

|                      |   |
|----------------------|---|
| Informatienota voor: | vergadering algemeen bestuur  |
| Datum:               | 30 maart 2023   |
| Onderwerp:           | Eerste contouren jaarrekening 2022 en prestatiekaart                    |
| Agendapunt:          | 5   |
| Kenmerk:             | AB/2303   |
| Portefeuillehouder:  | H.J. van Schaik / J.N. Rozendaal  |
| Bijlage:             | 1. Prestatiekaart 2022<br>2. Preview ontwerp nieuwe prestatiekaart 2023 |

---

### **Kennisnemen van**

1. De eerste contouren van de jaarrekening 2022.
2. De geleverde prestaties in 2022 op de bijgevoegde prestatiekaart 2022.
3. Het ontwerp/de opzet van de nieuwe prestatiekaart per 2023 in bijgevoegde preview.

### **Inleiding**

Er wordt gewerkt aan de Jaarstukken VNOG 2022. De eerste contouren worden nu geschetst. Daarnaast is er overzicht van de geleverde prestaties in 2022, via de bijgevoegde prestatiekaart 2022. Tenslotte wordt een eerste preview van de nieuwe prestatiekaart 2023 gepresenteerd.

### **Kernboodschap**

Bij het schrijven van dit voorstel worden de werkzaamheden aan jaarrekening 2022 afgerond; verwacht wordt een resultaat van ca. € 2,3 miljoen minder uitgaven dan begroot. De accountantscontrole loopt nog. De Halfjaarrapportage 2022 bevatte een prognose van het resultaat van € 2,9 miljoen. Het verschil wordt veroorzaakt door éénmalige personeelskosten buiten de invloed van VNOG (zie hieronder) en door gestegen prijzen.

VNOG heeft in 2022 onder andere de volgende resultaten geboekt op haar Opgaven:

- *Opgave 0. Het voorkomen, beperken en bestrijden van incidenten, rampen en crises:*  
VNOG is ingezet in de COVID-19- en Oekraïne-crisis, etc. De brandweer, GHOR en crisisorganisatie stonden verder ook altijd paraat als er bij incidenten een beroep op hen werd gedaan. Op de prestatiekaart (zie bijgevoegd) zijn de geleverde prestaties te zien. Een belangrijke mijlpaal was verder dat het aanbestedingstraject voor de tankautospuitten, de basisvoertuigen van de brandweer, succesvol werd afgerond.
- *Opgave 1. Zelfredzaam & risicobewust:*  
De afdeling Risico- en Crisisbeheersing heeft met vele activiteiten verder gewerkt aan het programma 'zelfredzaam & risicobewust' (o.a. innovatieve projecten als brandbarometer en plan R!SQ). In het kader van vergunningverlening zijn adviezen verstrekt aan de gemeenten (zie prestatiekaart).
- *Opgave 2. Vakbekwaam & deskundig:*  
Toen de COVID-19-maatregelen werden afgeschaald is het wekelijks oefenen op de brandweerposten weer opgestart. De crisisteams zijn geoefend. De inspanningen voor opleiden, trainen en oefenen bevinden zich weer op het reguliere niveau.
- *Opgave 3. Sterke informatiepositie:*  
VNOG heeft nieuwe dashboards ontwikkeld (o.a. t.b.v. de Oekraïne-crisis). De dashboards

ondersteunen het multidisciplinair informatiemanagement en de crisisorganisatie. Er is verder veel geïnvesteerd in informatieveiligheid (sinds de computerhack waar de VNOG in 2020 mee werd geconfronteerd is er extra monitoring op de beveiliging ingevoerd, 'versterkte dijkbewaking'); VNOG loopt op schema met het landelijke versterkingsprogramma BIO-AVG<sup>1</sup> dat door alle veiligheidsregio's is omarmd. Er zijn stappen gezet om in enigerlei vorm een Veiligheid Informatie & Coördinatie Centrum (VICC) in te richten.

– *Opgave 4. Een gezonde financiële basis en betrokken medewerkers:*

De doorontwikkeling van de organisatie die startte in 2020 via het traject 'de Expeditie', is op 30 juni 2022 formeel afgesloten; het Organisationsplan is vastgesteld. Er is blijvende aandacht voor leiderschap, duurzame inzetbaarheid, vitaliteit, etc. Er is gestart met een traject om in het inkoopproces verbeteringen door te voeren.

Tenslotte is er ook een belangrijke mijlpaal bereikt op het dossier 'demarcatie kazernes'. De demarcatie legt vast welke partij (gemeente of VNOG) welke facilitaire en onderhoudstaken uitvoert in de kazernes, die in eigendom zijn (en blijven) van de gemeenten. Dit dossier loopt al geruime tijd. De onderlinge afspraken zijn vastgelegd in een Regeling en de bijbehorende begrotingswijziging werd, na een zienswijzenprocedure en diverse overleggrondes met de gemeenten, vastgesteld.

