informatie vanuit de eigen kolom naar de andere kolommen en partners.
- Verantwoordelijk voor het mono en multidisciplinaire beeld van de eigen kolom in LCMS.
- Deelt het mono- en multidisciplinaire beeld met het eigen actiecentrum.

4. Opschalingsmodellen

4.1. Acute situaties

Bij een acute situatie moet er onder tijdsdruk direct door de crisisorganisatie gehandeld worden.

GRIP	Crisisteam	Operationele leiding	Bevoegd gezag
GRIP 1 • Operationeel optreden bronbestrijding en operationele effecten • Behoeftte aan multidisciplinaire coördinatie ter plaatse	• Meldkamer • CoPI	LC	Burgemeester
GRIP 2 • Ondersteuning en advies aan CoPI en bestuurder • Behoeftte aan multidisciplinaire coördinatie ruimer dan alleen ter plaatse	• Meldkamer • CoPI • ROT	OL	Burgemeester
GRIP 3 • Bestuurlijk optreden • Behoeftte aan multidisciplinaire coördinatie in de omstandigheid dat bestuurlijke opgaven voor de burgemeester vragen om ondersteuning door een GBT	• Meldkamer • CoPI • ROT • GBT	OL	Burgemeester
GRIP 4 • Meer gemeenten betrokken • Behoeftte aan multidisciplinaire en bestuurlijke coördinatie en leiding bij een ramp of crisis van meer dan plaatselijke betekenis of ernstige vrees voor het ontstaan ervan	• Meldkamer • CoPI • ROT • RBT	OL	Vz Vr
GRIP 5 • Meer regio's betrokken • Behoeftte aan multidisciplinaire en bestuurlijke coördinatie bij een ramp of crisis van meer dan plaatselijke betekenis in meer regio's of ernstige vrees voor het ontstaan daarvan	• Meldkamer in elke betrokken regio • CoPI in elke betrokken regio • ROT in elke betrokken regio • RBT in elke betrokken regio	OL's ⁵	Voorzitters veiligheidsregio ⁶

⁵ De Vz's Vr wijzen een coördinerend OL / ROT aan.

⁶ De Vz's Vr wijzen een coördinerend Vz Vr aan.

4.2. Niet acute situaties

Bij een niet acute situatie is er meer tijd beschikbaar voor afstemming in de crisisorganisatie en met andere bevoegde gezagen, partners en experts omdat de noodzaak om direct te handelen (nog) niet acuut is.

Bij een niet acute situatie herkennen we de volgende twee vraagstukken:

Dreigend

Multidisciplinaire afstemming en advisering over de aanpak van dreigende, risicovolle situaties waarbij mate en/of soort van risico's nog onduidelijk zijn.

Voorzienbaar

Multidisciplinaire afstemming en advisering over de aanpak van voorzienbare risicovolle situaties (grote evenementen, demonstraties).

Bij een dreigende of voorzienbare verstoring ligt de focus op het verduidelijken van de kans en impact van potentiële risico's. Doelstelling is om de overgang naar de (mogelijke) acute situatie zo soepel mogelijk te laten verlopen. In deze situatie worden de belangrijke risico's geanalyseerd en scenario's uitgewerkt. Bij niet acute incidenten, rampen of crises wordt vanuit dezelfde basis gewerkt als tijdens acute situaties. De OL is hierin de 'spelverdeler' en bepaalt op basis van de behoefte welke crisisfunctionarissen worden ingezet en of er GRIP wordt afgekondigd.

4.3. Nafase

Na elk incident, ramp of crisis is er sprake van een nafase. De nafase wordt gebruikt om de ontstane situatie te herstellen en zo snel als mogelijk terug te keren naar de normale situatie. De verantwoordelijkheid voor de nafase ligt na een overdracht door de crisisorganisatie bij de betrokken gemeente(n) of een andere staande organisatie. Deze staande organisatie stemt met de hoogst leidinggevende binnen de kolom Bevolkingszorg af hoe de overdracht plaatsvindt.

De crisisorganisatie streeft naar een zo snel als mogelijke overdracht aan de staande organisatie(s) en gaat ervan uit dat de staande organisaties zich daarvan bewust zijn.

4.4. Incidenten

Naast een ramp of crisis, kan de crisisorganisatie ook ondersteunen bij incidenten. Gecoördineerde inzet van diensten of organisaties is (nog) niet nodig, maar de impact is dusdanig dat het incident niet kan worden opgepakt binnen de reguliere processen. Een gemeente of organisatie kan een beroep doen op de crisisorganisatie via de OL, die vervolgens in afstemming met bestuur bepaalt hoe en op welke wijze de crisisorganisatie kan ondersteunen.

5. Processen en procesverantwoordelijkheid

De inhoud bepaalt de structuur van de crisisorganisatie, en niet andersom. Dit doen we door de processen centraal te stellen bij de aanpak van (niet) acute incidenten, rampen en crises. De crisisorganisatie kent zes voorwaardenscheppende processen:

- melding en alarmering;
- op- en afschaling;
- leiding en coördinatie;
- informatiemanagement;
- crisiscommunicatie;
- personeelszorg en logistiek.

5.1. Melding en alarmering

Definitie

Alle activiteiten, gericht op het bedrijfszeker, effectief en tijdig aannemen, verwerken en registreren van de gegevens over een incident of crisis en het alarmeren en/of informeren van de juiste eenheden, functionarissen, instanties en andere hulpbronnen.

Randvoorwaarden

- Het verkrijgen, verifiëren en combineren van de essentiële gegevens van een ramp, crisis of incident en deze gegevens vastleggen in het meldkamersysteem.
- De noodzakelijke gegevens over een incident of crisis tijdig beschikbaar stellen in het informatiesysteem van Veiligheidsregio IJsselland. De melding bevat gegevens op basis waarvan de Meldkamer Oost-Nederland (MON) de juiste hulp- en inzetbehoefte bepaalt.
- De initieel benodigde hulp is zo snel mogelijk gealarmeerd door de MON en zo effectief mogelijk beschikbaar. In een acute situatie verloopt de alarmering van operationele teams (CoPI, ROT) via de pager. Alarmering van de burgemeester, voorzitter veiligheidsregio, GBT en RBT verloopt via de telefoon. In een niet acute situatie is alarmering per pager niet noodzakelijk.

5.2. Op- en afschaling

Definitie

Opschaling is een combinatie van een intake (melding) en een inzet (alarmering en eventuele vervolgalarmeringen en aflossingen). Afschalen is een combinatie van verlagen (coördinatie-niveau naar beneden en overdragen incident aan mono kolommen en partners) en afronden (crisisfunctionarissen zijn weer inzetbaar en de nazorgfase is gestart). Op- en afschaling betekent het veranderen van het functioneren van de hulpdiensten en gemeentelijke organisatie vanuit de dagelijkse situatie (staande organisatie) naar één (regionale) crisisorganisatie, en vice versa.

Randvoorwaarden

- Binnen de meldkamer wordt geregeld dat de reguliere werkzaamheden – naast de opgeschaalde situatie – voortgang hebben.
- Het niveau van opschaling is continu op de specifieke kenmerken van de situatie afgestemd, zodat verandering van structuur, werkprocessen en procedures maximaal blijft aansluiten bij aard, omvang en niveau van de situatie.
- Op- en afschaling vindt plaats op basis van de GRIP-regeling.

- Elke kolom kan, naar eigen behoefte, monodisciplinair op- en afschalen zolang dit niet strijdig is met de multidisciplinaire keuzes.

5.3. Leiding en coördinatie

Definitie

Het aansturen en samenbrengen van alle hulpdiensten om te komen tot een effectieve besluitvorming rondom alle processen, teams en functionarissen. Het uitgangspunt is om de besluitvorming zo laag mogelijk in de organisatie weg te zetten.

Randvoorwaarden

Alle disciplines werken vanuit één gezamenlijk, actueel beeld. Op het niveau van de benodigde leiding en coördinatie, vindt continue monitoring van de bestrijdingsresultaten en -inzet plaats, wat mede de basis vormt voor het (her)beoordelen en zo nodig bijstellen van besluiten. Er is daartoe een haal- en brengplicht voor zowel de leiding van teams als voor de potentiële leden van die teams. In verbinding komt leiding en coördinatie tot haar recht.

5.4. Informatiemanagement

Definitie

Informatiemanagement is het totaal aan activiteiten om de juiste informatie tijdig en in de juiste vorm, aan de juiste personen beschikbaar te stellen⁷. Kortom, het verzamelen, analyseren, filteren en doorgeleiden van de informatie die relevant is voor de crisisbeheersing.

Randvoorwaarden

- Alle functionarissen in de crisisorganisatie zijn verantwoordelijk voor het snel en actief delen (brengen en halen) van informatie als basis voor een actuele beeldvorming.
- Elke kolom en partner is verantwoordelijk voor haar eigen monodisciplinaire informatieproces.
- Het multidisciplinaire beeld wordt bijgehouden door de IM ROT. Zolang de IM ROT niet actief is door de IM COPI en voordat de IM COPI actief is door de CaCo.
- De IM CoPI achtervang is bevoegd het beeld te verrijken namens de IM CoPI
- De ICO bewaakt de samenhang in de beelden van de teams en kolommen en gekoppelde partners ter ondersteuning van de IM ROT.
- Valideren van informatie (betrouwbaar en identiteit van de bron bepalen).
- Informatiemanagement is ingericht volgens de principes van het netcentrisch werken.
- Informatie-uitwisseling in opgeschaalde situaties en voorbereidende situaties wordt geborgd in LCMS.
- Informatiemanagement kent de volgende producten:
 - o monodisciplinaire beelden: Brandweer, Politie, Bevolkingszorg, Geneeskundige Zorg, Crisiscommunicatie en andere partners;
 - o multidisciplinaire beelden: meldkamer, CoPI, ROT, GBT / RBT;
 - o situatiebeeld: samengesteld tekstueel en geografische beeld;
 - o totaalbeeld: situatiebeeld + monodisciplinaire en multidisciplinaire beelden.
- Bij acute en niet acute situatie wordt informatiemanagement uitgevoerd door de IM en / of het VIC.

⁷ Afkomstig uit Referentiekader Netcentrische Crisisbeheersing, 2015, IFV

Veiligheidsinformatiecentrum

Veiligheidsregio IJsselland beschikt over een VIC. Het VIC ondersteunt het informatie- en communicatieproces voorafgaand, tijdens en na de crisis. Het VIC zorgt voor informatieproducten voor de crisisorganisatie. Dit betreft een bredere benadering dan alleen de multidisciplinaire informatiemanagementorganisatie voor de crisisbeheersing ten tijde van GRIP. Om ook buiten crises een goede informatiepositie te hebben, is er in het reguliere werkproces van de veiligheidsregio een VIC ingericht.

5.5. Crisiscommunicatie

Doel van crisiscommunicatie is:

- | | |
|--|---|
| • informatievoorziening (feiten): | Wat is er gebeurd?
Wat doet de overheid? |
| • betekenisgeving (duiding): | Wat betekent dit voor de samenleving? |
| • schadebeperking (handelingsperspectief): | Wat kunnen mensen zelf doen? |

Definitie

Crisiscommunicatie is het verspreiden van juiste, tijdige, eenduidige en begrijpelijke informatie over en tijdens een crisis, ramp of incident. De informatie sluit aan bij wat burgers willen en moeten weten en bij de houding van de buitenwereld ten opzichte van de gebeurtenis.

Randvoorwaarden

- Betrokken partners stemmen voor een eenduidige communicatieboodschap hun informatie op elkaar af, ieder vanuit zijn eigen verantwoordelijkheid.
- Bij incidenten, rampen en crises maken we zoveel mogelijk gebruik van bestaande communicatiekanalen en -middelen.
- Het proces crisiscommunicatie is onderdeel van de gemeentelijke taken.
- Afhankelijk van het niveau van opschaling, is er aansturing van het communicatieproces door de LC, OL of burgemeester / Vz Vr via de OvD of AC Communicatie.

5.6. Personeelszorg en logistiek

Definitie

Personeelszorg is het tijdig zorgen voor herbezetting, restdekking en aflossing van personeel.

Logistiek is het zorgdragen van mensen en middelen, zoals eten en drinken, sanitaire voorzieningen, verlichting en brandstof.

Randvoorwaarden

- Personeelszorg en logistiek is een monodisciplinaire verantwoordelijkheid. In de praktijk worden logistieke taken op en nabij plaats incident vaak uitgevoerd door de brandweer, zoals eten en drinken en sanitaire voorzieningen. Hierbij is ook aandacht voor onze inwoners, bedrijven en instellingen die deelnemen aan initiatieven.
- De verantwoordelijkheid voor de voorzieningen en logistieke taken op locaties van de veiligheidsregio liggen bij de veiligheidsregio. In crisisruimtes op de stad- en gemeentehuizen ligt deze verantwoordelijkheid bij de gemeentesecretaris van de gemeente.

