

Toekomstvisie Veiligheidsregio Noord- en Oost-Gelderland

Versie: 11 oktober 2019

Toekomstvisie in het kort

1. De Veiligheidsregio Noord- en Oost-Gelderland (VNOG) is dé organisatie in de regio voor samenwerking aan veiligheid. Het is een operationele organisatie, die bij een crisissituatie of ramp nu en in de toekomst garant staat voor professionele hulpverlening aan de inwoners en bezoekers van de regio.
2. De VNOG is een regio waar veilig en gezond gewoond, gewerkt en gerecreëerd kan worden. De VNOG speelt in op demografische en maatschappelijke ontwikkelingen die van invloed zijn op hedendaagse en toekomstige veiligheidsrisico's. De VNOG is een toekomstbestendige veiligheidsregio.
3. Daarbij is het, gelet op het beperkte budget van de VNOG, duidelijk waar de VNOG zich op richt, namelijk: zelf- en samenredzaamheid en preventie (risicocommunicatie), compacte en slagvaardige posten met goed getrainde vrijwilligers vanuit een versterkte informatiepositie. Er is een gezonde financiële basis. Dit alles moet leiden tot een solide veiligheidsregio voor de lange termijn.

Veilig en gezond wonen, werken en recreëren
Voorbereid op de toekomst door:
Zelf- en samenredzaamheid & preventie
Vakbekwame, goed getrainde medewerkers
Sterke informatiepositie
Fundament: gezonde financiële basis, betrokken medewerkers

Deze toekomstvisie borduurt voort op de lijnen die in 2016 zijn bepaald bij de reorganisatie van de VNOG.

Kenmerken regio en maatschappelijke ontwikkelingen

4. De regio kent veel natuur, agrarisch en recreatief gebied. Ook worden veel (grote) evenementen georganiseerd, zijn er veel recreatieparken, ligt het aan de landsgrens en telt het veel zorgorganisaties.
5. Er spelen diverse demografische en maatschappelijke ontwikkelingen. De volgende veranderingen zijn onder andere van invloed:
 - Demografie: bevolkingskrimp, vergrijzing, meer beroep op zelfredzaamheid
 - Ontwikkelingen in de zorg: toenemende zorgvraag en daardoor druk op aanbod (acute) zorg
 - Toename toerisme: op het water en in de natuurgebieden
 - Klimaatverandering: extreem weer, overstromingen, meer kans op natuurbranden, infectieziekten
 - Energietransitie: energiewinning, opslag, gebruik
 - Technologische/digitale ontwikkeling: digitalisering, bigdata, privacy
 - Veranderende wet- en regelgeving: invoering Omgevingswet
 - Moedwillig handelen: terrorisme, ondermijning, cyber
6. De maatschappij verandert en dit brengt een ander soort rampen en crisis met zich mee. Ook de beleving van veiligheid wijzigt o.a. door invloed van sociale media. De toekomstvisie van de VNOG past bij deze kenmerken en (komende) ontwikkelingen.

Toekomstvisie hoofdlijnen

Algemeen

7. Het (brand)risicoprofiel is leidend is voor alle activiteiten van de VNOG.
8. De focus ligt op wat het gebied uniek maakt: natuur (zowel bos, heide als water) en agrarisch gebied, de vele (grote) evenementen, het hoge aantal recreatieparken en de vele zorgorganisaties in de regio.

Zelf- en samenredzaamheid & preventie

9. De VNOG stimuleert burgers, instellingen en bedrijven tot zelf- en samenredzaamheid en het nemen van eigen verantwoordelijkheid bij incidenten, rampen en crisis en het voorkomen daarvan.
10. De VNOG informeert inwoners en bezoekers over risico's en biedt handelingsperspectieven bij incidenten. Naast (brand)bestrijding/hulpverlening ligt er een stevige nadruk op preventie.

Vakbekwame, goed getrainde medewerkers

11. Er is een compacte en slagvaardige brandweerorganisatie. Het fijnmazige netwerk van brandweerposten en de vrijwilligers vormen hiervoor de basis. Minder, maar beter passend materieel met bijbehorend goed opgeleide en getrainde medewerkers moeten zorgen voor een optimale voorbereiding op de kernactiviteiten brand en hulpverlening.
12. De (vrijwillige) medewerkers zijn vakbekwaam en professioneel. De inspanningen zijn gericht op het versterken van kwaliteit (vakbekwaamheid) van de (vrijwillige) medewerkers.
13. De posten worden ten aanzien van vakbekwaamheid op maat ondersteund: verantwoordelijkheid nemen waar mogelijk, ondersteund worden waar nodig.

Sterke informatiepositie

14. Door het verzamelen, duiden en verspreiden van duidelijke informatie worden veiligheid en zorg door de VNOG verbeterd.
15. Voor inwoners betekent dit dat zij weten waar zij de juiste informatie over veiligheid kunnen vinden en wat zij zelf kunnen doen, of samen met anderen kunnen doen.
16. De VNOG heeft een goede informatiepositie en samen met partners (gemeenten, waterschappen, omgevingsdiensten, etc.) snel inzicht in veiligheids- en gezondheidsrisico's. Ook kunnen hulpdiensten sneller en adequater optreden als zij over de juiste informatie beschikken.
17. Daarnaast gaat het hier ook om de interne informatievoorziening van de VNOG, managementinformatie (interne informatiesystemen).

