Kaderbrief 2022

Veiligheidsregio Midden- en West-Brabant

Veiligheidsregio Midden- en West-Brabant

Inhoudsopgave

1 Inleiding 3
2 Beleidsmatige ontwikkelingen 3
2.1 Evaluatie wet veiligheidsregio's 3
2.2 Stimuleren redzaamheid in de samenleving 4
2.2.1 Van bewustzijnsverhoging naar gedragsbeïnvloeding 4
2.2.2 Maatschappelijke bijdrage 4
2.2.3 Burgerhulpverlening 4
2.3 Bijdragen aan een veilige leefomgeving 4
2.3.1 Omgevingswet 4
2.3.2 Risicogericht- en vraag gestuurd adviseren 4
2.3.3 Permanente risicomonitoring (Dynamisch risicoprofiel) 5
2.3.4 Op maat in verbinding 5
2.4 Leveren van hulpvaardige en slagvaardige inzet 5
2.4.1 Crisisbeheersing 2.0. 5
2.4.2 Uitruk op maat 5
2.4.3 Gebiedsgerichte opkomsttijden 5
2.4.4 Vrijwilligheid 5
2.5 Wendbaar en duurzame organisatie 6
2.5.1 Visie op duurzaamheid 6
2.5.2 Informatiegestuurde veiligheid/informatiegestuurd werken 6
2.5.3 Beleidscyclus 2023-2027 6
2.5.4 Informatieveiligheid 6
2.5.5 Eenduidige aanspraken na dienstongevallen en (gedeeld) eigen risicodragerschap 7
2.5.6 Functioneel Leeftijdsontslag 7
2.5.7 Wet normalisering rechtspositie ambtenaren 7
3 Financiële uitgangspunten 7
3.1 Algemeen 7
3.2 Sleutels kostenverdeelmodel conform ingroeimodel 8
3.3 Loon- en prijsontwikkeling 9
3.4 Ontwikkelingen Rijksbijdrage (voorheen BDuR) 9
Bijlage 1 Overzicht sleutel kostenverdeelmodel 10

1 Inleiding

Voor u ligt de kaderbrief van 2022 van Veiligheidsregio MWB (VRMWB). Hierin beschrijven we zowel de beleidsmatige ontwikkelingen als de financiële uitgangspunten voor de Beleidsbegroting 2022. De kaderbrief is opgesteld op basis van het beleidsplan en de eerder door het Dagelijks Bestuur op 18 november 2020 vastgestelde uitgangspunten. De beleidsbegroting 2022 wordt op 7 april aan het Algemeen Bestuur aangeboden en ter zienswijze voorgelegd aan de gemeenten.

2 Beleidsmatige ontwikkelingen

In dit hoofdstuk schetsen we de belangrijkste beleidsmatige ontwikkelingen voor Veiligheidsregio Midden en West-Brabant (VRMWB). In de beleidsbegroting 2022 worden deze beleidsmatige ontwikkelingen vertaald in financiële consequenties voor zowel VRMWB als de gemeenten. Als basis voor de beleidsbegroting 2022 gebruiken we ons beleidsplan “samen werken aan veiligheid en veerkracht” waarin we onze voornemens voor 4 jaar (2019-2023) hebben opgenomen.

Samen werken we aan veiligheid en veerkracht. Om onze ambities te realiseren zetten wij in op drie pijlers: stimuleren redzaamheid in de samenleving, bijdrage aan een veilige leefomgeving en leveren van hulpvaardige en slagvaardige inzet. Dit doen we met een gereedschapskist vol met instrumenten waar we goed in zijn en waar we aan blijven werken. Bovendien hebben we als basis een wendbare en duurzame organisatie.



