veiligheidsregio
gooi en vechtstreek

Kadernota 2022

Versie: 1.1, oktober 2020
Brandweer, GHOR, Bevolkingszorg, Crisisbeheersing en Rampenbestrijding

kadernota programmabegroting bestuursrapportage jaarstukken

Kadernota 2022

1. Het beleidsplan en het uitvoeringsprogramma
2. Nieuw beleid
3. Uitbreiding bestaand beleid
4. Bedrijfsvoering
5. Autonome ontwikkelingen
6. Financieel perspectief

veiligheidsregio gooi en vechtstreek

In de Kadernota 2022 staan de financiële kaders en uitgangspunten waarmee de opmaat wordt gemaakt naar de programmabegroting 2022 voor veiligheidsregio's Gooi en Vechtstreek en Flevoland. In de kadernota is meer duiding gegeven aan beleidsthema's uit het gezamenlijk beleidsplan en bijhorende uitvoeringsprogramma die op de agenda staan voor 2022.

Niet alle beleidsthema's zijn nieuw. Een aantal ontwikkelingen dat de afgelopen jaren is ingezet, kent een langere doorlooptijd. Zo wordt in 2021 een volgende stap gezet wat betreft het 'informatiegestuurd werken' binnen de veiligheidsregio's. Samen met de invoer van digitale samenwerking en zaakgericht werken, kunnen teams en afdelingen vanaf 2022 een kwaliteitsslag maken op processen en producten. Daarnaast verstevigt en vergemakkelijkt deze enorme professionalisering op het gebied van informatievoorziening ook de samenwerking tussen de veiligheidsregio's in de volle breedte.

Naast nieuw beleid, uitbreiding bestaand beleid en beleidsvoering thema's, belicht de kadernota ook de autonome ontwikkelingen die worden voorzien. De kadernota laat zien dat het zogenaamde 'nieuw-voor-oud' wederom het vertrekpunt vormt. Dat betekent dat er geen extra financiële middelen worden gevraagd voor nieuw beleid. Voor de loon- en prijscompensatie wordt wel financiële dekking gevraagd.

Een nieuwe ontwikkeling die we op ons af zien komen betreft het landelijke onderzoek naar de taken en beloning van brandweer mensen; taakdifferentiatie. De verwachting is dat dit in 2022 beleidsmatig alsook financieel een behoorlijke impact op de organisaties gaat krijgen. De eventuele extra kosten en bijhorende dekking zijn niet meegenomen in deze kadernota.

In de kadernota is bewust de keuze gemaakt niet teveel te beloven en mogelijk later aantonen dat er meer is gedaan. Dat heeft te maken met de COVID-19 ervaring. De crisis heeft een grote impact op de organisatie, die niet was voorzien en waarvan de nasleep in 2022 nog impact kan hebben.

Dit jaar is de kadernota een gezamenlijk Planning&Control product van de veiligheidsregio's Gooi en Vechtstreek en Flevoland. De rapportages zijn vormgegeven in twee afzonderlijke documenten, inhoudelijk zijn de documenten grotendeels gelijk. Een zichtbaar resultaat van de samenwerking tussen de twee veiligheidsregio's die steeds concreter vorm krijgt.

1. Het beleidsplan en het uitvoeringsprogramma
   1.1 Proces gezamenlijk beleidsplan
   1.2 Inhoud gezamenlijk beleidsplan
   1.3 Uitvoeringsprogramma beleidsplan
2. Nieuw beleid
3. Uitbreiding bestaand beleid
4. Bedrijfsvoering
5. Autonome ontwikkelingen
6. Financieel perspectief

veiligheidsregio gooi en vechtstreek

1. Het beleidsplan en het uitvoeringsprogramma

Het beleidsplan beschrijft welke opgaven Veiligheidsregio Gooi en Vechtstreek (VRGV) zich de komende jaren stelt en welke strategische doelen de organisatie wil bereiken. Het geeft daarmee richting aan de ontwikkeling van de veiligheidsregio en draagt bij aan een transparante sturing door bestuur en management. Vanwege de intensieve samenwerking met Veiligheidsregio Flevoland (VRF) is gekozen voor één gezamenlijk beleidsplan voor twee veiligheidsregio's.

Beleidsplan

1.1 Proces gezamenlijk beleidsplan

De wet verplicht ons om ten minste eenmaal in de vier jaar een beleidsplan op te stellen. Veiligheidsregio Gooi en Vechtstreek kiest voor een jaarlijkse ambtelijke bijstelling. Dit verhoogt naar onze mening de realiteitswaarde van het beleidsplan en stelt ons in staat om een passende doorwerking van het beleidsplan in de begroting te realiseren.
De bestuurlijke vaststelling vindt in beginsel eenmaal in de vier jaar plaats. Bij belangrijke beleidsontwikkelingen wordt het beleidsplan ook tussentijds aan het bestuur voorgelegd en bespreekt de burgemeester het met zijn raad. Nieuwe of gewijzigde beleidsvoornemens worden opgenomen in de kadernota en de programmabegroting, waarbij de gemeentebesturen ook gebruik kunnen maken van hun reguliere bevoegdheden zoals zienswijze en instemming.

Als veiligheidsregio's investeren wij in veiligheid en dragen bij aan een redzame samenleving. Want veiligheid maken we met elkaar en als veiligheidsregio's staan we hiervoor. Samen voor veiligheid.

1. Het beleidsplan en het uitvoeringsprogramma
   1.1 Proces gezamenlijk beleidsplan
   1.2 Inhoud gezamenlijk beleidsplan
   1.3 Uitvoeringsprogramma beleidsplan
2. Nieuw beleid
3. Uitbreiding bestaand beleid
4. Bedrijfsvoering
5. Autonome ontwikkelingen
6. Financieel perspectief

1.2 Inhoud gezamenlijk beleidsplan

De kernboodschap van het gezamenlijk beleidsplan is:
'Als veiligheidsregio's investeren wij in veiligheid en dragen bij aan een redzame samenleving. Want veiligheid maken we met elkaar en als veiligheidsregio's staan we hiervoor. Samen voor veiligheid.'