6. Samenwerken met partners

6.1. Convenanten en samenwerkingsafspraken

Tijdens een incident, ramp of crisis wordt er met veel verschillende (crisis)partners, (boven)regionaal samengewerkt. Ieder vanuit de eigen verantwoordelijkheid. Met een aantal partners heeft Veiligheidsregio IJsselland, de gemeenten in de regio en de Politie Oost-Nederland samenwerkingsafspraken gemaakt. Het doel van deze afspraken is dat partners gezamenlijk voorbereidingen treffen en dat de coördinatie bij de aanpak van een ramp of crisis tot stand komt. Bij een grensoverschrijdend incident met Duitsland worden er grensliaisons ingezet.

6.2. Veilig leven

Een doelstelling van het programma Veilig Leven is om het veiligheidsbewustzijn te stimuleren. We betrekken inwoners, bedrijven en instellingen bij het bewust worden van risico's en veilig handelen. We willen burgerkracht benutten en de samenwerking tussen inwoners, organisaties en hulpdiensten en de crisisorganisatie versterken. In samenwerking met het programma Veilig Leven wordt hier verder inhoud aan gegeven.

6.3. Nationale crisisstructuur

De hoofdlijnen van het crisisbeheersingsbeleid en van het stelsel van de nationale crisisorganisatie zijn vastgelegd in het Nationaal Handboek Crisisbesluitvorming. Het handboek is van toepassing op situaties, waarbij de nationale veiligheid in het geding is of kan zijn, of die anderszins een grote maatschappelijke impact (kunnen) hebben. In dergelijke situaties draagt de rijksoverheid op politiek- bestuurlijk niveau zorg voor coördinatie en besluitvorming over maatregelen en voorzieningen die moeten worden getroffen.

6.4. Driehoeksoverleg

Artikel 13 van de Politiewet 2012 voorziet in de mogelijkheid tot een driehoeksoverleg. Het driehoeksoverleg is een overleg tussen twee gezagsdragers (de burgemeester en de HOvJ) en een politiechef. In geval van een incident, ramp of crisis kan een driehoeksoverleg wenselijk zijn wanneer afstemming nodig is tussen de burgemeester en de HOvJ over de inzet van de politie ten behoeve van de handhaving van de openbare orde en de hulpverlening en de taken ten behoeve van de strafrechtelijke handhaving van de rechtsorde. Doel van het overleg is om de strafrechtelijke en bestuurlijke instrumenten zo goed mogelijk afgestemd toe te passen. De burgemeester en de HOvJ staan niet in een hiërarchische verhouding tot elkaar.

Het driehoeksoverleg en een GBT of RBT kunnen ten tijde van een incident, ramp of crisis beide noodzakelijk zijn. De OL is verantwoordelijk om bevoegde gezagsorganen van de benodigde informatie te voorzien. Het uitgangspunt is dat de OL aansluit bij het driehoeksoverleg om de informatielijn en afgesproken acties tussen het driehoeksoverleg en de multidisciplinaire inzet op elkaar afgestemd te houden.

6.5. Bijstand en steun

Voor aanvraag van bijstand op basis van de Wet veiligheidsregio's, niet zijnde onderlinge steunverlening, wordt verwezen naar het Handboek Bijstand van Ministerie Justitie en Veiligheid en naar de 'Overeenkomst tussen het Koninkrijk der Nederlanden en de Bondsrepubliek Duitsland inzake wederzijdse bijstandsverlening bij het bestrijden van rampen, zware ongevallen daaronder begrepen'. Dit handboek gaat in op de coördinatie van de bijstand in het kader van de Wet op de Veiligheids regio's en de Politiewet 1993; inclusief alle vormen van militaire bijstand.

Een kolom regelt zelf de onderlinge steunaanvragen voor de eigen kolom op basis van samenwerkingsafspraken. Aanvragen van bijstand op basis van de Wvr via het Landelijk Operationeel Coördinatiecentrum (LOCC) worden multidisciplinair gecoördineerd door de hoogste operationeel leidinggevende.

7.1. Bijlagen



7.1. Afkortingen

AB	algemeen bestuur
AC	Algemeen Commandant
Bvr	Besluit Veiligheidsregio's
CaCo	Calamiteitencoördinator
CdK	Commissaris van de Koning
CoPI	Commando Plaats Incident
GBT	Gemeentelijk Beleidsteam
GRIP	Gecoördineerde Regionale Incidentbestrijdingsprocedure
HOvJ	Hoofdofficier van Justitie
IM CoPI	Informatiemanager CoPI
IM ROT	Informatiemanager ROT
LC	Leider CoPI
LCMS	Landelijk Crisis Management Systeem
LOCC	Landelijk Operationeel Coördinatiecentrum
MON	Meldkamer Oost-Nederland
OL	Operationeel Leider
OvD	Officier van Dienst
RBT	Regionaal Beleidsteam
ROT	Regionaal Operationeel Team
VIC	Veiligheidsinformatiecentrum
Vz Vr	Voorzitter Veiligheidsregio
Wvr	Wet Veiligheidsregio's

7.2. Monodisciplinaire processen

Bevolkingszorg

Acute zorg

- o Opvang en verzorging
- o Registratie slachtoffers, incl. verwanten informatie

Herstelzorg

- o Nazorg
- o Collectieve rouwverwerking
- o Registratie schade
- o Omgevingszorg

Brandweertzorg

Bron- en emissiebestrijding

- o Brandbestrijding
- o Hulpverlening
- o Incidentbestrijding gevaarlijke stoffen
- o Waterongevallenbestrijding

Grootschalige ontsmetting

- o Ontsmetten mens en dier
- o Ontsmetten voertuigen

Grootschalige redding

Verkennen van gevaarlijke stoffen

Waarschuwen bevolking

Crisiscommunicatie

Persvoorlichting

Publieksvoorlichting

Gezondheidszorg

Acute gezondheidszorg

- o Triage
- o Behandelen
- o Vervoeren

Publieke gezondheidszorg

- o Psychosociale hulpverlening (PSH)
- o Gezondheidsonderzoek bij rampen (GOR)
- o Infectieziektebestrijding (IZB)
- o Medische milieukunde (MMK)

Politiezorg

Ordehandhaving

- o Crowdmanagement
- o Crowdcontrol
- o Handhaven netwerken
- o Riotcontrol
- o Ontruimen

Mobiliteit

- o Dynamische verkeersgeleiding
- o Statische verkeersgeleiding

Opsporing

- o Tactische opsporing
- o Technische forensische opsporing
- o Intelligence
- o Recherchemaatregelen
- o Specialistische recherchetoeepassingen
- o Specialistische forensische opsporing

Interventie

- o Politieel onderhandelen
- o Specialistische observatie
- o Specialistische operaties
- o Explosievenverkenning
- o Aanhouding en ondersteuning

Bewaken en beveiliging

- o Bewaken en beveiligen van personen
- o Bewaken en beveiligen van objecten en diensten

Colofon

Dit crisisplan is een uitgave van de Veiligheidsregio IJsselland, opgesteld in samenspraak met vele crisisfunctionarissen in IJsselland, bestuurders en onze partners. Daarvoor veel dank. Citaten en overname is toegestaan, mits bronvermelding wordt toegepast. Tijdens kantooruren zijn wij bereikbaar via telefoonnummer 088-1197000.



Agendapunt - besluitvormend

overleg Managementteam – Dagelijks bestuur – Algemeen bestuur

datum overleg 23-08-2022 – 08-09-2022 – 28-09-2022

Onderwerp Afronding besluitvorming meldkamersamenwerking Oost-Nederland

opdrachtgever

akkoord opdrachtgever

verantw. MT-lid Michel Thijssen

akkoord verantwoordelijk MT-lid

portefeuillehouder Hans Vroomen

akkoord portefeuillehouder

opsteller Johan Pieneman

bijlagen 4

Voorstel

1. de voorgenomen besluiten van 6 april 2022 over de Meldkamersamenwerking Veiligheidsregio's Oost Nederland definitief te maken en daarbij
2. in te stemmen met de aanpassing, dat – overeenkomstig de afspraak in het BGO en het advies van de BOR – de functie van de Caco niet wordt aangewezen als sleutelfunctie.

Aanleiding

Het algemeen bestuur nam op 6 april voorgenomen besluiten over de Meldkamersamenwerking Veiligheidsregio's Oost Nederland. Dit in afwachting van definitief advies/instemming van de BOR en van afronding van het Sociaal Plan. Na ontvangst daarvan zou worden bekeken of, en zo ja welke, aanpassingen nog nodig zijn.

Beoogd effect

Realiseren van de meldkamersamenwerking op basis van de definitieve besluiten.

Argumenten

1. *Overeenstemming met het BGO*

In de voorgenomen besluiten werden twee functies aangemerkt als sleutelfunctie: die van de teamleider meldkamer en van de calamiteitencoördinator (Caco). In het overleg met het BGO is afgesproken dat alleen de functie van teamleider aangemerkt wordt als sleutelfunctie en opgevuld wordt door middel van een werving- en selectieprocedure.

Op 25 mei is in het BGO een principeakkoord bereikt over het Sociaal Plan. Na instemming van werknemers- en werkgeverszijde is dit Sociaal Plan door alle partijen getekend en daarmee definitief (zie bijlage 1).

2. *Positief advies van de BOR*

Met de afronding van het Sociaal Plan heeft de BOR een schriftelijke reactie met een inhoudelijk advies uitgebracht (zie bijlage 2). De BOR steunt de afspraak om alleen de functie van teamleider als sleutelfunctie aan te merken. De BOR behandelt in zijn brief nog andere onderwerpen, die vooral zien op de situatie dat de nieuwe meldkamer in werking is. Overleg over deze onderwerpen zal in eerste instantie plaatsvinden tussen de komende medezeggenschapsstructuur en de directeur van VNOG als werkgever.

3. *Basis voor formele stappen plaatsingsproces*

Definitieve besluiten zijn onder meer nodig voor de formele stappen in het plaatsingsproces van medewerkers. De overgang en plaatsing op basis van het Sociaal Plan moeten tijdig starten en zorgvuldig gebeuren om de beoogde startdatum van de nieuwe meldkamer halen (maart 2023).

Middelen/bedrijfsvoeringsaspecten

De structurele en incidentele financiële effecten van de nieuwe meldkamer brandweer en multidisciplinaire samenwerking zijn uitvoerig toegelicht in het AB-voorstel voor 6 april 2022. Dit voorstel tot afronding van de besluitvorming brengt geen nieuwe financiële gevolgen mee.

Communicatie

De afronding van de besluitvorming wordt 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 brandweer en multi en de directeur VNOG.

Vervolg

Na werving en selectie van de sleutelfunctionaris 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.

De geselecteerde en geplaatste medewerkers van de nieuwe meldkamerorganisatie worden voor het startmoment, gepland in maart 2023, opgeleid en ingewerkt. Voor dit startmoment wordt ook het voorgeschreven samenwerkingsconvenant uitgewerkt en ter besluitvorming voorgelegd aan de besturen van de vijf veiligheidsregio's.

Bijlagen

1. Sociaal Plan MKBM Oost Nederland 12 juli 2022
2. Brief BOR 4 juli 2022
3. Hoofd- en beslispunten meldkamersamenwerking (met aanpassing)
4. Organisatie- en formatieplan meldkamer (met aanpassing)



Sociaal Plan

Samenvoeging meldkamers Oost Nederland brandweer/multi

Tot stand gekomen in samenwerking met veiligheidsregio's Twente, Gelderland-Zuid, Gelderland-Midden, Noord- en Oost Gelderland, IJsselland en vakbonden





Inhoudsopgave

Inleiding.....	3
1 Algemene bepalingen	4
1.1 Definities (aanvullend op artikel 1.1 van de CAR-UWO).....	4
1.2 Werkingssfeer	5
1.3 Algemene uitgangspunten	5
2 Procedure afspraken.....	6
2.1 Uitgangspunten plaatsing	6
2.2 Volgorde van plaatsing.....	7
2.3 Sleutelfuncties.....	8
2.4 Belangstellingsregistratie en status	8
2.5 Plaatsingsadviescommissie	8
2.6 Voorgenomen plaatsing.....	9
2.7 Definitief plaatsingsbesluit.....	9
3 Boventallig verklaarde medewerkers	10
4 Arbeidsvoorwaarden.....	10
5 Overgangsmaatregelen	11
6 Overige afspraken	13
7 Maatwerkafspraken	13
8 Paritaire commissie	14
9 Hardheidsclausule	14
Ondertekening onderhandelingsakkoord.....	15
Bijlage Individuele berekening overgangsmaatregelen.....	1










Inleiding

Dit Sociaal plan voor de samenvoeging van de meldkamers binnen Oost Nederland brandweer/multi is een nadere uitwerking van artikel 12:1:5 van de Uitwerkingsovereenkomst (CAR-UWO), waarin is opgenomen dat het dagelijks bestuur overleg voert met vertegenwoordigers van de organisaties van overheidspersoneel bij ingrijpende verandering van de organisatie als geheel of van de inrichting van enig dienstonderdeel en nadere regels overeenkomt over de wijze van uitvoeren van deze veranderingen.

