

Nota voor : vergadering algemeen bestuur
Datum : 15 januari 2020
Onderwerp : Toekomstvisie en Opdrachten VNOG
Agendapunt : 4.
Kenmerk : AB/2002

Portefeuillehouder: A.J.M. Heerts

Bijlage: 1. Toekomstvisie en Opdrachten,
met als bijlage het dekkings- en spreidingsplan
aanbiedingsbrief raden

Inleiding

Tijdens de bestuurlijke tweedaagse op 18 en 19 september 2019 heeft het AB richtinggevende uitspraken gedaan over de toekomst van de VNOG. Er zijn ook richtingen voor (vervolg)opdrachten uitgesproken.

De VNOG heeft op 24 en 25 september en 1 oktober bijeenkomsten georganiseerd om de raden over de uitkomsten van de tweedaagse te informeren.

De richtinggevende uitspraken zijn uitgewerkt in een concept Toekomstvisie en Opdrachten. Op 31 oktober heeft het AB over dit document gesproken.

Het concept document is door de burgemeesters gebruikt om in gesprek te gaan met de raad. Aanvullende vragen van raden zijn door de VNOG beantwoord. De raden hebben input aan hun burgemeester gegeven ten behoeve van de definitieve besluitvorming over de Toekomstvisie-Opdrachten.

Op 12 december zijn in het AB, in aansluiting op de tweedaagse, nadere richtinggevende uitspraken gedaan over de GHOR en is het advies besproken van de externe commissie over het dekkings- en spreidingsplan. De uitkomsten van 12 december zijn verwerkt in de stukken.

De Toekomstvisie en de Opdrachten kunnen nu definitief worden vastgesteld.

Advies-besluit

1. De Toekomstvisie VNOG (punten 1 t/m 20) vast te stellen.
2. De Opdrachten (punten 21 t/m 58) te laten uitvoeren.
3. De financiële gevolgen van de (meerjarige) uitwerking van de Toekomstvisie-Opdrachten te behandelen bij de begroting 2021-2024

Beoogd effect

Een toekomstbestendige VNOG organisatie.

Argumenten

1.1. De Toekomstvisie is tijdens de bestuurlijke tweedaagse en na een zorgvuldig proces van afstemming en afweging tot stand gekomen.

De Toekomstvisie vormt het fundament waarop andere documenten zullen voortbouwen, zoals de Opdrachten, het Regionaal Beleidsplan en de begroting.

1.2 De Opdrachten geven uitvoering aan de Toekomstvisie; ze zijn tijdens de tweedaagse en de afstemming daarna tot stand gekomen.

De Opdrachten passen binnen de Toekomstvisie en geven hier uitvoering aan. Tijdens de tweedaagse zijn aan de hand van bouwstenen - en het 'knoppenmodel' met de financiële effecten - per organisatieonderdeel uitspraken gedaan. Op 12 december zijn, aansluitend hierop, ook over de GHOR uitspraken gedaan, alsmede over het dekkings- en spreidingsplan. De uitspraken zijn geformuleerd als Opdrachten.

3.1. De meerjarige planning is eerst dan beschikbaar.

Voor de uitvoering van de Opdrachten wordt een ambtelijk implementatieplan opgesteld, waarin de effecten staan op onder meer werkzaamheden, medewerkers, materieel en financiën per jaar. Het plan bevat de meerjarige planning, inclusief (financiële) effecten voor 2021 en de komende jaren. Het plan wordt eind januari afgerond en daarna verwerkt in de Concept programmabegroting 2021-2024. Via de begroting vindt dan de besluitvorming plaats over de financiële gevolgen. Als gebruikelijk kunnen de raden op de concept begroting eerst hun zienswijze geven.

Kanttekeningen

N.v.t.