Vanuit bovenstaande kernboodschap werken wij samen met Veiligheidsregio Flevoland (VRF) aan de volgende vier opgaven:
1. Wij voorkomen onveiligheid en dragen bij aan een redzame samenleving;
2. Wij zijn de zichtbare en deskundige netwerkpartner voor veiligheid;
3. Wij zijn vakmensen: professioneel, innovatief en wendbaar;
4. Wij staan er als het onverhoopt toch nodig is.

Omdat een gezamenlijk beleidsplan vraagt om gezamenlijke taal zijn de opgaven anders geformuleerd dan de opgaven in voorgaande beleidsplannen. De essentie van de opgaven is gelijk gebleven. De beleidsvoornemens, zoals vertaald in speerpunten en activiteiten, zijn dan ook grotendeels een voortzetting van het huidige beleid.

1.3 Uitvoeringsprogramma beleidsplan

Het beleidsplan bevat ook een uitvoeringsprogramma voor de beide veiligheidsregio's. Dit programma beschrijft de projecten die voortvloeien uit het beleidsplan en verbindt daarmee het beleidsplan direct aan de kadernota, begroting en jaarstukken. In het kader van de samenwerking worden zoveel mogelijk zaken samen opgepakt, waar nodig en gewenst worden ook regiospecifieke onderwerpen meegenomen.
Niet alle onderwerpen uit het beleidsplan worden in het uitvoeringsprogramma opgenomen. Soms is een projectaanpak (nog) niet nodig en soms worden onderwerpen direct in de reguliere werkprocessen van de organisatie ingebed.

Het huidige uitvoeringsprogramma focust zich vooral op 2021. Voor de daaropvolgende jaren zijn wel voornemens aangestipt, maar het beeld moet nog nader worden uitgewerkt . Toch biedt het uitvoeringsprogramma voldoende handvatten om beleidsthema's te benoemen die we in 2022 ter hand willen nemen.

Kadernota 2022

1. Het beleidsplan en het uitvoeringsprogramma
2. Nieuw beleid
   2.1 Kennis delen door onderzoek
   2.2 Versterken relatiebeheer
   2.3 Regie op paraatheid
3. Uitbreiding bestaand beleid
4. Bedrijfsvoering
5. Autonome ontwikkelingen
6. Financieel perspectief

Hoofdstuk 1
Hoofdstuk 2
Hoofdstuk 3
Hoofdstuk 4
Hoofdstuk 5
Hoofdstuk 6

2. Nieuw beleid

In het beleidsplan en het uitvoeringsprogramma is een aantal ontwikkelingen opgenomen die we scharen onder de noemer ‘nieuw beleid’. Het gaat daarbij niet perse om zaken waar eerder geen aandacht aan is besteed. Wel is de verwachting dat ze een veel meer prominente plaats in gaan nemen in ons handelen komende jaren en daarmee een behoorlijke impact hebben op onze strategische agenda.

2.1 Kennis delen door onderzoek

Het gezamenlijk Veiligheidsbureau neemt deel aan landelijke onderzoeken op het gebied van de crisisbeheersing. Het veiligheidsbureau zal deze kennis als spin in het web delen binnen de beide veiligheidsregio’s. De kennisuitwisseling tussen eigen specialisten en specialisten van (crisis)partners en kennisinstituten wordt binnen de veiligheidsregio’s gebruikt bij bijvoorbeeld planvorming en oefeningen.

Ook binnen de eigen organisatie gaan we meer aandacht besteden aan het uitvoeren van onderzoek, met specifieke aandacht voor nieuwe en meer complexe veiligheidsthema’s. Denk daarbij aan nieuwe ontwikkelingen in het kader van een gezonde en veilige leefomgeving zoals energietransitie en samenredzaamheid van inwoners, met name bij kwetsbare groepen. Het doen van onderzoek is van belang omdat de regelgeving soms achterloopt bij nieuwe ontwikkelingen. Samen met partners, die andere kennis en informatie kunnen leveren dan wijzelf, kunnen we op bredere thema’s onderzoeken initiëren of daar een bijdrage aan leveren om te komen tot een veilige leefomgeving. De leerpunten uit brandonderzoek gaan we inzetten voor betere advisering over risicobeheersing en voorlichting over brandveiligheid. Leerpunten uit brandonderzoek worden ook toegepast om de werkwijze bij brandbestrijding te verbeteren.

Dit thema sluit aan bij beleidsplanopgave ‘VR als de zichtbare en deskundige netwerkpartner voor veiligheid’

Kadernota 2022

1. Het beleidsplan en het uitvoeringsprogramma
2. Nieuw beleid
   - 2.1 Kennis delen door onderzoek
   - 2.2 Versterken relatiebeheer
   - 2.3 Regie op paraatheid
3. Uitbreiding bestaand beleid
4. Bedrijfsvoering
5. Autonome ontwikkelingen
6. Financieel perspectief

Hoofdstuk 1
Hoofdstuk 2
Hoofdstuk 3
Hoofdstuk 4
Hoofdstuk 5
Hoofdstuk 6

2.2 Versterken relatiebeheer

Het bewust opbouwen en actief beheren van relaties met onze gemeenten en veiligheidspartners is een speerpunt binnen onze organisatie. Zo ontdekken we welke vragen er leven en kunnen we daar (pro)actief op reageren. We kunnen hier nog stappen in maken en willen dit nog beter doen: proactiever en strategischer. Hiertoe is in 2020 een relatiemanager aangesteld die gestart is met de taken versterking verbinding met de gemeenten (raden, colleges en ambtenaren) en de doorontwikkeling van de veiligheidsregio's tot netwerkorganisatie (zie ook 3.2.1). Vanaf 2022 investeren wij ook in de versterking van de verbinding met onze maatschappelijke partners, zoals woningbouwverenigingen, religieuze organisaties, zorgverleners en bedrijven. Hierbij stellen wij de veiligheidsopgave centraal en werken gericht met onze partners naar oplossingen.

Dit thema sluit aan bij beleidsplanopgave 'VR als de zichtbare en deskundige netwerkpartner voor veiligheid'.

2.3 Regie op paraatheid

Brandweerzorg

Het tijdig met voldoende capaciteit ter plaatse komen als dat echt nodig is, is een kernproces van onze organisatie. Het realiseren daarvan is een nauw samenspel van beroepsmedewerkers, vrijwilligers en ondersteuners. Dit samenspel wordt voortdurend gemonitord. Ook zoeken we steeds naar mogelijkheden om dit verder te verbeteren. De samenwerking tussen beide brandweerorganisaties draagt bij aan het vergroten van de paraatheid en slagkracht.