Gezonde financiële basis

18. De organisatie is op korte termijn financieel in control en op de (middel)lange termijn financieel gezond, efficiënt ingericht en goed aan te sturen. Om financieel gezond te blijven is het voorwaardelijk dat er onder andere een jaarlijks doorgevoerde realistische loon- en prijsindexering wordt toegepast.
19. Het startpunt voor de financiële doorrekeningen om de toekomstvisie te realiseren, vormt de begroting 2019 inclusief de begrotingswijziging 2019 (de gerepareerde begroting 2019). De structurele effecten zijn in kaart gebracht. Dit betreft zowel de besparingen als de meerkosten vanwege de gelegde accenten. Veel besparingen/impulsen kunnen pas op termijn (drie tot zes jaar) worden gerealiseerd. Een meerjarige financiële opbouw in meer detail volgt in de komende reguliere documenten uit de planning & controlcyclus. Het uitgangspunt is een doordachte totaalplanning waarmee de besparingen op het ene onderwerp, de meerkosten op het andere onderwerp (per jaar) zoveel mogelijk afdekken, zodat via een zo rustig mogelijk financieel verloop na drie tot zes jaar het eindresultaat wordt bereikt. Vaststelling van de financiële effecten vindt plaats via de reguliere documenten uit de planning & controlcyclus.
20. Naast de structurele kosten/besparingen, zijn er éénmalige incidentele veranderkosten. Deze zijn nodig voor de ontwikkeling van de medewerkers en de organisatie in de richting van de toekomstvisie. Het uitgangspunt is dekking vanuit een eventueel positief jaarresultaat 2019 (zie ook punt 56 van de Opdrachten).

Opdrachten aan de Veiligheidsregio Noord- en Oost-Gelderland

Tijdens de bestuurlijke tweedaagse van 18 en 19 september 2019 heeft het algemeen bestuur van de VNOG richtinggevende uitspraken gedaan. Op grond hiervan stelt het AB op 12 december 2019 een Toekomstvisie vast. Tijdens de tweedaagse zijn ook opdrachten geformuleerd, volgend uit de Toekomstvisie en de richtinggevende uitspraken. De opdrachten volgen hieronder.

GHOR

21. De GHOR wordt op sterkte gebracht conform het niveau van de gerepareerde begroting 2019.
22. De GHOR maakt een nadere analyse, onderbouwing en financiële berekening bij de onderdelen waar extra investering op gevraagd wordt, bovenop de gerepareerde begroting. Deze onderdelen, met het accent op informatievoorziening en burgerparticipatie (conform de toekomstvisie) zijn:
 - Risicoanalyse en planvorming om actoren bijeen brengen om proactief op trends en ontwikkelingen in te spelen (+ € 34.000).
 - Informatievoorziening om permanent de actuele beschikbaarheid van acute zorg te kunnen monitoren en te kunnen delen binnen het netwerk (+ € 189.000).
 - Operationele organisatie ter verbetering van de slagkracht van de geneeskundige crisorganisatie met burgers als hulpverleners (+ € 57.000).
23. De middelen van deze extra investeringen zijn voorsnog wel opgenomen in de financiële overzichten (zie punt 55), maar worden pas verwerkt nadat de aanvullende analyse/onderbouwing is opgeleverd.

Risicobeheersing

24. De afdeling Risicobeheersing wordt op sterkte gebracht conform het niveau van de gerepareerde begroting 2019, met inachtneming van de benodigde transitie. De komende jaren vindt namelijk een kwalitatieve transitie plaats binnen de afdeling Risicobeheersing om te voldoen aan de toekomstvisie VNOG en de uitgangspunten van de Omgevingswet. Binnen de op sterkte gebrachte afdeling wordt deze transitie gerealiseerd. De in 2016 ingezette koers 'van regelgericht naar risicogericht' wordt gevolgd.
25. Het management zal daartoe met voorstellen komen om dit binnen het huidige (gerepareerde) budget te behalen. Daarbij wordt (ook) incidenteel veranderbudget ingezet (Organisatieontwikkeling).
26. Voor een inhaalslag op de operationele Informatievoorziening zijn er incidentele verandercosten ten behoeve van digitalisering van (bestaande) informatie (+ € 170.000).
27. Voor het vergunning- en toezichtdeel van de diensten van de VNOG wordt met de gemeenten (het Coördinerend Secretarissen Overleg, CSO) afgestemd of en hoe het aanbod van de VNOG, tijdens en na transitie, overeenkomt met de vraag vanuit de gemeenten, inclusief de aanpassingen die dit mogelijk intern bij de gemeenten zal vragen in werkwijze c.q. bedrijfsvoering.

Crisisbeheersing

28. De afdeling Crisisbeheersing wordt op sterkte gebracht conform het niveau van de gerepareerde begroting 2019.
29. Er vindt daar bovenop extra investering plaats op:
 - Risicoanalyse en planvorming om het kennisplatform gericht op trends en ontwikkelingen te faciliteren en te regisseren (+ € 85.000).
 - Informatievoorziening om deze door te ontwikkelen naar dynamische risico-informatie (+ € 43.000).
 - Risicocommunicatie; deze biedt handelingsperspectief aan inwoners, overzichtelijk en toegankelijk (+ € 63.000).
 - Bevolkingszorg & crisiscommunicatie: een centraal budget op wens van de gemeenten om activiteiten te organiseren (+ € 20.000).Voor de implementatie van de extra investeringen wordt een Implementatieplan opgesteld.

Incidentbestrijding (incl. brandweerondersteuning)