2.1 Evaluatie wet veiligheidsregio’s

In het evaluatierapport over de Wet veiligheidsregio’s wordt gesteld dat de veiligheidsregio’s de afgelopen tien jaar hebben bijgedragen aan de professionalisering van crisisbeheersing en brandweerzorg. De evaluatiecommissie adviseert om de wet te wijziging in de Wet Crisisbeheersing en brandweerzorg, minder gedetailleerd en meer flexibel waarbij risicoanalyse, preparatie, respons en herstel worden vormgegeven afhankelijk van de aard en omvang van specifieke risico’s en crises. Ook adviseert de commissie om crisisbeheersing en brandweerzorg te blijven organiseren via een wettelijk verplichte gemeenschappelijke regeling. De commissie geeft ook adviezen over het uitbreiden van de mogelijkheden om bedrijven aan te wijzen als bedrijfsbrandweer plichtig, de positie van de GHOR te onderzoeken en de besturen van veiligheidsregio’s verantwoordelijk te maken voor de regie op de bevolkingszorg. De komende jaren moet vooral ingezet worden op de gezamenlijke inhoudelijke opgave voor de brandweer en regio-overstijgende risico’s. Ook krijgt de brandweer een meer wettelijke positie voor wat betreft de advisering over brandveiligheid als het aan de commissie ligt. Verder kan informatievoorziening een wettelijke basis krijgen. Voor wat betreft de financiering wordt geadviseerd het huidige stelstel van de Brede Doeluitkering van het rijk en de bijdrage via het gemeentefonds in stand te houden. Bij het opstellen van deze kadernota is nog niet duidelijk op welke termijn de wet wordt aangepast en wat de consequenties zijn voor de VRMWB.

2.2 Stimuleren redzaamheid in de samenleving

2.2.1 Van bewustzijnsverhoging naar gedragsbeïnvloeding

Een redzame samenleving is speerpunt in ons Beleidsplan met het gedachtegoed dat we vooral via bewustzijnsverhoging het gedrag van onze inwoners (positief) beïnvloeden met als doel om samen met hen en onze partners de regio veiliger maken. Tegelijkertijd zien we dat zich onverwachte situaties voordoen (zoals huidige Covid-19 crisis) die gedrag en daarmee de maatschappij beïnvloeden. We zien dat de polarisatie in de maatschappij toeneemt en daardoor een op maat aanpak steeds belangrijker wordt.
In 2022 blijft het redzamer maken van de samenleving doel, echter de aanpak kantelt naar gedragsbeïnvloeding. Hierbij is kennis van wie de inwoners zijn, wat hen bezighoudt en waar veiligheidsrisico's zich bevinden essentieel. Door koppeling van inzicht in doelgroepen, risico's en gedragsfactoren versterken wij onze netwerkpositie richting onze partner gemeenten om hen mee te helpen het gedrag van de inwoners ten aanzien van veiligheid te vergroten. De Risk Factory is hier een mooi voorbeeld van.

2.2.2 Maatschappelijke bijdrage

VRMWB heeft 70 brandweerposten voor het adequaat verrichten van haar brandweertaken. Vanuit het verleden heeft de brandweerorganisatie een centrale plek in de maatschappij en kent zij vanuit haar lokale vertrekpunt de lokale samenleving goed. In een eerdere interne studie is een advies geformuleerd over hoe we vanuit deze brandweerposten onze maatschappelijke bijdrage kunnen versterken. In 2022 hebben we duidelijkheid over of en hoe we gebruik maken van deze locaties bij het invullen van een maatschappelijke bijdrage.

2.2.3 Burgerhulpverlening

Passend bij het uitbouwen van haar maatschappelijke bijdrage is in 2022 opvolging gegeven aan het koppelen van de professionele inzet aan burgerhulpverlening. Ervaringen opgedaan in eerdere pilots en de Covid-19 crisis zijn input voor deze doorontwikkeling. Bestaande netwerken zoals buurtpreventie, burgernet maar ook nieuwe netwerken worden ontwikkeld.