VNOG heeft echter nog niet alle voornemens kunnen uitvoeren en uitgaven kunnen doen zoals die in de begroting 2022 waren opgenomen. Gedurende de eerste maanden van 2022 speelde namelijk nog steeds COVID-19; dit drukte een stempel op de activiteiten van VNOG. VNOG moest veel energie stoppen in de bestrijding van de crisis (wat ten koste ging van andere Opgaven), ook had de crisis effect op de mogelijkheid om reguliere taken van de Opgaven uit te kunnen voeren. Zo konden oefeningen niet of maar beperkt doorgaan. Vanaf april ging de samenleving weer open en konden activiteiten weer 'normaal' worden opgepakt. Toen was echter de Oekraïne crisis al in volle gang. Ook in deze crisis kregen de veiligheidsregio's een rol. Er werd intensief en goed met de gemeenten en andere partners samengewerkt.

Daar waar door COVID-19 al de nodige druk was ontstaan op de levering van onder andere grondstoffen, chips en energie (en daarmee op leveranciers en aanbestedingstrajecten), versterkte de Oekraïne crisis deze onstabiele situatie. De hele wereld merkt dit: prijzen stijgen, de rente stijgt en vertragingen treden op door schaarste. Deze schaarste strekt zich ook uit naar de arbeidsmarkt, waar de krapte het lastig maakt om vacatures in te vullen. VNOG wordt hiermee geconfronteerd en moet actie nemen om haar bedrijfsvoering op de langere termijn gezond te houden en haar Opgaven te kunnen blijven uitvoeren. Er doet zich bij de VNOG dus een dubbel beeld voor: enerzijds zijn er op dit moment incidentele voordelen, anderzijds worden oplopende structurele kosten voorzien.

#### *Personeelskosten*

Op de personeelskosten wordt een klein overschot van € 160.000 behaald op een begroting van ca. 28 miljoen. Doordat in december 2022 conform de (toen nog van toepassing zijnde CAO-gemeenten) een éénmalig bedrag aan de medewerkers werd uitgekeerd, is dit overschot € 230.000 lager dan bij de Halfjaarrapportage 2022 werd verwacht. Zowel de inhuuruitgaven als de inkomsten door het elders detacheren van VNOG-personeel lagen iets hoger dan destijds ingeschat.

In het voorstel over de bestemming van het resultaat van de jaarrekening wordt conform afspraak het resultaat op de salarisbegroting, voor zover veroorzaakt door een verschil tussen de begrote loonindex en de werkelijke CAO-ontwikkeling (waaronder bovengenoemde december-uitkering), in beeld gebracht, vanuit de gedachte dat dit voor de VNOG niet te beïnvloeden is. Structureel wordt dit verschil meegenomen bij de bepaling van de gemeentelijke bijdrage in de Kadernota.

### *Exploitatie*

In een krappe arbeidsmarkt werkt de VNOG toch inmiddels met een bijna volle personele bezetting; waarbij een beperkt aantal vacatures bewust wordt opengehouden. Dat is goed nieuws. Het lukt echter nog niet om alle activiteiten en projecten uitgevoerd te krijgen – hetgeen blijkt uit minder uitgaven dan begroot. Het grootste deel van het overschot betreft namelijk minder uitgaven op de exploitatiebudgetten, circa € 1,5 miljoen (op circa € 20 miljoen). In de jaarrekening is dit gedetailleerd toegelicht.

Met de uitvoering van de Toekomstvisie bevindt de VNOG zich in een overgangperiode. Dit stelt de werkorganisatie voor een kwalitatieve en kwantitatieve uitdaging. Dit betreft onder andere vakbekwaamheid en materieel & logistiek. Het uitgevoerd krijgen van projecten op het gebied van de bijkazerne en interne informatievoorziening is evenzeer noodzakelijk. De directeur heeft daarom een voorstel in voorbereiding tot een personele impuls voor een periode van enkele jaren.

### *Vrijwilligersbudget*

Op het vrijwilligersbudget van € 8 miljoen is een overschot behaald van ca. € 4 ton. Binnen dit overschot zat een “nadeel” van ca. € 2 ton op de geraamde uren voor de uitruk (relatief veel uitrukuren). Dit bedrag wordt onttrokken aan de egaliseringsreserve, die het AB daarvoor heeft ingesteld.

### *Prestaties*

Een aantal van de belangrijkste in 2022 geleverde prestaties staan op de bijgevoegde prestatiekaart 2022. Een toelichting met aandachtspunten zit bij de kaart.