30. Conform de toekomstvisie streeft de VNOG naar een compacte en slagvaardige brandweermanorganisatie, gericht op de veel voorkomende risico's, met minder, maar beter passend materieel met bijbehorend goed opgeleide en getrainde medewerkers. Zo is er een optimale voorbereiding op de kernactiviteiten brand en hulpverlening.
31. Het huidige fijnmazig netwerk van posten is leidend, met een dekking en spreiding passend bij het risicoprofiel. Uitgangspunt zijn de huidige 56 posten, met dien verstande dat, samen met de betreffende posten, nader onderzoek volgt over de mogelijkheden van samenvoeging van de posten Gendringen en Silvolde en posten in Apeldoorn.
32. Het aantal repressieve voertuigen/systemen wordt – met behoud van paraatheid – teruggebracht. Een aantal repressieve voertuigen en/of systemen wordt niet vervangen of afgestoten en een aantal nieuwe repressieve voertuigen en/of functionaliteiten wordt gekocht. Er wordt een Implementatieplan opgesteld voor de wijzigingen in de voertuigen/systemen. Het voorstel leidt per saldo tot een afname van 50 voertuigen/systemen (zie bijlage 1 voor het concept voorstel). Het bijgewerkte dekkings- en spreidingsplan wordt in het AB van december separaat vastgesteld.
33. Door aan- en verkopen in zes jaar (2021-2026) wordt toegegroeid naar de nieuwe samenstelling van het wagenpark/overige systemen (verwerkt in het Implementatieplan). De periode van zes jaar is zodanig gekozen dat met de verkoop van materieel het verlies van de resterende boekwaarden van dat materieel (vrijwel geheel) kan worden opgevangen. Op de lange termijn ontstaat per saldo een besparing op de kapitaallasten. Echter op basis van de eerste berekeningen fluctueren de kapitaallasten per jaar in die zes jaren.
34. Door het afstoten van voertuigen is er een besparing op de onderhoudskosten.
35. Totale besparing op materieel aan kapitaallast en onderhoudskosten is - € 671.000.
36. Door het afstoten van voertuigen kan het aantal vrijwilligers omlaag van het huidige aantal van 1355 naar het nieuwe aantal van 1237 (-118). Dit gaat de komende jaren via natuurlijk verloop. Hierdoor ontstaat op termijn een besparing op het vrijwilligersurenbudget van - € 295.000.
37. Door het lagere aantal vrijwilligers is er op termijn een besparing op de opleidingskosten ('vakbekwaam worden', - € 116.000).
38. Door het lagere aantal vrijwilligers is op termijn een besparing op de reguliere oefenkosten ('vakbekwaam blijven', - € 57.000).
39. Conform de toekomstvisie vindt een extra investering plaats in vakbekwaamheid: oefenen onder realistische omstandigheden wordt versterkt (+ € 403.000) en het kwaliteitsniveau van de reguliere oefenavonden gaat omhoog (+ € 377.000). Voor het eerste onderdeel zijn er ook incidentele veranderkosten (+ € 30.000). Voor het hele onderdeel vakbekwaamheid wordt een Implementatieplan opgesteld.
40. Er vindt nader onderzoek plaats naar de plaatsing (soort en positionering) van specialistische natuurbrandvoertuigen, een check met de consequenties voor lokale risico objecten, de exacte toekomstbestendige locaties van de tweede tankautospuitten en grensoverschrijdende samenwerking (interregionale samenwerking met de omliggende veiligheidsregio's en landsgrensoverschrijdende samenwerking met Duitsland). Het resultaat van het verdiepingsonderzoek kan gevolgen hebben voor de financiële doorrekeningen.
41. In de regio blijft één vrijwillig duikteam beschikbaar. De opdracht is om, op basis van vooraf vastgestelde criteria, met een advies te komen waar dit duikteam het best gepositioneerd kan worden. De onderzoeksopdracht wordt in december ter vaststelling aan het bestuur voorgelegd.

Bedrijfsvoering

42. De afdeling Bedrijfsvoering blijft de komende drie tot vier jaar gestabiliseerd om de administratieve systemen verder in te richten en de automatisering verder vorm te geven. Daarna, na de overgangperiode, wordt de formatie afdelingsbreed teruggebracht met zes fte (- € 510.000).
43. Er vindt een extra investering plaats op de Informatievoorziening voor het versterken van de managementinformatie/business intelligence (+ € 170.000).
44. Om de overgang naar de toekomstvisie voor de hele VNOG mogelijk te maken, is een incidentele investering in de totale organisatie nodig ten behoeve van de Organisatieontwikkeling (veranderkosten van totaal + € 840.000). Dit betreft de

ontwikkeling van medewerkers, cultuur, leiderschap en tijdelijke versterking van team HRM om dit proces vorm te geven en te begeleiden. Er zijn incidentele exploitatiekosten voor onder andere een leiderschapsprogramma (voor alle leidinggevenden, modulair opgebouwd met maatwerk, 125.000), ontwikkeltraject postcommandanten (110.000), ontwikkeling professionele vaardigheden (o.a. ten behoeve van de transitie op de afdelingen, 175.000), de inzet van HR-instrumenten ten behoeve van de transitie, zoals ontwikkelassessments, loopbaanadvies, door- en uitstroom (130.000), bijscholing en mobiliteit (45.000). Om de organisatieontwikkeling te begeleiden is er een tijdelijke versterking van het team HRM nodig, gericht op ondersteuning, advisering en ontwikkeling van leidinggevenden, verbetering van de HR-informatievoorziening en personele dataanalyses (1,5 à 2 fte voor 2 jaar, 255.000–340.000). Het beschikbare budget voor Organiseontwikkeling is incidenteel +840.000. Bij de organisatieontwikkeling wordt ook het reguliere opleidingsbudget (van 200.000 per jaar) betrokken.

Aanvullende maatregelen

De volgende aanvullende maatregelen kunnen niet allemaal zonder meer worden doorgevoerd omdat veel voorstellen betrekking hebben op arbeidsvoorwaarden. Met de medezeggenschap wordt een traject gestart om deze voorstellen nader uit te werken.