In 2022 zijn met name de volgende ontwikkelingen van invloed:

- het verbeteren van het informatiegestuurd werken, zowel ten aanzien van de aanwezigheid van risico's als ten aanzien van de beschikbaarheid van medewerkers;
- de aanschaf van een aantal grote red- en hulpverleningsvoertuigen om deze in beide regio's te vervangen. Door hierin samen op te trekken, wordt de uitwisselbaarheid van mensen en middelen groter en daarmee de slagkracht versterkt;
- het is nog onzeker wat er precies besloten wordt over het lopende traject rond 'taakdifferentiatie' (zie 5.4) bij de brandweer; zeker is wel dat een dergelijk besluit potentieel grote effecten kan hebben op zowel de paraatheid als de slagkracht.

1. Het beleidsplan en het uitvoeringsprogramma

2. Nieuw beleid

2.1 Kennis delen door onderzoek

2.2 Versterken relatiebeheer

2.3 Regie op paraatheid

3. Uitbreiding bestaand beleid

4. Bedrijfsvoering

5. Autonome ontwikkelingen

6. Financieel perspectief

Veiligheidsbureau

Het veiligheidsbureau zorgt voor de beschikbaarheid van de middelen voor de crisisorganisatie. Ook wordt de paraatheid van de multidisciplinaire functies zoals operationeel leider (OL), calamiteitencoördinator (CaCo) en informatiemanager (IM) geborgd en doorlopend gemonitord.

Om een duidelijker kader te hebben voor de maatstaven van de paraatheid wordt een onderzoek uitgevoerd om het bestuurlijk gewenste veiligheidsniveau te peilen.
Om een adequate ondersteuning te kunnen garanderen zullen ook middelen zoals de CoPi container moeten voldoen aan de eisen van de toekomstige crisisbeheersing.

Dit thema sluit aan bij beleidsplanopgave ‘De VR staat er, als het onverhoopt toch misgaat’.

1. Het beleidsplan en het uitvoeringsprogramma
2. Nieuw beleid
3. Uitbreiding bestaand beleid
   3.1 Opgave 1 Voorkomen onveiligheid en bijdragen aan een redzame samenleving
   3.2 Opgave 2 Veiligheidsregio als de zichtbare en deskundige netwerkpartner voor veiligheid
   3.3 Opgave 3 De veiligheidsregio staat er, als het onverhoopt toch misgaat
4. Bedrijfsvoering
5. Autonome ontwikkelingen
6. Financieel perspectief

3. Uitbreiding bestaand beleid

In de Programmabegroting 2021 en eerdere jaren is een aantal beleidsthema's benoemd waaraan gedurende meerdere jaren uitvoering wordt gegeven. Het betreft trajecten waarbij de scope in de loop van de tijd soms verlegd is of waarbij gaande het traject om een andere inzet van mensen en middelen wordt gevraagd. De trajecten die een doorloop kennen in 2022 staan hieronder op een rij. Alle onderwerpen zijn gekoppeld aan de centrale opgaven van het beleidsplan.

3.1 Opgave 1 - Voorkomen onveiligheid en bijdragen aan een redzame samenleving

Omgevingswet

3.1.1 Omgevingswet

De Omgevingswet wordt, na enkele jaren uitstel, vanaf begin 2022 van kracht; een belangrijke verandering in de regelgeving voor de inrichting en het beheer van de openbare ruimte. Eén van de doelstellingen van de nieuwe wet is het creëren van een gezonde en veilige leefomgeving. De veiligheidsregio is en blijft daarbij een belangrijke adviseur en partner van de gemeenten, maar ook van andere ketenpartners, initiatiefnemers en burgers. De veiligheidsregio ondersteunt bij het opstellen van Omgevingsvisies en Omgevingsplannen.

De samenwerking bij het adviseren over en toezicht houden op een veilige en gezonde leefomgeving wordt ondersteund met nieuwe digitale systemen. Zo ondersteunt het landelijke Digitaal Stelsel Omgevingswet (DSO) de informatie-uitwisseling tussen alle partijen. Beoogd is dat de brandweer vanaf 2022 werkt met een zaaksysteem voor ondersteuning van het zogeheten **zaakgericht werken**.

Zaakgericht werken (ZGW)

Zaakgericht werken is een vorm van procesgericht werken waarbij de informatie die tijdens het proces wordt ontvangen of gecreëerd, samen met informatie over het proces, wordt geregistreerd als 'zaak' en deze uniform kan worden ontsloten naar alle betrokkenen.

Zaakgericht werken betekent dat alle processtappen, de neerslag daarvan (in- en uitgaande documenten, rapportages etc.) en de status die voor een zaak relevant zijn, logisch worden gebundeld, digitaal eenmalig worden opgeslagen en weergegeven, ongeacht wie aan de zaak werkt en waar hij dat doet.

Een zaak is een samenhangende hoeveelheid werk met een gedefinieerde aanleiding en een gedefinieerd eindresultaat, waarvan kwaliteit en doorlooptijd bewaakt moeten worden.

Het zaaksysteem is de toegangsweg naar de samenwerkingsfunctionaliteit (SWF) van het Digitaal Stelsel Omgevingswet (DSO). Door middel van het koppelvlak SWF communiceren ketenpartners in en over hetzelfde omgevingsdossier en worden relevante documenten uitgewisseld

1. Het beleidsplan en het uitvoeringsprogramma

2. Nieuw beleid

3. Uitbreiding bestaand beleid

3.1 Opgave 1
Voorkomen onveiligheid en bijdragen aan een redzame samenleving

3.2 Opgave 2
Veiligheidsregio als de zichtbare en deskundige netwerkpartner voor veiligheid

3.3 Opgave 3
De veiligheidsregio staat er, als het onverhoopt toch misgaat

4. Bedrijfsvoering

5. Autonome ontwikkelingen

6. Financieel perspectief

veiligheidsregio gooi en vechtstreek

3.1.2 Wet kwaliteitsborging voor het bouwen

In 2022 wordt de *Wet kwaliteitsborging voor het bouwen* (Wkb) van kracht. Deze wet zorgt voor een verschuiving van taken van de overheid naar private partijen bij bouwaanvragen. In plaats van door de gemeenten wordt voor niet-complexe bouwwerken (lage risicoklasse) de bouwtechnische toets en toezicht tijdens de bouw door private kwaliteitsborgers gedaan. Voor het garanderen van de brandveiligheid van een gebouw zijn nieuwe werkwijzen tussen gemeente en brandweer afgestemd, die in 2022 in de praktijk moeten worden gebracht. Het gaat bijvoorbeeld om een risicobeoordeling vooraf en specifiek handhavingsbeleid voor het toezicht na de gereedmelding van een pand. Omdat het de initiatiefnemer vrij staat zelf een keuze te maken tussen een vergunningaanvraag via de gemeente of via een private bouwplantoetser heeft dit meer of mindere gevolgen voor de gemeenten en de brandweer.