Voor dit Sociaal plan is als uitgangspunt genomen dat voor de medewerkers van de Veiligheidsregio's een ambtelijke aanstelling en CAR-UWO van toepassing zijn ten tijde van de samenvoeging van de meldkamers en dat op dat moment nog niet de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra) in werking is getreden voor de Veiligheidsregio's. Indien zou blijken dat een invoeringsdatum van de Wnra voor de Veiligheidsregio's wordt vastgesteld en indien die datum ligt voor de beoogde samenvoegingsdatum van de meldkamers, zullen de partijen die het Sociaal Plan zijn overeengekomen overleggen over een 'technische' aanpassing van het Sociaal Plan, waarbij de inhoud van het Sociaal Plan leidend is.

Dit sociaal plan is overeengekomen met de vijf verschillende werkgevers en de vakorganisaties FNV, CNV en de CMHF.

Het sociaal plan beoogt de personele gevolgen van de samenvoeging van de verschillende Meldkamers en de vorming van één Meldkamer Oost Nederland (MKON) goed te regelen.

De MKON wordt onderdeel van de bestaande rechtspersoon Veiligheidsregio Noord- en Oost Gelderland. De afspraken uit dit Sociaal Plan gelden voor de medewerkers met een aanstelling voor onbepaalde tijd, die voor hun volledige arbeidsduur werkzaam zijn voor één van de meldkamerorganisaties van Veiligheidsregio Twente, Gelderland Zuid, Gelderland Midden, IJsselland of Noord- en Oost Gelderland. Uitgezonderd zijn de medewerkers aan wie een schriftelijke garantie is gegeven door of namens het bestuur van de betreffende Veiligheidsregio dat zij bij de oude werkgever achterblijven.





1 Algemene bepalingen

1.1 Definities (aanvullend op artikel 1.1 van de CAR-UWO)

1. **Medewerker:** de ambtenaar die op de dag voor de overgangsdatum werkzaam is voor een meldkamer en een aanstelling heeft bij één van de 5 Veiligheidsregio's.
2. **Oude werkgever:** het dagelijks bestuur van de Veiligheidsregio waar de medewerker voor overgang in dienst is.
3. **Nieuwe werkgever:** het dagelijks bestuur van de Veiligheidsregio Noord- en Oost Gelderland (VNOG) in de situatie na overgangsdatum.
4. **MKON:** de gezamenlijke Meldkamer Oost Nederland (onderdeel brandweer/multi).
5. **Uitwisselbare functie:** een functie, zoals bedoeld in artikel 13 van de ontslagregeling, die vergelijkbaar is wat betreft functie-inhoud, vereiste kennis, vaardigheden en competenties, niveau en beloning met de oude functie ('mens volgt functie'). Als richtsnoer voor de vraag of er sprake is van een uitwisselbare functie, wordt gehanteerd dat de nieuwe functie (voor wat betreft de functie-inhoud, de vereiste kennis, vaardigheden en competenties) voor tenminste 70% overeenkomt met de functie bij de oude werkgever en de reistijd enkele reis minder dan 60 minuten is (berekend met de optimale route met de auto via de gebruikelijke routeberekening van VNOG).
6. **Passende functie:** een functie binnen of buiten de organisatie, die gezien de oude functie, opleiding, persoonlijke omstandigheden, ervaring en reistijd woon-werkverkeer in redelijkheid passend is voor de medewerker. Deze functie kan maximaal één salarisschaal lager of twee salarisschalen hoger gewaardeerd zijn dan de oude functie.
7. **Geschikte functie:** een functie binnen of buiten de organisatie van de nieuwe werkgever, die niet passend is maar die de medewerker bereid is te vervullen.
8. **Sleutelfunctie:** een functie vanaf functieschaal 11 en die met instemming van de Bijzondere Ondernemingsraad is aangewezen als zijnde van vitaal belang voor de MKON.
9. **Boventallig verklaarde medewerker:** de medewerker die als gevolg van de samenvoeging zijn functie geheel of gedeeltelijk heeft verloren en die niet of niet volledig is geplaatst in de formatie van de MKON.
10. **Was/wordt-lijst:** een vergelijkende lijst met uitwisselbare functies van de oude functies van de medewerkers met de nieuwe functies van de MKON.
11. **Plaatsingsplan:** een overzicht, waarin vermeld staat per medewerker met welke functie en met welke arbeidsduur een medewerker geplaatst wordt en welke medewerkers boventallig verklaard worden.

R B AM 6 12 13 4 R



1.2 Werkingssfeer

1. Onder de werking van dit Sociaal plan vallen de medewerkers die op 31 december 2019 een aanstelling voor onbepaalde tijd hadden bij één van de 5 Veiligheidsregio's en op het moment van overgang nog voor hun volledige arbeidsduur werkzaam zijn voor één van de meldkamerorganisaties.
2. Medewerkers, zoals bedoeld in het vorige lid, die in het kader van mobiliteit tijdelijk binnen of buiten de eigen meldkamerorganisatie andere werkzaamheden verrichten of gedetacheerd zijn, behoren voor de toepassing van dit Sociaal Plan tot de werkgever waar zij formeel aangesteld zijn met als uitgangspunt de eigen functie.
3. Dit Sociaal Plan is van kracht tot twee jaar na het moment van overgangdatum. De individuele afspraken, die gemaakt zijn als gevolg van de vorming van de MKON, blijven van toepassing onder de geldende voorwaarden van dit Sociaal Plan, tenzij er individueel of collectief andere afspraken gemaakt worden.

1.3 Algemene uitgangspunten

Er vallen geen gedwongen ontslagen. We streven naar het zoveel mogelijk voorkomen van (langdurige) boventalligheid. Werkgever en medewerker hebben daartoe beide de verplichting om uiterste inspanningen te plegen om dat te voorkomen. Doel is om alle medewerkers op een functie te kunnen plaatsen binnen de MKON of bij de oude werkgever, dan wel van werk naar werk buiten één van de 5 Veiligheidsregio's te begeleiden.

Gedwongen ontslagen kunnen niet voorkomen worden, indien de medewerker verwijtbaar zijn, afspraken niet nakomt of verwijtbaar niet bereid is een aangeboden uitwisselbare of passende functie te aanvaarden of daarop te solliciteren indien het om een externe functie gaat, zoals ook geldt volgens artikel 10d:19 CAR/UWO.

Naast het algemene uitgangspunt, zijn onderstaande basisprincipes van belang:

1. De systematiek uit hoofdstuk 10d van de CAR-UWO wordt gebruikt om tot een goede herplaatsing te komen, waarbij artikel 10d:21 van de CAR-UWO niet van toepassing is.
2. Bij plaatsing in een functie bij de MKON geldt als hoofdregel: 'mens volgt functie' en het afspiegelingsbeginsel zoals beschreven in hoofdstuk 2 van dit sociaal plan.
3. Boventallige medewerkers blijven in dienst bij de oude werkgever maar vallen wel onder de bepalingen van dit Sociaal Plan, tenzij beide partijen hierover andere afspraken maken.

5



4. Het algemene arbeidsvoorwaardenpakket van de nieuwe werkgever vormt de basis voor de arbeidsvoorwaarden van de medewerkers die geplaatst worden bij de MKON.
5. Een eventuele achteruitgang in het totale arbeidsvoorwaardenpakket, nadat alle voor- en nadelen financieel zijn doorgerekend en met elkaar zijn verrekend, wordt gecompenseerd met inachtneming van de bepalingen in hoofdstuk 5.
6. Als er na overgang vacatures ontstaan (nadat alle boventalligen zijn geplaatst), dan hebben de medewerkers die een vaste of tijdelijke aanstelling hebben bij één van de latende organisaties en nog geen ander werk hebben gevonden, een voorrangspositie bij de ontstane passende vacatures op volgorde van het langste dienstverband bij gelijke geschiktheid.

2 Procedure afspraken

2.1 Uitgangspunten plaatsing

1. Alle functies bij de meldkamer bij de oude werkgever vervallen per overgangsdatum bij de 5 Veiligheidsregio's. Dit betekent dat alle medewerkers per overgangsdatum boventallig worden. Gelijktijdig krijgen de medewerkers die geplaatst kunnen worden bij MKON een aanstelling of plaatsingsbesluit, voor medewerkers die al werkzaam waren bij Veiligheidsregio Noord- en Oost Gelderland. Het aanstellings- en plaatsingsbesluit gaat, indien van toepassing, vergezeld van een persoonlijk overgangsdokument waarin de, van toepassing zijnde arbeidsvoorwaardenvergelijk van de oude en de nieuwe situatie, inclusief de afgesproken overgangsmaatregelen, nader zijn uitgewerkt. Om hieraan uitvoering te kunnen geven, worden op het moment van een principeakkoord de persoonlijke gegevens en arbeidsvoorwaarden die voor dit Sociaal Plan relevant zijn, gedeeld met de werkgroep Personeel.
2. Bij de plaatsing zal de hoofdregel "mens volgt werk" worden gehanteerd. Deze regel is van toepassing indien er sprake is van een uitwisselbare functie.
3. Medewerkers die een uitwisselbare of passende functie bij de MKON krijgen, zijn verplicht die functie te aanvaarden. Van een medewerker die deze weigert, eindigt volgens artikel 10d:19, lid 3 CAR-UWO het van-werk-naar-werktraject en de boventallige status. Aan deze medewerker kan ontslag worden verleend op grond van artikel 8:3 CAR-UWO door de oude werkgever.
4. Medewerkers kunnen voorafgaande aan het plaatsingsproces aangeven of zij een functie aangeboden willen krijgen bij de MKON of dat zij 'plaats willen maken'. Als de medewerker

A series of handwritten signatures and initials in blue and green ink. From left to right, there is a blue signature, green initials 'Bb', blue initials 'AM', a blue lightning bolt symbol, a blue signature, a blue signature, and a blue signature with a superscript '6' and a blue 'R'.



plaats wil maken en dit verzoek wordt toegekend, dan betekent dit dat de medewerker boventallig wordt en in dienst blijft bij de oude werkgever. Bij het plaatsingsplan wordt zoveel mogelijk rekening gehouden met deze voorkeur, maar dit biedt geen zekerheid.

5. De boventallige medewerkers, die als gevolg van de vorming van de MKON niet geplaatst kunnen worden of 'plaats hebben gemaakt', blijven in dienst van de oude werkgever met inachtneming van de bepalingen in dit Sociaal Plan. Er zal een van werk naar werk-traject gestart worden, waarin werkgever en medewerker zich tot het uiterste inspannen om de medewerker te kunnen (her)plaatsen op een passende of geschikte functie bij één van de 5 Veiligheidsregio's of een andere organisatie.
6. Bij de plaatsing van de medewerkers gelden in elk geval de volgende regels:
 - a. indien de medewerker bij de oude werkgever een aanstelling voor onbepaalde tijd heeft, ontvangt hij na overgang ook een aanstelling voor onbepaalde tijd voor hetzelfde aantal uren;
 - b. op het moment dat er na afronding van de plaatsingsprocedure nog vacatureruimte is op een functie binnen de MKON, wordt deze functie eerst aangeboden aan een boventallige medewerker voor wie de functie uitwisselbaar, passend of geschikt is, waarbij de volgorde van plaatsing uit 2.2 eveneens van toepassing is;
 - c. detacheringen en/of externe inhuur van medewerkers, die onder dit Sociaal Plan vallen, eindigen vanaf de overgangsdatum.

2.2 Volgorde van plaatsing

1. Als er sprake is van minder formatie dan medewerkers binnen de groep van uitwisselbare functies, dan geldt het afspiegelingsbeginsel conform [artikel 11](#) van de Ontslagregeling. Dit betekent dat medewerkers met uitwisselbare functies worden ingedeeld in leeftijdsgroepen (15 tot 25, 25 tot 35, 35 tot 45, 45 tot 55 en 55 en ouder) en dat binnen die leeftijdsgroepen de medewerker met het langste dienstverband de voorkeur krijgt boven de medewerker met een korter dienstverband. Indien de medewerker aansluitend voor indiensttreding een functie bij dezelfde meldkamer vervulde via een uitzend- of payrollconstructie, telt deze periode ook mee voor de lengte van het dienstverband. De peildatum voor het bepalen van het afspiegelingsbeginsel is 1 april 2023.
2. Indien medewerkers niet geplaatst kunnen worden op een uitwisselbare functie, dan volgt plaatsing op een passende functie. Als er meer medewerkers zijn dan formatie en bij gelijke geschiktheid (direct of op redelijke termijn geschikt te maken), geldt de volgorde van plaatsing als bedoeld in lid 1 van dit artikel. Op advies van de plaatsingsadviescommissie kan een assessment ingezet worden om de geschiktheid en/of ontwikkelbaarheid te bepalen.

7 R



3. Indien medewerkers niet geplaatst kunnen worden op een passende functie, dan wordt de medewerker een beschikbare geschikte functie aangeboden. Als er meer medewerkers zijn dan formatie, geldt de volgorde van plaatsing als bedoeld in lid 1 van dit artikel bij gelijke geschiktheid.
4. De volgorde van plaatsing wordt ook toegepast op de groep van boventallige medewerkers als er na afronding van de plaatsingsprocedure en/of binnen twee jaar na overgangsdatum een vacature ontstaat op een functie binnen de MKON.