45. Vanaf twee kazernes wordt overdag uitgerukt met gekazerneerde vrijwilligers omdat de opkomsttijden daar onder druk staan (Kazernerij dagdienst overdag). Hier zijn meerkosten aan verbonden. De insteek is om beroepspersoneel dat werkzaam is bij de VNOG hiervoor zoveel mogelijk te gaan inroosteren en hier niet meer extra voor te betalen. Er wordt nader gekeken of de huidige opkomsttijd past bij het risicoprofiel. Aanvullend worden in een cirkel van drie minuten rond de kazerne alle bedrijven en instellingen benaderd om te onderzoeken of zij personeel hebben dat repressief inzetbaar is of bereid is vrijwilliger te worden. Onderzoek heeft uitgewezen dat er in het land momenteel geen nieuwe bruikbare alternatieve vormen van kazernerij zijn; de nu toegepaste werkwijze is de goedkoopste.
46. De vrijwilligheid bij de VNOG heeft een grote waarde en de vrijwilligers dienen goed te worden gefaciliteerd in hun taak. De opkomstvergoeding blijft daarom één uur en wordt niet teruggebracht naar een half uur. Wel wordt er nadrukkelijker gestuurd op de opkomst (niet meer opkomst dan nodig) en tijdige afschaling. Ook wordt ingezet op variabele voertuigbezetting. Daar waar het incident dit toelaat – bepaald door de bevelvoerder - wordt met vier personen uitgerukt. Deze maatregelen dienen ervoor te zorgen dat vrijwilligers, en hun werkgevers, zo min mogelijk (onnodig) belast worden en gemotiveerd blijven.
47. De insteek van het bestuur is om binnen de VNOG medewerkers voor dezelfde werkzaamheden gelijk te vergoeden. Het bestuur heeft voor de vergoeding van de bevelvoerder van dienst, die op enkele posten wordt gehanteerd en op andere niet, gevraagd om te onderzoeken wat de gevolgen van afschaffing zijn (- € 220.000).
48. Gezien het risicoprofiel van de regio wordt de werkwijze en het budget voor de natuurbrandverkenner gehandhaafd.
49. Er blijft een Regeling niet-repressieve werkzaamheden bestaan, maar de kaders hiervan worden opnieuw beschouwd, beter beschreven en strikter gehandhaafd teneinde de kosten te reduceren.
50. De niet wettelijke verplichte eenheid brandonderzoek (nu ingebed in de Regeling Operationele Functionarissen) wil het bestuur graag behouden, maar dan op basis van vrije instroom (- € 25.000).
51. Onderzocht wordt of besparingen mogelijk zijn op de faciliteiten (bijvoorbeeld voertuigen) van piketfunctionarissen in de Regeling Operationele Functionarissen.
52. De vergoeding en het bijbehorende budget voor deelname aan Brandweerwedstrijden wordt gehandhaafd; de achterliggende werkwijzen worden wel regiobreed geharmoniseerd.
53. De Logistieke Eenheden worden, waar operationeel verantwoord, vereenvoudigd en waar mogelijk wordt overgegaan van twee naar één team (- € 60.000).
54. Het huidige budget voor Personeelsverenigingen wordt gehandhaafd; wel wordt het bedrag per vrijwilliger dat elke personeelsvereniging ontvangt gelijkgetrokken.

Financiële overzichten

55. Er is op termijn (drie tot zes jaar) een structurele besparing van € 209.000 t.o.v. de gewijzigde begroting 2019. Een meerjarige financiële opbouw in meer detail volgt in de komende reguliere documenten uit de planning & controlcyclus.
56. De eenmalige veranderkosten bedragen € 1.040.000. Het voornemen is om deze te dekken vanuit het verwachte positieve jaarresultaat 2019. Besluitvorming hierover volgt separaat.
57. Invulling te geven aan de aanvullende maatregelen en de besparingen die dit oplevert van structureel € 305.000 in de meerjarenbegroting te verwerken.
58. Er wordt een verdiepingsslag gemaakt ten aanzien van de P.M. posten van de besparingsmaatregelen om te kijken welke taakstellende bezuiniging mogelijk is.

Overzicht:

GHOR	1. GHOR Risicoanalyse en planvorming	+34.000	
	2. GHOR Advisering	huidig, incl. wijz. 2019	
	3. GHOR Informatievoorziening	+189.000	
	4. GHOR Vakbekwaamheid	huidig, incl. wijz. 2019	
	5. GHOR Operationele organisatie	+57.000	
RB	6. RB Toezicht	huidig, incl. wijz. 2019	
	7. RB Risicoanalyse en planvorming	huidig, incl. wijz. 2019	
	8. RB Advisering	huidig, incl. wijz. 2019	
	9. RB Informatievoorziening	huidig, incl. wijz. 2019	
	10. RB Risicocommunicatie	huidig, incl. wijz. 2019	
	9a. RB Veranderkosten Info. Voorziening		+170.000
CB	11. CB Risicoanalyse en planvorming	+85.000	
	12. CB Advisering	huidig, incl. wijz. 2019	
	13. CB Informatievoorziening	+43.000	
	14. CB Vakbekwaamheid	huidig, incl. wijz. 2019	
	15. CB Operationele organisatie	huidig, incl. wijz. 2019	
	16. CB Risicocommunicatie	+63.000	
	17. CB Bevolkingszorg en crisiscomm.	+20.000	
IB/BO	18. BO Materieel (incl. onderhoud/beh.)	-671.000	
	19. IB Medewerkers (vrijw. urenbudget)	-295.000	
	20. BO Vakbekwaam worden	-116.000	
	21. BO Vakbekwaam blijven	-57.000	
	22. BO Oefenen real. omstandh.	+403.000	
	23. BO Kwaliteitsniveau oefenavonden	+377.000	
	22a. BO Veranderkosten Oefenen real. oms.		+30.000
BV	24. BV HRM		
	25. BV Middelen	-510.000	
	26. BV Informatievoorziening		
	27. BV Bestuur, strategie en communicatie		
	26a. BV Informatievoorziening impuls	+170.000	
	28. Veranderkosten Organisatieontwikkeling		+840.000
Mutatie t.o.v. begr. 2019, incl. wijziging 2019:		-209.000	+1.040.000 incidenteel

*De genoemde bedragen zijn na een bepaalde periode (drie tot zes jaar) te realiseren. De bedragen bij het onderdeel GHOR zijn onder voorbehoud.