3.1.3 Brandveiligheidsbeelden per gemeente

Bij gemeenten bestaat behoefte aan meer inzicht in de actuele brandveiligheidssituatie. Voor de brandweer zelf is dit van belang om te komen tot een zo effectief mogelijke, risicogerichte inzet van de beschikbare capaciteit. De afgelopen jaren zijn hier al de eerste stappen in gezet, maar voor een actueel, geografisch brandveiligheidsbeeld per gemeente is *Informatiegestuurd werken* verder ontwikkeld en kan door koppeling met het nieuwe zaaksysteem eenvoudiger de juiste informatie gegenereerd worden. Daarmee wordt het mogelijk om gewenste, actuele brandveiligheidsbeelden te leveren.

3.1.4 Brandveilig leven

Met Brandveilig Leven wordt gewerkt aan het vergoten van de zelfredzaamheid en het veiligheidsbewustzijn van mensen. Bestaande activiteiten zoals brandveiligheidsvoorlichting op alle basisscholen en aandacht voor verminderd zelfredzame ouderen worden voortgezet. Daarnaast worden de doelgroepen voor Brandveilig Leven bijgesteld op basis van periodieke inventarisaties van het brandrisico bij diverse groepen. Waar mogelijk worden technologische ontwikkelingen toegepast om de brandveiligheid te versterken, bijvoorbeeld het gebruik van domotica bij thuiswonende ouderen. Waar wenselijk worden nieuwe samenwerkingsverbanden aangegaan met andere netwerkpartners, waarbij het sociaal domein zeker een

Brandveilig leven

Domotica is het toepassen van elektronica en huisnetwerken ten behoeve van de automatisering van processen in en om een woning. Het biedt ook mogelijkheden om de dienstverlening van buitenaf te verbeteren, bijvoorbeeld voor verminderd zelfredzame ouderen. Via slimme sensoren in de woning; inbraakalarm, paniekknop, inactiviteitsmelders en rookmelders, kan het sociale netwerk in de omgeving van de bewoner worden gewaarschuwd, eventueel met een back-up naar een meldkamer.

1. Het beleidsplan en het uitvoeringsprogramma

2. Nieuw beleid

3. Uitbreiding bestaand beleid

3.1 Opgave 1
Voorkomen onveiligheid en bijdragen aan een redzame samenleving

3.2 Opgave 2
Veiligheidsregio als de zichtbare en deskundige netwerkpartner voor veiligheid

3.3 Opgave 3
De veiligheidsregio staat er, als het onverhoopt toch misgaat

4. Bedrijfsvoering

5. Autonome ontwikkelingen

6. Financieel perspectief

belangrijke partner blijft. Verder wordt de effectiviteit van toegepaste maatregelen onderzocht met behulp van evaluaties.

3.1.5 Wijkgericht werken

Het wijkgericht werken van de brandweer kan een waardevolle bijdrage leveren aan het vergroten van de veiligheid, door de aansluiting op de wijkgerichte aanpak van gemeenten en de laagdrempelige beschikbaarheid voor vragen en voorlichting. In Gooi en Vechtstreek zijn in alle gemeenten Wijkbrandweermedewerkers aangesteld die samenwerken binnen een lokaal netwerk.
Daarnaast krijgen (in eerste instantie alleen in Gooi en Vechtstreek) alle brandweerposten vanaf 2022 een bredere rol; deze dienen dan niet alleen als uitruklocatie voor de brandweer, maar worden ook ingezet voor het versterken van de sociale infrastructuur. De posten worden gebruikt voor diverse activiteiten om de veiligheid te versterken, waarbij wordt aangesloten op de behoeften in de gemeente of wijk. Dit project is door de coronacrisis stil komen te liggen.

3.2 Opgave 2 - Veiligheidsregio als de zichtbare en deskundige netwerkpartner voor veiligheid

3.2.1 Veiligheidsregio ontwikkelt zich tot netwerkorganisatie

Sinds het ontstaan van de veiligheidsregio's rond 2010 heeft er gaandeweg een verbreding plaatsgevonden van een intern gerichte uitvoeringsorganisatie naar een externe netwerkfunctie. De veiligheidsregio's hebben in hun netwerk vooral een platformfunctie, waarbij het de uitdaging is de binnen- en buitenwereld op nieuwe manieren aan elkaar te koppelen. Ook onze veiligheidsregio heeft zijn eerste stappen gezet in de (door)ontwikkeling tot een netwerkorganisatie. Nieuwe type dreigingen, zoals de crisisnoodopvang voor vluchtelingen, de coronacrisis en verdergaande digitalisering en cyberdreigingen, hebben dit proces versneld. Verder vraagt de komst van de Omgevingswet een proactieve en netwerkgerichte opstelling van ons. In 2021 voeren wij een verkenning uit naar de gewenste doorontwikkeling van onze veiligheidsregio tot netwerkorganisatie. Daarbij betrekken wij de omgeving, zodat onze ontwikkel- en veranderopgaven in gezamenlijkheid kunnen worden geformuleerd. Deze ontwikkel- en veranderopgaven zullen wij vanaf 2022 realiseren.