Uitvoering/communicatie/inwerkingtreding

- De Kaderbrief met de financieel-technische uitgangspunten voor de concept (meerjaren) begroting 2021-2024 (en de autonome ontwikkelingen voor 2021) is in het AB van 12 december 2019 vastgesteld. De Kaderbrief wordt gebruikt bij de opstelling van de concept begroting.
- De financiële gevolgen van de Toekomstvisie-Opdrachten worden ook verwerkt in de concept begroting.
- Het DB stelt in april 2020 de concept begroting voorlopig vast.
- De concept begroting wordt voor een formele zienswijze aan de raden voorgelegd (de kaderbrief wordt dan ter kennisname bijgevoegd).
- Gedurende de zienswijzenperiode kunnen de raden hun visie geven op de meerjarige (financiële) gevolgen van de Toekomstvisie-Opdrachten en de gevolgen voor specifiek 2021. Die zijn in de concept begroting verwerkt.
- Het AB stelt in juni 2020 de (meerjaren) begroting 2021-2024 definitief vast, met inachtneming van de ingediende zienswijzen. De uiteindelijke verdeling van middelen is een bevoegdheid van het AB.

Resumé rol raden:

- Van 9 april 2020 tot begin juni: een formele zienswijze geven op de concept (meerjaren) Begroting 2021-2024.

Beleidsplan

De VNOG is wettelijk verplicht een regionaal beleidsplan op te stellen en dit plan elke vier jaar te herzien. In 2021 moet het herziene beleidsplan klaar zijn. Het beleidsplan vormt het strategische beleidskader voor de VNOG en beschrijft de koers voor de komende vier jaar. De Toekomstvisie vormt de basis voor het nieuwe beleidsplan en fungeert als strategisch kader voor de programmabegroting. Sturing

en verantwoording vindt plaats door middel van de jaarlijkse planning- en controlcyclus. Het concept beleidsplan ligt naar verwachting voor in het AB van 26 maart 2020. Conform wettelijke bepalingen wordt elke burgemeester daarna gevraagd om met de gemeenteraad in overleg te gaan over het beleidsplan. De zienswijzenpeiling van de begroting 2021-2024 en het overleg over het beleidsplan starten dus ongeveer op hetzelfde moment: kort na het AB van 26 maart 2020/ begin april 2020.

Rapportage/ evaluatie

Tussentijdse rapportage en verantwoording vindt plaats via de Eerste en Tweede Financiële Verkenning. De eindrapportage vindt plaats in het Jaarverslag en de Jaarrekening.

Personele consequenties

De uitwerking van de Toekomstvisie-Opdrachten gebeurt binnen de bestaande formatie. De daadwerkelijke uitvoering van de Opdrachten heeft diverse personele consequenties, zie bijgevoegd document. Dit wordt nader uitgewerkt.

Financiële consequenties

Het financiële resultaat van de Toekomstvisie-Opdrachten leidt tot een besparing van € 209.000 ten opzichte van de gerepareerde begroting 2019. Daarnaast is € 305.000 aan mogelijke aanvullende besparingen¹ geïdentificeerd.

Dat betekent dat de reparatie 2019 van +€ 4,5 miljoen uiteindelijk kan dalen naar +€ 4 miljoen. Daarnaast zijn diverse aanvullende besparingsmogelijkheden in onderzoek. Dit eindbeeld wordt naar verwachting over drie tot zes jaar bereikt².

Het uitgangspunt is een doordachte totaalplanning waarbij 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.

Voor genoemd uitgangspunt is opgenomen in de Toekomstvisie. De doordachte totaalplanning is opgenomen in het ambtelijk Implementatieplan en wordt verwerkt in de begroting 2021-2024.

Begroting 2020

Mocht het op grond van het Implementatieplan al mogelijk zijn om de begroting 2020 aan te passen, dan zal dat gedurende 2020 tussentijds kunnen gebeuren via separate begrotingswijzigingen.

¹ Afgeronde bedragen. Let op: diverse onderwerpen moeten nog uitgezocht worden, bedragen onder voorbehoud

² Kanttekening: Ontwikkelingen gaan de komende drie tot zes jaar door. Er zullen per jaar indexeringen plaatsvinden, er kan vanwege nieuwe maatschappelijke ontwikkelingen of bestuurlijke keuzes nieuw beleid komen, er kunnen zich autonome ontwikkelingen voordoen, etc. Het beeld is niet het eindplaatje.