Tenslotte is een preview bijgevoegd met het ontwerp/de opzet van (het systeem van) de nieuwe prestatiekaart 2023. De nieuwe prestatiekaart is gebouwd volgens de opdrachten en richtinggevende uitspraken van het AB van 9 december 2021, onder andere:

- De nieuwe kaart is een systeem/applicatie, waarin je, waar relevant, kunt doorklikken naar gemeente- en postniveau;
- De *regiobrede* cijfers van de nieuwe kaart kunnen ook als PDF worden uitgedraaid en de PDF moet twee keer per jaar in het AB worden behandeld, bij de Halfjaarrapportage (september AB) en bij de eerste contour van de jaarrekening (maart AB);
- De score van bepaalde indicatoren kijkt een paar jaar terug, zodat trends/ontwikkelingen zijn te zien;
- De kaart sluit aan bij landelijke overzichten (zo worden diverse indicatoren van onze kaart ook meegenomen in de landelijke brandweerkerndata);
- De nieuwe kaart is een groeimodel/flexibel, waar we werkenderwijs waar nodig aanpassingen in kunnen doen, op basis van de ervaringen die we nu gaan opdoen.

### **Vervolg**

#### *Jaarstukken 2022*

Het boekwerk van de *voorlopige* jaarstukken 2022 is bijna klaar. Het DB behandelt dit boekwerk op 6 april. Conform de wet gaan de *voorlopige* jaarstukken daarna ter kennisname naar de raden; dit moet bij wet vóór 30 april. Het betreft op dat moment nog steeds *voorlopige* jaarstukken, omdat mogelijke opmerkingen van de accountant nog verwerkt moeten worden.

De *definitieve* jaarstukken, inclusief bestemmingsvoorstel, komen in het DB van 1 juni en in het AB van 22 juni. Dan is het definitieve jaarresultaat bekend en kan het AB een besluit nemen over de bestemming van het resultaat. Het verslag en oordeel van de accountant zijn dan ook beschikbaar.

#### *Gemeentelijke maatwerkkaart 2022 naar wens*

De prestatiekaart 2022 is een **regiobrede** kaart die de prestaties van de VNOG als totaal laat zien. Gegevens over zijn/haar eigen gemeente kan de burgemeester naar behoefte bij de VNOG opvragen en die kunnen in een gesprek worden toegelicht. Naar wens kan de burgemeester ook een gemeentelijke maatwerkkaart krijgen.

De burgemeester bepaalt vervolgens zelf of en hoe hij/zij de informatie op de maatwerkkaart met het college en/of de gemeenteraad wil delen. Elementen uit de maatwerkkaart kunnen bijvoorbeeld worden meegenomen in periodieke raadspresentaties.

De burgemeesters van Aalten, Apeldoorn, Berkelland, Epe, Lochem, Nunspeet en Oost Gelre hebben in het verleden verzocht om standaard steeds de gemeentelijke maatwerkkaart te krijgen en die zal dan ook aan hen worden aangeleverd.

#### *Prestatiekaart 2023*

De eerste keer dat de nieuwe prestatiekaart 2023 zal verschijnen, is na de eerste periode 2023 (periode januari-juni) bij de Halfjaarrapportage 2023. Die komt op 7 september in het AB. De **regiobrede** kaart zal dan als PDF in het AB komen. De gemeente-/post maatwerkcijfers kunnen vanaf dan voortaan door alle burgemeesters zelf in het systeem van de nieuwe kaart geraadpleegd (laten) worden.

#### **Communicatie**

Over de nieuwe prestatiekaart 2023, inclusief de toegang tot het systeem van de nieuwe prestatiekaart 2023, volgt t.z.t. nog nadere toelichting/communicatie.

| Opgave 0. Het voorkomen en beperken van incidenten, rampen en crises   |
|--|
| <p><b>Doelstelling uit begroting:</b><br/>                     Afdeling Brandweezorg</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Het zo snel mogelijk bieden van hulp aan burgers, dieren, bedrijven en instellingen door het leveren van effectieve en kwalitatieve brandweezorg, die is afgestemd op de risico's in het gebied van de VNOG.</li> </ul> <p>Afdeling GHOR</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Het zoveel mogelijk voorkomen van slachtoffers en indien er toch slachtoffers zijn, hen de best beschikbare geneeskundige en psychosociale zorg te bieden.</li> <li>Voorzien in (structurele) advisering over veiligheid en gezondheid.</li> </ul> |

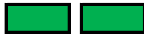



| Indicator:  | 1.                            | 2.                            |
|---|-------------------------------|-------------------------------|
| 0.1. Paraatheid materieel<br><i>Eerstelijns voertuigen (=1<sup>e</sup> TS van een post) zijn minimaal 95% van de tijd inzetbaar (weergave: percentage op het totaal aantal betreffende voertuigen)</i>  | 100%                          | 100%                          |
| 0.2. Paraatheid personeel<br><i>Vrijwillige posten zijn minimaal 98% van de tijd paraat (weergave: het aantal posten dat hieraan voldoet, er zijn 58 vrijwillige posten totaal)</i>   | 56                            | 56                            |
| 0.3. Prio 1 brand en dekkingsplan<br><i>Aantal prio 1 brand bij objecten en mate waarin we binnen de verwachte tijden van het dekkingsplan ter plaatse waren (bij ≥ 75% op tijd of minder dan 1 minuut later: groen, bij ≥ 75% meer dan 2 minuten later: rood, bij andere waarde: oranje)</i> | <b>280</b><br>229<br>27<br>24 | <b>243</b><br>185<br>21<br>37 |
| 0.4. Aantal inzetten OVD-G (Officier van Dienst Geneeskundig) + HIN (Hoofd Informatie) + ACGZ (Algemeen Commandant Geneeskundige Zorg) + alle consultaties  | 199                           | 214                           |
| 0.5. Aantal adviezen GHOR categorie B + C + gebouwde omgeving, plus categorie A   | 307                           | 267                           |
| 0.6. Aantal uren GHOR bijzondere projecten/ activiteiten  | 2.970                         | 700                           |

