

## Toelichting prestatiekaart VNOG 2021

22 september 2021

---

### Inleiding

De prestatiekaart van de Veiligheidsregio Noord- en Oost-Gelderland (VNOG) is een middel om de prestaties van de VNOG te volgen. Het is een regionale kaart, die regionaal de prestaties weergeeft. De kaart toont de prestaties van de VNOG als geheel.

De kaart verschijnt twee keer per jaar. De eerste keer in de vergadering van het AB van de VNOG na de zomer (in oktober), samen met de Tweede Financiële Verkenning, met gegevens over de periode januari t/m juni. De tweede kaart verschijnt in het AB van maart en geeft een overzicht van de prestaties over het gehele voorgaande jaar. Deze kaart verschijnt samen met de eerste contouren van de jaarrekening.

De VNOG prestatiekaart is opgebouwd conform de vier opgaven van de VNOG uit de Toekomstvisie/Beleidsplan/Begroting. Per opgave zijn indicatoren in de begroting geformuleerd. Via de prestatiekaart wordt op deze indicatoren gescoord.

### Toelichting op de prestaties in de 1<sup>e</sup> periode 2021

Over de volgende indicatoren is een nadere toelichting (bijvoorbeeld omdat zij niet-groen scoorden):

#### *Indicator 0.2. Paraatheid personeel (rood)*

Volgens de norm bij deze indicator dienen *alle* vrijwillige posten van de VNOG minimaal 98% van de tijd in dienst te zijn. Er zijn 56 vrijwillige brandweerposten en daarnaast tellen de beide logistieke eenheden Oost en West ook als 'post'; in totaal zijn er daarmee 58 posten. In de eerste periode 2021 scoorden vier posten rood (Brummen, Wezep, Apeldoorn-de Maten en Beekbergen).

De post Brummen is in de afgelopen (meet)periode *doordeweeks* niet volledig in dienst geweest en staat daarom op rood. Overdag, tussen 8.00 en 17.00 uur lukt het niet om voldoende vrijwilligers beschikbaar te hebben om uit te rukken met beide voertuigen. Op verzoek van de post wordt deze daarom buiten dienst gesteld overdag op doordeweekse dagen. Dit komt, omdat veel vrijwilligers een baan hebben buiten de het dorp. Inmiddels kan de post overdag wel weer een Tankwagen Groot (TWG) bemensen, maar lukt het nog niet om een tankautospuiter de weg op te krijgen. Door werving en opleiding van nieuwe vrijwilligers en het inzetten op variabele voertuigbezetting wordt dit probleem opgelost, maar mede door corona kost dit tijd. Het Brummen probleem van magere bezetting van brandweerposten in de dagsituatie is overigens niet uniek: in heel Nederland is te zien dat op steeds meer posten door het verdwijnen van lokale werkgelegenheid steeds meer mensen buiten hun woongebied aan het werk zijn en daardoor niet beschikbaar zijn voor de brandweer.

Bij de post Wezep is de *WTS-500* (watertransportsysteem) langdurig buiten dienst geweest (de tankautospuiter, TS, was wel in dienst). Er zijn bij deze post een aantal langdurig zieken, waardoor de bezetting langdurig dusdanig laag was dat het niet mogelijk was om twee voertuigen te bemensen. De WTS-500 moest daardoor langdurig buiten dienst. Voor de TS gold dit, zoals aangegeven, niet.

Apeldoorn-de Maten en Beekbergen staan op rood, omdat de uitruk hier *anders georganiseerd* is. Deze posten vormen samen met de Post Apeldoorn-Zuid (beroepsbezetting) namelijk één geheel. Op werkdagen tussen 07.30 – 17.30 uur wordt de uitruk voor het zuidelijke deel van Apeldoorn verzorgd vanuit de post Apeldoorn-Zuid. Vanaf 17.30 tot 07.30 uur wordt dit overgenomen door de vrijwilligers van post de Maten en post Beekbergen. De weekenden en feestdagen zorgen de vrijwilligers van de Maten en Beekbergen voor dekking. Middels deze constructie is brandweerborging voor het zuidelijke deel van Apeldoorn gewaarborgd.