Het algemeen bestuur van de Veiligheidsregio Noord- en Oost-Gelderland;

Bijeen in de vergadering d.d. 15 januari 2020;

Gelezen het voorstel van het dagelijks bestuur d.d. 20 december 2019;

Besluit:

1. De Toekomstvisie VNOG (punten 1 t/m 20) vast te stellen.
2. De Opdrachten (punten 21 t/m 58) te laten uitvoeren.
3. De financiële gevolgen van de (meerjarige) uitwerking van de Toekomstvisie-Opdrachten te behandelen bij de begroting 2021-2024

De secretaris

De waarnemend voorzitter

drs. D.G.L. Kransen

A.J.M. Heerts

Apeldoorn, 15 januari 2020

Bijlage Aanbiedingsbrief

Aan de colleges van burgemeester en wethouders van de gemeenten in de Veiligheidsregio Noord- en Oost-Gelderland

Onderwerp: Toekomstvisie VNOG

Bijlagen : 1). Toekomstvisie VNOG, 2). Opdrachten

Geacht college,

Hierbij bieden wij u de definitieve Toekomstvisie van de Veiligheidsregio Noord- en Oost-Gelderland (VNOG) aan, alsook de bijbehorende Opdrachten. Wij verzoeken u deze stukken ter kennisname door te geleiden aan uw gemeenteraad.

Het algemeen bestuur van de VNOG heeft op 15 januari 2020 deze documenten vastgesteld. De financiële gevolgen van de vastgestelde Toekomstvisie voor 2021 en verder worden verwerkt in de concept (meerjaren) begroting 2021-2024. Na 9 april zullen wij deze concept begroting ter zienswijze aan de raden aanbieden.

Gedurende de zienswijzenperiode kunnen de raden hun visie geven op de meerjarige (financiële) gevolgen van de Toekomstvisie en de gevolgen voor specifiek 2021. Tot begin juni krijgen de raden de mogelijkheid hun formele zienswijze op de begroting in te dienen. Eind juni zal het AB de begroting definitief vaststellen.

De afgelopen maanden hebben de raden een grote belangstelling en betrokkenheid getoond bij de totstandkoming van deze Toekomstvisie en bijbehorende Opdrachten. Wij hebben deze inbreng erg gewaardeerd.

Hoogachtend,
Het dagelijks bestuur van de Veiligheidsregio Noord- en Oost-Gelderland,

drs. D.G.L. Kransen
secretaris

A.J.M. Heerts
waarnemend voorzitter

Toekomstvisie Veiligheidsregio Noord- en Oost-Gelderland

Versie: 18 december 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 en 12 december 2019 heeft het algemeen bestuur van de VNOG richtinggevende uitspraken gedaan. Ook heeft het bestuur opdrachten geformuleerd. De opdrachten volgen hieronder.