1. Het beleidsplan en het uitvoeringsprogramma

2. Nieuw beleid

3. Uitbreiding bestaand beleid

3.1 Opgave 1
Voorkomen onveiligheid en bijdragen aan een redzame samenleving

3.2 Opgave 2
Veiligheidsregio als de zichtbare en deskundige netwerkpartner voor veiligheid

3.3 Opgave 3
De veiligheidsregio staat er, als het onverhoopt toch misgaat

4. Bedrijfsvoering

5. Autonome ontwikkelingen

6. Financieel perspectief

3.3 Opgave 3 - De veiligheidsregio staat er, als het onverhoopt toch misgaat

3.3.1 Drieslag

Het Strategisch Programma Drieslag is in het najaar van 2019 bestuurlijk vastgesteld. Het is een programmaplan om samenwerking tussen de drie veiligheidsregio's Flevoland, Gooi en Vechtstreek, en Utrecht op drie onderdelen tot stand te brengen:

- Interregionale meldkamer processen (IMPbc)
- Interregionaal veiligheidsbureau (IVB) voor de nabije interregionale crisisorganisatie
- Interregionaal kennis- en vakbekwaamheidscentrum (IKVC)

De bestuurlijke stuurgroep heeft in het laatste kwartaal van 2020 de drie projecten van het Strategisch Programma Drieslag herijkt. Voor de kadernota 2022 is met name het basisoefen- en trainingscentrum van belang.

Harmonisatie interregionale meldkamerprocessen op weg naar Midden-Nederland in Hilversum

De harmonisatie van de interregionale meldkamerprocessen voor de brandweer is per 15 september 2020 gerealiseerd. Dit proces is in een versnelling gekomen door de benodigde tussentijdse samenvoeging van de meldkamers Naarden en Lelystad. Een vijftal operationele producten is opgesteld en geïmplementeerd. Daarmee is dit project als onderdeel van het Strategisch Programma Drieslag afgerond. Verdere borging vindt plaats binnen het project meldkamer Midden-Nederland, waarbij aansluiting op de landelijke infrastructuur volgens de planning van de Landelijke Meldkamer Samenwerking (LMS) is voorzien in het najaar van 2021. Het operationeel gaan van de nieuwe meldkamer in Hilversum wordt verwacht in het eerste kwartaal van 2025.

Veiligheidsinformatiecentrum Midden-Nederland in Utrecht

Het project IVB heeft een nieuwe focus gekregen. De samenwerking tussen de drie veiligheidsregio's op het gebied van crisisbeheersing is samengebracht in het Veiligheidsinformatiecentrum Midden-Nederland (VIC MNL) alsmede in een Interregionale Procedure Incidentbestrijding. Met ingang van 2021 is het VIC in Utrecht ook werkzaam voor de veiligheidsregio's Flevoland en Gooi en Vechtstreek. De bestuurlijke meerwaarde van het VIC MNL is gelegen in het feit dat de algemeen besturen, organisaties, partners en de samenleving binnen de drie regio's kunnen beschikken over tijdige en betrouwbare informatie (informatiegestuurd werken).

1. Het beleidsplan en het uitvoeringsprogramma

2. Nieuw beleid

3. Uitbreiding bestaand beleid

3.1 Opgave 1
Voorkomen onveiligheid en bijdragen aan een redzame samenleving

3.2 Opgave 2
Veiligheidsregio als de zichtbare en deskundige netwerkpartner voor veiligheid

3.3 Opgave 3
De veiligheidsregio staat er, als het onverhoopt toch misgaat

4. Bedrijfsvoering

5. Autonome ontwikkelingen

6. Financieel perspectief

veiligheidsregio gooi en vechtstreek

Het is daarmee het knooppunt voor informatie over (fysieke) veiligheid. Een goede informatievoorziening ondersteunt een slagvaardiger crisisbeheersing, met een snellere en effectievere besluitvorming op operationeel en bestuurlijk niveau. Daarmee is dit project als onderdeel van het Programma Drieslag afgerond. Verdere ontwikkeling van het VIC MNL wordt geborgd in het reguliere operationele afstemmingsoverleg van de drie veiligheidsregio's. Door de aangebrachte nieuwe focus krijgen de veiligheidsregio's Flevoland en Gooi en Vechtstreek de tijd voor het ontwikkelen en inrichten van hun gezamenlijk Veiligheidsbureau

Basisoefen- en trainingscentrum brandweer in Lelystad

Op basis van het gezamenlijke opleidings-, trainings- en oefenbeleid (IOTO-beleid) en budget neutraliteit is de focus van een interregionaal kennis- en vakbekwaamheidscentrum verschoven naar een Basisoefen- en trainingscentrum brandweer voor de drie veiligheidsregio's in Lelystad. Het gaat daarbij om trainingen die te maken hebben met rook en vuur (realistische trainingen). De onafhankelijke bestuurlijke businesscase wordt hierop herijkt en zal inzicht geven in de uiteindelijk te berekenen kostprijs hetgeen de basis is voor besluitvorming. Aan dit gezamenlijke project wordt de komende tijd doorgewerkt. Dat zou, volgens de huidige inzichten, kunnen leiden tot bestuurlijke besluitvorming in de algemeen besturen in het voorjaar van 2021. Met name zal het dan gaan om een voorgenomen besluit tot het oprichten van en deelnemen in een rechtspersoon voor het bestuur van het oefencentrum met bijbehorende samenwerkingsovereenkomst en het aangaan van een reserveringsovereenkomst voor de grond. Na het doorlopen van de noodzakelijke procedures is een oefencentrum op zijn vroegst in 2023/2024 operationeel.

1. Het beleidsplan en het uitvoeringsprogramma
2. Nieuw beleid
3. Uitbreiding bestaand beleid
4. Bedrijfsvoering
   4.1 Informatiegestuurd werken
   4.2 Duurzame organisatie
5. Autonome ontwikkelingen
6. Financieel perspectief

4. Bedrijfsvoering

In voorgaande hoofdstukken zijn de belangrijkste beleidsvoornemens beschreven voor het primaire proces van onze organisatie. De organisatie kent ook een aantal teams die ondersteunend zijn aan dit proces. Ook voor deze teams, die samen de afdeling bedrijfsvoering vormen, staan hieronder de belangrijkste beleidsvoornemens voor 2022 beschreven.

4.1 Informatiegestuurd werken

In 2021 wordt een nieuw informatiebeleidsplan opgesteld voor de periode 2022-2025. In 2021 wordt ook informatiegestuurd werken binnen de veiligheidsregio ingericht waarmee in 2022 de afdelingen inhoudelijk aan de slag gaan om hun processen te verbeteren en te optimaliseren. Dit wordt ondersteund door de invoer van digitale samenwerking en zaakgericht werken waarvan de implementatie in 2022 afgerond wordt.