2.3 Bijdragen aan een veilige leefomgeving

2.3.1 Omgevingswet

Op 1 januari 2022 treedt de Omgevingswet in werking. In de Tweede Kamer is op 1 december 2020 een motie aangenomen op het handhaven van deze datum voor de inwerkingtreding. In 2021 wordt er optimaal ingezet op alle voorbereidingen, zodat we klaar zijn om volgens de nieuwe wetgeving op 1 januari 2022 aan de slag te gaan. Dit heeft onder andere betrekking op de competenties en bijscholing van onze medewerkers, maar ook op de technische aansluitingen en de samenwerkingsafspraken die met gemeenten en ketenpartners worden gemaakt. In 2022 zetten we verder in op samenwerking met onze partners en integraliteit van onze adviezen. We zijn voorbereid op werken volgens het gedachtegoed van de omgevingswet, maar er blijft aandacht voor de technische aspecten van samenwerking, omdat naar verwachting dit onderdeel niet volledig is afgerond voorafgaand aan de inwerkingtreding. Zowel op tactisch (omgevingsplan) als operationeel Veiligheid Toezicht en Handhaving (VTH)-proces blijven we, in partnerschap met gemeenten en ketenpartners, ons inzetten op het optimaliseren van het proces en het gezamenlijk inrichten van de omgeving.

2.3.2 Risicogericht- en vraag gestuurd adviseren

In 2021 concretiseren we de omslag van regelgericht naar risicogericht adviseren én werken we aan de borging van vraag gestuurd adviseren in onze organisatie. In 2022 is dit proces afgerond en wordt dit in de praktijk gebracht. Dit heeft in 2022 gevolgen voor onze werkwijze. We zijn en blijven in gesprek met gemeenten. Met meer focus op risicogerichtheid is er meer aandacht voor de lokale omgeving, lokale behoeften voor inzet van risicobeheersingscapaciteit en voor een bredere blik op veiligheidsvraagstukken, zoals bredere fysieke veiligheid en sociale veiligheid.

2.3.3 Permanente risicomonitoring (Dynamisch risicoprofiel)

Verschillende recente langdurige en ongekende crises (Fort Oranje, Boerenprotesten, Corona, uitval 112) hebben aangetoond dat het nodig is om permanent te monitoren op potentiële risico's / bedreigingen van de fysieke veiligheid en de maatschappelijke continuïteit. Zowel de evaluatie van de Wet veiligheidsregio's als het advies om te komen tot een knooppunt coördinatie regio – rijk benoemen het belang hiervan. In 2022 maken we de organisatie klaar (processen, vakmanschap, middelen, etc) om hier invulling aan te geven. We doen dit in samenwerking met gemeenten, het land en de omliggende regio's.

2.3.4 Op maat in verbinding

Het jaar 2021 staat in het teken van het optimaliseren van het accountmanagement met onze diverse partners, met als resultaat uitgewerkte accountplannen. In 2022 wijzen we regionaal en/of lokaal hotspots aan. Samen met de gemeenten/districten verhogen we het gevoel van veiligheid bij doelgroepen in de omgeving van de hotspots.

2.4 Leveren van hulpvaardige en slagvaardige inzet

2.4.1 Crisisbeheersing 2.0.

Op verzoek van de voorzitter VRMWB is in 2020 gestart met de ontwikkeling van een hernieuwde visie op crisisbeheersing. Aanleiding voor deze herijking zijn de ervaringen die zijn opgedaan met diverse oefeningen en nieuw soortige incidenten (Fort Oranje, Boerenprotesten, uitval 112 en COVID-19). Deze voorbeelden wijzen uit dat de omgeving snel verandert, maar ook de verschijningsvormen en impact van incidenten aan het verschuiven zijn. Zo neemt de sociaal maatschappelijke impact toe en gaat het al lang niet meer over enkel de fysieke veiligheidsvraagstukken.
Doel van de hernieuwde visie op crisisbeheersing is om de bestaande regionale crisisorganisatie tegen het licht te houden en een ontwikkeling in gang te zetten waarbij de crisisorganisatie kwalitatief en veerkrachtig is voorbereid op bekende en onbekende crisis van de toekomst. Het gaat daarbij om thema's als de taken en rollen van VRMWB, het netwerk van crisispartners, de informatiepositie, aansluiting op andere crisisstructuren (interregionaal, nationaal en internationaal), het beheer van de crisisorganisatie (middelen en processen) en de mensen zelf (beleidsmatige voorbereiding en de crisisfunctionarissen). Deze ontwikkeling sluit aan bij de aanbevelingen die door de evaluatiecommissie van de wet veiligheidsregio's is gedaan.