Overzicht extra besparingsmogelijkheden:

	Huidig	Richting besparing
1. Kazernerings dagdienst (overdag)	200.000	PM
2. Vrijwilligersvergoedingen:		
a. Opkomstvergoeding naar half uur	388.000	PM
b. Piketvergoeding bevelvoerder van dienst	220.000	-220.000
c. Natuurbrandverkenner piket	10.000	-
3. Niet-repressieve werkzaamheden	1.033.000	PM
4. Regeling Operationele Functionarissen	550.000	-25.000
5. Brandweeredstrijden	30.000	-
6. Logistieke eenheden	237.000	-60.000
7. Personeelsverenigingen	150.000	-
		-305.000

*De bedragen zijn onder voorbehoud, afhankelijk van nader onderzoek en afstemming.

Overzicht van de uit te zoeken punten

In deze notitie staan de richtinggevende uitspraken en opdrachten per thema of afdeling uitgewerkt. Voor een helder overzicht treft u hieronder de nog uit te zoeken punten aan:

21. De GHOR maakt een nadere analyse, onderbouwing en financiële berekening bij de onderdelen waar extra investering op gevraagd wordt.
40. Er vindt nader onderzoek plaats naar de plaatsing (soort en positionering) van specialistische natuurbrandvoertuigen, een check met de consequenties voor lokale risico objecten, de exacte toekomstbestendige locaties van de tweede tankautospuiten (bijlage 2 bevat een overzicht van het aantal uitrukken) en grensoverschrijdende samenwerking (interregionale samenwerking met de omliggende veiligheidsregio's en landsgrensoverschrijdende samenwerking met Duitsland). Het resultaat van het verdiepingsonderzoek kan gevolgen hebben voor de financiële doorrekeningen.
41. In de regio blijft één vrijwillig duikteam beschikbaar. De opdracht is om, op basis van vooraf vastgestelde criteria, met een advies te komen waar dit duikteam het best gepositioneerd kan worden. De onderzoeksoopdracht wordt in december ter vaststelling aan het bestuur voorgelegd.
- 45-54. De aanvullende besparingsmaatregelen kunnen niet allemaal zondermeer worden doorgevoerd, omdat veel voorstellen betrekking hebben op arbeidsvoorwaarden. Met de medezeggenschap wordt een traject gestart om deze voorstellen nader uit te werken.
58. Er wordt een verdiepingsslag gemaakt ten aanzien van de P.M. posten van de besparingsmaatregelen om te kijken welke taakstellende bezuiniging mogelijk is.

OVERZICHT MATERIEEL SPREIDING INCIDENTBESTRIJDING VNOG HUIDIG - TOEKOMST - CONCEPT voorstel aanpassing versie 27082019

	BRANDBESTRIJDING						WATERLOGISTIEK			HULPVERLENING		WATERONGEVALLLEN			IBGS			OVERIG		
	TS-Basis	TS-NBB combi	BT - SB	NBB - spec.	TS res. + bemens.	RV / HW	WTG	WTS 500	GWT 1500	HV	Veetakel installatie	Duikteam	Opp. Red. team	Brandweer Vaartuig	WVD	BOE / GOE	Gaspak team	Schuim eenheden	MCU	Rietploeg
Huidige Situatie	38	32	4	0	3	6	17	24	10	11	16	2	15	6	8	4	1	9	2	0
Basis Variant	44	17	0	9	0	6	17	15	4	6	7	1	8	6	8	1	1	2	2	0
Vershil	6	-15	-4	9	-3	0	0	-9	-6	-5	-9	-1	-7	0	0	-3	0	-7	0	0
Plus Variant	42	24	0	11	0	6	17	15	5	6	9	2	12	7	8	2	2	4	2	5
Vershil huidige Situatie	4	-8	-4	11	-3	0	0	-9	-5	-5	-7	0	-3	1	0	-2	1	-5	0	5
Vershil Basis Variant	-2	7	0	2	0	0	0	0	1	0	2	1	4	1	0	1	1	2	0	5

	Aantal TS Basis	Aantal TS NBB combi	Aantal TS reserve met bemensing	Aantal TS totaal	Aantal BT-SB / NBB spec.
Huidige Situatie	38	32	3	73	4
Basis Variant	44	17	0	61	9
Plus Variant	42	24	0	66	11

incl. 4 BT/SB

Kanttekening: Dit is een concept document. Mogelijk wordt het voorstel aangepast naar aanleiding van de uitkoopdrachten die het bestuur heeft gegeven in de tweedaagse op 18 en 19 september 2019.

Inzetten 2^e Tankautospuit

Op dit moment beschikken 18 brandweerposten over een 2^e tankautospuit (TS), waarvan 4 TS-en bestemd zijn als reserve (met of zonder bemensing). Onderstaand overzicht bevat informatie over het aantal inzetten van de 2^e tankautospuit in de periode vanaf 1 januari 2016 tot 1 juli 2019.

Op basis van de beschikbare data is het helaas niet mogelijk om exact aan te geven wanneer een post is ingezet na alarmering vanuit de meldkamer of op basis van een eigen verzoek zelf is gekoppeld aan een incident. Om toch een scheiding te kunnen maken is een aanname gedaan met betrekking tot het tijdsverschil tussen alarm en uitruk. Als deze korter is dan 1,5 minuut, dan is dit gebeurd op basis van een eigen actie en niet naar aanleiding van een alarmering vanuit de meldkamer. De tijd is over het algemeen te kort voor vrijwilligers op te komen naar de kazerne. Deze aanname zal niet 100% juist zijn. Wel geeft dit een goed beeld van de verhouding tussen alarmering vanuit de meldkamer en eigen initiatief vanuit een post voor de 2e TS.

De tweede kolom bevat het aantal keer dat de 2^e TS de afgelopen 3,5 jaar is uitgerukt. De derde kolom bevat het aantal keer dat de meldkamer hierom heeft verzocht. De vierde kolom bevat het aantal keer dat de TS op initiatief van de post naar een incident is uitgerukt.