2.3 Sleutelfuncties

Een sleutelfunctie is een functie, die van vitaal belang geacht wordt voor de nieuwe organisatie. Om die reden vindt de invulling van sleutelfuncties plaats op basis van werving en selectie vóór het plaatsingsproces van de overige functies. Sleutelfuncties worden met instemming van de BOR bepaald. Een assessment kan onderdeel uitmaken van de selectieprocedure.

2.4 Belangstellingsregistratie en status

Alle medewerkers ontvangen voorafgaand aan het plaatsingsproces een brief ten behoeve van:

1. Het controleren van de relevante persoonsgegevens op basis waarvan de plaatsing en overgangmaatregelen bepaald worden (status);
2. Het inventariseren van belangstelling voor een andere functie dan de uitwisselbare functie, dan wel om plaats te maken voor een ander.

2.5 Plaatsingsadviescommissie

1. De Plaatsingsadviescommissie heeft als taak om te komen tot een voorlopig plaatsingsplan, dat voorbereid wordt door de werkgroep personeel, en brengt dit als advies uit aan de werkgever.
2. Deze Plaatsingsadviescommissie bestaat uit de volgende drie leden:
 - een vertegenwoordiger namens de werkgever, aan te wijzen door de bestuurlijke regiegroep, deze persoon is niet in dienst van 1 van de betrokken werkgevers van dit sociaal plan.;
 - een vertegenwoordiger namens de werknemers, aan te wijzen door de gezamenlijke vakorganisaties, deze persoon is niet direct betrokken vanuit de vakbondsdelegaties die verantwoordelijk zijn voor dit sociaal plan, noch is deze persoon een (ex-)werknemer van 1 van de betrokken werkgevers.;

8



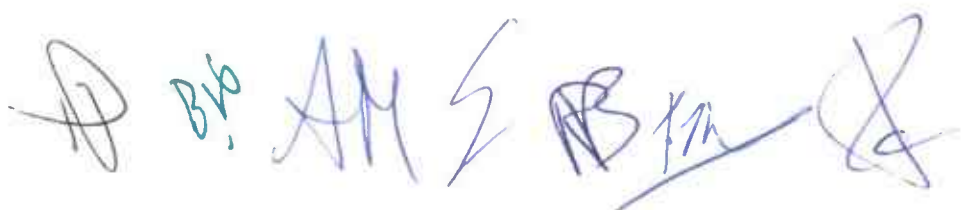
- een, door beide vertegenwoordigers, aangewezen externe voorzitter.
 - De werkgroep personeel levert een ambtelijk secretaris.
3. Om een gefundeerd advies te kunnen geven ontvangt de commissie in ieder geval de volgende informatie:
 - dit Sociaal Plan;
 - het functie- en formatieplan van de MKON;
 - het voorlopig plaatsingsplan;
 - de verzoeken en wensen van medewerkers, zoals aangegeven in het belangstellingsregistratieformulier.
 4. De Plaatsingsadviescommissie kan de medewerker uitnodigen voor een gesprek als zij meer informatie nodig heeft om tot een goed advies te komen.
 5. De medewerker wordt op zijn verzoek gehoord door de Plaatsingsadviescommissie.

2.6 Voorgenomen plaatsing

1. Na zorgvuldige afweging van het advies van de Plaatsingsadviescommissie stelt het dagelijks bestuur van de nieuwe werkgever, na afstemming met vertegenwoordigers van de andere werkgevers (de bestuurlijke regiegroep), het voorlopig plaatsingsplan vast. De overwegingen van het dagelijks bestuur om eventueel af te wijken van het advies van de plaatsingsadvies commissie worden met redenen omkleed. De mogelijkheid om af te wijken wordt begrensd door de afspraken, procedures en definities in dit sociaal plan.
2. Na vaststelling ontvangen de medewerkers een voornemen tot aanstelling of plaatsing bij het organisatieonderdeel MKON bij de nieuwe werkgever. Dit besluit bevat de volgende informatie:
 - de datum van plaatsing;
 - de functie die de medewerker gaat vervullen;
 - de functiewaardering;
 - eventuele overgangsmaatregelen die voor de medewerker van toepassing zijn.
3. Medewerkers die niet geplaatst (kunnen) worden, ontvangen een voornemen tot boventallig verklaring bij de oude werkgever.
4. Medewerkers kunnen binnen 2 weken hun zienswijze uiten op dit voorgenomen besluit. Deze zienswijze wordt in behandeling genomen door de werkgevers.

2.7 Definitief plaatsingsbesluit

1. Na afweging van de mogelijk ingediende zienswijzen stelt het dagelijks bestuur van de nieuwe werkgever het plaatsingsplan definitief vast.

 9 



2. Medewerkers, die niet voor overgang in dienst waren bij de VNOG, ontvangen een definitief besluit tot ontslag bij de oude werkgever en aansluitend een aanstelling bij de nieuwe werkgever. Als er sprake is van een zienswijze of afwijking van de voorgenomen plaatsing, wordt dit zorgvuldig onderbouwd in het besluit.
3. Medewerkers, die al in dienst waren bij de VNOG, ontvangen een wijziging op de bestaande aanstelling, een plaatsingsbesluit bij de MKON. Als er sprake is van een zienswijze of afwijking van de voorgenomen plaatsing, wordt dit zorgvuldig onderbouwd in het besluit.
4. Medewerkers die boventallig worden, blijven in dienst bij hun oude werkgever en ontvangen een besluit van boventallig verklaring met afspraken over het VWNW-traject dan wel een herplaatsing in een andere functie.
5. Het definitief plaatsingsbesluit en het besluit tot boventalligheid zijn vatbaar voor bezwaar en beroep. Een bezwaar wordt in behandeling genomen door de gezamenlijke bezwaaradviescommissie van de Veiligheidsregio's Gelderland-Zuid, Gelderland-Midden en VNOG.

3 Boventallig verklaarde medewerkers

1. Medewerkers die boventallig zijn verklaard, krijgen een 'Van werk naar werk'- traject (VWNW-traject), zoals beschreven in h.10d van de CAR-UWO. Dit traject start op het moment dat de medewerker formeel boventallig wordt.
2. Indien er na afronding van de plaatsingsprocedure een vacature ontstaat bij de MKON, wordt deze functie volgens de volgorde van plaatsing aangeboden aan de boventallige medewerkers. Bij weigering tot plaatsing of aanvaarding van de aangeboden uitwisselbare, passende of geschikte functie wordt artikel 10d:19 van de CAR-UWO toegepast.
3. Als tijdens het VWNW-traject een vacature ontstaat in een uitwisselbare, passende of geschikte functie bij één van de 5 Veiligheidsregio's, is er een inspanningsverplichting voor de desbetreffende Veiligheidsregio om de medewerker een voorkeurspositie te geven in de W&S-procedure.

4 Arbeidsvoorwaarden

1. De rechtspositie en personele regelingen van de nieuwe werkgever, zoals deze gelden op het moment van overgang, zijn van toepassing.
2. Specifieke arbeidsvoorwaarden en regelingen voor de meldkamer worden opnieuw beoordeeld en vastgesteld. Naar aanleiding van de uitkomst van de werkgroep roosterafspraken, worden nieuwe (arbeidsvoorwaardelijke) afspraken gemaakt passend bij de nieuwe situatie. Arbeidsvoorwaardelijke afspraken bijvoorbeeld over de toelage



onregelmatige dienst worden separaat ter instemming voorgelegd aan het BGO, indien daar nog geen uitsluitel over is voordat er overeenstemming is over dit Sociaal plan.

5 Overgangsmaatregelen

1. De medewerker heeft recht op een compensatie van financieel nadeel onder de volgende voorwaarden:
 - a) De medewerker krijgt de salarisschaal, toelagen en voorwaarden die behoren bij de functie waarin de medewerker geplaatst wordt.
 - b) De medewerker behoudt het salarisperspectief binnen de oorspronkelijke functieschaal voor zover aan de gestelde voorwaarden voor een periodieke verhoging wordt voldaan.
 - c) Alle voor- en nadelen in salaris, salaristoelagen, te werken uren, verlof en vakantie-uren worden op individueel niveau met elkaar verrekend.
 - d) Als er sprake is van een oude variabele toelage wordt naar het gemiddelde gekeken van de laatste twee jaar.
 - e) Voor deze berekening wordt de gemiddelde toelage onregelmatige dienst op basis van het basisrooster (het cyclische rooster met een evenredige verdeling van diensten zonder rekening te houden met persoonlijke en operationele variabelen) gebruikt. Dit wordt eenmalig voor samenvoeging berekend.
 - f) Verschillen in uren worden op individueel niveau omgerekend naar geld, op basis van het bruto-uurloon voor overgangsdatum.
 - g) Als er sprake is van een totaal financieel nadeel en er sprake is van een nadeel in uren (doordat de medewerker voor overgang meer verlof- en/of vakantierechten had), dan kan de medewerker eenmalig voor overgangsdatum kiezen om het negatieve verschil in verlofuren om te zetten in garantieverlof.
 - h) Indien er na berekening van alle voor- en nadelen een totaal financieel nadeel overblijft, dan geldt de volgende compensatie:
 - I. Als er een nadeel overblijft op de niet functiegebonden componenten (zoals salaris, oude garanties, vakantierechten), wordt een garantietoelage ter hoogte van dit nadeel toegekend conform artikel 3:15 van de CAR-UWO. Als deze garantietoelage €10 bruto per maand of lager bedraagt, wordt deze eenmalig afgekocht berekend over 5 jaar.
 - II. Als er een nadeel overblijft op de salaristoelagen en extra vakantie die gekoppeld zijn aan een functie, wordt dit nadeel in 5 jaar afgebouwd. Het gaat om de functiegebonden componenten toelage onregelmatige dienst, piket, (auto)beschikbaarheid, caco-toelage en vakantie-uren bij onregelmatig werken, waarvan de grondslag na de samenvoeging is veranderd (bv door een wijziging van het rooster) of vervallen (bv doordat

10 Bv. AM 11 R



er niet meer onregelmatig wordt gewerkt). De afbouwtoelage wordt in 5 jaar tijd afgebouwd van 100%, 100%, 75%, 50% naar 25%.

- i) De garantietoelage en afbouwtoelage zijn pensioengevend, tellen mee voor 8% opbouw van het IKB (onderdeel vakantie-uitkering) en worden geïndexeerd bij salarisverhogingen.
- j) Indien de medewerker met een compensatie als gevolg van dit Sociaal Plan (een garantietoelage, garantieverlof en/of een afbouwtoelage) die na overgangdatum
 - solliciteert op een andere functie met een hogere waardering en daarop geplaatst wordt, dan wordt de genoemde compensatie verrekend met de inpassing in de nieuwe functieschaal. De compensatie vervalt dan of wordt structureel verlaagd.
 - een structurele vermindering van de arbeidsduur krijgt, dan wordt de compensatie naar evenredigheid van de urenvermindering toegepast. Bij uitbreiding van de arbeidsduur blijft de compensatie gelijk.
 - in de eigen functie een salaristoelage of verlof toegekend krijgt, waarvan de grondslag bij overgang gecompenseerd is (bijvoorbeeld een pikettoelage of leeftijdsverlof), wordt deze verrekend met de compensatie.
2. Individuele afspraken mbt het generatiepact en nachtdienstontheffing, die voor de samenvoeging schriftelijk zijn toegekend aan een medewerker en al in zijn gegaan voor samenvoeging (geen toekomstig recht), worden gerespecteerd. Bij plaatsing op een passende functie op basis van een belangstelling voor de functie van Caco, vervalt het recht op de nachtdienstontheffing. Eventuele financiële afspraken worden wel meegenomen in de verrekening van alle voor- en nadelen, zoals genoemd bij punt 1.
3. Medewerkers die binnen 3 jaar na overgangdatum dichterbij de standplaats in Apeldoorn gaan wonen, maken aanspraak op een tegemoetkoming in de verhuiskosten, ter hoogte van de bedragen genoemd in artikel 18:1:5 van de car-uwo. Mits de reistijd na verhuizing ten minste 30 minuten enkele reis minder wordt en maximaal 60 minuten enkele reis bedraagt. Deze regeling geldt tot 3 jaar na overgangdatum.
4. De medewerker die een nadeel heeft met betrekking tot het woon-werkverkeer als gevolg van de samenvoeging, wordt als volgt gecompenseerd:
 - a) Indien de medewerker na samenvoeging extra kilometers woon-werkverkeer heeft ten opzichte van de huidige situatie, ontvangt de medewerker voor die extra kilometers een vergoeding van €0,19 per km, samengesteld uit de reguliere vergoeding van €0,09 per km en een compensatie van €0,10 voor de extra kilometers, gedurende 5 jaar tijd voor zolang er geen andere collectieve regeling is afgesproken. Indien na 5 jaar er geen andere collectieve regeling is afgesproken wordt in het GO van de VNOG opnieuw over deze compensatie gesproken.
 - b) Indien de medewerker na overgang meer reistijd heeft ten opzichte van de huidige situatie, krijgt de medewerker tijdelijk over de langere reistijd boven de 15 minuten een compensatie





ter hoogte van het oude bruto uurloon zoals dat gold voor de overgang. Deze compensatie wordt in 5 jaar afgebouwd (van 100%, 80%, 60%, 40% naar 20%).