| Opgave 1. Zelfredzaam en risicobewust  |
|--|
| <p><b>Doelstelling uit begroting:</b><br/>                     Afdeling Risico- en Crisisbeheersing</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Vergroting van de zelfredzaamheid en het zelforganiserend vermogen van de inwoners, etc. en crisispartners in de regio, zodat zij goed zijn voorbereid op incidenten, rampen en crises.</li> <li>De ontvangers van onze risicogerichte adviezen zijn meer genegen om daadwerkelijk maatregelen te treffen, omdat zij risicobewuster zijn en vanuit een integraal risicobeeld handelen, vanuit de eigen verantwoordelijkheid.</li> </ul> |

| Indicator:   | 1.  | 2.  |
|--|-----|-----|
| 1.1. Aantal voorlichting na brand met maatschappelijke impact  | 11  | 0   |
| 1.2. Aantal en tijdigheid analyses/advies<br><i>Aantal verstrekte adviezen<br/>Risicoanalyses en adviezen zijn uitgevoerd binnen de gestelde termijn (norm: ≥ 90%: groen, &lt; 90% en ≥ 75%: oranje, &lt; 75%: rood)</i> | 707 | 821 |

| Opgave 2. Vakbekwaam en deskundig  |
|--|
| <p><b>Doelstelling uit begroting:</b><br/>                     Afdeling Risico- en Crisisbeheersing</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>De multidisciplinaire operationele functionarissen zijn adequaat opgeleid, getraind en geoefend, waarbij risico's uit het regionaal risicoprofiel leidend zijn.</li> </ul> <p>Afdeling Brandweezorg</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Personeel is vakbekwaam om operationeel op te treden.</li> </ul> |

| Indicator:   | 1.  | 2.   |
|--|-----|------|
| 2.1. Percentage aanbod oefeningen crisisteam<br><i>Aan de leidinggevend van een crisisteam is de mogelijkheid geboden om een oefening te draaien (norm: ≥ 90%: groen, &lt; 90% en ≥ 75%: oranje, &lt; 75%: rood)</i> | 65% | 100% |
| 2.2. Vakbekwaam blijven<br><i>Percentage aanwezigheid bij R1 oefeningen (weergave: percentage)</i>   | 73% | 92%  |