2.4.2 Uitruk op maat

In september 2020 is de rapportage "Evaluatie van het Landelijk kader uitruk op maat bij brand" aangeboden aan het Veiligheidsberaad. De evaluatie is opgesteld om te bepalen of het landelijke kader uitruk op maat bij brand uit 2014 aanpassing behoeft. Dit landelijke kader is opgesteld om veiligheidsregio's richtlijnen te bieden waarbinnen zij kunnen variëren met het aantal personen en het soort voertuig waarmee uitgerukt wordt. In de evaluatie wordt een aantal aanbevelingen gedaan die door het Raad van Commandanten en Directeuren Veiligheidsregio's (RCDV) in samenhang met andere brandweerzorgontwikkelingen verder worden uitgewerkt. Een voorstel voor aanpassing verschijnt in de loop van 2021 en wordt geïmplementeerd in 2022.

2.4.3 Gebiedsgerichte opkomsttijden

Het dekkings- en spreidingsplan 2019-2023 is de laatste versie in deze vorm. Landelijk is men sinds 2015 bezig met het ontwikkelingen van een andere methodiek voor het verantwoorden van de opkomsttijden. Begin 2020 is een eindconcept beschikbaar gekomen van de handreiking uniforme systematiek voor dekkingsplannen. Deze uniforme systematiek wordt op dit moment getoetst in 6 veiligheidsregio's. De planning is om deze pilots voor de zomer 2021 af te ronden. Na eventuele aanpassingen in de handreiking legt de minister hoofdelementen vast in het besluit Veiligheidsregio's en andere elementen in een ministeriele regeling. In 2022 bieden we een nieuw dekkingsplan aan op basis van gebiedsgerichte opkomsttijden.

2.4.4 Vrijwilligheid

Elementen in de rechtspositie van de brandweervrijwilligers zijn in strijd met Europese wet- en regelgeving, met name de Europese Deeltijdrichtlijn. Deskundigen op dit (juridisch) vlak zien geen mogelijkheid om binnen de bestaande wet- en regelgeving het huidige hybride systeem bij de

brandweer te behouden. Een van de oplossingsrichtingen hiervoor is het maken van een voldoende fundamenteel onderscheid in taken tussen de brandweervrijwilligers en de beroepsmedewerkers. Op 14 juni 2019 is besloten tot de oprichting van een landelijke denktank Taakdifferentiatie. Door het Veiligheidsberaad is aan deze denktank de opdracht gegeven om de mogelijkheden te onderzoeken om een fundamenteel onderscheid te maken tussen brandweervrijwilligers en beroepsmedewerkers en daarnaast in beeld te brengen wat de effecten van een eventuele taakdifferentiatie zullen zijn. In 2021 zal het Veiligheidsberaad beslissen of de invoering van Taakdifferentiatie een haalbare optie zal zijn, dan wel dat er andere oplossingen denkbaar of noodzakelijk zijn. In 2022 zal de gemaakte keuze nader uitgewerkt moeten worden binnen de VRMWB.

2.5 Wendbaar en duurzame organisatie

2.5.1 Visie op duurzaamheid

Wij voeren onze veiligheidstaken steeds duurzamer uit, mede omdat de effecten van klimaatverandering bovenaan staan in de wereldwijde risico's, zowel qua impact als kans. Vanaf 2022 wordt zichtbaar uitwerking gegeven aan de visie op duurzaamheid. Op basis van deze visie kunnen we toewerken naar het kantelpunt naar een nieuwe economie.
VRMWB wil daarmee net zoals steeds meer gemeenten een concrete bijdrage leveren aan de Duurzame Ontwikkelingsdoelen (Global Goals). Het gaat hierbij niet alleen om het verduurzamen van de bedrijfsprocessen, maar ook om de duurzame inzetbaarheid van mensen.