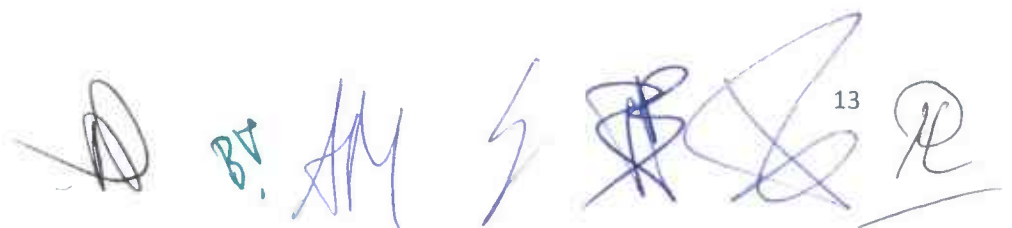
- c) De compensatie zoals bedoeld in a en b wordt op basis van daadwerkelijk reizen woon-werkverkeer vergoed.
 - d) De berekening van de compensatie wordt conform de methode van VNOG berekend (het aantal kilometers van de snelste route tussen het huisadres (postcode) en de standplaats (postcode) van een enkele reis volgens routenet.nl).
 - e) De compensatie zoals bedoeld in a en b is niet pensioengevend, telt niet mee in de opbouw van het IKB en wordt niet geïndexeerd.
 - f) Indien de medewerker verhuist en het aantal kilometers wordt minder, dan wordt de compensatie zoals bedoeld in a en b opnieuw berekend. Als het aantal kilometers groter wordt, wijzigt de aanvulling niet.
5. Iedere medewerker ontvangt een individuele berekening van de overgangsmaatregelen, zoals een voorbeeld is opgenomen in bijlage 1.

6 Overige afspraken

- 1. Medewerkers kunnen maximaal 72 vakantie-uren meenemen per overgangsdatum, tenzij er sprake is van spaarverlof zoals bedoeld in artikel 6:3a van de CAR-UWO VR. Indien het overschot aan vakantie-uren, overuren of meeruren wordt uitbetaald, dan vindt dit plaats voor overgang door de oude werkgever. Dit is ook van toepassing voor de medewerkers die voor overgang in dienst waren bij de VNOG.
- 2. Medewerkers krijgen voor plaatsing een veiligheidsonderzoek (een betrouwbaarheids- en geschiktheidsonderzoek van de politie). Een positieve uitkomst is voorwaardelijk voor plaatsing bij de MKON. Op het moment dat de uitkomst negatief is, word je boventallig verklaard en blijf je in dienst bij de oude werkgever.
- 3. Van elke medewerker die geplaatst wordt in de nieuwe organisatie, worden in overleg met de medewerker de relevante onderdelen uit het personeelsdossier overgedragen aan de werkgever.

7 Maatwerkafspraken

Het doel is om zoveel mogelijk medewerkers goed te kunnen (her)plaatsen binnen of buiten de organisatie. Naast alle bestaande instrumenten en maatregelen die genoemd staan in artikel 10d:16 van de CAR-UWO om dit te kunnen realiseren (zoals bijvoorbeeld opleidingen, assessments, loopbaangesprekken) kunnen ook maatwerkafspraken met medewerkers gemaakt worden, bijvoorbeeld om financiële risico's of nadelen te verzachten en daardoor de loopbaanstap te





stimuleren. In voorkomende gevallen wordt op basis van maatwerk bekeken welke afspraken passend zijn.

Eén van de mogelijkheden is dat medewerkers geboren in 1955 tot en met 1961 in de gelegenheid gesteld worden om maximaal 3 jaar voor de AOW-leeftijd vervroegd ontslag te nemen, waarbij maximaal de fiscaal toegestane uitkering toegekend kan worden zoals bedoeld in het pensioenakkoord (tijdelijke versoepeling RVU-heffing).

Deze afspraken worden individueel gemaakt in onderling overleg, waarbij de medewerker juridisch of financieel advies aangeboden wordt (maximaal ter hoogte van €750 inclusief BTW).

8 Paritaire commissie

1. Het dagelijks bestuur van de werkgever en de medewerker kunnen een geschil over de uitvoering van de VWNW-trajecten voorleggen aan de paritaire commissie.
2. De paritaire commissie geeft een zwaarwegend advies over het geschil aan het dagelijks bestuur.

9 Hardheidsclausule

1. In die gevallen waarin het Sociaal Plan niet voorziet, zal het bevoegd gezag maatregelen treffen in de geest van het Sociaal Plan. Als het gaat om algemene principes dan voert het bevoegd gezag hierover overleg met de vakbonden. Als het gaat om één individueel geval, dan is dit overleg niet nodig
2. In die gevallen waarin het Sociaal Plan zou leiden tot een onbillijke situatie voor een individuele medewerker, zal het bevoegd gezag in gunstige zin voor de medewerker van het Sociaal Plan afwijken.





Ondertekening onderhandelingsakkoord

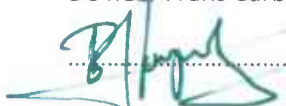
Aldus overeengekomen op 25 mei 2022 tussen vertegenwoordiging van de werkgevers en de vakorganisaties vertegenwoordigd in de commissie voor Bijzonder Georganiseerd Overleg.

Voor akkoord,



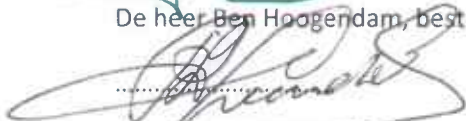
d.d. 24-6-2022

De heer Frans Carbo, bestuurder FNV



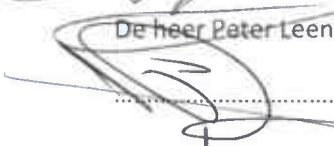
d.d. 28-7-2022

De heer Ben Hoogendam, bestuurder CNV Overheid, onderdeel van CNV Connectief.



d.d. 24-6-2022

De heer Pater Leenders, bestuurder CMHF



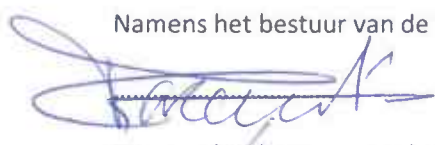
d.d. 12-7-22

Namens het bestuur van de Veiligheidsregio IJsselland, de heer P.H. (Peter) Snijders



d.d. 1-7-2022

Namens het bestuur van de Veiligheidsregio Twente, de heer R.W. (Roelof) Bleker



d.d. 5-7-2022

Namens het bestuur van de Veiligheidsregio Gelderland-Midden, de heer A. (Ahmed) Marcouch



d.d. 1-7-2022

Namens het bestuur van de Veiligheidsregio Gelderland-Zuid, de heer H.M.F. (Hubert) Bruls



d.d. 24-6-2022

Namens het bestuur van de Veiligheidsregio VNOG, de heer A.J.M. (Ton) Heerts



Onderhandelaarsakkoord 25 mei 2022

Bijlage Individuele berekening overgangsmaatregelen

Naam	
Geboortedatum	
Leeftijd peildatum	
Formele arbeidsduur in fte	
Woonadres	
Huidige functie	uurloon (maandloon delen door 156)
Schaal/periodiek oud	€ 0,00
Functie nieuw	
Schaal/periodiek nieuw	€ 0,00

Niet functiegebonden	Oud	Nieuw	Verschil
Salaris (bruto per maand)	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Garantietoelage structureel (bv TOR of generatiepact)	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Wettelijke vakantie-uren	144	144	
Bovenwettelijke vakantie	0		
Extra Bovenwettelijke vakantie in IKB opbouw		7,2	
Garantieverlof	0		
Leeftijdsverlof *	0		
Schaalverlof	0		
Lokale feestdagen (VNOG: Goede Vrijdag en 5 mei)		12	
Totaal verschil in vakantie (in uren per jaar)	144,00	163,2	19,20
Totaal verschil in vakantie (in waarde per maand)			€ 0,00
Totaal verschil bruto pm			€ 0,00
Functiegebonden	Oud	Nieuw	Verschil
TOD**	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Beschikbaarheid, autobeschikbaarheid of piket	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Caco-toelage	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Overige functionele toelagen	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Totaal verschil bruto pm			€ 0,00

Compensatie afspraken	Toelichting	1e jaar	2e jaar	3e jaar	4e jaar	5e jaar
Garantietoelage per maand	10 euro of minder wordt eenmalig afgekoht in 5 jaar tijd	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Afbouwtoelage per maand (functiegebonden)		€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00

Woon-werkverkeer	huidige reisafstand	nieuwe reisafstand	Verschil enkele reis	1e jaar per dienst	2e jaar per dienst	3e jaar per dienst	4e jaar per dienst	5e jaar per dienst
Compensatie woon-werkverkeer enkele reis				€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00

Indicatie compensatie reistijd woon-werkverkeer	huidige reistijd in min enkele reis	nieuwe reistijd in min enkele reis	Verschil enkele reis minus 15 min drempel	1e jaar per dienst	2e jaar per dienst	3e jaar per dienst	4e jaar per dienst	5e jaar per dienst
Afbouwtoelage reistijd per dienst	€ 0,00	€ 0,00	15,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00

Overige overgangsmaatregelen en afspraken	Ja of nee	Ingangsdatum afspraak	Toelichting
bestaande nachtdienstontheffing			
toegekend generatiepact			
RVU-regeling mogelijk			
sparverlof aanwezig			

Salaristabel per 1 april 2022, nieuwe structuur

Periodiek	6	7	8	9	10
0	2010	2255	2581	2865	3090
1	2102	2350	2686	2987	3234
2	2193	2446	2790	3109	3377
3	2285	2540	2895	3231	3521
4	2377	2636	3000	3353	3665
5	2468	2731	3104	3475	3809
6	2559	2826	3210	3598	3952
7	2651	2921	3314	3720	4096
8	2743	3016	3419	3842	4240
9	2834	3111	3523	3964	4384
10	2926	3207	3628	4086	4527
11	3018	3301	3732	4208	4671

* Leeftijdsverlof VNOG

beneden de 19 jaar 7,2 uur
40 tot en met 45 jaar 7,2 uur
45 tot en met 50 jaar 14,4 uur
50 tot en met 55 jaar 28,8 uur
55 jaar en ouder 43,2 uur

** TOD Indicatie

22,38 centralist
24,29 caco

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

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

Onderwerp : Advies samenvoeging meldkamers
Datum : 4 juli 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.

Vanwege de samenvoeging hebben de vijf ondernemingsraden van de deelnemende veiligheidsregio's een bijzondere ondernemingsraad (BOR) opgericht.

Wij (BOR) kregen van de betrokken ondernemingsraden de opdracht om in het kader van de samenvoeging namens de medezeggenschap het advies-, instemmings-, initiatief- en overlegrecht uit te oefenen.

Adviesaanvraag

Op 6 juli 2021 vroeg u ons om advies over de inrichting van de meldkamer brandweer en multidisciplinaire samenwerking in de nieuwe Meldkamer Oost-Nederland.

In meerdere overleggen lichtte u de richting en inrichting van de nieuwe meldkamer brandweer en multidisciplinaire samenwerking toe. Het overleg leidde ertoe dat u op enkele punten uw plannen aanpaste.

Op 3 maart 2022 ontving u van ons een schriftelijke opvatting over het uiteindelijke organisatie- en formatieplan¹. Deze voegde u bij het voorstel aan de algemeen besturen van de deelnemende veiligheidsregio's.

In dit voorstel nam u diverse beslispunten op voor de vormgeving en inrichting van de nieuwe meldkamer. Op 31 mei jl. deelde u mee dat elk algemeen bestuur uw voorstel overnam.

Kortgeleden is het sociaal plan overeengekomen. Dit hadden wij nodig om u te adviseren over de samenvoeging. Ons schriftelijke advies is bijgaand. U kunt het aan de algemeen besturen aanbieden, om zo het voorgenomen besluit om te zetten naar definitief.

Instemmingsverzoek

Op 6 juli 2021 vroeg u ons om instemming om de functies teamleider en calamiteitencoördinator aan te wijzen als sleutelfunctie.

Over dit voornemen spraken wij regelmatig met u en het bijzonder georganiseerd overleg (BGO).

Uiteindelijk leidden deze gesprekken tot overeenstemming in het BGO dat slechts de functie teamleider wordt aangewezen als sleutelfunctie.

Dit deelde u op 20 mei 2022 schriftelijk met ons.

¹ Organisatie- en formatieplan Meldkamer brandweer en multidisciplinaire samenwerking, eindversie 2.5, 2 februari 2022

Door deze overeenstemming komen wij tot de conclusie dat de BOR geen instemming hoeft te verlenen over het aanwijzen van sleutelfuncties.

Overleg

Wij stellen voor om ons advies in het volgend overleg te bespreken.

Dit is gepland op 30 augustus 2022 van 15.00 tot 16.30 uur.