|  |  |   |       |                          |     |                            |     |                                    |     |               |              |   |     |       |     |     |              |              |
|--|--|---|-------|--------------------------|-----|----------------------------|-----|------------------------------------|-----|---------------|--------------|---|-----|-------|-----|-----|--------------|--------------|
| <p><b>Opgave 3. Sterke informatiepositie</b></p> <p><b>Doelstelling uit begroting:</b><br/> <i>Afdeling Bedrijfsvoering</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Een goede informatiepositie van alle stakeholders (intern, bestuur, samenleving). De informatievoorziening is betrouwbaar, weerbaar en 'bij de tijd' ingericht.</li> </ul> <p><i>Directie en Control</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Het informeren van het bestuur, de directeur en het management over de mate van besturing en beheersing in de organisatie.</li> </ul> | <p><b>Indicator:</b></p> <p>3.1. Informatievoorziening<br/> <i>De doelen van het programma informatievoorziening worden gerealiseerd (norm: gerealiseerd: groen; bijsturing nodig: oranje, onvoldoende gerealiseerd: rood)</i></p> <p>3.2. Rapportages personeel/materieel<br/> <i>De standen, stromen en mutaties ten aanzien van al het personeel en materieel zijn continue zichtbaar en eenvoudig in managementinformatie opgenomen (norm: overzichten eenvoudig beschikbaar: groen, overzichten niet eenvoudig beschikbaar: oranje, niet beschikbaar: rood)</i></p> | <br>                |       |                          |     |                            |     |                                    |     |               |              |   |     |       |     |     |              |              |
| <p><b>Opgave 4. Een gezonde financiële basis en betrokken medewerkers</b></p> <p><b>Doelstelling uit begroting:</b><br/> <i>Afdeling Bedrijfsvoering</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Een solide financiële positie en een rechtmatige en transparante financiële huishouding.</li> <li>Onze mensen richting, ruimte, vertrouwen geven om zich te ontwikkelen en resultaten te behalen, die burgers, bestuur en partners van de VNOG vragen.</li> </ul>  | <p><b>Indicator:</b></p> <p>4.1. Prognose geschoond jaarresultaat<br/> <i>Bij ≤ € 2 miljoen afwijking t.o.v. begroting: groen<br/> &gt; € 2 miljoen negatief en ≤ € 3 miljoen negatief: oranje<br/> &gt; € 3 miljoen negatief: rood<br/> &gt; € 2 miljoen positief en ≤ € 3 miljoen positief: lichtblauw<br/> &gt; € 3 miljoen positief: blauw</i></p>  <p>4.2. Percentage ziekteverzuim (kantoorpersoneel)</p>   | <br><table border="1" data-bbox="1921 826 2063 863"> <tr> <td>5,29%</td> <td>4,98%</td> </tr> </table> | 5,29% | 4,98%                    |     |                            |     |                                    |     |               |              |   |     |       |     |     |              |              |
| 5,29%  | 4,98%  |   |       |                          |     |                            |     |                                    |     |               |              |   |     |       |     |     |              |              |
|  | <table border="1" data-bbox="1574 916 1888 1062"> <tr> <td colspan="2">5.1. Aantallen incidenten</td> </tr> <tr> <td>Aantal automatisch alarm</td> <td>309</td> </tr> <tr> <td>Aantal brand (prio 1 en 2)</td> <td>845</td> </tr> <tr> <td>Aantal hulpverlening (prio 1 en 2)</td> <td>257</td> </tr> <tr> <td><b>Totaal</b></td> <td><b>1.411</b></td> </tr> </table>   | 5.1. Aantallen incidenten   |       | Aantal automatisch alarm | 309 | Aantal brand (prio 1 en 2) | 845 | Aantal hulpverlening (prio 1 en 2) | 257 | <b>Totaal</b> | <b>1.411</b> | <table border="1" data-bbox="1921 916 2063 1062"> <tr> <td>394</td> <td>1.035</td> </tr> <tr> <td>257</td> <td>257</td> </tr> <tr> <td><b>1.686</b></td> <td><b>1.686</b></td> </tr> </table> | 394 | 1.035 | 257 | 257 | <b>1.686</b> | <b>1.686</b> |
| 5.1. Aantallen incidenten  |  |   |       |                          |     |                            |     |                                    |     |               |              |   |     |       |     |     |              |              |
| Aantal automatisch alarm   | 309  |   |       |                          |     |                            |     |                                    |     |               |              |   |     |       |     |     |              |              |
| Aantal brand (prio 1 en 2)   | 845  |   |       |                          |     |                            |     |                                    |     |               |              |   |     |       |     |     |              |              |
| Aantal hulpverlening (prio 1 en 2)   | 257  |   |       |                          |     |                            |     |                                    |     |               |              |   |     |       |     |     |              |              |
| <b>Totaal</b>  | <b>1.411</b>   |   |       |                          |     |                            |     |                                    |     |               |              |   |     |       |     |     |              |              |
| 394  | 1.035  |   |       |                          |     |                            |     |                                    |     |               |              |   |     |       |     |     |              |              |
| 257  | 257  |   |       |                          |     |                            |     |                                    |     |               |              |   |     |       |     |     |              |              |
| <b>1.686</b>   | <b>1.686</b>   |   |       |                          |     |                            |     |                                    |     |               |              |   |     |       |     |     |              |              |

## **Toelichting op de prestaties 2<sup>e</sup> periode 2022**

Over de volgende indicatoren is een nadere toelichting:

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

Volgens de norm bij deze indicator dienen alle vrijwillige posten van 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 tweede periode 2022 scoorden twee posten rood (Apeldoorn De Maten en Beekbergen). Er is geen bezetting *overdag op werkdagen*. De avonden en de weekenden is er geen probleem. Het uitrukgebied van beide posten wordt doordeweeks overdag overgenomen door de beroeps van post Apeldoorn-Zuid en voor post Beekbergen ook voor een deel door post Hoenderloo.

De beperktere inzetbaarheid komt doordat veel vrijwilligers een baan hebben buiten hun woonplaats. Door werving en opleiding van nieuwe vrijwilligers en het inzetten op variabele voertuigbezetting wordt dit probleem aangepakt, maar om dit in te regelen kost tijd. Post Beekbergen heeft in de 2<sup>e</sup> helft van 2022 het opleidingstraject voor 'uitruk op maat' afgerond. In de eerste helft van 2023 wordt hun inzetbaarheid op deze wijze verder ingevoerd. De verwachting is dat hierdoor de inzetbaarheid van de vrijwilligers toeneemt en de post ook overdag inzetbaar kan zijn. De post Brummen, die in de eerste periode nog rood scoorde, heeft het opleidingstraject voor 'uitruk op maat' afgerond en scoorde in de tweede periode nu groen.

Het 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.