2.5.2 Informatiegestuurde veiligheid/informatiegestuurd werken

Snel en adequaat reageren en aantoonbaar bijdragen aan een veilige en meer redzame samenleving. Analyseren, uitleggen, verklaren ,duiden en– waar mogelijk – voorspellen moet mogelijk worden, met als doel: *Tijdig beschikbaar hebben van juiste informatie op de juiste plaats.*

We versterken de samenwerking met onze partners, zodat we ervoor kunnen zorgen dat de regio aantoonbaar steeds veiliger wordt. Dat doen we onder andere door een goede uitwisseling van gegevens en informatie binnen de regio en tussen de regio en (nieuwe) partners mogelijk te maken. We dragen bij aan de ontwikkeling en het onderhouden van scenario's op gebied van veiligheid en het monitoren van de voortgang van verbeteractiviteiten, zodat de ontwikkeling van veiligheid ook daadwerkelijk zichtbaar is.

We worden steeds meer een data-gedreven organisatie. Slimme toepassingen en nieuwe technieken vragen om goede data-ontsluiting en data-analyse capaciteit. De NL Smart City strategie vormt een goede basis om op aan te sluiten samen met onze partners, ook in 2022. Landelijk werken we -onder andere in coalities met ander Veiligheidsregio's aan het landelijke programmaplan "Samen Slimmer Werken met Data (IFV)".

2.5.3 Beleidscyclus 2023-2027

Het huidige beleidsplan "Samen werken aan veiligheid en veerkracht" is van kracht tot en met juni 2023. Dit betekent dat het volgende beleidsplan de jaren 2023-2027 bestrijkt. Samen met de gemeenten, partners en de samenleving geven we invulling aan dit nieuwe beleidsplan. Net zoals voor het huidige beleidsplan ligt daar een proces van 'Strategische Omgevingsanalyse' aan ten grondslag. In deze analyse kijken we uitgebreid 'van buiten naar binnen' en betrekken we gemeenten, partners, maatschappelijke organisaties en marktpartijen bij de koers die we kiezen en keuzes die we samen maken. De omgevingsanalyse dient Q2 2022 gereed te zijn en vormt een belangrijke basis voor het beleidsplan.

Omdat op 16 maart 2022 de gemeenteraadsverkiezingen gehouden worden, is het proces voor de beleidscyclus dat in 2022 doorlopen wordt ook een goed moment om de circa 700 raadsleden – waaronder circa 30-40% nieuwe leden – een actieve introductie van de beleidsdoelen en activiteiten van VRMWB te geven.

2.5.4 Informatieveiligheid

De minister heeft besloten dat alle veiligheidsregio's binnen afzienbare tijd tot de vitale infrastructuur gaan behoren. Dit betekent dat we aan een hoger volwassenheidsniveau op het gebied van informatieveiligheid moeten voldoen. Informatieveiligheid wordt beoordeeld aan de hand van de zogeheten volwassenheidsniveaus, 0 is het laagste, 5 is het hoogste. Op dit moment scoren wij veelal

niveau 2, op een enkel vlak halen we een 3 en soms zelfs een 4. Wanneer wij behoren tot de vitale infrastructuur betekent dit een volwassenheidsniveau van 4 op alle onderdelen van de organisatie. Samen met een landelijke vakgroep wordt in 2021 aan een plan van aanpak gewerkt inclusief benodigde (financiële) middelen.

2.5.5 Eenduidige aanspraken na dienstongevallen en (gedeeld) eigen risicodragerschap

De Veiligheidsregio's zijn de afgelopen jaren geconfronteerd met de verharding van de verzekeringsmarkt. Dit is aanleiding geweest voor Veiligheidsregio's te overwegen om tot eigen risicodragerschap voor bepaalde risico's over te gaan en te onderzoeken welke juridische, financiële en contractuele vorm dit kan krijgen. Gedacht wordt aan een Stichting waarborgfonds veiligheidsregio's. Hiervoor zijn eenduidige aanspraken ontwikkeld.
De aanspraken en de bijbehorende financiering wordt naar verwachting in het voorjaar 2021 aan de besturen van Veiligheidsregio's ter besluitvorming voorgelegd. Indien wordt besloten tot de oprichting van een privaatrechtelijke rechtspersoon dan worden de gemeenteraden vervolgens in de gelegenheid gesteld om hun wensen en bedenkingen kenbaar te maken.