Uw besluit

Wij verzoeken u om ons zo spoedig mogelijk schriftelijk in kennis te stellen van het uiteindelijke besluit.

Tot slot

Wij maken graag nadere afspraken met u over het vervolg van de voorbereiding van de samenvoeging en de betrokkenheid van de BOR – of diens opvolger, de ondernemingsraad Veiligheidsregio Noord- en Oost-Gelderland (OR VNOG) daarbij.

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 Arjan van den Berg
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

Advies over de samenvoeging meldkamers brandweer en multi-samenwerking

Beoordeling van het organisatie- en formatieplan Meldkamer Brandweer en multidisciplinaire samenwerking

In versie 2.5 van het organisatie- en formatieplan wordt de organisatie van de nieuwe meldkamerfunctie van de veiligheidsregio's uitgelegd.

Het plan beschrijft wat de nieuwe organisatie wil bereiken, wat de inhoudelijke en financiële kaders zijn en schetst de organisatieprincipes. Het laat de taken en verantwoordelijkheden voor de verschillende functies zien. De grootte van de arbeidscapaciteit wordt inzichtelijk gemaakt en de waardering van het werk is vastgelegd. Tot slot onderzoekt het plan de verwachte personele gevolgen (met daarbij de officiële inpassingsadviezen).

De BOR heeft de planvorming voor de samenvoeging van de drie meldkamers beoordeeld langs twee lijnen:

1. Een goede overgang

De 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.

2. 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 met heldere taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden.

Daarnaast moet het voor medewerkers aantrekkelijk zijn om voor de nieuwe meldkamer te werken. Dit vraagt om ontwikkelperspectieven én 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 ondersteuning loopt uiteen van het alarmeren en begeleiden van eenheden, tot het geven van specialistische informatie.

Vanuit perspectief van de BOR is deze kerntaak het uitgangspunt voor de inrichting van de organisatiestructuur, en uitvoering van het werk.

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 stilgestaan bij de toegevoegde waarde van de centralist. Dit om te voorkomen dat deze functie gedegradeerd werd tot 'knoppendrukker'.

De BOR is van mening dat de centralist een belangrijke verbinding is tussen burger en (brandweer)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 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. Dit eventueel tijdelijk, gezien tegen het licht van de landelijke ontwikkelingen over de Caco.

Voordeel is dat een grotere groep medewerkers het werk van de Caco kan uitvoeren. Dit leidt tot meer continuïteit en flexibiliteit en minder druk in het rooster.

Tevens zorgt de combinatie voor behoud van kennis, kunde en ervaring. Het biedt meer carrièrekansen voor medewerkers en vergroot de aantrekkelijkheid van de werkgever.

U houdt vast aan uw eerdere plan om de functies niet te combineren. U denkt dat hiermee beter wordt ingespeeld op de landelijke ontwikkelingen. U bent van mening dat de combinatie verdere versteviging in de weg staat.

De BOR adviseert u om in ieder geval de bezetting van de Caco in de praktijk nauwgezet te monitoren.

Dit stelt u in de gelegenheid om eventuele knelpunten in de bedrijfscontinuïteit vroegtijdig te signaleren.

Aanspreekpunt voor centralisten?

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. De coördinatoren zijn contactpersoon 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 dit uitpakt.

Aandachtspunt is de rolverdeling en samenwerking tussen teamleider en de coördinatoren. Dit moet het fundament zijn voor heldere sturing naar én begeleiding van medewerkers.

De BOR stelt vast dat volgens de huidige regels van VNOG het voeren van beoordelingsgesprekken is voorbehouden aan afdelingshoofden en teamleiders. Over deze discrepantie wil de BOR-overleg met u voeren.

Het instemmingsverzoek over de werving en selectieprocedure van de teamleider ligt op dit moment voor. De BOR zal aansluitend op dit advies hier een besluit over nemen.

Overige functies

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

Formatie

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.

Voor de BOR blijft het de vraag of er bij de start van de meldkamer voldoende formatie is. U gaf aan dat een exactere berekening niet mogelijk is.

Voor een deel wordt dit veroorzaakt door de onduidelijkheid over de mate van harmonisatie van de werkprocessen en alarmeringsregelingen bij de start. Daarnaast blijkt het lastig om de dienstverlening van de meldkamer te normeren. Daar lijkt het niet mogelijk om het kwaliteitsniveau van de meldkamer scherp in beeld te brengen. Dit lijkt landelijk aan de orde te zijn. Dit vindt de BOR zorgelijk.

U heeft toegezegd dat extra formatie wordt vrijgemaakt als dit nodig is. Van de BOR – of diens opvolger, de OR VNOG – mag u verwachten dat hij hierover met u overleg voert.

Van de vijf besturen verwacht de BOR dat de ambtelijke organisatie met voldoende middelen is toegerust om flexibel op problemen in de arbeidscapaciteit 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 te borgen. Risico's zijn onverwachte uitval van personeel - door ziekte of privéomstandigheden.

Recente ervaringen (bij extreme weeromstandigheden) laten zien dat de procedures voor decentrale uitgifte niet afdoende zijn. De BOR adviseert u deze werkmethode absoluut niet te zien als volledige vervanging/aanvulling 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 staat. Aan een werkgroep (de werkgroep roosters) is gevraagd om deze afspraken uit te werken in een basisrooster en roosterafspraken.

Het instemmingsverzoek voor het basisrooster en de roosterafspraken heeft de BOR onlangs ontvangen. Het is inmiddels in behandeling genomen. De BOR zal kritisch toetsen of de beschikbaarheid bij onverwachte uitval voldoende is geborgd.

Voor instemming van de BOR is van belang dat de werkgever met het BGO overeenstemming bereikt over de vergoeding.

Harmonisatie regelingen en processen

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 afgesproken dat de voortgang van de harmonisatie een permanent onderwerp is van overleg.

Voor het moment van overgang moet bepaald worden wat de precieze stand van de harmonisatie is. Duidelijk moet zijn wat dit betekent voor de formatie. In het overleg moet de koppeling met de formatie worden besproken.

De BOR heeft eerder gevraagd om duidelijkheid over de aanpak en uitvoering van de harmonisatie van alarmeringsregelingen en werkprocessen.

De verantwoordelijke werkgroep heeft een toelichting aan de BOR gegeven.

Echter een uitgewerkt plan (met bijvoorbeeld mijlpalen en een planning) mist nog steeds.

De BOR wil graag weten wanneer hij die van u ontvangt.

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, dit geregeld wordt.

Governance of wel de bestuurlijke aansturing

De vijf veiligheidsregio's blijven gezamenlijk verantwoordelijk voor de meldkamer. Dit wordt verder uitgewerkt in een samenwerkingsconvenant.

De BOR verwacht dat in de uitwerking aandacht is voor de gevolgen van de afspraken voor de nieuwe meldkamerorganisatie en vijf veiligheidsregio's.

Over het convenant geeft de BOR u zijn advies – als deel van het adviesrecht.

Inbedding in de VNOG-organisatie

De nieuwe meldkamer wordt ingebed in de organisatie van VNOG. Dit betekent dat hier beleidsmatig wordt aangesloten. Er wordt een beroep wordt gedaan op diens ondersteunende functies.

De BOR constateert dat de ondersteuning door VNOG zeer summier in het organisatieplan is beschreven.

De BOR vindt het belangrijk dat VNOG voldoende arbeidscapaciteit heeft om de nieuwe meldkamerfunctie te ondersteunen.

Om dit beter in beeld te krijgen wil de BOR over ondersteuning door VNOG met u in gesprek.

Sociaal Plan

Het sociaal plan voorziet in de maatregelen die nodig zijn om de personele gevolgen op te vangen.

De BOR vindt het positief dat op dit onderdeel eindelijk de gewenste duidelijkheid aan medewerkers wordt gegeven.

De BOR – of diens opvolger, de OR VNOG – ziet straks toe op een correcte uitvoering van het sociaal plan.

Van belang is dus soepele overgang van het personeel.

Medezeggenschap

De samenvoeging vergt een goede inbedding van de medezeggenschap bij de nieuwe werkgever (VNOG).

De BOR en OR VNOG stellen voor om een vaste commissie in te stellen. Het gaat dan om een commissie van OR VNOG, die uit minimaal vijf leden bestaat.

De huidige leden van de BOR – die overgaan naar de nieuwe meldkamer – nemen zitting in de commissie.

De samenstelling van OR VNOG wordt uitgebreid van één naar twee geormerkte zetels voor medewerkers van de meldkamer. Dit gedurende een periode van minimaal vier jaar.

De commissie krijgt tot taak om OR VNOG gevraagd en ongevraagd te adviseren over alle aangelegenheden van de nieuwe meldkamer.

De commissie ziet toe op de uitvoering van de plannen tot samenvoeging van de meldkamers. Daarnaast ziet de commissie toe op de betrokkenheid van medewerkers bij beleid en uitvoering.

De teamleider van de meldkamer Brandweer en multi-samenwerking is de gesprekspartner van de commissie.

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

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

Bij de uiteindelijke inrichting van de medezeggenschap betrekken de BOR en OR VNOG de ondernemingsraden van de overige deelnemende veiligheidsregio's.

De besluitvorming vindt plaats aan de hand van een concept instellingsbesluit voor de vaste commissie.

Vervolgtraject samenvoeging en implementatie nieuwe meldkamer

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 gaat daarom met u in overleg over het vervolgtraject inclusief het implementatieplan en de betrokkenheid van de BOR en medewerkers daarbij.

Bijlage

Planning werk medezeggenschap

Onderwerp	Rol BOR/opvolger BOR	Stand van zaken
<i>Voor samenvoeging</i>		
<i>Organisatie- en formatieplan</i>	Advies	Advies ingediend
<i>Procedure werving en selectie teamleider</i>	Instemming	In behandeling
<i>Basisrooster en vaste of variabele TOD</i>	Instemming	In behandeling
<i>Medezeggenschap nieuwe organisatie</i>	Initiatief	In behandeling
<i>Toezen op plaatsingsprocedure</i>	Bewaken	In afwachting op uitvoering
<i>Governance</i>	Advies	Nog te ontvangen
<i>Implementatieplan</i>	Advies	Agenderen
<i>Na samenvoeging</i>		
<i>Uitwerking leidingstructuur in de praktijk</i>	N.a.v. advies	Agenderen
<i>Monitoren formatie</i>	N.a.v. advies	Agenderen

Hoofd- en beslispunten meldkamersamenwerking veiligheidsregio'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.
- sleutelfunctie in de organisatie is de functie van de teamleider van de MK Brandweer/Multidisciplinaire samenwerking.
- functieomschrijvingen: het bestuur van VNOG stelt de functieomschrijvingen en functie-inpassingen 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 geringere 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 indien de meldkamer een vergoeding krijgt van de LMS bij 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. Deze overeenkomst zal in 2022 ter goedkeuring worden voorgelegd aan de Belastingdienst.

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:
 - 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 bij de voorzitter van de veiligheidsregio namens de deelnemende burgemeesters.
 - 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
 - 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.
 - een operationeel overleg voor de meldkamer op gebiedsniveau om maatregelen in het beheer tijdig af te stemmen.
- Landelijk
 - 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.
 - De veiligheidsregio's in Oost-Nederland kunnen hun inbreng gezamenlijk voorbereiden als onderdeel van de governancestructuur.