*Indicator 0.6. Aantal uren GHOR bijzondere projecten/activiteiten (nadere toelichting)*

De GHOR heeft ruim 5.083 uur aan covid-19 activiteiten besteed.

*Indicator 1.1. Aantal voorlichting na brand (nadere toelichting)*

De voorlichting na brand is doorgaans in de vorm van een fysieke bijeenkomst. In verband met de coronamaatregelen konden er echter geen fysieke voorlichtingsbijeenkomsten worden georganiseerd. De voorlichting is daarom in de vorm van flyeracties gegoten, om mensen toch te informeren. Er zijn zeven acties uitgevoerd:

- 2 flyeracties in Doetinchem (flats Caenstr. en Leerinkstr.), totaal aantal adressen bereikt: 443
- 2 flyeracties in Zutphen (Mackaystr., Keucheniusstr., Boxtarstr., Richterstr.), totaal aantal adressen bereikt: 70
- 1 flyeractie in Apeldoorn (Veenhuizerweg, Het Firmament, Waterlei en de Ontvangst), totaal aantal adressen bereikt: 224
- 1 flyeractie in Ermelo (Wielewaal), totaal aantal adressen bereikt: 47
- 1 flyeractie in Harderwijk (Hanekamp en Geitenkamp), totaal aantal adressen bereikt: 51

In totaal aantal adressen bereikt: 835

*Indicator 2.1. Percentage aanbod oefeningen crisisteam (rood)*

Volgens de norm bij deze indicator wordt er 'groen' gescoord, als er aan meer dan 90% van de leidinggevers van een crisisteam de mogelijkheid is geboden om een oefening te draaien. Bij minder dan 75% wordt de score rood. De leidinggevers van de crisisteam zijn: Leider CoPI (9x), Operationeel Leider (4x), (loco)burgemeester (22x). Totaal aantal leidinggevers is 35<sup>1</sup>. Per type leidinggevende is het beeld als volgt:

- Alle leiders CoPI hebben één of meerdere keren deelgenomen aan een oefening (CoPI-opstartoefeningen, CoPI-scenariotrainingen, bijscholing werkwijze CoPI, OL/LC-bijeenkomsten).
- Alle Operationeel Leiders hebben één of meer keer meegedaan aan de ROT-oefening 'Extreme hitte/langdurige droogte' en ze hebben één of meerdere keren deelgenomen aan de OL/LC-bijeenkomsten.
- Normaal gesproken staan de GBT-oefeningen voor (loco)burgemeesters in het najaar/voorjaar gepland. Afgelopen jaar zijn door corona deze oefeningen vervallen. Vandaar dat in de eerste periode 2021 nog geen oefeningen voor (loco)burgemeesters hebben plaatsgevonden.
- Er konden voor de (loco)burgemeester vanuit de VNOG ook nog geen oefeningen georganiseerd worden m.b.t. crisiscommunicatie.
- Er zijn in twee gemeenten wel bijscholingen geweest voor bestuurders, te weten in Brummen en Oude IJsselstreek. Daaraan hebben de mogelijke voorzitters van die gemeenten (burgemeesters/wethouders) deelgenomen.

Daarmee hebben 15 van de 35 leidinggevers van crisisteam de mogelijkheid gehad om te oefenen (en hebben ook daadwerkelijk geoefend) (= 43%). De score is daardoor rood.

*Indicator 2.2. Vakbekwaam blijven (grijs)*

Door corona is in het 1<sup>e</sup> halfjaar van 2021 het 'Vakbekwaam worden en -blijven programma' grotendeels stil komen te liggen, waardoor er minder uitgebreid geoefend is. Hierdoor is het op deze indicator niet mogelijk om een score te geven (grijs).