Voor 2022 staat gepland om de samenwerking met andere regio's te intensiveren. Op welke onderdelen dat precies gaat worden, is afhankelijk van de opgenomen onderdelen in het (nog te realiseren) Informatiebeleidsplan en de geadopteerde onderdelen uit het Programma Informatievoorziening 2020-2025 van het Instituut Fysieke Veiligheid (IFV). Wij adopteren waar mogelijk ook de initiatieven die vanuit andere ketenpartners worden opgezet.

De informatieorganisatie zal in 2021 verder ingericht gaan worden onder regie van het team Informatisering & Automatisering (I&A) in samenwerking met de overige afdelingen. Daarmee kan in 2022 op het gebied van de informatievoorziening een kwaliteitsverbetering gerealiseerd worden. Met deze inzet om te professionaliseren en de informatiehuishouding naar een hoger niveau te trekken, willen wij onszelf sterk op de kaart zetten op het gebied van informatiepositie en –informatiemanagement. Aansluiting op landelijke voorzieningen is daarbij

Meer informatie over wat landelijk op het gebied van informatievoorziening loopt en waar ook wij mee aan de slag gaan, is te lezen op de website informatievoorziening van het Instituut Fysieke Veiligheid (IFV) en in de video Programma Informatie voorziening.

veiligheidsregio gooi en vechtstreek

1. Het beleidsplan en het uitvoeringsprogramma
2. Nieuw beleid
3. Uitbreiding bestaand beleid
4. Bedrijfsvoering
   4.1 Informatiegestuurd werken
   4.2 Duurzame organisatie
5. Autonome ontwikkelingen
6. Financieel perspectief

van cruciaal belang. Hiermee halen we data binnen van andere partijen die wij benutten voor intern informatiegestuurd werken en crisisbeheersing.

Dit thema sluit aan bij beleidsplanopgave ‘VR heeft vakmensen: professioneel, innovatief en wendbaar’.

4.2 Duurzame organisatie

Vanwege de coronacrisis heeft de visieontwikkeling en uitrol in respectievelijk 2020 en 2021 vertraging opgelopen en is het traject een jaar naar achteren geschoven. 2022 zal het jaar zijn van de verwachte uitrol van de missie en visie die in 2021 wordt ontwikkeld.

Dit is een organisatiebrede implementatie en bevat naast feitelijke ontwikkelingen en investeringen op het gebied van duurzaamheid ook een gedragscomponent; bewust maken van onze medewerkers over duurzaamheid binnen onze organisatie. De organisatie wil een cultuur uitstralen waarbinnen verduurzaming wordt omarmd en een onmisbaar onderdeel van de dagelijkse werkzaamheden is.

Het verduurzamen van onze organisatie is pionierswerk. Er is bijvoorbeeld nog geen eenduidige wet- en regelgeving op dit gebied, bijvoorbeeld hoe om moet worden gegaan met toekomstig gasgebruik en ‘verplichte’ investeringen. Ook is nog niet bekend hoe de lopende maatschappelijke discussie over het stikstofdossier zal eindigen en wat de gevolgen hiervan zullen zijn. Gevolg hiervan is dat de financiële effecten nog niet inzichtelijk zijn. Indien er materiele financiële gevolgen zijn als effect van deze verduurzaming moet beoordeeld worden waar de dekking vandaan moet komen.

Dit thema sluit aan bij beleidsplanopgave ‘VR heeft vakmensen: professioneel, innovatief en wendbaar’.

Kadernota 2022

1. Het beleidsplan en het uitvoeringsprogramma
2. Nieuw beleid
3. Uitbreiding bestaand beleid
4. Bedrijfsvoering
5. Autonome ontwikkelingen
   - 5.1 Ontwikkelingen lonen
   - 5.2 Ontwikkelingen prijzen
   - 5.3 Brede Doeluitkering Rampenbestrijding
   - 5.4 Taakdifferentiatie
   - 5.5 Werkgeversvereniging landelijke brandweer
   - 5.6 Wet veiligheidsregio's
6. Financieel perspectief

Hoofdstuk 1
Hoofdstuk 2
Hoofdstuk 3
Hoofdstuk 4
Hoofdstuk 5
Hoofdstuk 6

5. Autonome ontwikkelingen

Net als elke organisatie heeft ook onze veiligheidsregio te maken met een aantal ontwikkelingen die zich (grotendeels) buiten onze invloedssfeer afspelen en waar we niet of nauwelijks op kunnen sturen. Het zijn wel ontwikkelingen met de nodige impact op onze organisatie. Denk aan verandering in wet- en regelgeving. In dit hoofdstuk beschrijven we die autonome ontwikkelingen waarvan we nu al weten dat we er in 2022 mee te maken gaan krijgen.

5.1 Ontwikkelingen lonen

Voor de ontwikkeling van de lonen en prijzen is gekeken naar de verwachtingen voor het jaar 2022 in de septembercirculaire gemeentefonds 2020. Gezien het economische perspectief voor de komende jaren is er vanuit de septembercirculaire voor de jaarschijf 2022 een verwachte loonindexatie afgegeven van 1,3% voor prijs overheidsconsumptie, beloning werknemers.

Dit brengt een structurele stijging van de loonkosten met zich mee van € 200.000 per jaar. De huidige cao voor gemeenten loopt tot 1 januari 2021. Mochten er in de nieuwe cao aanvullend hogere indexatiepercentages worden afgesproken dan is het niet mogelijk om deze extra toename van de loonkosten op te vangen binnen de begroting van 2022.

septembercirculaire gemeentefonds 2020

5.2 Ontwikkelingen prijzen

Om de prijsontwikkeling voor 2022 te bepalen, wordt de septembercirculaire gemeentefonds 2020 als uitgangspunt genomen. Hier is in het meerjarenperspectief voor 2022 een percentage opgenomen voor prijs overheidsconsumptie, netto materieel (imoc) van 1,5%. De financiële stijging van deze inflatie is berekend op structureel € 185.000 per jaar.