GHOR

21. De GHOR wordt op sterkte gebracht conform het niveau van de gerepareerde begroting 2019.
22. Er vindt daar bovenop extra investering plaats met het accent op informatievoorziening en burgerparticipatie op:
 - Risicoanalyse en planvorming om actoren bijeen brengen om proactief op trends en maatschappelijke ontwikkelingen in te spelen. Het gaat daarbij o.a. om het maken van gedegen analyses, het maken van preparatieafspraken en het nemen van risico- en effect reducerende maatregelen. Daarnaast zal een start worden gemaakt met het ontwikkelen en opstellen van een regionaal zorgrisicoprofiel (+ € 34.000).
 - Informatievoorziening om permanent de actuele beschikbaarheid van acute zorg te kunnen monitoren en bij crises en rampen te kunnen delen binnen het netwerk. Mede daardoor is het bijvoorbeeld mogelijk om ten tijde van een incident slachtoffers sneller naar het juiste ziekenhuis te vervoeren en bij een infectieziektecrisis patiënten beter over de regio te verspreiden (+ € 189.000).
 - Operationele organisatie ter versterking van de slagkracht van de geneeskundige crisisorganisatie met inzet van burgers als hulpverleners in georganiseerd verband. Samen met de multidisciplinaire (brandweer, politie en gemeente) partners wordt invulling gegeven aan burgerhulpverlening bij crisis, rampen en incidentbestrijding. Met zorgpartners als de ambulancedienst, de verpleeghuis-, verzorging en thuiszorg sector en het Nederlandse Rode Kruis worden competenties, handelingsperspectieven en inzetscenario's ontwikkeld voor burgerhulpverlening in de witte kolom. Zorgorganisaties en GHOR functionarissen worden- en blijven vakbekwaam t.a.v. de inzet van burgerhulp. Er wordt realistisch geoefend met burgerhulpverlening. Werving, selectie, alarmering, inzet, oefening, registratie, nazorg en beheer van burgerhulp worden ontwikkeld, ingevoerd en geborgd. (+ € 57.000).
23. Voor de implementatie van de extra investeringen wordt een Implementatieplan opgesteld.

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 veranderkosten 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 brandweerorganisatie, 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. Het dekkings- en spreidingsplan is bijgevoegd, inclusief het overzicht van wijzigingen ten opzichte van de huidige situatie (bijlage 1).
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. Op verzoek van het algemeen bestuur heeft er nader onderzoek plaatsgevonden 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 tankautosputten en grensoverschrijdende samenwerking (interregionale samenwerking met de omringende veiligheidsregio's en landsgrensoverschrijdende samenwerking met Duitsland). De resultaten van het onderzoek zijn op 12 december 2019 in de vergadering het algemeen bestuur gepresenteerd en toegestuurd aan de colleges.

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 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 leidinggevendenden, 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 ontwikkel-assessments, 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 leidinggevendenden, verbetering van de HR-informatievoorziening en personele dataanalyses (1,5 à 2 fte voor 2 jaar, € 255.000 – € 340.000). Het beschikbare budget voor organisatieontwikkeling 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 natuurbrandverkenneren 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	-510.000	
	25. BV Middelen		
	26. BV Informatievoorziening		
	27. BV Bestuur, strategie en communicatie		
	26a. BV Informatievoorziening impuls	+170.000	+840.000
28. Veranderkosten Organisatieontwikkeling			
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.

Overzicht extra besparingsmogelijkheden:

	Huidig	Richting besparing
1. Kazernering 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. Natuurbrandverkeners piket	10.000	-
3. Niet-repressieve werkzaamheden	1.033.000	PM
4. Regeling Operationele Functionarissen	550.000	-25.000
5. Brandweerwedstrijden	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 werken onderdelen aan:

31. Een opdrachtformulering op te stellen voor een onderzoek naar de mogelijkheden om posten in het stedelijk gebied van Apeldoorn samen te voegen (zgn. één-post-gedachte). De onderzoeksopdracht wordt ter vaststelling aan het bestuur voorgelegd.
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 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 - BASIS scenario

	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
Verschil	6	-15	-4	9	-3	0	0	-9	-6	-5	-9	-1	-7	0	0	-3	0	-7	0	0

incl. 4 BT/SB

	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

OVERZICHT MATERIEEL SPREIDING INCIDENTBESTRIJDING VNOG HUIDIG - BASIS scenario

	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
Verschil	6	-15	-4	9	-3	0	0	-9	-6	-5	-9	-1	-7	0	0	-3	0	-7	0	0

incl. 4 BT/SB

	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

GEBIED ACHTERHOEK

Aalten	TS	WTS500	WTG	VIA	ORT	WVD	Score
Huidig	2	1	1	1	1	1	
Voorstel	1	-	1	-	-	1	-4