2.5.6 Functioneel Leeftijdsontslag

In de uitwerking van het Akkoord reparatie FLO-overgangsrecht brandweerpersoneel is afgesproken dat er vanaf 2022, als alternatief van de 'levensloopregeling 210% bruto', middels een 'regeling netto FLO-spaartegoed' 225% van het netto jaarinkomen wordt gespaard voor medewerkers met recht op FLO-overgangsrecht.
Dit betekent dat er zowel een hoger bedrag voor deze doelgroep wordt gespaard, als dat dit bedrag sneller moet worden betaald. De kosten daarvan komen voor een groot deel voor de gemeenten met een voormalige beroepsbrandweer. Deze gemeenten zijn hierover individueel op de hoogte gesteld. Deze effecten doen zich, voor een klein deel, ook voor bij de VRMWB. Deze worden binnen de bestaande kaders opgevangen.

2.5.7 Wet normalisering rechtspositie ambtenaren

Op 1 januari 2020 is de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra) in werking getreden. Deze Wet regelt dat ambtenaren zoveel mogelijk dezelfde rechten en plichten krijgen als werknemers in de civiele sector. Ambtenaren krijgen een arbeidsovereenkomst in plaats van een aanstelling en de –door het bestuur vastgestelde arbeidsvoorwaardenregeling- wordt vervangen door een CAO. Voor personeel van Veiligheidsregio's geldt echter uitstel in verband met de complexe situatie van het werkgeverschap (beroeps-, vrijwillig – en ander personeel en 24/7 beschikbaarheid en inzetbaarheid). De inwerkingtreding voor personeel van Veiligheidsregio's vindt op een later, nog niet bekend, tijdstip plaats. In het Veiligheidsberaad van 14 september 2020 is door alle 25 voorzitters Veiligheidsregio's de intentie uitgesproken om deel te nemen aan de Werkgeversvereniging Samenwerkende Veiligheidsregio's (WVSV). In oktober 2020 is gestart met een inventarisatie van de wensen en bedenkingen onder de gemeenteraden die onderdeel uitmaken van de gemeenschappelijke regelingen om te komen tot deze werkgeversvereniging. Volgens planning wordt op 11 december 2020 het voorstel over inrichting van vereniging en ondersteuningsorganisatie in het Veiligheidsberaad behandeld. Dit moet ertoe leiden dat per 1 januari 2022 de oprichting van de werkgeversvereniging een feit is.

3 Financiële uitgangspunten

3.1 Algemeen

Het Algemeen Bestuur hanteert als uitgangspunt dat hogere, noodzakelijke uitgaven als (in)direct gevolg van wet- en regelgeving en/of onvermijdbaar zijn op grond van de wettelijk vastgestelde beleidsdocumenten verrekend kunnen en mogen worden via het kostenverdeelmodel, dat de basis vormt voor de gemeentelijke bijdrage aan Veiligheidsregio MWB.
In deze kaderbrief wordt voor het jaar 2022 geen verhoging van de gemeentelijke bijdrage op grond van nieuw beleid voorgesteld. Daar waar er sprake is van nieuw beleid, volgen we de lijn "oud voor nieuw". Hierbij maken we een aantal kanttekeningen zoals:

1. *IOV gelden: sinds 2006 worden structurele lokale adviestaken voor wat betreft de Besluiten Externe Veiligheid Inrichtingen, Externe Veiligheid Buisleidingen en Externe Veiligheid Transport met incidenteel geld uitgevoerd. Hiervoor ontvingen de veiligheidsregio's zogenaamde

impulsgelden (IOV) van het ministerie van I&W. Voor veiligheidsregio MWB is dit in de begroting 2020 een bedrag van €169.000. Na lange onderhandelingen met het ministerie van I&W, IPO en de VNG is besloten deze gelden vanaf 2021 over te hevelen naar zowel het provinciefonds als het gemeentefonds. Van de € 4,5 mln. voor lokaal omgevingsveiligheid wordt € 0,675 mln. toegevoegd aan het provinciefonds en € 3,825 aan het gemeentefonds. Gemeenten zijn hierover geïnformeerd in de septembercirculaire gemeentefonds 2020, compensatie voor gemeenten MWB is € 284.000. De middelen worden middels een landelijke verdeelsleutel structureel in het gemeentefonds gestort, om tegemoet te komen aan de werkelijke bestuurslasten op gebied van externe veiligheid. Deze verdeelsleutel is specifiek bedoeld voor externe veiligheid, omdat deze bestuurslasten niet tot uiting komen in de algemene gemeentelijke verdeelsleutel. De consequenties hiervan voor VRMWB leggen wij bij de eerste begrotingswijziging 2021 aan u voor.