Aantal Inzetten 2^e TS per post periode januari 2016 – 1 juli 2019

Post	Inzet 2e TS bij een incident	waarschijnlijk gealarmeerd door meldkamer	waarschijnlijk op eigen initiatief
Aalten	17	14	3
Bergh	5	3	2
Borculo	15	12	3
Didam	18	7	11
Dinxperlo	9	7	2
Doetinchem	34	30	4
Eibergen	10	6	4
Elburg	23	22	1
Ermelo	13	12	1
Gendringen	11	8	3
Groenlo	10	7	3
Harderwijk	28	25	4
Hatterij	10	8	2
Lichtenvoorde	21	21	0
Nunspeet	31	29	2
Putten	16	15	1
Winterswijk	21	18	3
Zutphen	62	58	4
Totaal in 3,5 jaar	335	285	50

Vragen naar aanleiding van de bestuurlijke tweedaagse van de VNOG 2019

Tijdens informatiebijeenkomsten aan gemeenteraden en medewerkers van de VNOG zijn vragen gesteld. Deze zijn hieronder gerubriceerd en voorzien van een antwoord. De [samenvatting van de bestuurlijke tweedaagse](#) kunt u vinden op onze website.

Algemeen

1. Wat heeft het algemeen bestuur tijdens de tweedaagse besproken?

Het bestuur heeft besproken wat nodig is om ook in de toekomst een toekomstbestendige veiligheidsregio te realiseren. Daarvoor is het van belang om in te spelen op demografische en maatschappelijke ontwikkelingen die van invloed zijn op hedendaagse en toekomstige veiligheidsrisico's van de regio. Gezien het beperkte budget van de VNOG moet duidelijk zijn waarop de VNOG zich richt. Meer inzet op preventie, compacte en slagvaardige posten met goed getrainde vrijwilligers en een versterkte informatievoorziening moeten leiden tot een solide veiligheidsregio voor de lange termijn.

De VNOG is dé organisatie in de regio voor samenwerking aan veiligheid. Het is een operationele organisatie, die bij een crisissituatie of ramp nu en in de toekomst garant staat voor professionele hulpverlening aan de inwoners en bezoekers van de regio, van Harderwijk tot Winterswijk.

De 22 burgemeesters die samen het algemeen bestuur van de Veiligheidsregio Noord- en Oost-Gelderland vormen, hebben met elkaar besproken wat er nodig is om een toekomstbestendige veiligheidsregio te realiseren. Om ervoor te zorgen dat de VNOG zich ook toekomstbestendig ontwikkelt, heeft het bestuur hiervoor, tijdens de bestuurlijke tweedaagse in september 2019, de richting aangegeven.

Proces

2. Wat gebeurt er met de richtinggevende uitspraken van het bestuur?

Tijdens de bestuurlijke tweedaagse in september 2019 heeft het bestuur richtinggevende uitspraken gedaan. Deze uitspraken zijn toegelicht aan de gemeenteraden van de 22 deelnemende gemeentes aan de VNOG in drie bijeenkomsten.

De resultaten van de tweedaagse zijn uitgewerkt in een concept document 'Toekomstvisie en Opdrachten'. Dit document wordt besproken in de vergadering van het algemeen bestuur van 31 oktober. Tot aan 12 december kunnen de raden met hun burgemeester in gesprek en input meegeven over de Toekomstvisie en de Opdrachten. In het AB van 12 december vindt definitieve besluitvorming plaats over de Toekomstvisie en Opdrachten.

Vervolg

Op 12 december ligt ook de concept Kadernota 2021-2023 voor in het AB. Dat betekent dat de meerjarige (financiële) effecten van de Toekomstvisie nog niet in de concept Kadernota verwerkt kunnen worden. De concept Kadernota bevat onder andere wel:

- een verwijzing naar de Toekomstvisie en de Opdrachten.
- de financieel-technische uitgangspunten voor de komende begroting.
- waar mogelijk een eerste globale inzicht meerjarig.
- autonome ontwikkelingen voor 2021, die los staan v/d richtinggevende uitspraken.

De VNOG zal na de vaststelling op 12 december de Opdrachten uitvoeren. Daartoe worden ambtelijk Implementatieplannen opgesteld. Deze plannen bevatten ook de meerjarige doorrekening en planning, inclusief (financiële) effecten voor de komende jaren. Het streven is dat deze plannen begin 2020 klaar zijn, zodat zaken verwerkt kunnen worden in de concept Begroting 2021-2024 in april 2020.

Bestuurlijke besluitvormingstraject

- Het AB stelt op 12 december de Toekomstvisie en Opdrachten definitief vast.
- Het AB stelt op 12 december de concept Kadernota voorlopig vast. Dan gaat de Kadernota voor een reactie naar de raden. Deze stap is wettelijk niet verplicht maar een extra stap die de VNOG zet in het kader van betrokkenheid en transparantie.
- Het AB stelt in maart 2020 de Kadernota definitief vast, met inachtneming van de reacties van de raden. Daarna wordt de Kadernota gebruikt om de concept Begroting 2021 te maken. De doorrekening uit het Implementatieplan wordt ook in de begroting verwerkt.
- Het DB stelt in april 2020 de concept Begroting 2021 voorlopig vast. Daarna gaat de begroting voor een zienswijze naar de raden.
- Het AB stelt in juni 2020 de Begroting 2021 definitief vast, met inachtneming van de ingediende zienswijzen.

Resumé rol raden

- Tot 12 december: burgemeesters input meegeven over de Toekomstvisie en de Opdrachten die de burgemeesters kunnen gebruiken bij de definitieve besluitvorming in het AB van 12 december.
- Van 12 december tot maart 2020: een reactie geven op de concept Kadernota 2021-2024.
- Van 9 april 2020 tot begin juni: een formele zienswijze geven op de concept Begroting 2021-2024.

Gedurende de zienswijzenperiode kunnen de raden hun visie geven op de meerjarige (financiële) opbouw van de uitvoering van de Toekomstvisie en Opdrachten.