Dinxperlo	TS	Score
Huidig	2	
Voorstel	1	-1

Borculo	TS	Score
Huidig	2*- 1 reserve	
Voorstel	1	0 /-1

Eibergen	TS	GWT	WTG	ORT	WVD	Score
Huidig	2*- 1 reserve	1	1	1	1	
Voorstel	1	-	1	-	1	-2/-3

Neede	TS	WTS500	Score
Huidig	1	1	
Voorstel	1	1	0

Ruurlo	TS	WTS500	VIA	BOE-deel	Score
Huidig	1	1	1	1	
Voorstel	1	1	1	-	0/-1

Groenlo	TS	WTG	ORT	Score
Huidig	2	1	1	
Voorstel	1	1	1	-1

Lichtenvoorde	TS	GWT	WTS500	HV	VIA	Score
Huidig	2	1	-	1	1	
Voorstel	1	-	1	1	1	-1

Winterswijk	TS	GWT	WTG	RV	VIA	ORT	Score
Huidig	2	1	1	1	1	1	
Voorstel	2	1	1	1	-	-	-2

Doetinchem	TS	GWT	WTG	RV	HV	MCU	Score
Huidig	2	1	1	1	-	1	
Voorstel	2	1	-	1	1	1	0

Wehl	TS	WTS500	VIA	Score
Huidig	1	1	1	
Voorstel	1	-	1	-1

Gendringen	TS	WTS500	VIA	ORT	BRV	Score
Huidig	2*- 1 reserve	1	1	1	1	
Voorstel	1	-	1	1	1	-1/-2

Silvolde	TS	WTS500	Score
Huidig	1	1	
Voorstel	1	1	0

Varsseveld	TS	GWT	WTS500	Score
Huidig	1	1	1	
Voorstel	1	-	-	-2

Bergh	TS	TS Combi	SB	WTG	WVD	Score
Huidig	1	1	-	1	1	
Voorstel	-	1	1	1	1	0

Didam	TS	TS Combi	WTS500	ORT	Score
Huidig	1	1	1	1	
Voorstel	-	1	1	-	-2

GEBIED IJSSELSTREEK

Zutphen	TS	GWT	RV	HV	ORT	BRV	GOE	Score
Huidig	2	1	1	1	1	1	1	
Voorstel	2	-	1	1	1	1	-	-2

Brummen	TS Combi	TS	WTG	HV	VIA	ORT	BRV	Score
Huidig	1	-	1	1	1	1	1	
Voorstel	-	1	1	-	-	-	-	-4