### *Indicator 1.1. Aantal voorlichting na brand met maatschappelijke impact (toelichting)*

Er zijn in 2022 11 acties na brand geweest; die vonden allemaal plaats in de eerste periode van 2022. Daarnaast is er dit jaar voor het eerst getest met postcodegerichte online advertenties na een brand via Social media. Dit wordt in 2023 nader onderzocht en voortgezet.

### *Indicator 1.2. Aantal en tijdigheid analyses/advies (grijs)*

In 2022 zou de afdeling RCB overgaan op een nieuw werkprocessensysteem. Dit is echter door technische omstandigheden niet gelukt. Omdat het vanwege informatiebeveiliging nodig was om afstand te doen van het oude systeem, wordt nu tijdelijk gebruik gemaakt van het document management systeem voor de werkprocessen. Helaas kent dit systeem beperkingen voor rapportages. Het is daardoor niet mogelijk om goed inzicht te bieden in het aantal uitgebrachte adviezen per product. De gerapporteerde cijfers zijn daardoor onvoldoende uitgesplitst en ook onzeker. Ook was het hierdoor niet mogelijk om op de tijdigheid te kunnen rapporteren, vandaar dat deze indicator op 'grijs' staat. Er is overigens altijd nauw contact met de gemeenten bij het uitbrengen van advies en mocht de tijdigheid een issue zijn, dan volgt daarover onderling nader overleg om tot oplossingen te komen.

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

Het continue en eenvoudig beschikbaar hebben van betrouwbare financiële informatie, kan worden verbeterd door (periodiek) alle materiële mutaties die betrekking hebben op de betreffende periode in de financiële administratie te verwerken. Om dit te bereiken moeten diverse acties worden ondernomen. Deze worden momenteel verder uitgewerkt. De beschikbaarheid van de (personele) formatiegegevens heeft vertraging opgelopen door personele tekorten en het feit dat de vaststelling van de formatie naar aanleiding van het organisch veranderen door 'de Expeditie' nog wijzigingen kende. Op dit moment wordt dit onderwerp opgepakt door een werkgroep. De doorontwikkeling van het HRM pakket 'YouForce' en het integreren in managementinformatie door middel van onder meer het visualiseren van gegevens is nog in ontwikkeling. Doordat de personele en materiele standen, stromen en mutaties niet continue zichtbaar zijn in hiervoor beschikbare applicaties en daardoor niet altijd eenvoudig in managementinformatie kan worden opgenomen, blijft deze indicator oranje.

## 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 bemest 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 leidinggevenden 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.

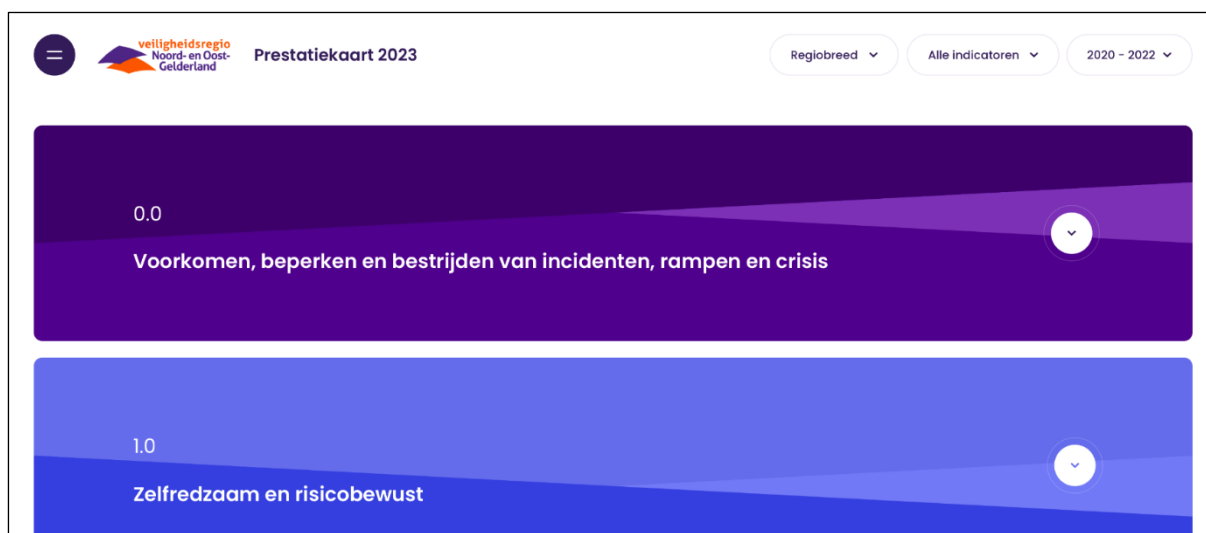
## Preview ontwerp nieuwe prestatiekaart 2023 – AB 30 maart 2023

De nieuwe Prestatiekaart VNOG 2023 is in ontwikkeling. Onderstaande screenshots geven een eerste indruk van de nieuwe kaart. Zaken kunnen nog wijzigen. Er zijn op de screenshots fictieve cijfers ingevuld.