Benchmark

3. Kunt u de vergelijking tussen regio's en het gemeentefonds toelichten?

De gemeenten krijgen via de algemene uitkering uit het gemeentefonds middelen om onder andere de kosten voor brandweer en rampenbestrijding te kunnen betalen. Aangezien het gaat om een algemene uitkering zijn gemeenten vrij om te kiezen waaraan zij deze middelen uitgeven, maar op grond van de Wet op de Veiligheidsregio's moeten zij ook bijdragen aan de veiligheidsregio's.

Uit onderzoek van Cebeon in 2017 blijkt dat de bijdrage per inwoner aan de veiligheidsregio varieert van € 85 (Zuid-Holland Zuid) tot € 45 (Flevoland). De VNOG zit met € 50 per inwoner ruim onder het gemiddelde van € 60 per inwoner.

Op verzoek van het bestuur van de VNOG is, naast de Cebeon informatie, een vergelijking gemaakt tussen de gemeentelijke bijdragen aan de VNOG en de bijdrage die de gemeenten uit het gemeentefonds ontvangen voor het cluster openbare orde en veiligheid, subcluster brandweer en rampenbestrijding (meicirculaire 2019). Uit de meicirculaire 2019 blijkt dat de 22 gemeenten afgerond € 53 miljoen ontvangen voor het subcluster OOV/brandweer en rampenbestrijding. De gemeentelijke bijdrage aan de VNOG in 2019 bedraagt afgerond € 45 miljoen. Dit is inclusief de reparatie voor 2019 van € 4,5 miljoen.

Het verschil tussen € 53 miljoen en € 45 miljoen is € 8 miljoen (exclusief de reparatie bedraagt het verschil tussen gemeentefonds en bijdrage aan VNOG € 12,5 miljoen).

Gemeentelijk bijdragen aan VNOG 2019, incl. begrotingswijziging	Gemeentefonds 2019 meicirculaire, subcluster brandweer & rampenbestrijding	Vershil
45.000.000	53.000.000	8.000.000

Incidentbestrijding incl. brandweerondersteuning

4. Wat zijn de gevolgen van het nieuwe dekkings- en spreidingsplan?

Uitgangspunten van het nieuwe dekkings- en spreidingsplan zijn dat:

- minimaal 2 tankautospuitten binnen 15 minuten aanwezig kunnen zijn op de incidentlocatie voor de reguliere hulpverlening en brandbestrijding en
- minimaal 4 natuurbrandvoertuigen binnen 30 minuten aanwezig voor de bestrijding van een natuurbrand.

5. Wat betekent het afstoten van een TAS (tankautospuiter) of ander materieel voor een post?

Brandweezorg is een collectieve opgave voor de VNOG. Het bestuur wil een compacte en slagvaardige brandweerorganisatie. Minder, maar beter passend materieel met bijbehorend goed opgeleide en getrainde medewerkers moeten zorgen voor een optimale voorbereiding op de kernactiviteiten brand en hulpverlening. Het fijnmazige netwerk van de 56 brandweerposten en vrijwilligers vormen hiervoor de basis. De inzet is gericht op het versterken van vakbekwaamheid en professionaliteit van de (vrijwillige) medewerkers. Dat betekent dat je ervoor moet zorgen dat wat je vaak doet, goed doet. Daar wordt fors op geïnvesteerd.

De postcommandanten zijn gelet op hun expertise en ervaring betrokken bij de concept voorstellen die de directeur aan het bestuur heeft voorgelegd.

De dekking en spreiding blijft operationeel verantwoord als op termijn onderdelen materieel en materiaal worden afgestoten en worden uitgebreid met beter passend materieel. Met betrekking tot aanrijdroutes wordt gekeken welke post het eerst aanwezig kan zijn. De eerste TAS rijdt op tijd.

Als de richting die het bestuur nu heeft aangegeven wordt uitgevoerd, betekent dit dat de VNOG op termijn het volgende materieel zal afstoten. Dit materieel wordt dan verkocht. Het gaat om:

- 15 TS combivoertuigen
- 3 reserve TS-en met bemensing
- 4 natuurbrand/schuimblusvoertuigen
- 1 duikteam
- 9 WTS 500
- 10 WTS 1000/2500
- 5 hulpverleningsvoertuigen
- 9 vee-redtakels
- 7 oppervlaktereddingseenheden
- 3 eenheden GOE en BOE
- 5 schuimeenheden/aanhangers

En op termijn wordt het materieel uitgebreid met:

- 6 basis TS-en
- 4 WTS 1500
- 9 specialistische natuurbrandvoertuigen
- 2 schuimblusvoertuigen

Momenteel wordt op verzoek van het bestuur nog een aantal zaken onderzocht: de plaatsing van (specialistische) natuurbrandvoertuigen, een extra check met de consequenties voor lokale risico objecten, de exacte toekomstbestendige locaties van de tweede tankautospuiter en grensoverschrijdende samenwerking (buurregio's en Duitsland, zo wordt bijvoorbeeld samen met de burens gekeken of de dekking en spreiding conform

het basisscenario niet tot problemen leidt). De resultaten van deze onderzoeken worden verwerkt in het voorstel dat op 12 december voorligt aan het algemeen bestuur.

6. Als er op een post een TAS minder is, raken we dan ook vrijwilligers kwijt?

Het aantal vrijwilligers op een brandweerpost is mede gebaseerd op het aantal beschikbare materieel. Minder wagens betekent automatisch dat er ook minder mensen nodig zijn. Er worden echter geen vrijwilligers ontslagen, dit zal gaan via natuurlijk verloop. Minder materieel betekent niet dat er minder slagkracht is of dat de veiligheid in het geding is.

7. Is ook overwogen om meer posten te sluiten?

Ja, er is gekeken wat noodzakelijk en wenselijk is. Uit onderzoek blijkt echter dat de regio dan te kwetsbaar wordt. De VNOG heeft relatief weinig kazernes per tien km². Alleen in het geval van Gendringen/Silvolde en Apeldoorn wordt nader onderzoek gedaan.

8. Is er overleg met andere veiligheidsregio's als de VNOG besluit te wijzigen in materieel?

Ja, met andere veiligheidsregio's en met Duitsland.