5.3 Brede Doeluitkering Rampenbestrijding

In de junibrief 2020 Brede Doeluitkering Rampenbestrijding (BDuR) van het ministerie van Justitie en Veiligheid is de bijdrage voor veiligheidsregio Gooi en Vechtstreek voor 2022 en verder vastgesteld op € 3.335.271. Dit is

€ 32.000 hoger dan de BDuR-uitkering waarmee in de begroting van 2021 rekening is gehouden. De verhoging is het gevolg van loon- en prijsbijstellingen.

5.4 Taakdifferentiatie

Sinds de jaren '90 is het verschil in taakuitoefening door vrijwillige en beroepsbrandweermensen verdwenen. Er is echter wél een verschil in aanstelling. Volgens de Europese wet- en regelgeving mag dit niet. Om vrijwilligheid bij de brandweer te behouden, móet een wezenlijk onderscheid gemaakt worden tussen brandweervrijwilligers en beroepsmedewerkers.
In opdracht van het Veiligheidsberaad en de minister van Justitie en Veiligheid, wordt landelijk door de Denktank Taakdifferentiatie Brandweer gewerkt aan oplossingsrichtingen, zodat ook in de toekomst gewerkt kan worden met vrijwillige- en beroepsaanstellingen in Nederland. Deze richting heeft een paar bouwstenen:

- Verplicht (beroeps) en niet verplicht (vrijwilliger) taken uitvoeren als cruciaal onderscheid;
- Onderscheid in type repressieve brandweertaken (repressief, specialistisch, aanvullend);
- Taken beroepsmedewerkers zijn breder dan alleen repressieve taken;
- Opleidingsduur en –zwaarte verschilt.

Uit een eerste analyse van de voorgestelde denkrichting blijkt dat deze grote consequenties voor onze regio heeft in organisatorisch, financieel en cultuur opzicht. Na landelijke besluitvorming volgt een implementatievoorstel waarbij de consequenties voor 'de regio in beeld gebracht worden. De implementatie van een mogelijk nieuw model zal zeker de hele looptijd van het beleidsplan in beslag nemen.

Dit thema sluit aan bij beleidsplanopgave 'VR heeft vakmensen: professioneel, innovatief en wendbaar'.

De denkrichting Taakdifferentiatie wordt in deze animatie van het Veiligheidsberaad toegelicht.

Kadernota 2022

1. Het beleidsplan en het uitvoeringsprogramma
2. Nieuw beleid
3. Uitbreiding bestaand beleid
4. Bedrijfsvoering
5. Autonome ontwikkelingen
   - 5.1 Ontwikkelingen lonen
   - 5.2 Ontwikkelingen prijzen
   - 5.3 Brede Doeluitkering Rampenbestrijding
   - 5.4 Taakdifferentiatie
   - 5.5 Werkgeversvereniging landelijke brandweer
   - 5.6 Wet veiligheidsregio's
6. Financieel perspectief

Hoofdstuk 1
Hoofdstuk 2
Hoofdstuk 3
Hoofdstuk 4
Hoofdstuk 5
Hoofdstuk 6

5.5 Werkgeversvereniging landelijke brandweer

Per 1 januari 2020 is de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra) van kracht. Deze geldt voor gemeenten en voor samenwerkende gemeentelijke organisaties (SGO). Op de veiligheidsregio's blijft, voor beperkte duur, de huidige publiekrechtelijke regeling van arbeidsvoorwaarden CAR-UWO (inclusief de specifieke brandweerhoofdstukken) van kracht. Omdat voor de veiligheidsregio's de inwerkingtreding van de Wnra tijdelijk is uitgesteld en zij dus niet onder de Cao Gemeenten/Cao SGO kunnen vallen. Ambtenaren vallen onder de Wnra onder het private arbeidsrecht, aanstellingen binnen het private arbeidsrecht voor brandweervrijwilligers zijn echter niet mogelijk omdat de aanstelling van een brandweervrijwilliger onder de definitie van een arbeidsovereenkomst valt. Voor de jaren 2020 en 2021 is met de VNG-organisatie afgesproken dat de CAR-UWO nog van toepassing blijft, de veiligheidsregio's zullen evenwel in de toekomst (structureel) zelf tot arbeidsvoorwaardenvorming moeten komen. Hiertoe is door de brandweerkamer een advies gegeven om te komen tot een eigen werkgeversvereniging voor de landelijke brandweer. Hiervoor loopt momenteel een consultatie bij de raden. De verwachting is dat deze consultatie tot medio 2021 loopt en dat mogelijk de start van de werkgeversvereniging met ingang van 2022 plaatsvindt of zoveel eerder wanneer veiligheidsregio's kunnen aanhaken.

5.6 Wet veiligheidsregio's

De evaluatiecommissie Wet Veiligheidsregio's evalueert in opdracht van de Minister van Justitie en Veiligheid de doeltreffendheid en effecten van de Wet Veiligheidsregio's (Wvr).

De wet is nu tien jaar van kracht. Het stelsel van risico- en crisisbeheersing is voldoende ontwikkeld om vast te stellen of de Wvr naar behoren werkt en waar eventuele verbetering nodig is.

Op dit moment lijkt het onderzoek ondanks de coronacrisis in het verwachte tempo en met de gewenste kwaliteit uitgevoerd te kunnen worden. De evaluatiecommissie Wvr heeft een groot aantal partijen gesproken. Belangrijke vraag was hoe partijen in de crisisbeheersing aankijken tegen de wetsevaluatie en de vraag wat in de praktijk goed gaat en waar ruimte is voor verbetering. De Evaluatiecommissie Wet veiligheidsregio's heeft op basis hiervan een eerste denkrichting uitgewerkt en besproken met diverse overleggremia, waaronder het Veiligheidsberaad en de Raad van Commandanten en Directeuren Veiligheidsregio (RCDV). Tevens is gesproken met onafhankelijke wetenschappers en een aantal functionele partners en partijen. Het gaat onder meer om de Hoofden GHOR, het Landelijk Netwerk Bevolkingszorg en het ministerie van Justitie en Veiligheid.

1. Het beleidsplan en het uitvoeringsprogramma
2. Nieuw beleid
3. Uitbreiding bestaand beleid
4. Bedrijfsvoering
5. Autonome ontwikkelingen
   5.1 Ontwikkelingen lonen
   5.2 Ontwikkelingen prijzen
   5.3 Brede Doeluitkering Rampenbestrijding
   5.4 Taakdifferentiatie
   5.5 Werkgeversvereniging landelijke brandweer
   5.6 Wet veiligheidsregio's
6. Financieel perspectief

Naar verwachting zal eind 2020 een concept-rapport worden gepubliceerd. Op dit moment is nog volstrekt onduidelijk welke impact, beleidsmatig en financieel, de uitkomsten van het rapport op onze organisatie heeft.