Eerbeek	TS Combi	TS	NB Spec.	WTS500	Score
Huidig	1	-	-	1	
Voorstel	-	1	1	1	+1

Voorst	TS Combi	TS	Score
Huidig	1	-	
Voorstel	-	1	0

Terwolde	TS	WVD	Score
Huidig	1	1	
Voorstel	1	1	0

Twello	TS	BT / SB	WTS500	Score
Huidig	1	1	1	
Voorstel	1	1 SB	1	0

Klarenbeek	TS Combi	VIA	Score
Huidig	1	1	
Voorstel	1	1	0

Lochem	TS	WTS500	HV	ORT	Score
Huidig	1	1	1	1	
Voorstel	1	1	-	1	-1

Laren	TS Combi	TS	WTG	VIA	Score
Huidig	1	-	1	1	
Voorstel	-	1	1	-	-1

Almen	TS	ORT	WVD	GOE-deel	Score
Huidig	1	1	1	1	
Voorstel	1	-	1	-	-2

Barchem	TS	Score
Huidig	1	
Voorstel	1	0

Gorsseel	TS	WTS500	VIA	ORT	BRV	Score
Huidig	1	1	1	1	1	
Voorstel	1	1	-	1	1	-1

Hengelo	TS Combi	TS	WTS500	VIA	Score
Huidig	1	-	1	1	
Voorstel	-	1	1	-	-1

Steenderen	TS	WTS500	WVD	ORT	BRV	Score
Huidig	1	1	1	1	1	
Voorstel	1	-	1	1	1	-1

Vorden	TS Combi	WTG	Score
Huidig	1	1	
Voorstel	1	1	0

Zelhem	TS Combi	WTS500	WTG	HV	VIA	Score
Huidig	1	1	-	1	1	
Voorstel	1	-	1	-	-	-2

GEBIED APELDOORN

A'doorn beroeps	TS	TS Combi	WTG	RV	HV	GPD	GOE/BOE	MCU	Score
Huidig	1	-	-	1	1	1	-	-	
Voorstel	1	-	-	1	-	1	-	-	-1
Vrijwilligers									
Huidig	-	1	1	-	-	-	-	1	
Voorstel	-	1	1	-	-	-	1	1	+1

A'doorn Zuid	TS Combi	TS	GWT	WTG	HV	Score
Huidig	1	-	1	1	-	
Voorstel	-	1	1	1	1	+1

De Maten	TS	Score
Huidig	1	
Voorstel	1	0

Beekbergen	TS Combi	Score
Huidig	1	
Voorstel	1	0

Hoenderloo	TS Combi	Score
Huidig	1	
Voorstel	1	0

Hoog Soeren	BT / SB	NB Spec.	Score
Huidig	1	-	
Voorstel	-	1	0

Loenen	TS Combi	Score
Huidig	1	
Voorstel	1	0

Uddel	TS Combi	WTG	VIA	Score
Huidig	1	1	1	
Voorstel	1	1	-	-1

Ugchelen	TS Combi	Score
Huidig	1	
Voorstel	1	0

GEBIED VELUWE

Epe	TS	BT / SB	NB Spec.	WTG	Score
Huidig	1	1	-	1	
Voorstel	1	-	1	1	0

Vaassen	TS	BT / SB	NB Spec.	GWT	WTS500	Score
Huidig	1	1	-	1	1	
Voorstel	1	-	1	-	1	0

Oene	TS Combi	TS	VIA	Score
Huidig	1	-	1	
Voorstel	-	1	1	0

Wapenveld	TS Combi	WTS500	VIA	Score
Huidig	1	1	1	
Voorstel	1	1	-	-1

Heerde	TS Combi	HV	DT	ORT	BRV	Score
Huidig	1	1	1	1	-	
Voorstel	1	-	?	1	1	-1 / -2

Hattem	TS	TS Combi	WTG	Score
Huidig	1	1 reserve	1	
Voorstel	1	-	1	0 / -1

Wezep	TS Combi	TS	NB Spec.	WTS500	HV	Score
Huidig	1	-	-	1	-	
Voorstel	-	1	1	-	1	+1

Oldebroek	TS Combi	WTG	WVD	Score
Huidig	1	1	1	
Voorstel	1	1	1	0

Elburg	TS Combi	NB Spec.	RV	HV	GWT	WTS500	ORT	Score
Huidig	2	-	1	1	1	1	1	
Voorstel	1	1	1	-	-	1	-	-3

Elspeet	TS Combi	TS	NB Spec.	WTS500	VIA	Score
Huidig	1	-	-	1	1	
Voorstel	-	1	1	1	1	+1

Nunspeet	TS Combi	TS	HV	WTG	WTS500	GWT	Score
Huidig	2	-	1	1	1	-	
Voorstel	1	1	-	1	-	1	-1

Harderwijk	TS Combi	TS	RV	HV	GWT	DT	ORT	BRV	Score
Huidig	1	1	1	1	1	1	1	1	
Voorstel	-	2	1	1	-	?	1	1	-1/-2

Hierden	TS Combi	BOE	Score
Huidig	1	1	
Voorstel	1	-	-1

Ermelo	TS Combi	TS	NB Spec.	WTG	WTS500	WVD	Score
Huidig	2	-	-	1	1	1	
Voorstel	-	1	1	1	-	1	-1

Putten	TS Combi	TS	NB Spec.	HV	WTS500	Score
Huidig	2	-	-	1	1	
Voorstel	-	1	1	-	1	-1