9. Wordt eerstelijns burgerhulpverlening ingezet?

Er zijn individuele initiatieven bij gemeenten, maar dit is momenteel niet vanuit de VNOG gecoördineerd. In de toekomst wordt gekeken welke rol de VNOG hierin heeft/neemt. Dit geldt tevens voor de afdelingen risicobeheersing en GHOR.

Vrijwilligers

10. Hoe blijven de vrijwilligers gemotiveerd? Hoe zorgen we voor voldoende en goed gemotiveerde vrijwilligers?

Het bestuur hecht veel waarde aan vrijwilligheid en vindt het belangrijk de vrijwilligers goed te faciliteren in hun taak. Voorgesteld is om de opkomstvergoeding bij te stellen naar een half uur. Het bestuur heeft dit niet overgenomen. Wel heeft het bestuur de directeur de opdracht gegeven om nadrukkelijker te sturen op de opkomst (niet meer opkomst dan nodig) en tijdige afschaling.

De vrijwilligers zullen meer gaan oefenen wat ze vaak doen. Daarbij is de inzet gericht op het versterken van vakbekwaamheid en professionaliteit. Dat betekent dat je ervoor moet zorgen dat wat je vaak doet, goed doet. Daar wordt op geïnvesteerd.

Ook wordt ingezet op variabele voertuigbezetting. Daar waar het incident dit toelaat - bepaald door de bevelvoerder - wordt met vier personen uitgerukt. Deze maatregelen dienen ervoor te zorgen dat vrijwilligers, en hun werkgevers, zo min mogelijk (onnodig) belast worden en gemotiveerd blijven.

De insteek van het bestuur is om binnen de VNOG medewerkers voor dezelfde werkzaamheden gelijk te vergoeden. Het bestuur heeft voor de vergoeding bevelvoerder van dienst, die op enkele posten wordt gehanteerd en op andere niet, gevraagd om te onderzoeken wat de gevolgen van afschaffing zijn.

11. Is het beter om de werkgever van de vrijwilliger te vergoeden in plaats van de vrijwilliger zelf?

Dit systeem wordt in Duitsland gehanteerd, maar is heel ingewikkeld. Een gesprek hierover zou landelijk gevoerd kunnen worden in het veiligheidsberaad.

12. Hoe gaan we om met de recente Europese uitspraak inzake vrijwilligheid en de WNRA (wet normalisering rechtspositie ambtenaren)?

Europese wetgeving schrijft voor dat vrijwilligers betaald moeten worden als beroeps. Als de VNOG moet stoppen met het systeem van vrijwilligheid dan zijn de consequenties groot. Zowel qua financiën als de slagkracht van de brandweer. Dit mag niet gebeuren. Voor de VNOG staat het waarborgen van de veiligheid voor nu en in de toekomst centraal. Concreet is over de consequenties echter nog niet veel te zeggen omdat een adviescommissie in opdracht van het Ministerie van Justitie en Veiligheid en het Veiligheidsberaad bezig is om de consequenties te duiden en eventuele oplossingen aan te dragen.

13. Is het systeem met vrijwilligers op termijn houdbaar?

Ja. Wel is het zo dat 'de vrijwilliger' verandert en daarop dient te worden ingespeeld. Zo blijft de gemiddelde vrijwilliger nu korter bij de brandweer dan in het verleden (verhuizen, werk etc.). In onze regio zien we vergrijzing onder de vrijwilligers, dus blijven werven is noodzakelijk. Ook wordt gekeken hoe vrijwilligers sneller kunnen instromen. Algemene informatie is te vinden op www.brandweernederland.nl

Duiken

14. Heeft brandweerdruiken zin?

De insteek van de VNOG is het redden van mens en dier. In de praktijk blijkt dat het daadwerkelijk in veiligheid brengen van mens en dier sporadisch lukt. De duiktaak is een zware belasting voor een vrijwillige post vanwege de mate van geoefendheid en de hoge eisen van o.a. de Arbeidsinspectie. In enkele gevallen lukt het echter wel om mensen of dieren te redden. Bovendien heeft de aanwezigheid van een duikteam een belangrijke ondersteunende functie, bijvoorbeeld ten behoeve van de familieleden.

15. Hebben we iets aan Zwolle, qua duiken?

Ja, het komt voor dat o.a. het duikteam van Zwolle uitrukt of assisteert in Noord- en Oost-Gelderland. De duikteams van de VNOG rukken uit / assisteren overigens ook in Flevoland en in IJsselland.

GHOR

16. Kijkt de GHOR bij hulpverlening ook grensoverschrijdend?

Ja, de GHOR werkt Euregionaal samen in een netwerk acute zorg.

17. Heeft de GHOR connecties met het calamiteitenhospitaal?

Ja, van deze landelijke voorziening/faciliteit in Utrecht kan de GHOR gebruik maken, maar het is een behoorlijke afstand.

18. Zet de GHOR eerstelijns burgerhulpverlening in?

De GHOR sluit aan bij bestaande initiatieven van partners en gemeenten en initieert als het mogelijk is zelf initiatieven, zoals Hartveilig wonen en HartslagNu. Voor de toekomst wordt onderzocht hoe burgerhulpverlening kan worden versterkt.

Overige vragen

19. Spelen we in op de komst (uitbreiding) van vluchthaven Lelystad?

Nee, net als elke andere vluchthaven is Lelystad zelf verantwoordelijk voor de (brand)veiligheid. Luchthavens en de grotere industrieën beschikken over een eigen bedrijfsbrandweer.

20. Kan er per gemeente maatwerk geleverd worden door de VNOG?

Nee, de veiligheidsregio is een gemeenschappelijk regeling, er wordt een keuze gemaakt voor het gehele collectief. Het is een operationele organisatie, die bij een crisissituatie of ramp nu en in de toekomst garant staat voor professionele hulpverlening aan de inwoners en bezoekers van de regio, van Harderwijk tot Winterswijk.