Overgang medewerkers

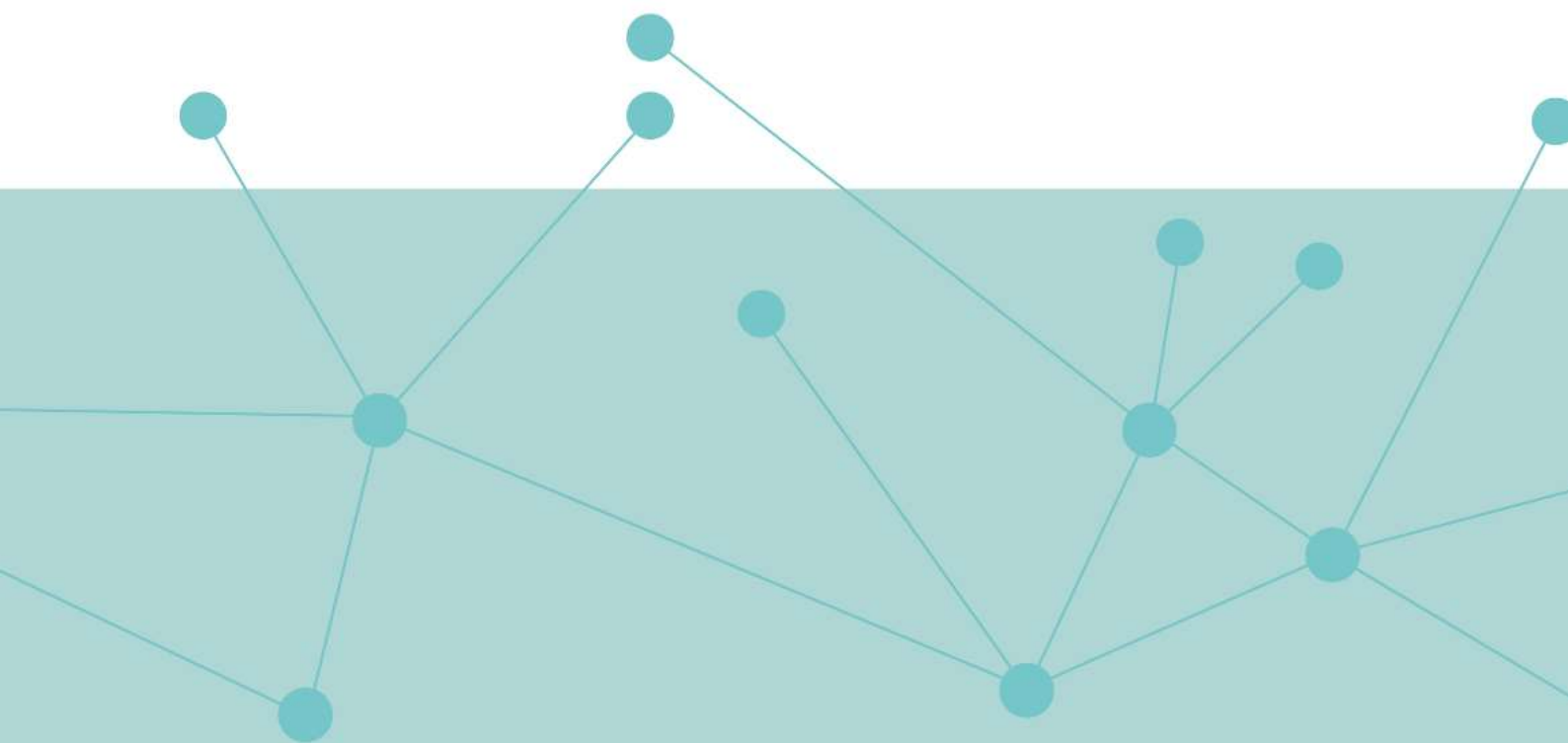
- De overgang van de betrokken medewerkers gebeurt volgens het Sociaal Plan dat is opgesteld in overleg en overeenstemming met een vertegenwoordiging van de vakorganisaties. Dit plan bevat de spelregels en procedures voor de personele overgang.

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 efficiëncyvoordeel 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 taakinfilling 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 verdeelmethodiek 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.~~

Aanpassing
omdat Caco-
functie niet
is aangewe-
zen als sleu-
telfunctie.

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(funcitie) 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 beleidsontwikkellend 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 leidinggevend. 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 calamiteits situatie 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

> Retouradres Postbus 20301 2500 EH Den Haag

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer
der Staten-Generaal
Postbus 20018
2500 EA DEN HAAG

**Directoraat-Generaal
Politie en
Veiligheidsregio's**
Portefeuille Veiligheidsregio's
en Crisisbeheersing

Turfmarkt 147
2511 DP Nederland
Postbus 20301
2500 EH Den Haag
www.rijksoverheid.nl/jenv

Ons kenmerk
4099045

Bijlagen
4

Datum 8 juli 2022
Onderwerp Verzamelbrief brandweer en crisisbeheersing

*Bij beantwoording de datum
en ons kenmerk vermelden.
Wilt u slechts één zaak in uw
brief behandelen.*

Tijdens het commissiedebat van 24 maart is met uw Kamer gesproken over de brandweer en crisisbeheersing. We hebben toen stil gestaan bij het belangrijke werk dat de mannen en vrouwen van de brandweer en crisisbeheersing iedere dag voor onze veiligheid doen. In het debat heb ik een aantal toezeggingen gedaan. Tijdens het tweeminutendebat van 14 april is een aantal moties ingediend. In deze brief ga ik in op deze toezeggingen en moties. Tevens heeft het lid Knops tijdens het rondetafelgesprek over de evaluatie van de Wet veiligheidsregio's¹ gevraagd hoe de financiering van rampenbestrijding en crisisbeheersing was geregeld vóór de inwerkingtreding van de Wet veiligheidsregio's. In deze brief zal ik uw Kamer een toelichting hierop geven.

Behoud van vrijwilligheid bij de brandweer

In de afgelopen periode ben ik op verschillende momenten in gesprek gegaan met brandweervrijwilligers. Ik heb gezien hoe waardevol het werk is dat zij dagelijks doen en van hen gehoord hoe zij dat zelf ervaren.

Zoals ik heb toegezegd in mijn brief van 21 maart jl², bied ik uw Kamer als bijlage bij deze brief het tweede rapport van de juristen Cuyvers, Boogaard en Verburg aan. Dit rapport is tot stand gekomen op basis van gesprekken met brandweervrijwilligers zelf, waaronder de Vakvereniging Brandweer Vrijwilligers.

De juristen concluderen dat het, om de huidige organisatie van de Nederlandse brandweer als principiële uitzondering in het (Europese) arbeidsrecht te blijven behandelen, noodzakelijk is dat de rechtspositie van brandweervrijwilligers in het vrije-instroom-profiel meer expliciet gebaseerd wordt op het concept van vrijwilligheid. Het contrast tussen vrijwillige brandweer en beroepsbrandweer moet ook worden verscherpt. Voor de eerste aanbeveling geven de juristen een werkdefinitie die als uitgangspunt kan worden gehanteerd. De brandweervrijwilliger is volgens die definitie de persoon die uit en op basis van vrijwilligheid brandweertaken vervult en dit doet naast of in aanvulling op reguliere arbeid en/of andere activiteiten. De vrijwilligheid van een activiteit is aanwezig als, in onderlinge samenhang bezien, in overwegende mate sprake is

¹ 2022A00514.

² Kamerstuk 29517 nr. 211.

van een onverplicht karakter, belangeloosheid, voldoende structuur en een externe gerichtheid.

Het rapport is in lijn met mijn eigen ambitie om de vrijwilligheid bij de brandweer te behouden. Zoals ik in mijn brief van 21 maart jl. heb aangegeven werk ik samen met de veiligheidsregio's aan een implementatieplan om dat te realiseren³. De in die genoemde nieuwe juridische vraagstukken worden op dit moment nader uitgewerkt met de betrokken partijen. In het najaar vinden hierover overleggen plaats tussen mijn departement, de veiligheidsregio's en de vakorganisaties. Ik zal uw Kamer vervolgens informeren over de uitkomst.

Gebiedsgerichte opkomsttijden

Mijn ambtsvoorganger heeft met het Veiligheidsberaad afspraken gemaakt om te komen tot een andere systematiek van opkomsttijden van de brandweer. In de brief van 15 oktober 2019⁴ is uw Kamer over de systematiek van gebiedsgerichte opkomsttijden geïnformeerd.

In mijn brief van 21 maart jl. heb ik uw Kamer geïnformeerd over de eerste bevindingen van de pilots gebiedsgerichte opkomsttijden. De Inspectie JenV, het Nederlands Instituut Publieke Veiligheid (NIPV) en de vakbonden hebben inmiddels hun verdere bevindingen meegegeven. De afgelopen tijd zijn deze bevindingen verwerkt in de nieuwe systematiek en vastgelegd in de handreiking Gebiedsgerichte Opkomsttijden. Waar voorheen de veiligheidsregio's ieder op eigen wijze een dekkingplan opstelden, levert de handreiking een systematiek op die bijdraagt aan een uniforme landelijke werkwijze en realistische opkomsttijden. De handreiking is als bijlage bij deze brief gevoegd.

Ik sta positief tegenover deze systematiek, waarmee de besturen van de veiligheidsregio's beter in staat worden gesteld afgewogen keuzes te maken over de organisatie van de brandweezorg. Hierover leggen zij tenminste eenmaal per jaar verantwoording af aan de colleges van burgemeester & wethouders en de gemeenteraden. Voor een transparante verantwoording over de geleverde brandweezorg dienen de opkomsttijden van alle brandweereenheden te worden geregistreerd als onderdeel van de verantwoording over de gerealiseerde brandweezorg. Nu het voorstel, na afstemming met het Veiligheidsberaad en de vakvereniging, is goedgekeurd, kan ik tot aanpassing van het besluit veiligheidsregio's overgaan. Ik zal hier spoedig zorg voor dragen. Daarmee komt er een eind aan het huidige systeem van objectgerichte opkomsttijden en gaan we over op de systematiek van gebiedsgerichte opkomsttijden. Op deze wijze blijft het huidige niveau van brandweezorg voor de burgers van Nederland minimaal beschikbaar en wordt tegelijkertijd toegewerkt naar een uniform landelijk systeem waarin meer transparantie en informatie naar besturen, burgers en bedrijven mogelijk is. Het nieuwe kader gebiedsgerichte opkomsttijden zorgt voor een eenduidige werkwijze en landelijke regels omtrent het minimumniveau van brandweezorg conform de motie-Van Nispen & Helder⁵.

Belevingsonderzoek

De motie van de leden Van Nispen en Mutluer⁶ verzoekt de regering met voorstellen te komen zodat de werkvloer meer zeggenschap krijgt bij het maken

**Directoraat-Generaal
Politie en
Veiligheidsregio's**
Portefeuille Veiligheidsregio's
en Crisisbeheersing

Datum
8 juli 2022

Ons kenmerk
4 0 99045

³ Kamerstuk 29517 nr. 211.

⁴ Kamerstuk 25917 nr. 177.

⁵ Kamerstuk 29517 nr. 213.

⁶ Kamerstuk 29517 nr. 215.

en uitvoeren van voorstellen rondom brandweezorg en dit tevens te waarborgen binnen veiligheidsregio's. In het tweeminutendebat van 14 april jl. heb ik aangegeven dat dit primair aan de veiligheidsregio's als werkgever is, maar dat ik hier wel aandacht voor zal vragen bij het Veiligheidsberaad.

**Directoraat-Generaal
Politie en
Veiligheidsregio's**
Portefeuille Veiligheidsregio's
en Crisisbeheersing

Onlangs is het belevingsonderzoek 'Repressief brandweerpersoneel' verschenen. Het onderzoek is uitgevoerd door het Nederlands Instituut Publieke Veiligheid in opdracht van het Veiligheidsberaad. Het doel van dit onderzoek is om te achterhalen hoe repressieve brandweermensen aankijken tegen hun werk en de organisatie waarvoor ze werken. Uit het onderzoek blijkt dat deze in lijn zijn met uitkomsten uit eerder onderzoek. Het belevingsonderzoek vindt u in bijlage 3 Het onderzoek is vastgesteld in het Veiligheidsberaad van 1 juli 2022. De Veiligheidsregio's gaan in kaart brengen in welke regio's verbetering nodig is en hoe dit bewerkstelligd kan worden.

Datum
8 juli 2022

Ons kenmerk
4099045

Ik ben voornemens om bij het eerstvolgende Veiligheidsberaad, in lijn met bovengenoemde motie, aan de veiligheidsregio's te vragen aandacht te besteden aan het onderzoek en dat ik het, net als uw Kamer, belangrijk vind dat zeggenschap van de werkvloer goed is geregeld.

Brandweerkerndata

Op 19 november 2021⁷ is uw Kamer geïnformeerd over het verzoek aan het Veiligheidsberaad om met elkaar zorg te dragen voor een gedegen en betrouwbare dataset, waarin inzicht in personeel, middelen en posten wordt geboden. Mijn departement is daarna met het NIPV en het Veiligheidsberaad in gesprek gegaan om te bezien hoe gekomen kan worden tot een structurele en duurzame informatieverzameling. Tijdens het commissiedebat Brandweer en Crisisbeheersing op 24 maart jl. heb ik toegezegd om voor de zomer een zo concreet mogelijk plan van aanpak op te stellen voor een structurele en duurzame dataverzameling, inclusief een nulmeting m.b.t. data over personeel, specialisaties en materieel, om inzichten te kunnen geven in de brandweezorg in Nederland.

Het NIPV heeft namens de veiligheidsregio's de verantwoordelijkheid voor de dataverzameling en statistieken van alle veiligheidsregio's. Daarom is door het NIPV in samenwerking met de verantwoordelijke voor de informatievoorziening vanuit de veiligheidsregio's, de nulmeting opgesteld. De nulmeting treft u hierbij (bijlage 4). Het plan van aanpak wordt nog afgestemd binnen het Veiligheidsberaad. Daarna stuur ik het uw Kamer zo spoedig mogelijk toe.

Financiering veiligheidsregio's

De basisbrandweer was gemeentelijk georganiseerd (gemeentelijke brandweerkorpsen) en werd gefinancierd door de gemeenten vanuit het Gemeentefonds. Tevens waren op grond van de Brandweerwet 1985 en de Wet rampen en zware ongevallen, regionale brandweren ingesteld die verantwoordelijk waren voor de grootschalige brandweezorg en de multidisciplinaire organisatie van de rampenbestrijding. De financiering van de regionale brandweren vond plaats vanuit het Rijk (Besluit doeluitkering rampenbestrijding - BDUR) en door middel van bijdragen van gemeenten. Voorts waren op grond van de Wet geneeskundige hulpverlening bij rampen (Wghr), Wghr-regio's ingesteld die verantwoordelijk waren voor de voorbereiding op de geneeskundige hulpverlening bij rampen. Ook die werden gefinancierd door

⁷ Kamerstuk 29517 nr. 210.

middel van een Rijksbijdrage en een gemeentelijke bijdrage vanuit het Gemeentefonds.