*Indicator 3.2. Rapportages personeel/materieel (oranje)*

In het kader van 'De Expeditie' en het organische veranderen zijn de formatiestanden van de verschillende organisatie onderdelen nog in ontwikkeling. Ook de implementatie en de doorontwikkeling van You Force, het HRM pakket, is nog in een ontwikkelfase. Komende periode hoopt de organisatie hier verdere stappen in te nemen naar de ontwikkeling van geïntegreerde managementinformatie. Hierdoor is deze indicator oranje.

---

<sup>1</sup> De Calamiteitencoördinator wordt niet gezien als leider van een crisisteam.

#### *Indicator 4.2. Percentage ziekteverzuim (nadere toelichting)*

Er is voor deze keer uitgegaan van de periode 1 maart 2021 t/m 30 juni 2021. De berekening van de verzuimpercentages van voor 1 maart 2021 betekent veel handwerk aangezien er voor 1 maart meerdere wijzigingen hebben plaatsgevonden in de organisatiestructuur (medewerkers die van de ene naar de andere afdeling zijn overgegaan) in het kader van de organische organisatieverandering.

#### *Indicator 5.1. Aantallen incidenten (nadere toelichting)*

De afgelopen maanden is gewerkt aan het bouwen van een nieuw dashboard voor het monitoren van de incidenten (aantallen, uitruktijden, etc.). Dit is een omvangrijke klus geweest. Het dashboard functioneert nu, maar er kan nog enige vervuiling in de cijfers zitten (5% foutenmarge). De laatste punten worden nu verwerkt in het dashboard, zodat het naar verwachting bij de kaart over de volgende periode volledig operationeel zal zijn.

### **Toelichting op de indicatoren**

De betekenis van de indicatoren wordt hierna toegelicht.

#### *Indicator 0.1. Paraatheid materieel*

Deze indicator geeft aan of de eerstelijns voertuigen (1<sup>e</sup> tankautospuit per post) inzetbaar zijn, voor minimaal 95% van de tijd (5% van de tijd kan opgaan aan reguliere periodieke beurten, onderhoud of kleine storingen). De indicator geeft dit weer als percentage op het totaal aantal betreffende voertuigen.

#### *Indicator 0.2. Paraatheid personeel*

Deze indicator geeft aan of de posten beschikbaar waren voor de uitruk. Bij posten die bemenst worden door vrijwillig personeel geldt een norm van 98% (= 358 dagen per jaar, 179 dagen per half jaar, paraat). Voor posten met beroepspersoneel geldt een norm van 100%. De indicator geeft aan hoeveel van de 58 vrijwillige posten hieraan voldoen (56 posten + de beide logistieke eenheden Oost en West).

#### *Indicator 0.3. Prio 1 dekkings- en spreidingsplan*

Er zijn wettelijke normtijden (uit het Besluit veiligheidsregio's) voor de inzet bij brand met prio 1 bij gebouwen, waarbij de normtijden afhankelijk zijn van het type gebouw / functie. Het is bekend in Nederland dat een plattelandsregio hier lager zal scoren. In de praktijk is het binnen plattelandsregio's, zoals de VNOG, namelijk niet altijd mogelijk om de normtijden te halen. De VNOG scoort de wettelijke normtijden niet op de prestatiekaart. Er wordt landelijk naar de huidige systematiek van normtijden gekeken en er zijn ideeën om over te stappen op een systematiek van gebiedsgerichte opkomsttijden. In lijn hiermee focust de VNOG zich daarom, bij het meten van opkomsttijden, op de verwachte opkomsttijden. Het bestuur van de VNOG accepteert dat de normtijden soms niet gehaald worden. Daarom zijn verwachte opkomsttijden opgesteld aan de hand van de locatie van kazernes en de wegenstructuur in het gebied. Het snelste voertuig wordt gealarmeerd door de meldkamer (op basis van de verwachte opkomsttijden is de kazernevolgordetabel opgesteld). De mate waarin bij incidenten de verwachte opkomsttijd wordt gehaald, wordt weergegeven bij deze indicator.