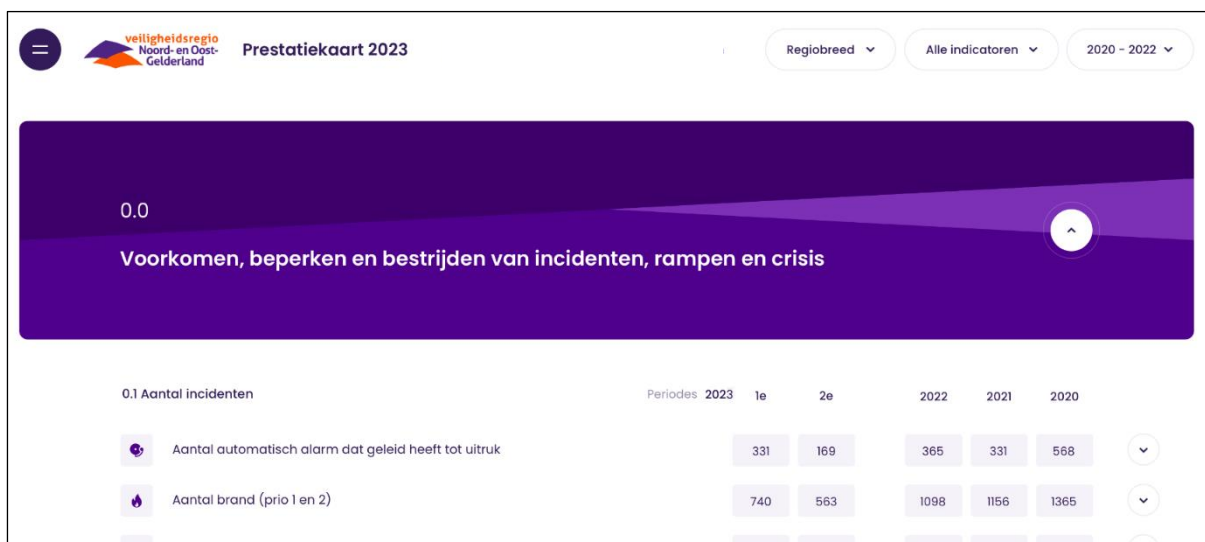
De nieuwe kaart is een applicatie (systeem). Toegang gaat via het startscherm:



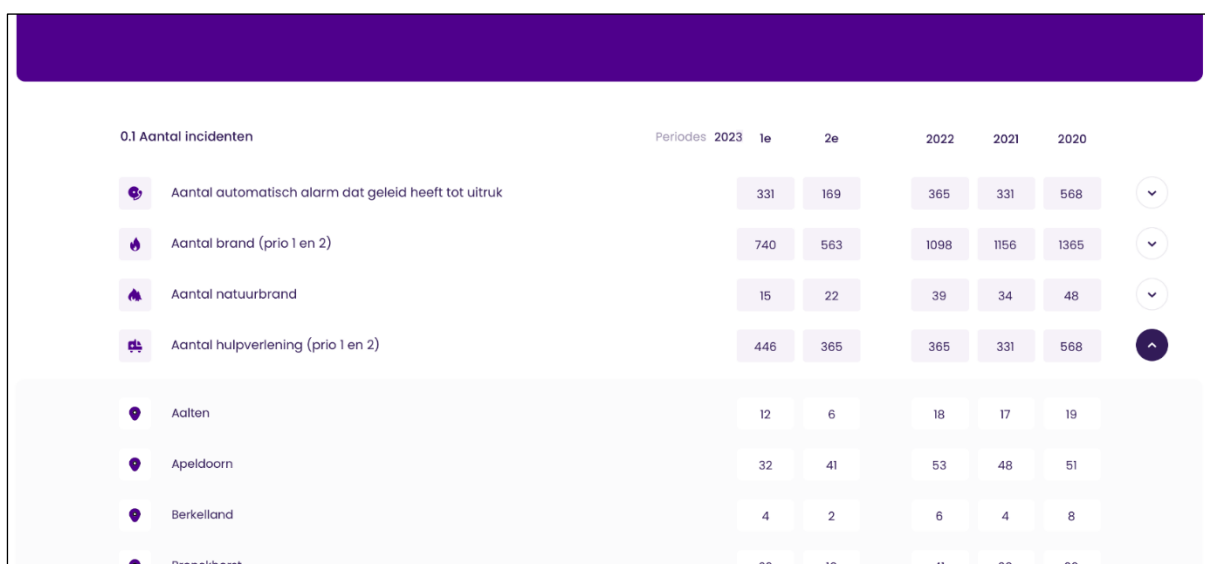
Het inhoudsscherm is daarna ingedeeld volgens de vijf Opgaven van VNOG, waarmee ook de begroting, de Toekomstvisie en het Beleidsplan zijn ingedeeld (hieronder de eerste twee Opgaven):