2. Het besluit van de minister om alle veiligheidsregio's binnen afzienbare tijd tot de vitale infrastructuur te laten behoren heeft mogelijk ingrijpende financiële consequenties, die we nu nog niet kunnen voorzien. In 2021 komt hier meer duidelijkheid over.
3. Elementen in de rechtspositie van de brandweervrijwilligers zijn in strijd met Europese wet- en regelgeving, met name de Europese Deeltijdrichtlijn. Deskundigen op dit (juridisch) vlak zien geen mogelijkheid om binnen de bestaande wet- en regelgeving het huidige hybride systeem bij de brandweer te behouden. De oplossingsrichting en de financiële effecten hiervan zijn voor nu nog niet duidelijk.

Het Algemeen Bestuur houdt vast aan de lijn om vanaf 2021 een structurele besparing van 2,5% door te voeren zoals besloten bij vaststelling van begroting 2021. In het licht van bezuinigingen is het essentieel om met elkaar gedegen te onderzoeken welke mogelijke extra bezuiniging scenario's er zijn en welke gevolgen die hebben voor zowel VRMWB als gemeenten. Op deze wijze creëren wij transparantie in de dienstverlening en nemen we samen weloverwogen beslissingen voor de toekomst. VRMWB is gevraagd om bij de eerste begroting waar de nieuwe gemeenteraden over gaan, namelijk begroting 2023, de mogelijkheden inzichtelijk te maken en met een concreet bezuinigingsvoorstel (inclusief consequenties voor dienstverlening en uitvoering van taken) te komen. We hebben overigens de continue ambitie om efficiënter te werken en de kosten laag te houden. De gesprekken met gemeenten, die dit jaar gestart zijn, krijgen in 2021 een vervolg om zo de mogelijkheden vanaf begroting 2023 in beeld te brengen.

3.2 Sleutels kostenverdeelmodel conform ingroeimodel

In 2018 heeft het Algemeen Bestuur de volgende uitgangspunten voor de actualisatie van het kostenverdeelmodel vastgesteld, te weten:

- De sleutel CEBEON ten behoeve van verdeling gemeentefonds is de basis voor de sleutel van het kostenverdeelmodel.
- De sleutel wordt jaarlijks geüpdatet bij begroting.
- De meest recent beschikbare sleutel wordt gehanteerd. Jaarlijks wordt de sleutel na uitkomst meicirculaire beschikbaar gesteld door het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties.

De verdeelsystematiek voor 2021 wordt beïnvloed door de gemeentelijke herindeling van de gemeente Haaren. In verband met de hiermee samenhangende gewijzigde regio-indeling worden de paramaters in het model voor de gemeente Oisterwijk en gemeente Tilburg, alsmede de regio als geheel verhoogd met de gegevens vanuit de betrokken kernen.

Aanpassing van de sleutel van het kostenverdeelmodel vanaf 2021 vindt plaats na uitkomst van de meicirculaire 2021. Omdat deze uitkomst niet beschikbaar is ten tijde van het opstellen van deze Kadernota en de Ontwerpbegroting 2022, wordt volstaan met een budgettair neutrale verwerking. Na het bekend worden van de gegevens worden deze verwerkt en aangepast in het model en wordt dit als begrotingswijziging ingebracht.

In bijlage 1 is een overzicht weergegeven van de verdeelsleutel van het kostenverdeelmodel 2022-2025, die als basis in de beleidsbegroting gehanteerd wordt (excl. de verwerking van de herindeling van Gemeente Haaren).