#### *Indicator 0.4. Aantal inzetten OVD-G (Officier van Dienst Geneeskundig) + HIN (Hoofd Informatie) + ACGZ (Algemeen Commandant Geneeskundige Zorg) + alle consultaties*

Deze indicator geeft het aantal inzetten van GHOR-functionarissen weer en de consultaties. Dit geeft daarmee een indruk van de inzet van de GHOR bij calamiteiten/crisis.

#### *Indicator 0.5. Aantal adviezen GHOR categorie B + C + gebouwde omgeving*

Deze indicator geeft het aantal door de GHOR gegeven adviezen weer. Dit geeft daarmee een indruk van de reguliere dagdagelijkse verrichtingen van de GHOR.

#### *Indicator 0.6. Aantal uren GHOR bijzondere projecten/ activiteiten*

Deze indicator geeft het aantal uren weer dat de GHOR heeft besteed aan bijzondere / extra projecten of activiteiten die afwijken van het reguliere werk. Dit geeft daarmee een indruk van de extra inzet van de GHOR.

*Indicator 1.1. Aantal voorlichtingsbijeenkomsten na een (woning)brand met (grote) maatschappelijke impact*

Bij deze indicator wordt ingeschat of (woning)branden een maatschappelijke impact hadden. Indien er sprake is van een maatschappelijke impact, dan is het voornemen van de VNOG (altijd in afstemming met de gemeente) daarna een voorlichting te organiseren, indien dit meerwaarde heeft.

*Indicator 1.2. Aantal en tijdigheid analyses / advies*

Deze indicator gaat over het tijdig afhandelen van gevraagde (= geplande) en ongevraagde adviesverzoeken / risicoanalyses vanuit de gemeenten. De termijn waarbinnen de VNOG de gemeenten adviseert is 10 werkdagen. Het precieze aantal verzoeken staat van te voren niet vast. Het werkaanbod is namelijk afhankelijk van hoeveel nieuwe activiteiten er in de gemeente zijn op het gebied van ruimtelijke ontwikkeling (externe veiligheid), milieugebied, bouw, evenementen e.d.

*Indicator 2.1. Percentage aanbod oefeningen crisisteam*

Bij deze indicator wordt gemeten of aan elk van de leidinggevendenden van een crisisteam de mogelijkheid geboden is om een oefening te draaien. Dit geeft een indruk van de geoefendheid van de crisisteam.

*Indicator 2.2. Indicator Vakbekwaam blijven*

Bij deze indicator wordt de aanwezigheid van brandweerlieden bij oefeningen gemeten. Dit geeft een indruk van de geoefendheid van de brandweer.

*Indicator 3.1. Informatievoorziening*

Bij deze indicator wordt de voortgang van de doelen van het programma "Informatievoorziening" gemeten. Dit geeft daarmee een indicatie of het programma op koers ligt.

*Indicator 3.2. Rapportages personeel/materieel*

Bij deze indicator wordt gemeten of managementinformatie beschikbaar is en eenvoudig beschikbaar is. Dit geeft een indruk van in hoeverre de organisatie de randvoorwaarden voor sturing op orde heeft.

*Indicator 4.1. Prognose geschoond jaarresultaat*

Bij deze indicator maakt de VNOG een inschatting van het verwachte financiële jaarresultaat. In de reguliere financiële stukken van de VNOG uit de P&C-cyclus staat de toelichting.

*Indicator 4.2. Ziekteverzuim*

Bij deze indicator wordt het percentage frequent kortdurend ziekteverzuim weergegeven. Dit kan een indruk geven van de vitaliteit in het personeelsbestand, met name door het verloop van deze indicator over langere tijd te beschouwen.

*Indicator 5.1. Aantallen incidenten*

Bij deze indicator wordt gemeld hoeveel incidenten er zijn geweest in de VNOG. De incidenten waarop inzet is geweest worden uitgesplitst naar aantal hulpverlening (prio 1 en prio 2), aantal brand (zowel buiten, als bij gebouwen en zowel prio 1 en prio 2) en automatisch alarm.