Na de inwerkingtreding van de Wet veiligheidsregio's en de daaropvolgende regionalisering van de brandweer, stelden de gemeenten de budgetten voor de gemeentelijke brandweer in principe beschikbaar aan de veiligheidsregio's. De Minister van Justitie en Veiligheid stelde de Rijksbijdrage beschikbaar aan de veiligheidsregio's in plaats van aan regio's.

Veiligheidsregio's zijn verantwoordelijk voor de brandweezorg, het organiseren van de rampenbestrijding en crisisbeheersing en de geneeskundige hulpverleningsorganisatie in de regio (GHOR). De minister van Justitie en Veiligheid faciliteert de veiligheidsregio's ten behoeve van hun taken voor de crisisbeheersing en brandweezorg door het verstrekken van een financiële lumpsum bijdrage *Brede Doeluitkering Rampenbestrijding*. De omvang bedraagt momenteel jaarlijks ca € 176 mln. Dit is circa 15% van het totaalbudget van de veiligheidsregio's. Veiligheidsregio's worden voor het overige deel (ca. 85%) gefinancierd door de inliggende gemeenten vanuit het Gemeentefonds. De doeluitkering is niet aan prestaties gekoppeld, maar wordt op grond van structuurkenmerken over de veiligheidsregio's verdeeld. Het bestuur van de veiligheidsregio is vrij deze middelen naar eigen inzicht te besteden ten behoeve van de taken uit de Wet veiligheidsregio's (brandweezorg, rampenbestrijding/crisisbeheersing en GHOR), mits aan de regelgeving wordt voldaan.

Tot slot

Het vernieuwde stelsel van crisisbeheersing en brandweezorg zal in het najaar verder worden vormgegeven middels de contourennota crisisbeheersing en brandweezorg. Vanzelfsprekend zal ik uw Kamer deze contourennota doen toekomen. Op die manier zal ik samen met uw Kamer verder werken aan een steeds veiliger Nederland. Want dat verdienen de mannen en vrouwen van de brandweer en crisisbeheersing die zich iedere dag opnieuw inzetten voor onze veiligheid.

De Minister van Justitie en Veiligheid,

D. Yeşilgöz-Zegerius

**Directoraat-Generaal
Politie en
Veiligheidsregio's**
Portefeuille Veiligheidsregio's
en Crisisbeheersing

Datum
8 juli 2022

Ons kenmerk
4099045

Verslag

Van: Dagelijks bestuur
Datum: 2 juni 2022
Aanwezig: De burgemeesters R.C. König (voorzitter) en A.G.J. Strien, en de heren A. Mengerink en A.H. Schreuders en mevrouw K. Cornelissen (bij punt 2) en M. Fransen (verslag).
Afwezig: P.H. Snijders en J.H. Bats.

1. Opening

De voorzitter, de heer König, opent de vergadering om 9 uur en heet de aanwezigen welkom.

2. Presentatie programma vluchtelingen door Karin Cornelissen

Karin Cornelissen, programmamanager opvang Oekraïners sinds 1 april, gaat aan de hand van een presentatie met het DB in gesprek over:

- de eerste reflecties m.b.t. de opdracht;
- de wijze waarop de opdrachten aan de veiligheidsregio op het gebied van Oekraïners, statushouders en asielzoekers op dit moment uitgevoerd worden;
- hoe de organisatie van het programma vormgegeven is;
- het vervolgproces, en de rol van het bestuurlijk afstemmingsoverleg (BAO) en het AB van Veiligheidsregio IJsselland hierin.

Gevraagd wordt of de aanvullende opdracht m.b.t. asielzoekers en statushouders ook bestuurlijk bij dit programma belegd is. Mevrouw Cornelissen geeft aan dat in het BAO van 12 april de aanvullende opdracht besproken is. Het BAO kon zich vinden en omarmde de gegeven opdrachten vanuit het Rijk.

Besproken wordt of het nodig is om de punten met betrekking tot dit onderwerp te bespreken in een apart Bestuurlijk Afstemmingsoverleg (BAO), of dat dit ook in het DB en AB van de veiligheidsregio zou kunnen. Voor dit moment wordt besloten het BAO in stand te houden en daar ook de crisisnoodopvang voor asielzoekers te bespreken.

3. Verslag en actielijst vergadering 6 april 2022

Het verslag wordt zonder wijzigingen vastgesteld.

- vastgesteld in de vergadering van het dagelijks bestuur op 8 september 2022 -

De actiepunten op de actielijst worden verplaatst naar het najaar. Aan het NIPV wordt gevraagd in het najaar een presentatie over de organisatie van het NIPV (governance, financiën en dergelijke) in een vergadering van het algemeen bestuur te geven.

4. Ingekomen en verzonden stukken

Het dagelijks bestuur neemt de ingekomen en verzonden stukken voor kennisgeving aan.

5. Mededelingen

De heer Mengerink doet een mededeling over:

- Jaarstukken 2021: de accountant heeft een goedkeurende verklaring op rechtmatigheid en getrouwheid afgegeven.
- Programmabegroting 2023: op de programmabegroting zijn geen zienswijzen ingediend.
- Reiskostenvergoeding: de veiligheidsregio vergoedt geen reiskosten voor woon-werkverkeer. Andere organisaties doen dat wel. Vanwege de krapte op de arbeidsmarkt gaat de veiligheidsregio onderzoeken of er toch niet een dergelijke vergoeding moet worden verstrekt. Hij komt hierop terug.

De heer Schreuders heeft een mededeling over de:

- Meldkamer: op 25 mei is in het BGO een akkoord bereikt over het sociaal plan voor de nieuwe, samengevoegde meldkamer. De volgende stap is dat de vijf betrokken DB's instemmen met dit sociaal plan. Het was niet meer mogelijk om dit voor dit DB voor te bereiden, maar om het plaatsingsproces te kunnen opstarten wil VR IJsselland in juni het akkoord ondertekenen. Om die reden wordt voorgesteld de instemming in een schriftelijke ronde onder de DB-leden op te halen. Het plan sluit aan bij de eerdere financiële kaders/ aannames, die door de bestuurlijke regiegroep zijn gegeven. De werkgroep Financiën rekent nu de laatste cijfers door, maar voor onze regio zijn die verwaarloosbaar t.o.v. eerdere berekeningen aangezien we maar vijf medewerkers hebben. Het DB gaat akkoord met het ophalen van de instemming met het sociaal plan in een schriftelijke ronde.

6. INFORMEREND

6.1. Brandveiligheid flatgebouwen

De heer Strien geeft aan dat hij dit onderwerp eerst in het portefeuillehoudersoverleg wil bespreken. Om die reden wordt het nu niet verder behandeld.

6.2. Programma bestuurdersdag

De leden van het dagelijks bestuur nemen kennis van het programma.

- vastgesteld in de vergadering van het dagelijks bestuur op 8 september 2022 -



6.3. Bekrachtiging ledenbrieven omtrent levensloop

Het dagelijks bestuur verklaart de ledenbrief van 7 april 2022 met kenmerk LOAV 22/04 van toepassing op Veiligheidsregio IJsselland.

7. BESLUITVORMEND

7.1. Eerste bestuursrapportage 2022

Voorstel

Het dagelijks bestuur wordt voorgesteld:

1. in te stemmen met de eerste bestuursrapportage 2022;
2. het algemeen bestuur voor te stellen:
 - a. kennis te nemen van de eerste bestuursrapportage 2022;
 - b. de daaruit voortvloeiende wijzigingen van de begroting 2022 en in de reserves, hierna opgenomen in de tabel onder 'budgetten', vast te stellen.

Bespreking

De heren Mengerink en Schreuders geven een toelichting op de eerste bestuursrapportage. De eerste bestuursrapportage geeft aan wat de realisatie van de begroting 2022 is na de eerste vier maanden van het jaar. De heren Strien en König hebben een aantal vragen en opmerkingen. De heer Schreuders zorgt ervoor dat deze verwerkt worden in de bestuursrapportage die geagendeerd wordt voor de vergadering van het algemeen bestuur op 22 juni.

Besluit

De gemaakte opmerkingen worden verwerkt. Het dagelijks bestuur:

1. stemt in met de eerste bestuursrapportage 2022;
2. stelt het algemeen bestuur voor:
 - a. de eerste bestuursrapportage 2022 vast te stellen;
 - b. de daaruit voortvloeiende wijzigingen van de begroting 2022 en in de reserves, hierna opgenomen in de tabel onder 'budgetten', vast te stellen.

7.2. Goed werkgeverschap – uitkomsten gemeenteraden

Het dagelijks bestuur besluit om aan het algemeen bestuur voor te stellen:

1. In te stemmen met deelname van Veiligheidsregio IJsselland aan (de oprichting van) de landelijke
 - a. Stichting Risicobeheer Veiligheidsregio's, die namens Veiligheidsregio IJsselland in ieder geval ondersteuning biedt bij de afhandeling van dienstongevallen en de gezamenlijke inkoop van een ongevallenverzekering;
 - b. Stichting Waarborgfonds Veiligheidsregio's voor het als veiligheidsregio's in gezamenlijkheid dragen van niet-verzekerbare risico's van ongevallen van medewerkers.
2. Het besluit in de bijlage vast te stellen.

- vastgesteld in de vergadering van het dagelijks bestuur op 8 september 2022 -

7.3. Rampbestrijdingsplannen Gasunie en Nouryon

Het dagelijks bestuur besluit:

1. De nieuwe rampbestrijdingsplannen van NV. Nederlandse Gasunie Ommen in Vilsteren en Nouryon in Deventer ter inzage te leggen.
2. Eventuele zienswijzen te verwerken in de rampbestrijdingsplannen die ter vaststelling aan het algemeen bestuur worden voorgelegd.
3. Na de ter inzage termijn en het verwerken van eventuele zienswijzen het algemeen bestuur voor te stellen:
 - a. de nieuwe rampenbestrijdingsplannen van NV. Nederlandse Gasunie Ommen te Vilsteren en Nouryon te Deventer vast te stellen en te publiceren;
 - b. de huidige rampbestrijdingsplannen van deze twee bedrijven in te trekken.

8. Rondvraag

De heer Mengerink vertelt dat het moeilijk wordt om personeel te werven, vooral op het gebied van crisisbeheersing en Informatie & Automatisering. Er is bij de teams op het gebied van bedrijfsvoering ook sprake van uitval na de drukte door corona. Daardoor is het moeilijk om alle ballen in de lucht te houden. De heer Strien vraagt of er ballen uit de lucht kunnen worden gehaald. De gemaakte keuzes kunnen, indien nodig, bestuurlijk afgedekt worden. De heer Mengerink geeft aan dat dit momenteel geïnterviewd wordt. Bij I&A zit de grootste kwetsbaarheid. De heer König stelt voor dat contact opgenomen wordt met medewerkers van DOWR. De heer Schreuders gaat contact opnemen met DOWR.

Tijdens het AB/DVO op 22 juni 2022 zijn de heren Snijders en Mengerink er niet. De heer König zal voorzitter zijn. De heer König kan niet bij het BAO Oekraïne zijn; hij moet helaas om 13 uur vertrekken. Wellicht kan het BAO en het Veiligheidsoverleg omgedraaid worden. De heer Schreuders kijkt naar de mogelijkheden.

9. Sluiting

Om 10.30 uur sluit de voorzitter de vergadering.

- vastgesteld in de vergadering van het dagelijks bestuur op 8 september 2022 -



Veiligheidsregio IJsselland – Vergaderschema Bestuur 2023 – definitief 28-09-2022

Uitgangspunten

- Voorjaarsvakantie Noord: 25 februari t/m 5 maart
- Meivakantie Noord: 29 april t/m 7 mei
- VNG-congres: 13 en 14 juni
- Zomervakantie Noord: 22 juli t/m 3 september
- Herfstvakantie Noord: 21 t/m 29 oktober
- Kerstvakantie Noord: 23 december t/m 7 januari 2024

Overlegvorm	Tijd	Jan	Febr	Mrt	Apr	Mei	Juni	Juli	Aug	Sept	Okt	Nov	Dec
Veiligheidsoverleg (Olst-Wijhe)	09.00-12.30		15		5			12		27		8	13
Bestuurdersdag(en)	09.00-17.00						7						
Tweedaagse bestuur incl. overnachting	12.00-12.00										11 & 12		
DB Veiligheidsregio	09.00-10.30	26		16			21			6		23	
DB Veiligheidsregio	12.00-13.00										12		
DB Veiligheidsregio (Olst-Wijhe)	08.30-09.00				5								
Veiligheidsdirectie	09.00-11.00		8			17				20			6
Veiligheidsdirectie MON ¹	11.00-12.00												
Bestuur MON	10.00-11.00												

¹ Bijeenkomsten van Veiligheidsdirectie MON en Bestuur MON komen te vervallen als de GR MON wordt opgeheven.