3.3 Loon- en prijsontwikkeling

In 2018 is bestuurlijk besloten om de gehanteerde methodiek ten behoeve van de loon- en prijsontwikkeling te continueren. De loon- en prijsontwikkeling wordt bepaald door de door het CPB gepubliceerde index loonvoet sector overheid en index prijs bruto binnenlands product voor het jaar 2022 en de correcties van deze indices voor het jaar 2020 en 2021 van de in de begroting 2021 verwerkte cijfers. In de begroting wordt uitgegaan van de jongste CPB-prognose ten tijde van de vaststelling van de conceptbegroting. In dit voorstel worden de cijfers van de publicatie van november 2020 weergegeven. Voorgesteld wordt om met dezelfde geprognosticeerde indexatiecijfers (nov 2020) te werken in de begroting 2022 als in deze kaderbrief. Dat sluit beter aan op de P&C cyclus van Veiligheidsregio MWB. Daarnaast zijn dan de indexatiecijfers in beide producten eenduidig. Omdat Veiligheidsregio MWB werkt met een correctiesysteem, waarbij achteraf op werkelijke indexatiecijfers wordt gecorrigeerd, heeft dit geen effect op de gemeentelijke bijdragen.

De laatst bekende raming die is afgegeven door het CPB betreft de kerngegevenstabel van november 2020. Daarin zijn de volgende ramingen afgegeven:

	2020	2021
Loonindex	3,90%	1,40%
Prijsindex	2,20%	1,50%

Op basis van de indices uit bovenstaande tabel en degene die in de begroting 2021 verwerkt zijn, is een gewogen gemiddelde index berekend waarmee de bijdrage van de gemeenten wordt aangepast. Deze index is in onderstaande tabel weergegeven.

	2022	2023	2024	2025
Gewogen loon- en prijsindex	0,92%	1,76%	1,60%	1,78%

3.4 Ontwikkelingen Rijksbijdrage (voorheen BDuR)

Zowel in de junibrief 2020 als in de beschikking van november 2020 zijn geen beleidswijzigingen opgenomen. Wel is een loonbijstelling voor 2020 meerjarig in de Rijksbijdrage verwerkt. Op basis van de beschikking Rijksbijdrage 2020 (d.d. 9 november 2020) van het Ministerie van Justitie en Veiligheid wordt onderstaande bijdrage voor VRMWB verwacht:

Ontwikkeling Rijksbijdrage	**2022**	**2023**	**2024**	**2025***
Beleidsbegroting 2021 (beschikking 2019)	€ 9.478.000	€ 9.479.000		
Loonbijstelling	*€ 176.704*	*€ 177.000*		
Beschikking 2020	**€ 9.654.704**	**€ 9.656.000**	**€ 9.656.000**	**€ 9.656.000**

* de Rijksbijdrage wordt 3 jaar vooruit geprognotiseerd. Voor 2025 is hetzelfde bedrag als 2024 aangehouden.

Bijlage 1 Overzicht sleutel kostenverdeelmodel

Gemeentelijke bijdrage Veiligheidsregio	2022-2025 o.b.v. sleutel 2021
Alphen-Chaam	1,01%
Altena	4,57%
Baarle-Nassau	0,78%
Bergen op Zoom	5,91%
Breda	16,51%
Dongen	1,97%
Drimmelen	2,33%
Etten-Leur	3,50%
Geertruidenberg	1,98%
Gilze en Rijen	2,21%
Goirle	1,77%
Halderberge	2,65%
Hilvarenbeek	1,38%
Loon op Zand	1,87%
Moerdijk	4,38%
Oisterwijk	2,23%
Oosterhout	4,81%
Roosendaal	6,92%
Rucphen	1,71%
Steenbergen	2,11%
Tilburg	21,56%
Waalwijk	4,03%
Woensdrecht	2,09%
Zundert	1,71%
Totaal	**100,00%**

* De consequenties van de verdeling van de kernen van de gemeente Haaren per 2021 zijn nog niet verwerkt in de verdeelsleutel 2021 en verder. Als de nieuwe maatstaven bekend zijn, wordt dit aangepast in de sleutel vanaf 2021.