Dit thema sluit aan bij beleidsplanopgave 'VR heeft vakmensen: professioneel, innovatief en wendbaar'.

Kadernota 2022

1. Het beleidsplan en het uitvoeringsprogramma
2. Nieuw beleid
3. Uitbreiding bestaand beleid
4. Bedrijfsvoering
5. Autonome ontwikkelingen
6. Financieel perspectief
   - 6.1 Minder meerkosten
   - 6.2 Beëindiging programma Impuls Omgevingsveiligheid
   - 6.3 Uittreding Weesp
   - 6.4 Overzicht financiële effecten per begrotingsjaar
   - 6.5 Risico's

Hoofdstuk 1
Hoofdstuk 2
Hoofdstuk 3
Hoofdstuk 4
Hoofdstuk 5
Hoofdstuk 6

6. Financieel perspectief

In dit laatste hoofdstuk is het financieel perspectief voor 2022 op hoofdlijnen beschreven. Met een korte toelichting op nieuwe risico's voor zover we die nu al voorzien.

6.1 Minder meerkosten

In de programmabegroting 2022 wordt de laatste financiële tranche van de besparing samenwerking geëffectueerd. Met de laatste tranche van € 100.000 is de beoogde besparing van € 350.000 voor Gooi en Vechtstreek gerealiseerd.

septembercirculaire gemeentefonds 2020

6.2 Beëindiging programma Impuls Omgevingsveiligheid

In mei 2020 heeft het Centrum Beleidsadviserend Onderzoek (Cebeon) de eindrapportage opgeleverd inzake de verdeelsleutel voortkomend uit het stopzetten van het deelprogramma Impuls Omgevingsveiligheid. Voorgesteld is om de incidentele gelden over te zetten naar reguliere gelden in het gemeentefonds. In de septembercirculaire gemeentefonds 2020 worden deze extra gelden voor de gemeenten zichtbaar onder omgevingsveiligheidsdiensten. Door de herallocatie van deze middelen wordt voorgesteld om deze ter beschikking te stellen aan veiligheidsregio's , zodat zij hun werkzaamheden op het gebied van externe veiligheid kunnen doorontwikkelen. Omdat de Omgevingsdienst ook taken verricht in dit domein wordt door de Raad van Commandanten en Directeuren Veiligheidsregio (RCDV)voorgesteld om circa 40% van beschikbare middelen toe te voegen aan de begroting van de veiligheidsregio's. Voor Gooi en Vechtstreek komt dit neer op € 15.000 per jaar. Vanuit het besef dat de gemeenten grote financiële uitdagingen te wachten staan, vindt Veiligheidsregio Gooi en Vechtstreek het gepast om de dekking voor deze kosten structureel binnen de eigen begroting op te vangen.

6.3 Uittreding Weesp

In 2022 zal naar alle waarschijnlijkheid de gemeente Weesp onderdeel gaan uitmaken van de gemeente Amsterdam. Op dat moment treedt Weesp ook uit Veiligheidsregio Gooi en Vechtstreek. Dat zal ook financiële consequenties hebben. Op dit moment brengt een projectgroep deze en andere effecten in kaart en wordt er gewerkt aan een pakket van maatregelen waarbij de uittreding van Weesp zo efficiënt mogelijk kan verlopen. Op dit moment zijn deze consequenties nog niet in beeld.

6.4 Overzicht financiële effecten per begrotingsjaar

Financiële effecten per begrotingsjaar	2022	2023	2024	2025
Autonome ontwikkelingen				
Autonome ontwikkelingen loon-prijscompensatie				
Looncompensatie - 1,3%	200.000	200.000	200.000	200.000
Prijscompensatie - 1,5%	185.000	185.000	185.000	185.000
Subtotaal autonome ontwikkelingen loon-prijscompensatie	*385.000*	*385.000*	*385.000*	*385.000*
Meerjarig effect Algemene uitkering (BDuR)	*-32.000*	*-32.000*	*-32.000*	*-32.000*
Herallocatie van middelen				
Externe veiligheid - omgevingsveiligheidsdiensten	15.000	15.000	15.000	15.000
Opgevangen binnen begroting VRGV	*-15.000*	*-15.000*	*-15.000*	*-15.000*
Subtotaal herallocatie van middelen	0	0	0	0
Totaal autonome ontwikkelingen	353.000	353.000	353.000	353.000
Effect samenwerking Veiligheidsregio Flevoland				
Laatste tranche van de totale besparing van € 350.000	-100.000	-100.000	-100.000	-100.000
Totaal minder meerkosten samenwerking Veiligheidsregio Flevoland	-100.000	-100.000	-100.000	-100.000
Totale toename van kosten per jaar	**253.000**	**253.000**	**253.000**	**253.000**

6.5 Risico's

Openbaar Meldsysteem (OMS)

Er spelen ontwikkelingen in het OMS dossier waardoor het de vraag is of we nog wel voldoende reden hebben om concessievergoedingen in rekening te brengen bij abonnees. De landelijke werkwijze is dat veiligheidsregio's de concessievergoedingen afschaffen of al hebben afgeschaft. De contracten met aanbieders voor OMS Midden (Flevoland, Gooi en Vechtstreek en Utrecht), die een marktwerking hebben doorgevoerd, lopen tot 30 april 2024. Het is de bedoeling om na die datum te stoppen met de facturering van de concessievergoedingen. De kans is echter groot dat dit eerder gaat gebeuren, nu de landelijke meldkamer samenwerking (LMS) een webbroker heeft ingericht waarop aanbieders (OMS abonnees) vanaf 2020 kunnen overstappen. Door deze centrale voorziening vanuit het LMS is er geen bodem meer voor de concessievergoeding, het beheer van OMS ontvangstapparatuur, beheer van OMS abonnee gegevens en regionale aansluitvoorwaarden. In de risicoparagraaf bij de jaarrekening is dit reeds opgenomen maar het risico op minder inkomsten lijkt met deze ontwikkelingen een grotere kans te krijgen.