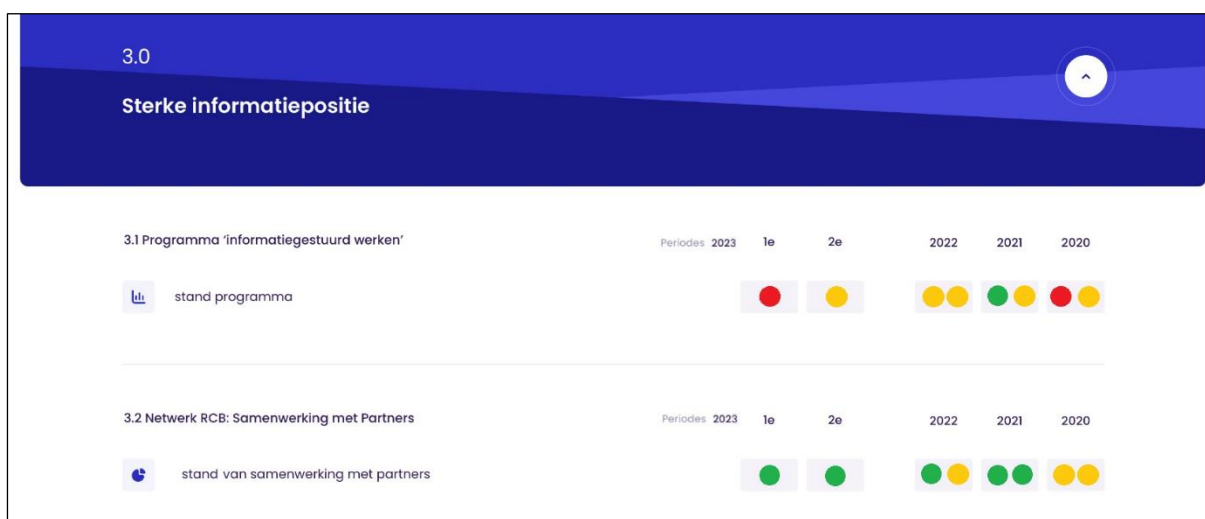
Door een Opgave 'open' te klikken, worden de daarbij horende indicatoren zichtbaar. De indicatoren tonen de regiobrede cijfers. Waar bekend, kijken indicatoren tot drie jaar terug:



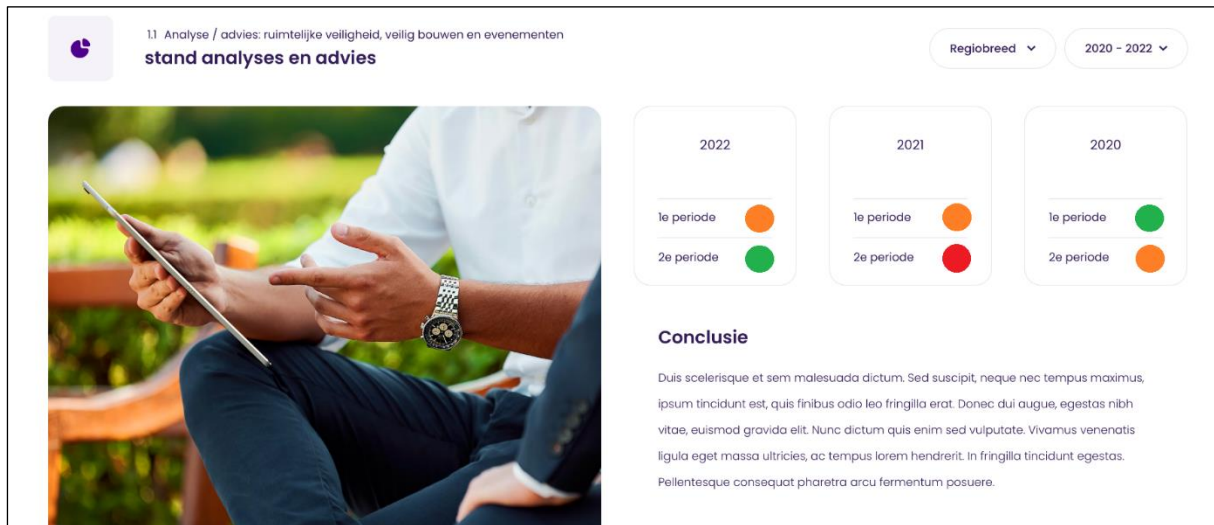
Bepaalde indicatoren kunt u 'naar beneden' openzetten, u krijgt dan de cijfers per gemeente (of bij bepaalde indicatoren: de cijfers per post):



Bepaalde indicatoren geven met een verkeerslichtkleur de stand weer:



Als u over een bepaald verkeerslicht meer achtergronden wilt weten, kunt u daarop klikken. U krijgt dan een korte tekstuele toelichting op de stand:



Tenslotte is het bij de cijfermatige indicatoren ook mogelijk om een andere presentatie te kiezen dan in aantallen, bijvoorbeeld een grafiek of diagram:

