

Bundel van de Algemeen Bestuur VGGM van 7 april 2021

Agenda bijlagen

1 agenda AB 7 april 2021.docx

- | | | |
|-------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|
| 1 | Opening | |
| 2 | Verslagen & algemene organisatie | |
| 2.a | Mededelingen | Ter informatie |
| 2.a.1 | Mededelingen van de voorzitter | |
| 2.a.2 | Mededelingen van de deelnemende gemeenten | |
| 2.a.3 | Mededelingen van de directie | |
| 2.b | Verslag vergadering AB d.d. 24 februari 2021
<u>2b conceptverslag AB 24 februari 2021.docx</u> | Ter besluitvorming |
| 2.c | Concept-besluitenlijst DB d.d. 24 maart 2020
<u>2c conceptbesluitenlijst DB 24 maart 2021.docx</u> | Ter informatie |
| 2.d | Onderwerpen termijnagenda
<u>2d onderwerpen termijnagenda.docx</u> | Ter bespreking |
| 2.e | Uitvoeringsagenda Asielketen en conceptreactie aan provincie
<u>2e-1 Oplegnotitie uitvoeringsagenda asielketen.docx</u>
<u>2e-2 Conceptreactie GM Uitvoeringsplan Provincie Gelderland flexibilisering van de opvang_2.docx</u>
<u>2e-3 Tussenversie provincie Gelderland uitvoeringsagenda flexibilisering asielketen 22 dec 2020 (1).pdf</u> | Ter bespreking |
| 3 | Financiën | |
| 3.a | Advies Financiële Commissie
<u>3a AdviesFinancieleCommissie maart 2021.docx</u> | Ter bespreking |
| 3.b | Jaarverslag 2020
<u>3b jaarverslag 2020 versie 2021-03-26 AB.docx</u> | Ter besluitvorming |
| 4 | Brandweer | |
| 4.a | WNRA / functiedifferentiatie
<u>4a-1 Oplegnotitie WNRA functiedifferentiatie.docx</u>
<u>4a-2 Oplegnotitie Denkrichting differentiatie brandweertaken.pdf</u>
<u>4a-3 Bijlage A - Doorontwikkelde denkrichting - Een toekomstbestendige brandweer.pdf</u>
<u>4a-4 Bijlage B - Inzicht in consequenties denkrichting.pdf</u>
<u>4a-5 Bijlage C - Achtergrondinformatie, kaders en uitgangspunten.pdf</u>
<u>4a-6 Bijlage D - Eindrapportage opiniepeiling Enneus.pdf</u>
<u>4a-7 Bijlage E - RCDV advies inzake implicaties taakdifferentiatie.pdf</u>
<u>4a-8 artikel in trouw over functiedifferentiatie brandweer.docx</u> | Ter bespreking |
| 4.b | Verkenning hulpverleningsconcept inclusief HV-voertuigen
<u>4b memo HV verkenning.docx</u> | Ter bespreking |
| 4.c | Afspraak inzet duikteam in Gelderland-Zuid
<u>4c-1 Oplegnotitie duiken GZ.docx</u>
<u>4c-2 afspraken duiken GZ.pdf</u> | Ter informatie |
| 5 | Publieke Gezondheid & Ambulancezorg | |
| 5.a | Governance Publieke Gezondheid
<u>5a-1 Oplegnotitie Standpuntbepaling Governance Infectiecrisis.docx</u>
<u>5a-2 Opdrachtformulering en afvaardiging project GPG - DEF.docx</u> | Ter informatie |
| 6 | Rampenbestrijding & crisisbeheersing | |
| 6.a | Tussenrapportage beleidsrealisaties 2020-2023
<u>6a-1 oplegnotitie veiligheidsdirectie tussenrapportage beleidsrealisaties 2020-2023.docx</u> | Ter informatie |

- 6.b Korte samenvatting rapport evaluatie Wet Veiligheidsregio Ter informatie
6b samenvatting eval wet vr.docx
- 7 Handboek Zorgfraude (presentatie) Ter bespreking
7 memo AB voorstel zorgfraude.docx
- 8 Rondvraag
- 9 AANSLUITEND: 11.30-12.45 uur Districtelijk Veiligheidsoverleg (voor burgemeesters)

AGENDA

Overleg : Algemeen Bestuur VGGM

Datum : 7 april 2021

Tijd : 10.00 uur – 11.30 uur
Aansluitend van 11.30-12.45 uur voor burgemeesters: Districtelijk Veiligheidsoverleg)

Locatie : **Digitaal via teams**

AGENDAPUNTEN:

Behandelwijze:

-
- | | | |
|----|-----------------------------------------------------------------|--------------------|
| 1. | <u>Opening en vaststelling van de agenda</u> | |
| 2. | <u>Verslagen en algemene organisatie</u> | |
| | a. Mededelingen | Ter informatie |
| | 1. Mededelingen van de voorzitter | |
| | 2. Mededelingen van deelnemende gemeenten | |
| | 3. Mededelingen van de directie | |
| | b. Verslag vergadering AB d.d. 24 februari 2021 | Ter besluitvorming |
| | c. Concept-besluitenlijst DB d.d. 24 maart 2020 | Ter informatie |
| | d. Onderwerpen termijnagenda | Ter bespreking |
| | e. Uitvoeringsagenda Asielketen en conceptreactie aan provincie | Ter bespreking |
| 3. | <u>Financiën</u> | |
| | a. Advies Financiële Commissie | Ter bespreking |
| | b. Jaarverslag 2020 | Ter besluitvorming |
| 4. | <u>Brandweer</u> | |
| | a. WNRA / functiedifferentiatie | Ter bespreking |
| | b. Verkenning hulpverleningsconcept inclusief HV-voertuigen | Ter bespreking |
| | c. Afspraak inzet duikteam in Gelderland-Zuid | Ter informatie |
| 5. | <u>Publieke Gezondheid en Ambulancezorg</u> | |
| | a. Governance Publieke Gezondheid | Ter informatie |
| 6. | <u>Rampenbestrijding en crisisbeheersing</u> | |
| | a. Tussenrapportage beleidsrealisaties 2020-2023 | Ter informatie |
| | b. Korte samenvatting rapport evaluatie Wet Veiligheidsregio | Ter informatie |
| 7. | <u>Handboek Zorgfraude</u> (Presentaties) | Ter bespreking |
| 8. | <u>Rondvraag</u> | |

CONCEPTVERSLAG

Verslag van : Algemeen bestuur VGGM / Bestuurscommissie
 Veiligheid en Gezondheid
Gehouden op : 24 februari 2021
Plaats : Digitaal via Teams

Aanwezig	Gemeente	Afwezig	Gemeente
A. Marcouch (voorzitter)	Arnhem	P. van Daalen	Barneveld
R. van der Zee	Arnhem	B. van Veldhuizen	Doesburg
J. Luteijn	Barneveld	L. Meijer	Ede
L.W.C.M. van der Meijs	Doesburg	B. Elfrink	Zevenaar
H.B. Hieltjes	Duiven		
H. Knuiman	Duiven	M. de Roos	Eenheidsleiding Politie
R. Verhulst	Ede	N. Hoekstra	Districtschef politie
N. Kalfs	Lingewaard	M. Polfliet	Openbaar Ministerie
A. Slob	Lingewaard	M. Kunst	Openbaar Ministerie
G. Renkema	Nijkerk	M. Beaufort	C-RMC Defensie
H. Dijksterhuis	Nijkerk	H. Garrels	Defensie
P. Hoytink	Overbetuwe	H. Pieper	Coördinerend dijkgraaf
R. Engels	Overbetuwe	W. Kleiboer	Liaison Provincie
A.M.J. Schaap	Renkum	W-J. Mesters	Liaison J&V
L. Rolink	Renkum		
C. van Eert	Rheden		
G. Hofstede	Rheden		
E. Weststeijn	Rozendaal		
A. Logemann	Rozendaal		
E. Klein	Scherpenzeel		
H. Van Dijk	Scherpenzeel		
G. van Rumund	Wageningen		
L. Bosland	Wageningen		
H. Breunissen	Westervoort		
A. van Hout	Westervoort		
L. van Riswijk	Zevenaar		
H. Brill	Dir. Publieke Gezondheid		
A. Slofstra	Directeur Brandweer		
P. Breukers	Coörd. Funct. Gemeenten		
J. Janssen	Controller VGGM		
E. van Neerrijnen(verslag)	Directiesecretaris VGGM		
S. Gieling	Communicatie VGGM		

Verslag tekst:

Voorgestelde behandeling

1. Opening en vaststelling van de agenda

De voorzitter opent de vergadering. Toegevoegd aan de agenda onder punt 3: Jaaroverzicht 2020.

2. Verslagen en algemene organisatie

a. Mededelingen

Ter informatie

n.v.t.

b. Verslag en besluitenlijst vergadering AB d.d. 2 december 2020

Ter besluitvorming

Het verslag en de besluitenlijst worden ongewijzigd vastgesteld.

c. Verslag en besluitenlijst extra AB d.d. 20 januari 2021

Ter besluitvorming

Verslag

De heer Van Rumund heeft n.a.v. het verslag twee opmerkingen over de raadsinformatiebrief m.b.t. de huisvesting:

- Hij stelt dat het woord “integrale” bij “integrale huisvestingskosten” in de brief geschrapt zou moeten.
- Besproken is dat de verevening van huisvestingskosten na de gemeenteraadsverkiezingen zijn beslag zou krijgen. Dus vanaf 2024. Hij zou dat jaartal in de aanbiedingsbrief bij de begroting verwerken.

De voorzitter stelt voor deze opmerkingen inhoudelijk te behandelen bij agendapunt 3.

Mw. Hoytink geeft aan in de vergadering te hebben aangegeven het niet eens te zijn om de financiële consequentie van het ingroeimodel ten laste te brengen van het financiële resultaat VGGM. Zij vraagt dit toe te voegen aan het verslag. Het verslag wordt hierop aangepast.

3. Ontwerp-begroting VGGM 2022

Ter besluitvorming

De heer Janssen geeft middels een presentatie een toelichting op het jaaroverzicht 2020 en op de ontwerp-begroting 2022.

De voorzitter geeft complimenten t.a.v. de heldere en moderne wijze waarop in het jaaroverzicht inzicht wordt gegeven over wat VGGM gedaan heeft. T.a.v. de ontwerp-begroting geeft hij aan dat de vraag aan de orde is of de voorliggende begroting voor een zienswijzeprocedure kan worden aangeboden aan de gemeentebesturen.

De heer Van Riswijk geeft aan in te stemmen met de voorliggende ontwerp-begroting met dien verstande dat hij aangetekend wil hebben dat hij de effecten van de verdeelsleutel liefst in één keer en integraal had verwerkt. Dhr. Van Rumund sluit zich daarbij aan.

De heer Breunissen vraagt naar de besluitvorming over de bestemming van het resultaat. Wordt deze ook voorgelegd voor zienswijze? Dit blijkt het geval. Verder vraagt hij om in de aanbiedingsbrief melding te maken van het onderzoek naar de totale kostenomvang (benchmark Veiligheidsregio en overhead) waarbij wordt uitgelegd dat dit voor de GGD later komt. De aanbiedingsbrief wordt hierop aangevuld.

Mevrouw Weststeijn wijst erop dat de aanbiedingsbrief eerst een stuk uitgebreider was dan nu. De huidige compacte versie is wel erg karig. De heer Slofstra heeft aan dat er ruimte is om voor individuele raden aanvullende ondersteuning te bieden. Het is aan de colleges om de eigen raden te informeren. Het is fijn om dat langs dezelfde weg te doen. De voorlichting van de raadsleden in de webinars geeft een verduidelijking. Mevrouw Weststeijn vraagt in de oplegbrief een tabel op te nemen met een overzicht van de oude en nieuwe gemeentelijk bijdrage. Afsproken wordt deze tabel op te nemen.

Mevrouw Hoyink wijst op haar eerdere opmerking dat zijn tegenstander is van het voorstel om een deel van het resultaat 2020 aan te wenden voor de afwikkeling van het overgangsmodel verdeelsleutel.

De heer Klein vraagt om de tekst over de Omgevingswet iets te verduidelijken, met name redactioneel. Deze tekst zal worden verduidelijkt.

De heer Luteijn zou graag in de volgende begroting 2023 inzicht willen krijgen op productniveau i.p.v. programmaniveau.

De heer Hieltjes wijst op mediavragen over de verdeelsleutel.

Verslag

De voorzitter wijst op de tekstuele voorstellen van de heer Van Rumund en vraagt of de leden instemmen met deze aanpassing. Een meerderheid van de leden geeft aan hier mee in te stemmen.

De voorzitter stelt vast dat de leden instemmen met verzending van de ontwerpbegroting 2022 naar de gemeentebesturen voor de zienswijzeprocedure. Hij wijst tenslotte op de uitnodiging om deel te nemen aan de informerende webinars op 11 en 16 maart.

4. Informatiebrief meldkamer Oost-Nederland

Ter informatie

De heer Van Eert geeft een korte toelichting.

Voor kennisgeving aangenomen.

5. Rondvraag en sluiting

De heer Verhulst wijst erop dat in de bestuursadviescommissie brandweer van het Veiligheidsberaad is gesproken over de taakdifferentiatie brandweer. Er gaat een brief uit vanuit het Veiligheidsberaad aan de minister om vanuit de stelselverantwoordelijkheid te vragen om financiële compensatie. Landelijk gaat het daarbij om circa 75 mln.

De heer Brill merkt op dat de GGD een nieuwe website heeft.

De heer Van Riswijk wijst op media aandacht over opschaling van vaccinatielocaties. Heeft dat consequenties voor bestaande locaties? De heer Brill antwoordt dat wordt vastgehouden aan de roadmap en dat deze wordt versneld.

De heer Verhulst wil graag in het RBT terugkomen op het vaccineren door huisartsen. Er zijn verzoeken ontvangen van huisartsen om op andere locaties te vaccineren. De heer Brill komt hier op terug. Hij wijst op het beleid van het RIVM.

6. Sluiting

De voorzitter wijst erop dat met de huidige verwachting het naar aller waarschijnlijkheid nodig zal zijn om tot en met mei als AB digitaal te vergaderen. Hij sluit de vergadering.

Concept-besluitenlijst DB Veiligheids- en Gezondheidsregio Gelderland-Midden d.d. 24 maart 2021

- A. Het DB stelt het verslag vast van de vergadering van het DB van 12 februari 2021.
- B. Het DB stemt in met doorgeleiding ter vaststelling door het Algemeen Bestuur van het jaarverslag 2020 VGGM.
- C. Het DB stemt in met de voorgestelde agenda van de vergadering van het Algemeen Bestuur van 7 april 2021.

MEMO

Datum : 18 maart 2021

Aan : Dagelijks Bestuur, Algemeen Bestuur

Van : Directie

Betreft : Onderwerpen termijnagenda

In de ontwerpbegroting 2022 wordt een aantal ontwikkelingen geschetst waarover wij in 2021 met het bestuur in gesprek willen. In het onderstaande wordt een overzicht gegeven van deze onderwerpen waaraan enkele aanvullende bespreekpunten zijn toegevoegd.

Uit de begroting 2022

Evaluatie Wet Veiligheidsregio / Evaluatie COVID19

1. **“Knip” brandweezorg en crisisbeheersing**
2. **Rol GGD/GHOR**
3. **Nieuwe crises vragen andere expertise, sterke netwerken en sterke informatiepositie**
4. **Bestuurlijke schaalbaarheid (landelijk)**

Arbeidsmarkt

1. **Functiewaardering verpleegkundigen**
2. **Invoering WNRA – taakdifferentiatie**

Omgevingswet

1. **Impact omgevingswet op activiteiten Brandweezorg en GGD**
2. **Toezicht op Bevi-instellingen en wonen met zorg**
3. **Ambities t.a.v. klimaat adaptatie en energietransitie**

Informatie en ICT systemen

1. **Informatiegestuurd werken**
2. **Informatieveiligheid**

Omvang takenpakket

1. **Benchmark onderzoek Brandweezorg, Crisisbeheersing en Bedrijfsvoering**
2. **Bestuurlijk gesprek over taakomvang en bijbehorende kwaliteit**

Aanvullend

Bestuurlijke organisatie (Portefeuillehouderschap, Bestuurscommissies, behoefte aan bestuurlijke dialoog in AB, rol DB)

Aanpassing Gemeenschappelijke Regeling (o.a. nieuwe verdeelsleutel verwerken)

OPLEGNOTITIE

Onderwerp	Uitvoeringagenda asielketen
Ingediend door	Voorzitter VGGM
Voorgestelde behandelwijze: <input checked="" type="checkbox"/> Ter informatie <input checked="" type="checkbox"/> Ter bespreking <input type="checkbox"/> Ter besluitvorming <input type="checkbox"/> Vertrouwelijk	Planning bespreking: <input type="checkbox"/> Financiële Commissie d.d.: <input checked="" type="checkbox"/> Dagelijks Bestuur d.d.: 24-03-2021 <input checked="" type="checkbox"/> Algemeen Bestuur d.d.: 07-04-2021
Samenvatting	<p>In de Provinciale Regietafel (PRT) van 2 december 2020 is afgesproken dat er vanuit de verschillende regio's in de provincie een formele reactie gegeven gaat geven op het Provinciaal plan provincie Gelderland, flexibilisering van de opvang, tussenversie d.d. 22 december 2020.</p> <p>In onze regio hebben we afgesproken in subregio's nadere uitwerking te geven aan dit onderwerp. Agendering op de VGGM agenda is dan ook alleen pragmatisch bedoeld om gebruik te maken van het moment om gezamenlijk te spreken over voorliggende concept-reactiebrief.</p>
Voorstel	Afstemming van de concept-antwoordbrief
Proces/planning	nvt
Bijlage(n)	<ul style="list-style-type: none">• Uitvoeringsplan flexibilisering asielketen• Concept-antwoordbrief

Onderwerp: Reactie regio Gelderland-Midden op Uitvoeringsplan Provincie Gelderland flexibilisering van de opvang
Datum : 18 maart 2021
Provincie Gelderland Contactpersoon : Dorien Malawau - Wilson
T.a.v. J.C.G.M. Berends Telefoonnummer : 026 3772188
Postbus 9090
6800 GX Arnhem
Geachte heer Berends,

In de Provinciale Regietafel (PRT) van 2 december 2020 is afgesproken dat de Veiligheids- en Gezondheidsregio Gelderland-Midden en de Veiligheidsregio Gelderland Zuid een formele reactie gaat geven op het Provinciaal plan provincie Gelderland, flexibilisering van de opvang, tussenversie d.d. 22 december 2020, net zoals de Veiligheidsregio Noord Oost Gelderland dat heeft gedaan op 23 november 2020.

De aanleiding om te komen tot een uitvoeringsplan is in mei vorig jaar besproken tijdens de Landelijke Regie Tafel Migratie (LRT). Er zijn een aantal doelstellingen met elkaar afgesproken, namelijk:

1. het versterken van de samenwerking tussen gezamenlijke overheden (rijk, provincie, gemeente);
2. de opvangcapaciteit flexibeler mee te bewegen met veranderingen in de instroom;
3. de overgang van asielopvang naar huisvesting en integratie te verbeteren;
4. maar ook een bijdrage leveren aan effectieve terugkeer.

In de regio Gelderland-Midden hebben twee gemeenten al te maken met het opvangen van vluchtelingen. Dit zijn de gemeenten Wageningen en Arnhem.

Samen faciliteren we op dit moment 1319 plekken voor het Centraal Orgaan Opvang Asielzoekers (COA).

De regio Gelderland-Midden staat positief tegenover het opvangen van vluchtelingen en we stellen ons solidair op. Zo zijn er in 2020 ook diverse gesprekken geweest tussen COA en gemeenten in deze regio om mee te denken aan een oplossing voor het tekort op het aantal opvangplekken.

Als het gaat om opvangen zien we ook een aantal aandachtspunten:

- we stellen ons solidair op, maar een individuele gemeente kan het landelijke probleem niet oplossen. COA blijft dan ook primair verantwoordelijk voor het opvangen van vluchtelingen, daar waar mogelijk gemeenten kunnen faciliteren;
- we vinden spreiding over het land belangrijk, we willen hierbij ook aandacht vragen dat de Provincie Gelderland meer opvang biedt dan menig andere Provincies. Daar is helaas geen rekening mee gehouden in de taakstelling aan Provincies; de provincie dient hier een actievere rol in nemen richting het Rijk.
- in iedere individuele gemeente hebben we rekening te houden met beeldvorming en draagkracht in onze wijken;
- ook overlast blijft bij een kleine groep (1-2%) een aandachtspunt;
- een gelijkwaardige samenwerking is van belang, we willen dan ook kunnen aangeven wat de randvoorwaarden van gemeenten zijn om opvanglocaties te kunnen bieden.
- dat betekent dat er rekening wordt gehouden voor de lokale (on) mogelijkheden.



Ons kenmerk:
Zaaknummer:
Pagina: 2

Daarom zien we graag in het uitvoeringsplan de volgende punten terugkomen:

Gelijkmatige spreiding en kleinere opvanglocaties

Naast dat we streven naar een gelijkmatige spreiding van opvanglocaties over het land, hebben we ook rekening te houden met spreiding in onze Provincie. Meerdere gemeenten willen een bijdrage leveren, maar kunnen geen grote locatie bieden. Om de opgave te kunnen realiseren zijn kleinere locaties van maximaal 100-150 plekken nodig. De spreiding behelst ook de zoektocht naar potentiële (landelijke) locaties voor extra plekken. Al zijn er lokale onmogelijkheden, kan het lonen om te onderzoeken onder welke voorwaarde wel mogelijkheden zijn.

Ruimte voor maatwerk opvangfuncties

Biedt meer ruimte en maatwerk bij opvang en stel de functies niet van te voren vast. In het uitvoeringsplan wordt gesproken over diverse functies zoals een Regionale opvanglocaties en Sattelietlocaties, waarbij een onderscheid wordt gemaakt in doelgroepen. Geen enkele gemeente ziet graag alleen kansarmen in een opvanglocatie in haar gemeente. Mocht ervoor worden gekozen om deze functies wel aan te houden, kijk dan over de provinciegrenzen heen als het gaat om de uitwerking. Zoals ook al eerder in deze brief benoemd: onze provincie levert al een grote bijdrage aan opvangplekken.

Meer aandacht voor inburgering en integratie

De nieuwe ingangsdatum van de gewijzigde Wet Inburgering is voorlopig vastgesteld op 1 januari 2022. In het nieuwe stelsel krijgen gemeenten meer taken en COA blijft een partner voor de voorinburgering. We missen in het uitvoeringsplan dan ook de link tussen opvang, huisvesten en inburgeren. Een gelijkmatige spreiding (bij punt1) kan dit proces versterken, waardoor er een vroegtijdige start in eigen gemeente kan plaatsvinden.

Halen we met deze plannen de doelstellingen?

We zien onvoldoende onderbouwing in het plan waarom de genoemde elementen kunnen bijdragen aan de doelstellingen zoals ook afgesproken zijn in de LRT. Er ontbreekt een duidelijke strategie om de gestelde doelstellingen te behalen. Ook zien we nog onvoldoende de vastgestelde doelstellingen terugkomen in dit plan. Zoals evenwichtige verdeling van locaties over het land, flexibiliteit bij in- en uitstroom van vluchtelingen, opvang en huisvesting in dezelfde regio, verbeterde processen bij terugkeer.

We realiseren ons dat het een enorme opgave is waar het Ministerie voor staat en dat we elkaar nodig hebben om tot een geslaagde uitvoering te komen.

We denken graag mee en vertrouwen op een goede samenwerking,

Met vriendelijke groet,



Namens de gemeenten in de regio Gelderland-Midden,

Ahmed Marcouch
Voorzitter Veiligheids- en Gezondheidsregio Gelderland-Midden

CONCEPT



Provinciaal plan provincie Gelderland

Uitvoeringsagenda Flexibilisering Asielketen

Versie

Tussenstand 22 december 2020

Inleiding

Het doel van de Uitvoeringsagenda Flexibilisering Asielketen is de samenwerking tussen gezamenlijke overheden (rijk, provincie, gemeente) te versterken om 1) de opvangcapaciteit van asielzoekers flexibeler mee te bewegen met veranderingen in de instroom en 2) de overgang van asielopvang naar huisvesting en integratie te verbeteren. Hiermee zetten bestuurlijke partners zich (vanuit de eigen verantwoordelijkheid) in voor een asielsysteem dat effectief bijdraagt aan integratie en terugkeer.

Om de afspraken uit de Uitvoeringsagenda te realiseren, stelt iedere Provinciale Regietafel in mei-november 2020 een provinciaal plan op.

Dit document biedt een format aan iedere Provinciale Regietafel om gezamenlijk dit plan op te stellen. Per hoofdstuk wordt een korte toelichting gegeven. Meer informatie is te vinden in de Uitvoeringsagenda, de bijbehorende toelichting en de kwantitatieve uitwerking. Voor vragen of ondersteuning kan contact worden opgenomen met het Programma Flexibilisering Asielketen (flexibilisering.asielketen@minjenv.nl)

Context

Met de brief van de Landelijke Regietafel (LRT) van 18 juni 2020 "Overeenstemming Uitvoeringsagenda Flexibilisering Asielketen" zijn de commissarissen van de Koning en burgemeesters geïnformeerd over het middellange termijnperspectief dat voortvloeit uit de Uitvoeringsagenda. De Uitvoeringsagenda is op 14 mei jl. vastgesteld aan de LRT.

De minister van Binnenlandse Zaken heeft namens de LRT de Commissarissen van de Koning - als Rijksheren - gevraagd om te coördineren dat aan de provinciale regietafel afspraken worden gemaakt tussen gemeenten en met COA over de concrete invulling van de Uitvoeringsagenda. Deze afspraken worden vastgelegd in een provinciaal plan dat uiterlijk eind november 2020 moet worden aangeboden aan de LRT.

De Uitvoeringsagenda beschrijft het toekomstbeeld van het asielsysteem. Dit bevat drie typen opvanglocaties: gemeenschappelijke vreemdelingenlocaties (GVL's), satellietlocaties en regionale opvanglocaties (ROL's). Op deze locaties kan gebruik worden gemaakt van flexibele opvangvormen door naast asielzoekers ook tijdelijk andere groepen op een locatie te huisvesten.

	Beschrijving	Omvang	Aantal locaties	Groepen asielzoekers
GVL's	Procescentra waar alle asielzoekers binnenkomen en de asielprocedure doorlopen	>1000 opvang plekken	4 in Nederland (meer indien nodig)	<ul style="list-style-type: none"> - Alle groepen asielzoekers in eerste fase van procedure - Asielzoekers die procedure snel kunnen doorlopen en intensief contact hebben met asieldiensten
Satellietlocaties	Locaties die dienen als ventiel voor GVL's en voor opvang van specifieke groepen	300-1200 opvang plekken	Afhankelijk van instroom	<ul style="list-style-type: none"> - Asielzoekers met minder intensief contact met asieldiensten (bijv. door verlengde procedure) - Asielzoekers die specifiek opvangregime behoeven (bijv. t.a.v zorg)
Regionale opvanglocaties	Locaties dichtbij gemeente van huisvesting, met activiteiten gericht op integratie	>300 opvang plekken	Minimaal 1 per provincie (afhankelijk van taakstelling)	<ul style="list-style-type: none"> - Hoofddoelgroep: vergunninghouders en evident kansrijken - Sub-doelgroep: overige groepen asielzoekers en andere bevolkingsgroepen

Het toekomstbeeld uit de Uitvoeringsagenda is vertaald in een kwantitatieve uitwerking, waarin per provincie de benodigde opvangcapaciteit op de middellange termijn (1 jan 2023) is berekend. Hierin wordt per provincie een onderscheid gemaakt tussen de benodigde capaciteit voor GVL's/satellietlocaties enerzijds en regionale opvanglocaties anderzijds. Het is hierbij van belang dat

voldoende capaciteit van alle typen locaties wordt gerealiseerd. Dit is nodig om iedere asielzoeker opvang te kunnen bieden en de doelstellingen van de Uitvoeringsagenda te realiseren.

Totstandkoming onderhavig plan

De provinciale regietafel (PTR) Gelderland is in 2020 zeven keer bijgekomen. Aan tafel zaten de voorzitters veiligheidsregio Noord- en Oost-Gelderland (VNOG), de veiligheidsregio Gelderland Midden (VVGGM) en de veiligheidsregio Gelderland-Zuid (VRGZ), de gedeputeerde Wonen, vertegenwoordigers van het COA en van het ministerie van J&V en BZK, onder voorzitterschap van de commissaris van de Koning in zijn rol als Rijksheer.

In de vergadering van 2 december jl. is geconstateerd dat de provincie Gelderland voldoende opvangplekken biedt en dat *komende jaren binnen de provincie geen extra opvangplekken gerealiseerd hoeven te worden*.

Voorts hebben de voorzitters van de veiligheidsregio's aangegeven dat gemeenten met een AZC, die altijd een positieve bijdrage hebben willen leveren aan de opvang van asielzoekers, niet tegen elkaar uitgespeeld wensen te worden wat betreft de verdeling van asielzoekers. Aangegeven is dat *de huidige AZC's daarom allemaal een regionale opvangfunctie krijgen voor gemeenten uit hun directe omgeving*.

Tenslotte is geconcludeerd dat het voor een betere spreiding in de VRGZ *wenselijk is om in Rivierenland een opvanglocatie te realiseren*. Dit vraagstuk wordt begin 2021 binnen de VRGZ besproken.

De voorzitters van de Veiligheidsregio hebben nadrukkelijk aangegeven dat onderhavig plan een gemeentelijk gedragen plan dient zijn. Om die reden hebben zij de commissaris van de Koning verzocht om de medewerkers van de gemeenten Apeldoorn, Arnhem en Nijmegen het plan te laten schrijven. Die hebben dan ook dit plan geschreven, met uitzondering van deze en voorgaande inleidende paragrafen. In de vergadering van 2 december jl. is tevens afgesproken dat de commissaris het concept plan vóór de kerst aan deelnemers van de tafel zal voorleggen.

De VNOG heeft op 23 november jl. haar input voor het provinciale plan aan de commissaris toegezonden. Deze input is in dit plan opgenomen.

De veiligheidsregio Gelderland Midden (VVGGM) en de veiligheidsregio Gelderland-Zuid (VRGZ) geven aan dat hun bijdrage aan provinciaal plan binnen de Veiligheidsregio nog afgestemd moet worden. Zij geven aan dat dit naar verwachting in februari 2021 gereed is.

Inhoudsopgave	4
1 Bestuurlijke en maatschappelijke context	5
2 Huidige en toekomstig benodigde opvangcapaciteit	7
3 Regionale samenwerking en regio-indeling	7
4 Regionale invulling opvangbehoefte	8
5 Invulling flexibele opvangvormen	11
6 Opties voor (onverwacht) hoge of lage capaciteitsbehoefte	12
7 Transitie en tijdspad	12
8 Overige afspraken en uitwerkingen	12

1 Bestuurlijke en maatschappelijke context

De provincie Gelderland bestaat uit de veiligheidsregio Noord- en Oost-Gelderland (VNOG), de veiligheidsregio Gelderland Midden (VVGGM) en de veiligheidsregio Gelderland-Zuid (VRGZ). Te samen 51 gemeenten.

Taken en verantwoordelijkheden

Opvang

Het COA is primair verantwoordelijk voor de organisatie en uitvoering van opvanglocaties. Gemeenten zijn hierin faciliterend. De commissaris van de Koning is verzocht om in zijn rol als Rijksheer de totstandkoming van afspraken over de uitvoeringsagenda te coördineren.

Huisvesting

Zodra een asielzoeker een vergunning krijgt én de opvang van het COA verlaat, heeft het COA geen rol meer. Gemeenten zijn verantwoordelijk voor het huisvesten van statushouders. De Provincie heeft hierbij een toezichthoudende rol.

Inburgering

Inburgering is een proces dat start vanaf de fase van opvang. In de opvanglocaties leren alle statushouders basaal Nederlands (121 lessen). Momenteel start de inburgeringsplicht zodra een statushouder ingezetene van een gemeente wordt. Na huisvesting in een gemeente is een inburgeraar zelf verantwoordelijk voor zijn of haar inburgering, maar met ondersteuning via de gemeente (maatschappelijke begeleiding). De ondersteuning vanuit gemeenten wordt groter zodra de aangepaste Wet Inburgering van kracht gaat per 1 januari 2022. Ook de voorwaarden rond de inburgering wijzigen dan (o.m. hoger taalniveau, taal gecombineerd met participatie/werk)

Terugkeer

Zodra een asielzoeker een negatief bericht ontvangt en geen status krijgt, komt de Dienst Terugkeer en Vertrek in beeld en voert gesprekken met de asielzoeker over hun rechten en plichten bij vertrek.

Voldoende bijdrage vanuit provincie Gelderland

Geruime tijd levert de provincie Gelderland een aanzienlijke bijdrage aan diverse vormen van capaciteit, variërend van noodopvang tot AZC-, POL-, AMV- en recent Corona-opvang. Er zijn regio's die volstrekt achterblijven in het leveren van een bijdrage aan deze opgaven. De gemeenten in Gelderland voelen zich op dit onderwerp zeer betrokken, maar tevens zwaar belast. De gemeenten zijn dan ook van mening dat bij verzoeken om capaciteitsuitbreiding andere regio's eerst aan zet zijn.

Door de recente benadering van de Landelijke RegieTafel om capaciteit gelijkmatig te gaan spreiden over het land, maken gemeenten voor het eerst binnen onze eigen provincie mee dat onderlinge vergelijkingen over aantallen opvangplekken worden gemaakt. Welke regio doet te weinig, welke te veel? Een logische gang van zaken als toegewerkt wordt naar een betere landelijke spreiding. Maar o.i. ook een risicovolle gedachtegang. De focus komt nu te liggen op de vergelijking, in plaats van op de opgave; slagen wij er met elkaar in om in Nederland voldoende opvangplekken te realiseren? Het risico ontstaat ook dat regio's die traditioneel hard nodig waren om te voorzien in voldoende opvangcapaciteit nu het gevoel krijgen achterover te kunnen gaan leunen. Terwijl elders de opbouw onvoldoende van de grond komt. Bewaking van de juiste volgorde is essentieel. Bovendien constateren wij dat een zeer onwenselijke discussie over een verdeling van kansrijke en kansarme asielzoekers (ROL of satelliet?) is ontstaan.

Nauwelijks mogelijkheden voor vroegtijdige inburgering

De VNOG wil vooraf een kanttekening plaatsen bij de ambities ten aanzien van regionale opvang voor statushouders. Een ambitie die zij ten principale zeer steunen maar waarbij zij aangeven dat de praktijk weerbarstig blijkt. De belangrijkste overweging voor regionale plaatsing is dat gemeenten dan vroegtijdig een start kunnen maken met inburgeringsactiviteiten. De nieuwe wet maakt een dergelijke vroegtijdige start mogelijk, hoewel de feitelijke inburgeringstermijn pas ingaat wanneer mensen zich vestigen in hun nieuwe woonplaats. Helaas is er door de wetgever geen enkele budgettaire toevoeging gedaan om een vroegere start ook feitelijk haalbaar te maken.

Met dezelfde middelen als voorheen moeten gemeenten al een hoger taalniveau en meer participatie en werkoriëntatie/-toeleiding bewerkstelligen. Een vroegere start op een AZC is uitsluitend mogelijk indien diep in de eigen gemeentelijke buidel wordt getast. Met de tekorten op het sociaal domein zijn de mogelijkheden daarvoor bij de meeste gemeenten nihil.

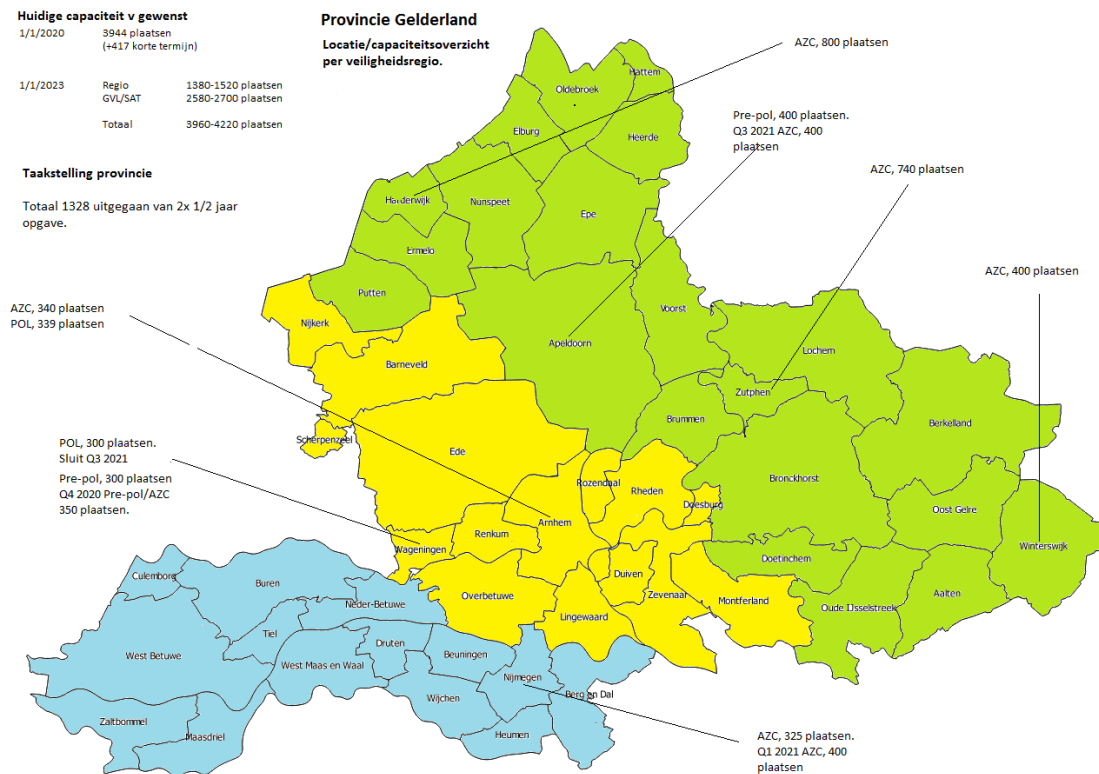
Regionale plaatsing is op dit moment ook al het streven van COA. De dagelijkse werkelijkheid is dat instroom en vrije plekken veelal niet matchen. Mensen worden dan toch verder weg geplaatst. Dat zal ook in de toekomst aan de orde blijven.

Positie gemeenteraden en draagvlak bij inwoners in gedrang

De opgave waar de PRT zich nu voor gesteld ziet, verhoudt zich niet met de contractuele afspraken die gemeenten in het verleden met COA hebben gemaakt. Veelal gaat aan die Bestuursovereenkomsten een lange periode van zorgvuldige voorbereiding met omwonenden en de gemeenteraad vooraf. De afgesloten contracten omvatten ook specifieke afspraken over de typering van de opvanglocatie en het type bewoners. Daaraan voorbij gaan is voor de AZC-gemeenten van de VNOG, VGGM en VRGZ géén optie. De AZC-gemeenten houden onverkort vast aan met COA gemaakte afspraken. Daarin kan de PRT niet treden. Dit gaat straks ook op wanneer de uitvoeringsagenda verbreed wordt.

De vraag is welke rol de Provinciale Regietafel hierbij kan en moet vervullen. De naam RegieTafel roept verwarring op. De regie t.a.v. zowel de bestuursovereenkomsten met COA, de realisatie van de taakstelling als de Wet inburgering ligt bij de gemeenten zelf. De naam Provinciale coördinatieTafel wordt beter passend geacht: een tafel waar informatie bijeen komt.

Overzicht 1: Huidige opvangcapaciteit Gelderland



2 Huidige en toekomstig benodigde opvangcapaciteit

Uitgangspunt is de huidige opvangportefeuille. Daartoe is een beschrijving nodig van de bestaande portefeuille aan locaties met specificaties per locatie: capaciteit, type voorzieningen, duur bestuursovereenkomst, oppervlakte, eigendomsstructuur, afstand tot voorzieningen etc.

Huidige opvangcapaciteit

De provincie Gelderland beschikte op 1 januari 2020 over 3.944 opvangplekken, verdeeld over negen locaties:

- Harderwijk (800)
- Apeldoorn (400)
- Zutphen (740)
- Winterswijk (400)
- Arnhem (339 + 340 + 20 + 20)
- Wageningen (300 + 300) en
- Nijmegen (325).

Op dit moment vindt nog overleg plaats over een mogelijke reductie van het aantal opvangplekken in Harderwijk. Omdat hierover nog geen besluitvorming heeft plaatsgevonden, wordt in dit plan uitgegaan opvangcapaciteit die op dit moment beschikbaar is in Harderwijk.

Gevraagde opvangcapaciteit 1 januari 2023

De opdracht voor de provincie Gelderland is om op de middellange termijn (1/1/2023) 3.960 en 4.220 opvangplekken te realiseren:

- 2.580 tot 2.700 GVL's en satellietlocaties en
- 1.380 tot 1.520 regionale opvanglocaties.

Gerealiseerde opvangcapaciteit 1 januari 2023

In 2021 komen er in Wageningen op locatie Keijenbergseweg 50 plekken bij en wordt de locatie Bosrandweg (300 plekken) gesloten. In Nijmegen komen er extra 75 plekken bij. Eind 2022 komen in Apeldoorn 200 extra opvangplekken beschikbaar.

Dit houdt in dat er de komende jaren geen fundamentele wijziging voorzien is van het aantal opvangplekken: 1 januari 2023 totaal 3.969 opvangplekken. Dit aantal valt binnen de door de Landelijke RegieTafel gevraagde bandbreedte van 3.960 tot 4.240 plekken. Voor de middellange termijn hoeft geen extra opvangcapaciteit gerealiseerd te worden.

[.. beschrijving toevoegen van de bestaande portefeuille aan locaties met specificaties per locatie: capaciteit, type voorzieningen, duur bestuursovereenkomst, oppervlakte, eigendomsstructuur, afstand tot voorzieningen etc...]

Daarnaast wordt per provincie aangegeven hoeveel opvangplekken per type opvanglocatie noodzakelijk zijn om effectief en flexibel aan de opvangbehoefte op de middellange termijn te voldoen. Daarbij wordt onderscheid gemaakt in de benodigde capaciteit voor regionale opvanglocaties enerzijds en GVL's/satellietlocaties anderzijds. Deze benodigde opvangcapaciteit zal worden aangeleverd door de LRT en is gebaseerd op de meerjarige prognose van het ministerie van J&V en de kwantitatieve uitwerking door de LRT.

[...overzicht toevoegen van benodigde opvangcapaciteit op korte en middellange termijn...]

3 Regionale samenwerking en regio-indeling

Beschrijving van de regionale samenwerkingsverbanden binnen de provincie, met op hoofdlijnen de gemaakte afspraken en aanspreekpunten per samenwerkingsverband. Provinciegrens overstijgende samenwerkingsverbanden hebben niet de voorkeur, maar is een mogelijkheid indien daar regionaal goede afspraken over worden gemaakt en duidelijk is via welke Provinciale Regietafel dit loopt.

[...overzicht toevoegen van regio-indeling en regionale samenwerkingsverbanden...]

Regio VGGM

In de regio VGGM bestaan de volgende overlegvormen waar dit thema besproken kan worden:

- Algemeen bestuur VGGM;
- Bestuurlijk overleg huisvesting vluchtelingen (dit is een subregionaal overleg Midden-Gelderland).
- Bestuurlijk overleg Foodvalley (exacte benaming volgt).

Regio VRGZ

Er is geen bestaand overlegvorm waarin specifiek dit thema besproken kan worden. Daar waar nodig worden aparte overleggen met de regio ingepland om dit thema te bespreken.

Regio Noord-en Oost Gelderland

Binnen de VNOG bestaat het Bestuurlijk Afstemmingsoverleg Vluchtelingen, waar thema's besproken kunnen worden. Dit overleg bestaat uit het dagelijks bestuur van de VNOG en de burgemeesters van gemeenten met een AZC. Besluitvorming vindt plaats in het Algemeen Bestuur van de VNOG.

4 Regionale invulling opvangbehoefte

De huidige AZC-gemeenten wensen niet tegen elkaar uitgespeeld te worden op het vlak van de verdeling van kansrijke asielzoekers. Deze gemeenten hebben in het verleden altijd een positieve bijdrage willen leveren aan opvang. Dat blijft ook straks aan de orde. Het verlies van kansrijke plaatsingen betekent verlies van draagvlak onder bestuurders, en met zekerheid onder de bevolking, met alle risico's van dien.

De AZC-gemeenten houden dan ook onverkort vast aan de gesloten bestuursovereenkomsten met COA en zijn binnen die context vanzelfsprekend bereid om inkleuring te geven aan de ROL. Immers bij regionale plaatsing is iedereen gebaat.

De huidige AZC's krijgen dan ook allemaal een regionale opvangfunctie voor gemeenten uit hun directe omgeving.

De afspraak in de VNOG luidt:

- Harderwijk : voor alle gemeenten in Noord-Veluwe
- Apeldoorn : Apeldoorn, Brummen, Epe
- Zutphen : Zutphen, Lochem, Voorst, Bronckhorst
- Winterswijk : Achterhoek minus Bronckhorst.

Op deze wijze ontstaan aanvaardbare reisafstanden naar de gemeente van koppeling. Zoals bekend, is het grondgebied van onze regio groot, en is openbaar vervoer tijdrovend en op sommige plekken beperkt beschikbaar.

De afspraak voor VGGM en VRGZ:

De regio VGGM en VRGZ stellen voor te werken met hybride regio's omdat vanuit de statushouder bekeken een voordeel kan zijn. De opvanglocaties van Apeldoorn liggen namelijk op een geringe afstand voor de gemeenten Roosendaal, Rheden en Doesburg. Maar maken onderdeel uit van de subregio Midden Gelderland. Dit geldt ook voor de gemeenten Ede, Barneveld en Nijkerk, deze gemeenten behoren tot de subregio Foodvalley.

Wij kunnen niet overzien hoe deze indeling zich verhoudt tot nabije AZC's in andere provincies. Deze vraag kan wellicht door COA beantwoord worden. Aanvullend blijft het o.i. noodzakelijk dat COA vrijheid van plaatsing behoudt voor mensen uit niet-genoemde gemeenten ingeval "hun" ROL vol zit. Wij kunnen ons ook andere indelingen voorstellen (b.v. een straal van x kilometer rond een opvanglocatie), maar stellen voor dat COA dan daarvoor concrete alternatieven aan ons voorlegt.

Wij zijn vanzelfsprekend bereid om met verder weg gelegen gemeenten vaste ROL-verbindingen aan te gaan per AZC. Ook hiervoor geldt dat wij voorstellen van COA daarvoor graag tegemoet zien.

De VNOG en VGGM spreken de wens uit om (bijvoorbeeld in pilotvorm) op de diverse opvanglocaties samen met de verantwoordelijke partijen te komen tot verbeterde voor-inburgering. De noodzaak daartoe is evident, nu statushouders door de woningschaarste langer dan beoogd in

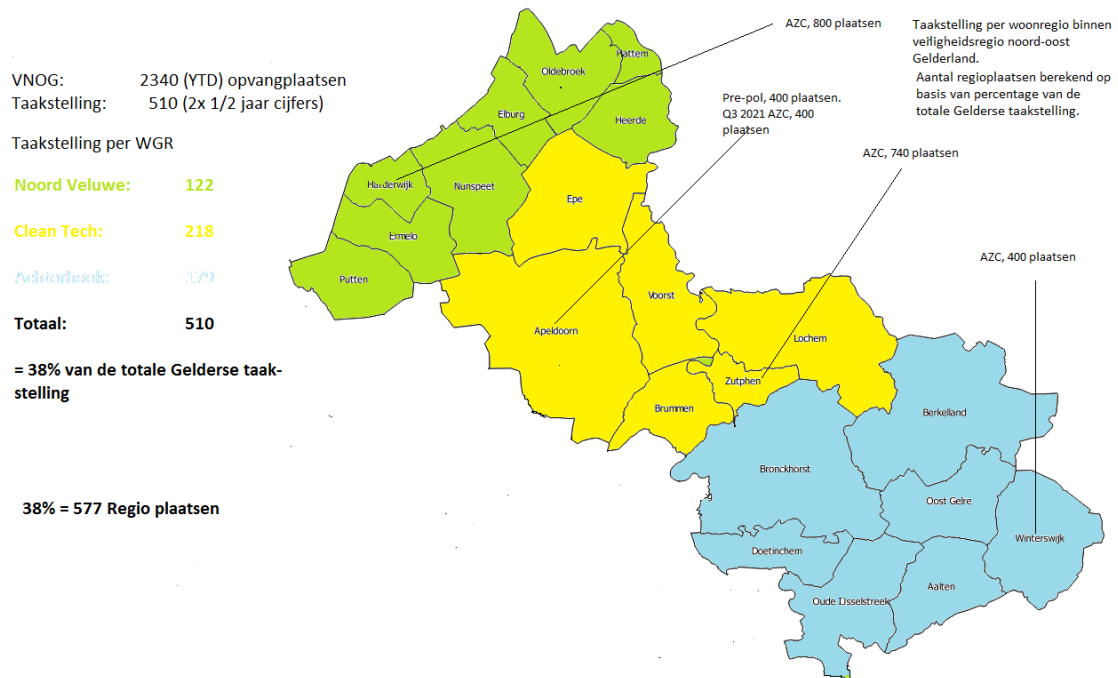
AZC's moeten verblijven. Middelen hiervoor zijn momenteel alleen bij COA beschikbaar. De VNOG roept COA, de provincie en betrokken ministeries (J&V, SZW en BIZA) op hierin tot een gezamenlijk plan te komen en denkt daarbij graag mee. Een dergelijke aanpak past ook goed binnen de verbrede opgave van een Integrale Uitvoeringsagenda.

De gemeenten van de VNOG en de VGGM zien beperkt mogelijkheden om een bijdrage te leveren aan de gevraagde 417 extra opvangplekken. Momenteel verblijven in de gemeente Apeldoorn ca. 100 mensen op recreatieparken. Gesprekken over aanvullende capaciteit zijn op diverse plekken in onze veiligheidsregio gaande.

Voor een betere spreiding in de VRGZ zou het wenselijk zijn om in Rivierenland een opvanglocatie te realiseren. Dit vraagstuk wordt echter pas begin 2021 binnen het VRGZ besproken. Hier kunnen dus voorlopig geen uitspraken over worden gedaan namens VRGZ.

De gemeenten in Gelderland spreken hun verbazing uit over het feit dat landelijk een betere regionale spreiding van opvangcapaciteit wordt ingezet, terwijl met die verbeterde spreiding bij de zoektocht naar extra plekken geenszins rekening gehouden wordt. Wij kunnen ons dan ook voorstellen dat wanneer onze regio wederom met oplossingen komt, daar dan ook een bonus tegenover zou mogen staan.

Overzicht 2: Huidige opvangcapaciteit VNOG

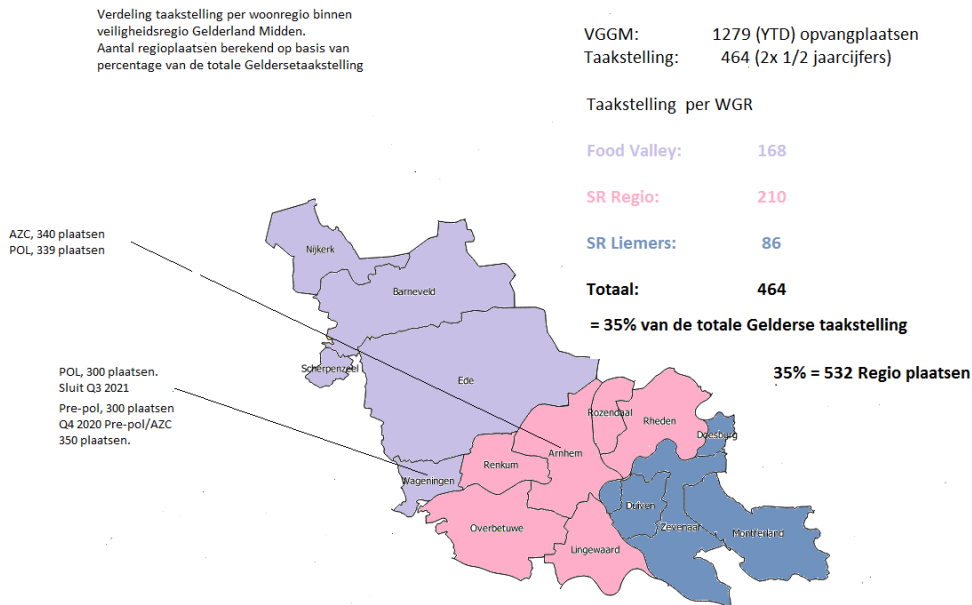


Montferland ontbreekt in kaartje.

Daarnaast is een beschrijving van de inrichting per regionale opvanglocatie en satellietlocatie nodig. Daarbij wordt aangegeven welke rollen en verantwoordelijkheden per locatie te onderscheiden zijn m.b.t. eigendom en beheer, diensten en activiteiten, en financiële afspraken.

[...per opvanglocatie een beschrijving van de hierboven genoemde aspecten...]

Overzicht 3: Huidige opvangcapaciteit VVGM



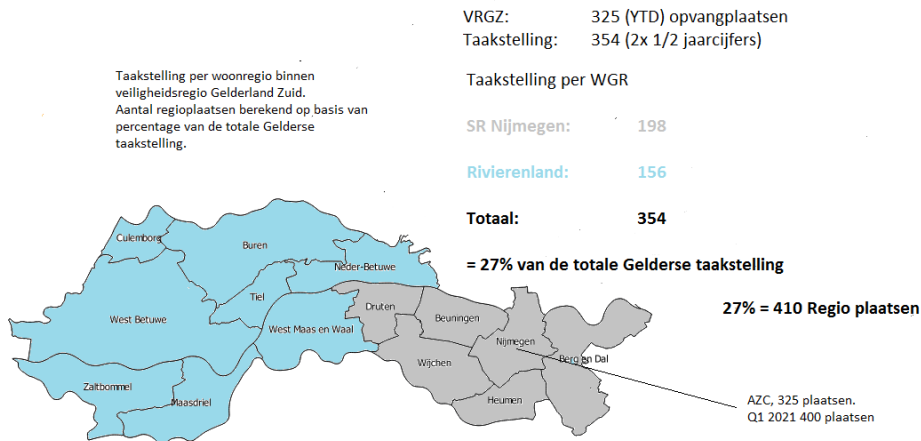
Daarnaast is een beschrijving van de inrichting per regionale opvanglocatie en satellietlocatie nodig. Daarbij wordt aangegeven welke rollen en verantwoordelijkheden per locatie te onderscheiden zijn m.b.t. eigendom en beheer, diensten en activiteiten, en financiële afspraken.

[...per opvanglocatie een beschrijving van de hierboven genoemde aspecten...]

VVGM

Per opvanglocatie gelden de bestuursovereenkomsten die tussen gemeenten het COA zijn gesloten over eigendom, beheer, diensten, activiteiten en financiële afspraken.

Overzicht 4: Huidige opvangcapaciteit VRGZ



Daarnaast is een beschrijving van de inrichting per regionale opvanglocatie en satellietlocatie nodig. Daarbij wordt aangegeven welke rollen en verantwoordelijkheden per locatie te onderscheiden zijn m.b.t. eigendom en beheer, diensten en activiteiten, en financiële afspraken.

[...per opvanglocatie een beschrijving van de hierboven genoemde aspecten...]

Veiligheidsregio Gelderland Zuid

Momenteel draagt alleen gemeente Nijmegen voor een aanzienlijk deel bij aan de opvang (in 2021 van 325 naar 400 plekken) binnen de VRGZ. Voor een betere spreiding in deze regio, zou het wenselijk zijn om in Rivierenland een opvanglocatie te realiseren. Dit vraagstuk wordt echter pas begin 2021 binnen het VRGZ besproken. Hier kunnen dus voorlopig geen uitspraken over worden gedaan namens VRGZ.

5 Invulling flexibele opvangvormen

Beschrijving van de wijze waarop op één of meerdere locaties flexibele opvangvormen worden ontwikkeld. Daarbij wordt op hoofdlijnen aangegeven welke afspraken daartoe worden gemaakt ten aanzien van doelgroepen, eigendom en beheer, en diensten en activiteiten. Ter ondersteuning kan hiervoor de leidraad flexibele opvangvormen worden gebruikt.

[...overzicht toevoegen van de locaties waarop flexibele opvangvormen worden toegepast en per locatie een beschrijving van de afspraken die hierover zijn gemaakt...]

Op basis van de huidige situatie en capaciteit landelijk is flex-opvang op dit moment nog niet mogelijk. In het traject van verlenging Harderwijk wordt besproken dat gebruik gemaakt gaat

worden van 500 directe capaciteitsplekken en 300 reserve capaciteit die niet voor andere doelgroepen inzetbaar zijn maar enkel en alleen door asielzoekers indien noodzakelijk.

6 Opties voor (onverwacht) hoge of lage capaciteitsbehoefte

Een overzicht van de verschillende type reservecapaciteit die beschikbaar zijn of kunnen worden gemaakt in de provincie (op basis van het handelingsperspectief op- en afschalen). Daarnaast wordt een kwalitatieve beschrijving gegeven van de wijze waarop rekening wordt gehouden met scenario's waarin de capaciteitsbehoefte hoger of lager uitvalt dan de prognose. Ieder half jaar stelt het ministerie van J&V de prognose van de opvangbehoefte bij op basis van actuele inzichten. Deze prognose is per definitie met de nodige onzekerheid omgeven. Daarom wordt gevraagd om de opties bij een onverwacht hoge of lage capaciteitsbehoefte te beschrijven.

[...overzicht toevoegen van reservecapaciteit die beschikbaar gemaakt kan worden en kwalitatieve beschrijving van opties voor onverwacht hoge of lage capaciteitsbehoefte...]

Indien sprake is van een uitbreiding:

- wordt door het COA gekeken naar spreiding over het land, en;
- en wordt gekeken naar locaties met een capaciteit van minimaal 150 zodat ook kleinere gemeenten een bijdrage kunnen leveren en niet alleen de grote steden.

Indien sprake is van een krimp:

- dan gaan we opnieuw met elkaar in overleg om te bespreken of de huidige locaties kunnen behouden. Maar ook hoe we daar een tijdelijke invulling aan kunnen geven passend bij de behoefte van de desbetreffende gemeente.

7 Transitie en tijdspad

Een transitieplan voor een stapsgewijze overgang van de huidige opvangportefeuille naar de toekomstige portefeuille met GVL's, satellietlocaties en regionale opvanglocaties. Hierbij dient erop te worden gelet dat bestuursovereenkomsten niet te snel worden beëindigd, waardoor op korte termijn een tekort zou kunnen ontstaan. Pas wanneer landelijk voldoende nieuwe bestuursovereenkomsten worden gesloten, kunnen bestaande overeenkomsten worden beëindigd. Dit vraagt om een zorgvuldig afgewogen tijdspad, dat past in de landelijke ontwikkeling van de opvangportefeuille en per kwartaal aangeeft welke mijlpalen en besluitvormingsmomenten aan de orde zijn. Daarbij kan door de Provinciale Regietafel worden aangegeven (op korte termijn) vrijwillig meer opvang te bieden dan noodzakelijk, bijvoorbeeld met het oog op lokale werkgelegenheid.

[...overzicht toevoegen van ontwikkeling opvangcapaciteit per kwartaal in 2020-2023 en belangrijkste besluitvormingsmomenten...]

8 Overige afspraken en uitwerkingen

Onderdeel Terugkeer:

Dienst Terugkeer en Vertrek speelt een cruciale rol bij terugkeer van asielzoekers. Gemeenten met een AZC locatie hebben met uitgeprocedeerde asielzoekers te maken en hebben hierdoor vaak nog een bed, bad en brood eraan op het moment dat iemand niet terug kan keren. Dit blijft een belangrijk punt van aandacht.

Advies Financiële Commissie

Aanwezig		Afwezig
Dhr. A van Hout	Voorzitter	
Dhr C. van Eert	Lid	
Dhr. R. Engels	Lid	
Dhr. G. Renkema	Lid	
Dhr. A. Slofstra	Directeur Brandweer	
Henk Brill	Directeur Publieke Gezondheid	
Dhr. J. Janssen	Concerncontroller	
Dhr. E. van Neerijnen	Directiesecretaris	

De financiële commissie heeft op 18 maart 2021 het jaarverslag over 2020 en de opzet van de benchmark ten behoeve van de taakevaluatie besproken. In deze notitie zijn de adviezen van de financiële commissie over deze onderwerpen opgenomen.

Jaarverslag 2020

Het jaarverslag is opgesteld in overeenstemming met de programma's zoals voor het eerst opgenomen in de begroting 2021. De financiële commissie spreekt waardering uit voor deze doorontwikkeling en leesbaarheid van het verslag.

De accountant heeft een toelichting gegeven op het controleproces, zijn bevindingen en op samenwerking. Gezien de bijzondere omstandigheden heeft de controle op een andere wijze plaatsgevonden dan gepland. Tevens constateert de accountant dat de organisatie, door de hectiek met betrekking tot de COVID19 bestrijding, minimale aandacht heeft kunnen geven aan verbeteringen van de interne processen. De accountant heeft met begrip voor deze omstandigheden zijn werkzaamheden uitgevoerd. Hierbij complimenteerde hij de organisatie met de aanlevering van de stukken en de wijze waarop de samenwerking heeft plaatsgevonden.

De accountant is voornemens om een goedkeurende controleverklaring bij het jaarverslag te verstrekken. Gezien het bijzondere karakter van de COVID19 uitgaven adviseert de financiële commissie om deze nader toe te lichten binnen het programma GGD. Deze toelichting zal in het definitieve jaarverslag worden opgenomen zoals deze wordt aangeboden aan het AB.

De financiële commissie adviseert het algemeen bestuur de jaarstukken vast te stellen.

Proces evaluatie taken

De financiële commissie heeft het proces van de benchmark en de aanvullende kwalitatieve duiding ervan op basis van beleidskeuzes besproken. Berenschot voert momenteel een benchmark uit ten aanzien van de

Advies

wettelijke taken van de Veiligheidsregio en van de overhead. De verwachting is dat het rapport van Berenschot rondom juli gereed is. De organisatie stelt een aanvullende notitie op, met daarin opgenomen de beleidskeuzes, uitgangspunten en specifieke gebiedsgebonden risico's. Deze notitie is naar verwachting na de zomer gereed. Beide stukken zijn vervolgens input voor een evaluatiegesprek over de taken van de Veiligheidsregio en de overhead tijdens de bestuurlijke 2 daagse in november.

JAARVERSLAG 2020

Ter vaststelling in Algemeen Bestuur 7 april 2021

Veiligheids- en Gezondheidsregio



Gelderland-Midden



INHOUDSOPGAVE

1. JAARVERSLAG	4
2. PARAGRAFEN	39
3. JAARREKENING	45
BIJLAGEN	65

Voorwoord

Voor u ligt het jaarverslag over 2020 van de Veiligheids- en Gezondheidsregio Gelderland Midden (VGGM).

Het jaar is dramatisch begonnen met een brand in een flat aan het Gelderseplein op de vroege ochtend van nieuwjaarsdag, waarbij een vader en zoon om het leven zijn gekomen en moeder en dochter zwaar gewond raakte. Enkele weken later deed zich in Duiven een woningbrand voor als gevolg van een gezinsdrama, waarbij drie gezinsleden om het leven zijn gekomen. De COVID-19 pandemie leek in de eerste maand nog vooral iets dat zich in China voltrok, maar zou al gauw een grote impact hebben op dit verslagjaar voor iedereen, zo ook op VGGM.

Voorop in de strijd van de COVID-19 bestrijding is het team infectieziektebestrijding van de GGD gegroeid tot een projectorganisatie van zo'n 400 medewerkers (300 fte). Deze medewerkers waren volop bezig met testen, traceren en voorbereiden op de massavaccinaties in 2021. Ook in 2021 zal deze programmaorganisatie blijven groeien. Ook voor de multidisciplinaire crisisorganisatie stond 2020 in het teken van COVID-19. In december is een verslag uitgebracht over de inzet tot 1 december. Direct of indirect is de gehele VGGM-organisatie geconfronteerd met de gevolgen. Financieel gezien leidt dit tot substantiële meerkosten. Daarnaast zijn minder activiteiten uitgevoerd, waardoor minder inkomsten zijn gerealiseerd. Deze meerkosten en minderopbrengsten zijn vergoed door VWS, het RIVM of opgevangen binnen eigen (niet uitgenutte) budgetten. In de paragraaf COVID-19 is een nader toelichting opgenomen.

Naast de COVID-19 activiteiten zijn er ook andere grote ontwikkelingen waar we ons toe verhouden.

Bij het opstellen van dit verslag is rekening gehouden met de nieuwe opzet, zoals die ook is toegepast bij de programmabegroting 2021. Die programma's zijn: crisisbeheersing, brandweezorg, GGD, Ambulancezorg en Bedrijfsvoering. We hebben de ambitie om de leesbaarheid van de planning en control producten de komende jaren verder te verbeteren.

In november 2022 gaan we gebruik maken van de nieuwe meldkamer Oost-Nederland in Apeldoorn. Daarop hebben we ons ook het afgelopen jaar op voorbereid. Maar ook door te zorgen dat de huidige Meldkamer Arnhem-Nijmegen goed blijft doordraaien tot het moment van overgang. De relatie met zorgcoördinatie staat beschreven in het programma Ambulancezorg.

Ook is hard gewerkt aan de nieuwe repressieve organisatie met drie beroepsposities voor Arnhem en Ede-Stad. In 2020 zijn de kazernes Ede-Stad en Arnhem-Zuid verbouwd. De kazerne van Ede-Stad is bovendien geschikt gemaakt om 24-uurdienst te kunnen draaien. De komst van de Omgevingswet biedt veel mogelijkheden om gezondheid en veiligheid samen op de (bestuurlijke) agenda te zetten. Binnen VGGM hebben we daarom één programmateam gevormd van adviseurs vanuit GGD, Brandweer en GHOR. Daarnaast loopt (tot 2023) een reorganisatie van de afdeling risicobeheersing van de brandweer om deze afdeling klaar te maken voor de toekomst.

Het aantal kinderen dat vaccinaties krijgt uit het RVP blijkt te stijgen, aldus het jaarlijks rapport van het RIVM. De GGD draagt hieraan bij met het toegankelijker maken van vaccinaties door meer locaties en tijden aan te bieden. Ook worden jongeren actief geïnformeerd over eerder gemiste vaccinaties, zodat ze deze kunnen inhalen.

Het afgelopen jaar is de evaluatie Wet Veiligheidsregio afgerond. De betekenis daarvan krijgt een vervolg in 2021. Het geplande extern visitatieonderzoek is door COVID-19 geannuleerd, maar wel is een zelfevaluatieonderzoek afgerond, waarvan de lessen in 2021 worden opgepakt.

Een overzicht van de prestaties VGGM 2020 zijn terug te vinden in ons digitale jaaroverzicht (www.vggm-jaaroverzicht.nl). Dit jaarverslag geeft meer inzicht in de resultaten van 2020, opgebouwd volgens de genoemde programma-indeling. De vijf verschillende programma's bestaan uit meerdere pijlers, waarbinnen maatschappelijke doelen zijn geformuleerd.

Het jaar 2020 is afgesloten met een batig saldo van € 3,1 miljoen, welke met name door minder activiteiten als gevolg van COVID-19 binnen het programma Brandweezorg is gerealiseerd. De financiële resultaten zullen per programma verder worden toegelicht.

Al met al was 2020 een indrukwekkend jaar waarbij grote inspanningen zijn verricht waarbij wij als directie trots zijn op de grote inzet en flexibiliteit van onze medewerkers en van samenwerkende partners. VGGM: van en voor de gemeenten in onze regio!

Arnhem, maart 2021

De directie,

Anton Slofstra en Henk Bril

1. JAARVERSLAG

1.1 COVID-19

In januari is onze afdeling infectieziektebestrijding door het RIVM op de hoogte gesteld van de ontwikkelingen in Wuhan naar aanleiding van de COVID-19 uitbraak. Hierop zijn de bestuurders in onze regio over dit virus geïnformeerd en is het team infectieziektebestrijding binnen de GGD gestart met de voorbereiding op een eventuele uitbraak in Nederland. Na de eerste besmetting in Nederland volgde snel een “intelligente lockdown”. VGGM heeft binnen de bestrijding van COVID-19 een belangrijke taak:

- De veiligheidsregio is met name belast met de coördinatie van de crisisbeheersing door de verschillende veiligheidsdiensten, onder andere door het inwinnen en beschikbaar stellen van informatie, het opstellen van noodverordeningen, (crisis)communicatie en het opleggen van quarantainemaatregelen etc.
- De GGD is met name belast met het registreren en monitoren van COVID-19 besmettingen, ziekenhuisopnames en overlijdens binnen de regio alsmede op het testen van inwoners van klachten en het uitvoeren en opvolgen van bron- en contactonderzoek bij constatering van een besmetting. Daarnaast verstrekt de GGD informatie aan professionals en burgers die COVID-19 gerelateerde vragen hebben.
- De Geneeskundige Hulpverleningsorganisatie in de regio (GHOR) coördineert de acute en niet-acute zorg en stuurt op zorgcontinuïteit in de keten door zorg te dragen voor toedeling van schaarse middelen benodigd in de zorg, zoals persoonlijke beschermingsmiddelen in het begin van de crisis. Daarnaast wordt samen met ziekenhuizen, huisartsen en de VVT de zorg voor kwetsbare patiënten afgestemd. Door samenwerking is de doorstroom van patiënten verbeterd, is cohortverpleging binnen de verschillende organisaties gestroomlijnd en zijn alternatieve opvanglocaties georganiseerd. Er heeft veel inzet plaatsgevonden op het monitoren van de zorg in de verschillende onderdelen van de keten en het delen van informatie, dit ook ten behoeve van landelijke monitoring. Het proces psychosociale hulpverlening is opgestart.
- De ambulancezorg verzorgt het vervoer van COVID-19 patiënten naar en tussen ziekenhuizen.
- Bijdrage leveren aan landelijke coördinatie door beschikbaar stellen van personeel voor LOT-C en LOCC.

Per einde jaar heeft VGGM 8 testlocaties in gebruik waaronder het testpaviljoen met Gelderland-Zuid. In 2020 zijn circa 256.000 PCR-testen afgenomen, 32.000

positieve testuitslagen verwerkt en is er een tijdelijke COVID-19 projectorganisatie neergezet van 300 fte medewerkers.

Ook voor de andere taken binnen VGGM hebben de getroffen (rijks)maatregelen grote invloed:

- Om besmettingsrisico's te beperken zijn oefeningen en opleidingen via e-learning vormgegeven of enkele maanden opgeschort. Daarnaast is de bezetting op de brandweerkazernes naar een minimum teruggebracht en werkt personeel voor zo veel mogelijk thuis.
- Gezondheidsscreeningen van jeugd op onderwijsinstellingen en toezicht op kinderopvangcentra, sekswerkers, tattooshops, gebouwen zijn voor een groot deel enkele maanden opgeschort, uitgezonderd het toezicht op noodopvanglocaties voor kinderopvang.
- Nieuwe communicatiemiddelen, zoals beeldbellen, zijn versneld geadopteerd en geïmplementeerd. Naast voor interne doeleinden worden deze middelen eveneens gebruikt om de dienstverlening, met name vanuit de jeugdgezondheidszorg, anders in te vullen. Hierdoor bleef contact tussen (jonge) ouders en het consultatiebureau of het contact met specifieke doelgroepen mogelijk.
- Door het uitblijven van plannen van burgers om een verre reis te maken zijn er nauwelijks reizigersvaccinaties gezet.
- Door minder reguliere reisbewegingen binnen de regio en het wegvallen van sport of uitgaansmogelijkheden waren er minder incidenten, leidend tot een afname van inzetten door de ambulancedienst. Doordat veel brandweervrijwilligers noodgedwongen thuis aan het werk waren was de paraatheid groot.
- Het ziekteverzuim nam af.

In financiële zin hebben bovenstaande gevolgen grote impact op de inkomsten en lasten van VGGM. Besparingen zijn gerealiseerd doordat geplande activiteiten geen doorgang konden vinden. Voor een deel zullen deze activiteiten op een later moment worden ingehaald. Doordat deze activiteiten ook betrekking hebben op activiteiten die op productiebasis worden bekostigd, zijn de inkomsten lager dan begroot. Daarnaast zijn extra kosten gemaakt voor de extra inspanningen door de veiligheidsregio en de GGD. Ook de getroffen maatregelen in de bedrijfsvoering om thuiswerken mogelijk te maken, extra schoon te maken en de anderhalve meter samenleving toe te passen leiden tot extra kosten.

Juli 2020 is van het Ministerie van VWS een schrijven ontvangen over de bestuurlijke en financiële afspraken COVID-19. Kort gezegd kunnen de meerkosten die Veiligheidsregio's en GGD'en maken in 2020 en 2021 onder voorwaarden gedeclareerd worden bij het Ministerie van VWS. De volgende meerkosten komen in aanmerking voor vergoeding:

- Intensivering van reguliere GGD-taken;
- Opdrachten op basis van artikel 7 WPG;
- Vervangingskosten voor taken die niet konden worden uitgevoerd;
- Nieuwe taken op basis van de nieuwe tijdelijke spoedwet

Daarnaast worden de gemaakte kosten voor laboratoriumonderzoeken vergoed door het RIVM.

Voor de GGD-tak betekent dit dat alle COVID-19-meerkosten als voorschot zijn gedeclareerd bij het Ministerie van VWS rekening houdend met de verrekening van de positieve en negatieve saldi binnen de PG-activiteiten en enkele bedrijfsvoeringsactiviteiten. Voor de VR-tak houdt dit in dat de meerkosten daar zijn opgevangen binnen de ruimte die is ontstaan door vermindering van activiteiten.

In de jaarrekening zijn de meerkosten onder de programmaverantwoording bij het programma waar de meerkosten zijn gemaakt verwerkt. De kosten zijn op de reguliere wijze toegelicht. Hieronder zijn de officiële formats voor de verantwoording opgenomen alsmede een meer verdiepende specificatie voor de GGD-tak. Via controleverklaring van de account zijn de meerkosten vastgesteld.

1.2 Programma Crisisbeheersing

1.2.1 Multi taken

COVID-19 crisis

Het jaar 2020 stond primair in het teken van de COVID-19 crisis. Nog nooit was de crisisorganisatie zo lang opgeschaald: vanaf maart 2020 zit de crisisorganisatie in GRIP4. Meer dan 50 ROT vergaderingen en half zoveel RBT bijeenkomsten hebben de crisis regionaal in goede banen geleid. De verbinding GGD-GHOR-Crisisorganisatie VGGM heeft hier haar waarde bewezen.

Om de crisisstructuur te versterken en de afstemming op het landelijke niveau te behouden, is de functie informatievoorziening stevig neergezet. Er is een informatieknoppunt ingericht en bemenst met collega's van verschillende VGGM-onderdelen. Ook de functie bevolkingszorg is versterkt (zie aldaar).

Tot 1 december werd de bestrijding van de crisis uitgevoerd op basis van noodverordeningen, vanaf 1 december op basis van de Tijdelijke Wet Maatregelen COVID-19. Om gemeenteraden eenduidig te informeren over de betekenis daarvan is een webinar georganiseerd vanuit het veiligheidsbureau.

Veel personele capaciteit was nodig voor daadwerkelijke crisisbeheersing waardoor er minder tijd was voor uitvoering van geplande projecten zoals de implementatie van flexibilisering GRIP, de ontwikkeling van een dynamisch risicoprofiel, kwaliteit en vakbekwaamheid van de multifuncties en evenementenadvisering. De systeemtest werd geannuleerd, het visitatieproces voortijdig opgeschort.

Multidisciplinair Oefenen, Trainen en Opleiden

Om ons goed voor te bereiden op crises en rampen besteden we intensief aandacht aan het onderhouden van de bekwaamheid van crisisfunctionarissen door middel van opleiding, training en oefening. In 2020 is beperkt multidisciplinair geoefend als gevolg van de beperkende maatregelen vanwege COVID-19:

- geen Multi realistische oefeningen (gepland 8, vervangen door CoPI-oefeningen)
- 4 CoPI-oefeningen (gepland 8)
- 4 Multi virtual reality oefeningen verspreid over 2 dagdelen (gepland 20))
- Geen Multi regionaal team oefeningen (gepland: 4)

1.2.2 Bevolkingszorg

- 2 Gemeentelijke beleidsteam oefeningen (gepland 15)
- 0 Regionaal beleidsteam oefening (gepland 1)
- Enkele overige multi trainingen (gepland tientallen).

Voor zover mogelijk zijn overleggen/trainingen van piketgroepen digitaal voortgezet.

Planvorming

In 2020 zijn de volgende activiteiten wat betreft planvorming uitgevoerd: het crisisplan is geactualiseerd, zeven rampbestrijdingsplannen voor zwaardere industriële bedrijven (Brzo) zijn herzien, de plannen voor (dreiging) dijkdoorbraak en overstromingen zijn samengevoegd in 1 multidisciplinair coördinatieplan hoogwater, de incidentbestrijdingskaart internationale samenwerking is opgesteld en de effecten van het rampbestrijdingsplan Kernkrachtwerk Emsland voor VGGM zijn geïmplementeerd.

Meldkamersamenwerking

Naar aanleiding van de samenvoeging van de meldkamers van Gelderland-Zuid en Gelderland-Midden tot de meldkamer MAN (meldkamer Arnhem-Nijmegen) is een afstemmingsoverleg opgezet waarin de hoofden crisisbeheersing van beide regio's afstemmen met de coördinator voor multiaspecten in de meldkamer. Een groslijst van onderwerpen is gedefinieerd waarvoor harmonisatie voorstellen worden gedaan. In de opmaat naar de meldkamer Oost-Nederland is een multiproject gestart waarbij de randvoorwaarden werden vastgesteld voor crisisbeheersing op gebied van informatievoorziening, alarmering hoofdstructuur en calamiteitencoördinator. In 2021 zal deze verder worden uitgewerkt.

En verder

... stonden ook onderwerpen als de verkenning digitale ontworpen, impactanalyse dijkdoorbraak en overstroming, ontwikkeling en implementatie van een nieuw LCMS en een inventarisatie van het applicatielandschap voor crisisbeheersing op de agenda van het veiligheidsbureau.

GRIP-incidenten

In het jaar 2020 hebben 8 GRIP1-incidenten plaatsgevonden binnen onze regio. Daarnaast was er de langdurige GRIP4-COVID-19 crisis. Het onderscheid per gemeente is te vinden in het jaaroverzicht 2020.

Gemeenten zijn samen met politie, brandweer en GHOR verantwoordelijk voor rampenbestrijding en crisisbeheersing. Specifieker: de gemeenten zijn procesverantwoordelijk voor de bevolkingszorg. Door middel van een convenant werken de gemeenten van Gelderland-Midden slim en nauw samen op het gebied van Bevolkingszorg.

Het jaar 2020 zou in het teken staan van bestendiging en versterking van de structuur en samenwerking zoals die was opgebouwd in de voorgaande jaren. Echter de COVID-19 crisis vroeg om een sterke focus op het eenduidig ondersteunen en adviseren van de gemeenten op het gebied van informatie, communicatie en te treffen maatregelen. Zo is, ter ondersteuning van de gemeenten, in aansluiting op de regionale crisisorganisatie het Gemeentelijk Knooppunt COVID-19 (GKC) ingericht en bemenst met medewerkers van gemeenten en netwerkteam. Op onderdelen is aanvullende menskracht van extern betrokken.

Overige activiteiten bestonden voornamelijk uit het in stand houden van de paraatheid en vakbekwaamheid van de piketorganisatie en de participerende medewerkers van gemeenten en veiligheidsregio.

Met inachtneming van COVID-19 maatregelen konden veel opleidingen en trainingen in digitale vorm doorgegaan:

- 8 nieuwe mensen opgeleid voor in de regionale bevolkingszorg piketten;
- Alle 60 regionale piketmedewerkers hebben een bijscholing gehad;
- 14 piketbijeenkomsten met de verschillende piketten;
- 3 trainingen voor de lokale teamleiders acute bevolkingszorg;
- 2 lokale tabletops voor de teamleiders acute bevolkingszorg;
- 1 ROT sectietraining;
- 1 RACC oefening.

1.2.3 GHOR

De Geneeskundige Hulpverleningsorganisatie in de regio (GHOR) coördineert de acute en niet-acute zorg in de regio en stuurt op zorgcontinuïteit in de keten door zorg te dragen voor toedeling van schaarse middelen benodigd in de zorg, zoals persoonlijke beschermingsmiddelen in het begin van de crisis. In het jaar 2020 deed de GHOR dit onder andere door:

- Het neerzetten van een logistiek distributiecentrum persoonlijke beschermingsmiddelen: toedeling van schaarse middelen benodigd in de zorg.
- Samen met ziekenhuizen, huisartsen en de VVT de zorg voor kwetsbare patiënten af te stemmen. Door samenwerking is de doorstroom van patiënten verbeterd, is cohortverpleging binnen de verschillende organisaties gestroomlijnd en zijn alternatieve opvanglocaties georganiseerd.
- Er heeft veel inzet plaatsgevonden op het monitoren van de zorg in de verschillende onderdelen van de zorgketen en het delen van

informatie, dit ook ten behoeve van landelijke monitoring.

- Inzet van de projectgroep Verward gedrag voor de opvang van kwetsbare groepen.
- Bijstandsverzoeken aan defensie voor inzet personeel ziekenhuizen.
- Het netwerk van de VR inzetten voor snelle beschikbaarheid van locaties voor teststraten.
- Het opstarten van het proces psychosociale hulpverlening.
- Het samen met de partners binnen de veiligheidsregio vormgeven aan de taakstelling passend bij GRIP4.
- Het invullen van de voorzittersrol van het GGD-crisisteam.
- Uitvoering geven aan project Vaccinatie Covid19.

Doelenboom

Wat wilden we bereiken		Wat hebben we bereikt	Wat is het beoogd effect
Strategisch doel	Operationeel doel	Prestaties 2020	Maatschappelijk effect
Regie op voorbereiding van de geneeskundige hulpverlening bij rampen en crises	Zorginstellingen zijn zich bewust van hun rol en eigen verantwoordelijkheid binnen de zorgketen	- Actuele schriftelijke afspraken met acute- en publieke zorgpartners.	Zorgpartners zijn voorbereid op geneeskundige hulpverlening in geval van rampen en crises
Advisering van andere overheden en organisaties op het gebied van de geneeskundige hulpverlening bij rampen en crises	Adviseert over crisisbeheersing (het optreden tijdens rampen en crises of (dreigende) versterking van de zorg continuïteit)	Adviseren en bieden van ondersteuning aan partners in de zorgketen om hun zorg continuïteit te garanderen	Alle zorgorganisaties kunnen zorg verlenen onder alle omstandigheden, ook tijdens rampen en crises.
	Adviseert over risicobeheersing (het voorkomen van rampen en crises)	Bijdragen aan multidisciplinaire advisering over evenementen en infrastructurele projecten aan gemeenten, andere overheden en bedrijven (mede in relatie met de nieuwe Omgevingswet)	Beperken gezondheidsschade voor inwoners van GM
Het 24/7 in staat zijn om tijdens rampen en crises de geneeskundige hulpverlening te coördineren, aan te sturen en te registreren.	24x7 paraatheid van kwalitatief hoogstaande crisisorganisatie	- Crisisorganisatie die voldoet aan toetsingskader inspectie J&V - Werven en selecteren nieuwe crisisfunctionarissen - beschikbaar hebben van gekwalificeerde crisisfunctionarissen - OTO plan; uitvoeren van activiteiten voor ontwikkeling en blijvende vakbekwaamheid. - Materieel (vervoer, communicatiemiddelen en kleding) permanent op orde	Efficiënt en effectief optreden van de crisisorganisatie tijdens rampen en crises.
	Verbinden van de geneeskundige hulpverlening met openbare orde en veiligheid tijdens crises of rampen.	- Informatiemanagement t.b.v. instellingen (m.b.v. GHOR 4all en LCMS) - realiseren van een systeem tbv informatie uitwisseling in de zorgketen in het kader van rampenbestrijding en crisisbeheersing.	

	Visie zelfredzaamheid GHOR en Veiligheidsregio ten uitvoering brengen	<ul style="list-style-type: none"> - Netwerk bouwen - Analyseren van kwetsbare groepen - Bieden van handelingsperspectieven tijdens rampen en crisis - Adviseren van sociale netwerk en zorginstelling rondom verminderd zelfredzamen. - Samenwerking met andere disciplines - Visie zelfredzaamheid toepassen in oefeningen. - 	
In de voorbereiding op en tijdens rampen en crises is er specifiek aandacht voor niet of verminderd zelfredzamen. Er wordt daar waar mogelijk gebruikt gemaakt van de veerkracht van de bevolking.	Voorkomen en beperken van gezondheidsschade van burgers als gevolg van crises, rampen en zware ongevallen.	<ul style="list-style-type: none"> - inzetten Psychosociale Hulpverlening, Medische milieukunde, Infectieziekten, gezondheidsonderzoek indien nodig. - OTO toepassen/ vakbekwaam houden van betrokken functionarissen. - procedures crisisorganisatie op orde brengen c.q. houden 	<p>Verminderd zelfredzamen worden zo goed mogelijk ondersteund tijdens rampen en crises.</p> <p>Er wordt tijdens een ramp en crises, daar waar mogelijk, een beroep gedaan op zelfredzame burgers t.b.v. de groep verminderd en niet zelfredzame burgers</p>
Het doelmatig en doeltreffend inzetten van publieke gezondheidstaken	Ondersteunen van bevoegd gezag bij incidenten met (mogelijke)maatschappelijke onrust	<ul style="list-style-type: none"> - adviseren van bevoegd gezag en inzetten hulpverlening bij incidenten met (mogelijke) maatschappelijke onrust. 	<ul style="list-style-type: none"> - Burgers ontvangen de meeste adequate hulp. - Beperken gezondheidsschade - Burgers ontvangen de meest adequate hulp.

1.2.4 Wat heeft het programma Crisisbeheersing in totaliteit gekost?

Overzicht baten en lasten	Realisatie	Begroting	Gew. Begr.	Realisatie
Bedragen x € 1.000	2019	2020	2020	2020
1.1 Crisisbeheersing en brandweer				
Multi	2.252	2.193	2.296	2.551
GHOR	1.013	1.316	1.308	1.191
Bevolkingszorg	419	563	563	614
Lasten	3.684	4.072	4.167	4.356
1.1 Crisisbeheersing en brandweer				
Gemeentelijke bijdrage	3.255	3.678	3.807	3.807
Lokaal aanbod	0	0	0	0
BDUR	926	1.107	1.099	1.042
Zorgverzekeraars	0	0	0	0
Overige baten	92	81	82	92
Baten	4.273	4.866	4.988	4.941
Resultaat voor bestemming	589	794	821	585
Mutatie reserves	357	0	0	0
Resultaat na bestemming	946	794	821	585
Vennootschapsbelasting	0	0	0	0
Resultaat na belasting	946	794	821	585
Doorbelasting	-794	-794	-821	-766
Resultaat	152	0	0	-181

Het resultaat van het programma Crisisbeheersing bedraagt € 181.000 nadelig. Dit resultaat is veroorzaakt door meerkosten COVID-19 welke binnen de budgetten van de Veiligheidsregio worden opgevangen.

1.3 Programma Brandweezorg

De afgelopen 2½ jaar is er hard gewerkt aan de nieuwe repressieve organisatie met drie beroepsposen voor Arnhem en Ede-Stad. Eerst in de fase van advies daarna bij de uitwerking van de nieuwe beroepsorganisatie. In 2020 zijn de kazernes Ede-Stad en Arnhem-Zuid verbouwd en geschikt gemaakt om 24-uurdienst te kunnen draaien. Voor de collega's in Ede een grote verandering, omdat zij moesten kiezen voor een repressieve of beheersmatige functie. In oktober zijn nieuwe manschappen geworven.

De nieuwe beroepsorganisatie heeft ook grote impact op de vrijwilligers van de posen Ede, Ede-Stadspoort en V-piket Arnhem. Na jaren met elkaar in een ploeg te hebben samengewerkt wordt dit vanwege de organisatieverandering anders. Er is besloten dat Ede-Stadspoort en V-piket Arnhem nog een half jaar/jaar langer openblijven. De vrijwilligers kunnen nu al een bijdrage leveren aan de herbezetting van de gekazerneerde organisatie en later mogelijk als parttimer meedraaien bij een van de beroepsposen. Ook zijn er vrijwilligers uit Ede, Ede-Stadspoort en Arnhem die hebben gesolliciteerd op de functie manschap 24-uurdienst of dagdienstmedewerker. In totaal zijn er 16 vrijwilligers uit onze hele regio die de keuze gemaakt hebben om bij de beroepsposen Arnhem en Ede-Stad de 24-uursdienst in te gaan.

Omgevingswet en risicogerichtheid

De impact van de Omgevingswet en de visie risicogerichtheid past binnen het speerpunt risicogerichtheid uit het beleidsplan brandweer 2020-2023. De nieuwe Omgevingswet beoogt een veilige en gezonde fysieke leefomgeving te bereiken en in stand te houden. Door deze wetswijziging en de visie 'De beweging van risicobeheersing naar risicogerichtheid in 2020: Samen zorgen voor échte coproductie!' (vastgesteld door de Raad van directeuren Veiligheidsregio's, Raad van Regionaal Brandweercommandanten en Raad van directeuren Publieke Gezondheid), veranderen de advies- en toezichtrol op het gebied van een gezonde en (brand)veilige leefomgeving.

Het heeft de voorkeur om in vroegtijdig stadium aan tafel te zitten zodat de brede scope van veiligheids- en gezondheidsaspecten meegenomen kunnen worden in omgevingsvisies, -plannen en de verdere uitwerking hiervan in de fysieke leefomgeving. In het licht van preventie en het verkleinen van sociaaleconomische gezondheidsverschillen is de leefomgeving immers een

1.3.1 Operatie

belangrijke "knop" waaraan gedraaid kan worden. Daarnaast wordt steeds meer van de brandweer gevraagd om flexibel in te spelen op de maatschappelijke ontwikkelingen, zoals bijvoorbeeld ondermijning, energietransitie en klimaatadaptatie. Om ook in de toekomst toegevoegde waarde te hebben investeert de brandweer in de vaardigheden en kennis van medewerkers. De specialist die op afstand plannen en vergunningen beoordeelt, ontwikkelt zich tot een adviseur die zijn rol en inbreng afstemt op de fase in het proces en de betrokken (maatschappelijke) partners. Meer "risicogericht werken" betekent ook voorbereid zijn op nieuwe en/of complexere vraagstukken (zoals de energietransitie). Naast inhoudelijke expertise vraagt dit communicatieve vaardigheden, overtuigingskracht en samenwerking in netwerken. Ook wordt aangesloten op een ander digitaal-stelsel en informatiehuizen. In 2019 is middels het programma "Risicobeheersing inrichten voor de toekomst, 2020 - 2023" door de brandweer ingespeeld op de bovengenoemde ontwikkelingen. Het programmaplan is in 2019 afgerond. In 2020 is gestart met de implementatie ervan. Daarnaast hebben de brandweer, GGD en GHOR gezamenlijk het programma "Veilige en Gezonde Leefomgeving, 2020 - 2021" opgezet om de interne samenwerking (nog) beter vorm te geven en de gemeenten in onze regio te kunnen ondersteunen om de aspecten gezondheid en veiligheid in de afwegingen bij de inrichting van de leefomgeving mee te nemen. Extra belangrijk in de komende periode waarin de Omgevingswet wordt ingevoerd.

Landelijke herijking Brandveilig Leven

Brandweer Nederland heeft enige jaren geleden op basis van nieuwe visies en onderzoeken vier speerpunten benoemd. Zo worden risicogroepen gestructureerd geanalyseerd, wordt op Brandveilig Leven gestuurd door beïnvloeders, worden innovaties gestimuleerd en er wordt geïnvesteerd in de kennis en kwaliteit van het eigen personeel.

Deze speerpunten staan centraal in onze aanpak en worden uitgewerkt in concrete acties. Vanuit deelnemende gemeenten is aangegeven dat de risicogroep ouderen bijzondere aandacht verdient. De herijking gaat ervan uit dat de brandweer een goede informatiepositie heeft, maar andere partijen de grootste invloed hebben, zoals gemeenten, verzekeraars, zorgaanbieders, woningbouwcorporaties, cliëntenraden en media. Zij worden volgens de herijking

nadrukkelijker ingezet. De speerpunten zullen in 2022 door brandweer Nederland worden vervangen door een meerjarenprogramma Veilig Leven met kernthema's.

In 2019 is gestart met het opstellen van een programmaplan Brandveilig Leven. Dit ronden we begin 2021 af om het plan daarna te gaan uitvoeren. In het programmaplan wordt beschreven hoe we de eigen

medewerkers nadrukkelijker in kunnen zetten om het gedachtegoed te verspreiden, met innovatieve producten die hierbij ondersteunen; ook in samenwerking met andere partijen, zoals gemeenten, verzekeraars, zorgaanbieders, woningbouwcorporaties, cliëntenraden en media.

In- en uitstroom vrijwilligers

In 2020 zijn 32 (jaar 2019: 77) repressieve vrijwilligers ingestroomd en 31 (jaar 2019: 73) vrijwilligers vertrokken. De redenen van vertrek zijn ook heel divers:

	2016	2017	2018	2019	2020
Leeftijd (FLO)	10	6	11	13	7
Verhuizing	10	8	7	10	4
Baan elders	1	3	1	0	4*
Onvoldoende beschikbaar	n.b.	7	0	1	1
Functioneren/ontslag	3	5	2	1	3
Combinatie werk	5	9	8	5	3
Combinatie privé (persoonlijke omstandigheden)	11	9	3	6	5
Onvrede/motivatie (beleid)	4	2	2	5	4
Regionalisering	0	0	1	0	0
Reden onbekend	1	1	0	8	1
Gezondheid ¹	8	10	10	5	1
Anders	6	9	13	19	4
Totaal	59	69	58	73	37 ²

* 1 persoon vrijwilliger Doornenburg naar 24-uurdienst Arnhem.

¹ Onder deze categorie kan zowel een PPMO-afkeur als het niet meer kunnen uitoefenen van de repressieve taak als gevolg van medische klachten worden verstaan.

² Het moment van registreren 31 dec./1 jan. van een vrijwilliger die een post verlaat maar wel in de organisatie blijft kan in de uitstroomcijfers vrijwilligers van HRM en de clusters een verschil geven. Dit jaar is het verschil 6.

Per saldo is het aantal vrijwilligers in 2020 met 2 personen gedaald. Op 31 december 2020 bedroeg het totaal aantal repressieve vrijwilligers binnen onze regio 817.

Veilig en bekwaam optreden

Vanuit de verantwoordelijkheid voor samenleving en medewerkers is ook in 2020 gewerkt aan professionaliteit van medewerkers, veiligheid van persoonlijke beschermingsmiddelen en betrouwbaarheid van voertuigen en overig materieel.

Vakbekwaamheid

Als gevolg van de COVID-19 crisis waren de mogelijkheden beperkt om middels fysiek opleiden en oefenen de vakbekwaamheid op peil te houden. Daar waar het strikt noodzakelijk was in het kader van de borging van de operationele taak, hebben fysieke momenten doorgang gevonden. Veelal in kleinere groepen en op afstand. Voor het overige zijn met voorrang digitale (online) varianten ontwikkeld en aangeboden. Genooddaakt door de crisis is onverwacht veel ervaring opgedaan, bruikbaar voor de verdere

invulling van de vakbekwaamheidsvisie in de komende jaren.

Veilig en schoon werken

Veilig werken vereist goede en betrouwbare persoonlijke beschermingsmiddelen in de vorm van pakken, helmen, laarzen en ademluchtapparatuur. Aanschaf, onderhoud, reiniging en logistieke bewegingen worden met grote mate van efficiency uitgevoerd voor de posten en de repressieve collega's. Tevens is er aandacht geweest voor de procedures om veilig te kunnen werken (arbeidshygiëne) en het daaronder vallende logistieke proces van schone kleding na de inzet.

Bedrijfszekerheid

Parate staat en bedrijfszekerheid van blusvoertuigen en overig materieel is geborgd in de vorm van preventief onderhoud, reparaties en periodieke keuringen, waarbij externe normering wordt gevolgd. Goed geplande uitvoering in eigen beheer door gekwalificeerd en gecertificeerd personeel creëerde een hoge mate van betrokkenheid en snelle interne dienstverlening. Er is nagenoeg geen sprake geweest van niet geplande uitval van voertuigen

Doelenboom

Wat wilden we bereiken		Wat hebben we bereikt	Wat is het beoogd maatschappelijk effect
Strategisch doel	Operationeel doel	Prestatie 2020-2023	
Effectief optreden bij brand en andere incidenten	Personeel in staat stellen op een professionele en veilige manier te werken	<ul style="list-style-type: none"> Landelijke agenda brandweezorg, innovatief samenwerken, risicogericht werken, voor welke taak de juiste maat, vakmanschap versterken, vitale medewerkere en organisatie. Kernwaarden Brandweer Gelderland-Midden, verbinding, vertrouwen, vakmanschap en vitaliteit Paraatheid brandweer in relatie beschikbaarheid vrijwilligers (aansluiting bij landelijk programmaplan vrijwilligheid) In-doorstroom- en uitstroombeleid Project Repressieve beroepsorganisatie Arnhem-Ede-Centrum Van aanbod naar vraag gestuurd oefenen Innovatie in oefenen (interregionaal VR-programma) Blijven investeren in het creëren van een veilig en gezond arbeidsklimaat voor repressieve medewerkers 	<p>Minder schade en slachtoffers bij brand en andere incidenten</p> <p>De burger weet wat hij wel, maar ook wat hij niet van de brandweer mag verwachten</p>
	Verbeteren en vervangen van middelen en materieel nodig voor brandbestrijding en andere acute hulp	<ul style="list-style-type: none"> Wagenpark in relatie tot duurzaamheid, onderzoeken mogelijkheid gefaseerd overgaan naar duurzaam wagenpark Overgang van primaire bluswatervoorziening (reguliere drinkwatersysteem) naar alternatieve bluswatervoorziening in eigenbeheer (tankwagens). Innoveren van informatie-uitwisseling in de veiligheidsketen (bijv. met behulp van geo-informatie, Live-OP, LCMS) 	

		<ul style="list-style-type: none"> Innovatie op materieel en materiaal in te bedden in onze organisatie. Het gaat hier met name om landelijke ontwikkelingen die ook voor Brandweer Gelderland-Midden van meerwaarde zijn 	
	Verbeteren van processen voor dagelijkse brandweezorg en hulpverlening	<ul style="list-style-type: none"> Uitruk op maat, waar gewenst doorvoeren van flexibelere repressieve organisatie met behoud van slagkracht Kennisdeling (landelijk en regionaal) op basis van kenniscentrum, evaluaties en de resultaten van incidentgegevens Structureel evalueren van brandweerinzetten, incidentgegevens en deze resultaten omzetten in betere werkwijzen Toewerken naar operationele grenzen, als vervanger van vaste regiogrenzen Toewerken naar gebiedsgerichte opkomsttijden, in plaats van (nu nog) wettelijke verplichte objectgerichte opkomsttijden (project Rembrand) Vorbereiding en implementatie van een gezamenlijke meldkamer Oost5 	
	Uitbreiden interregionale samenwerking	<ul style="list-style-type: none"> Verder intensiveren samenwerking oost5 en landelijke/interregionale projectgroepen Vorbereiding en implementatie van een gezamenlijke meldkamer Oost5 Onderzoeken mogelijke samenwerking Oost5 bij uitvoering duiktaak Optimaliseren samenwerking en delen expertise natuurbrandbestrijding Oost5/landelijk Brandbestrijding en hulpverlening effectiever en efficiënter maken door samenwerking met omliggende regio's 	
Duurzaam inzetbare medewerker, die goed is opgeleid en kennis en vaardigheden blijft ontwikkelen.	Aantoonbaar vakbekwaam	Invoering Profchecks Registratie: van kwantiteit naar kwaliteit	Groter veiligheidsgevoel Een betrokken brandweer organisatie
	Kwaliteit impuls oefenen op de post	<ul style="list-style-type: none"> Opleiden ploeginstructeurs Verder uitbouwen producten oefenen op maat Team vakbekwaamheid maakt onderwijskundig onderbouwde producten <ul style="list-style-type: none"> Gebruik maken van moderne inzichten (brein leren), middelen en technieken (Virtueel, argumented reality e.d.) 	
	In balans brengen persoonlijk leren, teamleren en organisatieleren	<ul style="list-style-type: none"> Van aanbod naar vraaggericht oefenen individueel en op postniveau Meer risicogericht oefenen 	
Duurzaam wagenpark	terugbrengen van de uitlaatgas emissie	De markt actief volgen, aan de hand van nieuwe ontwikkelingen bijsturen, en indien mogelijk inzetten op emissiearme of emissie loze voertuigen.	Voorbeeldfunctie voor de energietransitie en behalen klimaatdoelstellingen

1.3.2 Risicobeheersing

Brandonderzoek

Binnen de regio wordt onderzoek uitgevoerd bij bepaalde type branden door Teambrandonderzoek. Brandonderzoek draagt bij aan het leren binnen de organisatie. Afgelopen jaar is de beoogde sterkte van het Team Brandonderzoek operationeel geworden. Het team bestaat uit 5 onderzoekers. In 2020 hebben 2 onderzoekers hun opleiding succesvol afgerond. De teamleden voeren brandonderzoek uit naast hun reguliere werkzaamheden.

Afgelopen jaar hebben we 34 brandonderzoeken uitgevoerd. In 2020 is daarmee ook de landelijke database brandonderzoek gevuld. Het IFV gaat met die landelijke gegevens een analyse maken zodat de informatie gebruikt kan worden voor het verhogen van de brandveiligheid binnen de maatschappij.

In de Nieuwjaarsnacht van 2020 heeft er een brand gewoed aan het Gelderseplein in Arnhem, met twee dodelijke slachtoffers tot gevolg. Daarom heeft de Onderzoeksraad voor Veiligheid een onderzoek gestart. Hierbij zijn het team Brandonderzoek en Risicobeheersing betrokken. De verwachting is dat het rapport in april 2021 verschijnt.

Als lid van het landelijke onderzoeksteam Natuurbrandonderzoek zijn twee van onze onderzoekers ingezet bij onderzoek naar de grote natuurbranden in Limburg en Brabant.

Risicogerichtheid

Met het programmaplan "*Risicobeheersing inrichten voor de toekomst, 2020-2023*" heeft de brandweer haar visie en plan opgesteld. Dit naar aanleiding van de komst van de Omgevingswet, Wet Kwaliteitsborging bouwen, maatschappelijke ontwikkelingen en de benodigde focus op risicogerichtheid; bovendien is er een belangrijke relatie met het programma *Veilige en Gezonde leefomgeving* (zie hieronder). Onze visie is om, uiterlijk in 2025, een expertisecentrum brand- en omgevingsveiligheid te zijn. Dit expertisecentrum vervult de behoefte van onze omgeving aan betrouwbare informatie over brand- en omgevingsveiligheid. Om dit te bereiken volgen we binnen dit programma vijf strategieën, waarbij we inzetten op: prioritaire veiligheidsrisico's, datapositie (netwerk), allianties rond maatschappelijke opgaven, bewustwording bij burgers en bedrijven. En investeren in onze medewerkers. In 2020 is hier een start mee gemaakt door lerend en stimulerend toezicht toe te passen. Daarbij moet opgemerkt dat we door COVID-19 niet fysiek op locatie

in gesprek konden gaan, maar dit alternatief hebben opgepakt met brievenacties.

Veilige en Gezonde Leefomgeving

Brandweer Gelderland-Midden adviseert bij ruimtelijke vraagstukken. Dit is vaak het geval bij omgevingsvisies, (ontwerp)bestemmingsplannen, complexe vraagstukken bij vervoer over weg, water, spoor en ten aanzien van buisleidingen. Deze adviezen worden opgesteld door brandweer, GGD, GHOR en de politie. Zo ontstaat een integraal afgewogen advies; met inachtneming van de mens en de omgeving die beschermd moeten worden, de risico-veroorzaker en de economische belangen. Daarmee leveren wij een bijdrage aan een veilige omgeving.

De komst van de Omgevingswet biedt veel (nieuwe) mogelijkheden en een momentum om gezondheid en veiligheid op de (bestuurlijke) agenda te zetten bij onze partners. Daarom is het programma '*Veilige en Gezonde Leefomgeving, 2020 – 2021*' opgezet. Hiermee bouwen we aan de (door)ontwikkeling van VGGM (brandweer, GGD en GHOR) naar een deskundige en proactieve partner voor een 'veilige en gezonde leefomgeving'. Een partner die het lukt om gemeenten, initiatiefnemers en partners zo te informeren en te adviseren dat hun keuzes bijdragen aan een veiligere en gezondere leefomgeving. In 2020 is het programmateam aan de slag gegaan. Zij heeft een Visie Veilige en Gezonde Leefomgeving opgesteld en is in gesprek met gemeenten, omgevingsdiensten en andere partners over de voorbereiding op de Omgevingswet, m.n. het opstellen van omgevingsvisies en –plannen.

Brandveilig Leven

Sinds enkele jaren wordt binnen onze regio uitvoering gegeven aan het programma *Brandveilig Leven*. Het doel hiervan is om burgers, bedrijven en instellingen bewust te maken van de brandrisico's om zodoende de brandveiligheid te vergroten. Juist omdat persoonlijk contact belangrijk is bij onze voorlichtingsactiviteiten, konden we dit jaar veel minder activiteiten uitvoeren. Zo hebben we minder voorlichtingsbijeenkomsten kunnen organiseren en konden we niet aanwezig zijn bij allerlei evenementen, omdat deze gewoonweg niet doorgingen. Tijdens de versoepeling hebben we nog wel voorlichting kunnen geven aan de bewoners van het Gelderseplein (Arnhem); dit naar aanleiding van de brand tijdens de nieuwsjaarnacht.

Er zijn 83 bijeenkomsten in het kader van *Brandveilig Leven* georganiseerd. We hebben dat onder andere gedaan naar aanleiding van branden en vooral voor de

doelgroep ouderen. Verder zijn er bij diverse andere gelegenheden voorlichtingsactiviteiten gericht op brandveiligheid uitgevoerd. Het gaat dan om voorlichting tijdens open dagen van brandweerposten, tijdens introductiedagen van studenten en voorlichting aan woningcorporaties, (verminderd zelfredzame) jongeren, basisscholen, beveiligers ROC Arnhem, studenten in de gezondheidszorg

Tijdens de jaarlijkse Nationale Brandpreventie Weken in oktober hebben we de landelijke campagne "Rookmelders redden levens" ondersteund. Deze campagne was gericht op het informeren over het belang van rookmelders en het juist plaatsen daarvan in huis. De campagne was vooral online: via social media en de lancering van de website www.rookmelders.nl. De campagne is voorbereidend op de komst van een beoogde, wettelijke verplichting. Deze houdt in dat per 1 juli 2022 een rookmelder op elke verdieping van bestaande woningen (van vóór 2003) is geplaatst. Daarom zal deze campagne ook in 2021 en 2022 worden gevoerd. Naast online zijn artikelen in huis-aan-huisbladen van negen gemeenten geplaatst en hebben we een display met plaatsingsadvies voor lokale bouwmarkten ontwikkeld en geplaatst.

Een speerpunt in onze aanpak van Brandveilig Leven is dat we contact leggen met organisaties die invloed kunnen hebben op brandveiligheid. In dit kader is het project 'Samen brandveilig, woningcorporaties en brandveiligheid' voortgezet. Dit project is gericht op intensievere samenwerking met de corporaties die actief zijn in onze regio én relevant zijn/open staan voor samenwerking met ons (32 respectievelijk 21 corporaties). Dit betreft een meerjarenprogramma van tien jaar. Inmiddels heeft een groot deel van de relevante corporaties een intentieverklaring ondertekend en hebben zij een plan van aanpak opgesteld om op een gestructureerde manier de brandveiligheid te vergroten. Of zij zijn bezig zo'n plan van aanpak op te stellen.

Verder hebben we vervolg gegeven aan de netwerkbijeenkomst ouderen en brandveiligheid (2019) door (meer) aan te sluiten op gemeentelijke initiatieven en op basis daarvan een structurele aanpak te creëren voor de kwetsbare doelgroep ouderen. In 2021 zullen we hiermee doorgaan.

Tenslotte konden we ook geen voorlichting geven aan studenten (die op kamers wonen) bij aanvang van hun

Doelenboom

studiejaar. Als alternatief hebben we daarom in samenwerking met Idealis (verhuurder van studentenwoningen) een filmpje gemaakt. Dit is online gedeeld door Idealis, de drie hogescholen) en de universiteit in onze regio.

Gebiedsgerichte aanpak natuurbrandbestrijding

Het project is in het najaar van 2019 officieel van start gegaan. Gebiedsgerichte aanpak houdt in dat er risicogericht gekeken wordt naar de beheersing van natuurbranden voor de verschillende natuurgebieden. Hierin werken diverse partijen, zoals natuurbeheerders en recreatieondernemingen, samen om de kans en impact van onbeheersbare natuurbranden te verkleinen. Het doel is het reduceren van de kans op onbeheersbare natuurbranden naar een maatschappelijk verantwoord en aanvaardbaar niveau; daaronder het beperken van effecten van natuurbrand op de functies vitaal, zorg, recreatie en wonen & werken, zodat de veiligheid en continuïteit van de samenleving beter gewaarborgd is. Na succesvolle pilots vanuit het programma Risicobeheersing Natuurbranden, wordt deze aanpak verder uitgerold voor het gehele Veluwemassief en de Achterhoek. Dit gebied is hierbij ingedeeld in zeven gebieden waarvan vijf (deels) binnen Gelderland-Midden.

Dit jaar is vooral de aandacht gegaan naar het ontwikkelen van digitale middelen zoals een toolkit voor natuurbeheerders, een geografisch informatiesysteem om maatregelen vast te leggen en communicatiemiddelen voor de verschillende doelgroepen.

Materieel natuurbrandbestrijding

Aankomende wijzigingen in de wet- en regelgeving maken de huidige wijze van dakblussing onmogelijk. Daarom is een aanbesteding van de vervangingsaanschaf van de natuurbrandbestrijdingsvoertuigen met afstand bedienbare dakblusmonitoren voorbereid en in het vroege voorjaar 2020 in de markt gezet, er zijn geen offertes op binnen gekomen. Dit was enerzijds een gevolg van de COVID-19 crisis, anderzijds van de gekozen dakblussystematiek, die door leveranciers als complex werd gezien. Er is nu gekozen voor een systeem met een afstand bedienende bumpermonitor. Dit systeem is ook op de huidige voertuigen al aanwezig. De opdracht is opnieuw in de markt gezet. Eind dit jaar verwachten we aanbestedingsprocedure af te ronden, zodat we de eerste bestellingen in 2021 kunnen plaatsen. Levering van eerste voertuigen worden naar verwachting in 2022 opgeleverd.

Wat wilden we bereiken		Wat hebben we bereikt	Wat is het beoogd maatschappelijk effect
Strategisch doel	Operationeel doel	Prestatie 2020-2023	
Brandveilige samenleving door minder slachtoffers, minder branden en minder schade	Bewustzijn creëren over (brand)veiligheid bij burgers, bedrijven en (zorg)instellingen.	Zorgen dat brandveiligheid een integraal onderdeel is van het gemeentelijk integraal veiligheidsplan Samenwerking met betrokken gemeenten en woningcoöperaties continueren en uitbreiden, zowel voor domeinen wonen, onderwijs en zorg Voorlichtingssessie in de wijk na een woningbrand Bedrijven en (zorg)instellingen voeren zelf een brandveiligheidscontrole uit waarmee zij zicht krijgen in het eigen brandveiligheidsniveau Met gemeenten de rookmelderdichtheid bevorderen en het bewustzijn van de gevaren van koolmonoxidevergiftiging vergroten. De wettelijke verplichting voor rookmelders in bestaande bouw per 1 juli 2022 versterkt dit de komende jaren.	Een grotere (brand) veiligheid en een groter veiligheidsgevoel in de samenleving.
	Bijdragen aan brandveiligheid van bedrijven en hun omgeving	Inzetten Risico Analyse Monitor, waarbij naast bouwkundige zaken en omgevingseffecten ook nadrukkelijke de organisatorische kant worden meegenomen. Inspelen op en uitvoering geven aan de Omgevingswet en de Wet Kwaliteitsborging Bouwen	
	Samenwerking met omgevingsdiensten continueren	Uitvoering geven aan het gezamenlijk uitvoeringsprogramma	
	In beeld hebben van de brandrisico's in een brandrisicoprofiel	Door ontwikkelen van het brandrisicoprofiel	
Omgevingsrechtproof maken van organisatie	Een toekomstbestendige brandweerorganisatie, die meebeweegt met de maatschappelijke ontwikkelingen en optimaal kan inspelen op de vragen die spelen	Proactief bijdragen aan een integrale en samenhangende benadering van risico's door het bevoegd gezag met als resultaat een veiliger en gezonder fysieke leefomgeving Bewegen van regel- naar risicogericht werken zodat we door differentiatie van risico's en vanuit onze specifieke deskundigheid ons kunnen richten op het bevorderen van de fysieke veiligheid bij (vooral) complexe risico's in de samenleving.	Een gezonde en veilige leefomgeving

1.3.3 Meldkamer

Alarmeringen brandweer

In 2020 is Brandweer Gelderland-Midden 4.954 (jaar 2019: 4.760) keer gealarmeerd. In onderstaande tabel staat de verdeling per gemeente volgens de landelijke meldingsclassificaties:

Aantal alarmeringen brandweer										
	Brand	Alarm: Brand OMS	Alarm: PAC	Dienst- verlening	Leef- milieu	Ongeval	Gezondheid	Verkeer	Overig	TOTAAL
Arnhem	536	165	13	206	199	139	149	5	42	1454
Barneveld	149	24	2	64	69	76	46	2	8	440
Doesburg	14		1	22	15	6	11		1	70
Duiven	47	10	2	20	25	16	23		1	144
Ede	276	63	8	107	197	119	97	8	17	892
Lingewaard	58	6	3	32	36	33	30	1	10	209
Nijkerk	77	22	2	33	43	31	41		6	255
Overbetuwe	77	17	4	34	33	49	34	1	2	251
Renkum	65	77		39	56	24	27		6	294
Rheden	81	13	2	52	59	32	44	1	5	289
Rozendaal	5	2			3	1	6			17
Scherpenzeel	11	8		5	12	5	13			54
Wageningen	60	26	1	37	53	10	30		6	223
Westervoort	18	1		15	6	5	17		1	63
Zevenaar	69	10	1	40	40	34	40	3	7	244
Buurgemeenten	16			7	3	13	9	2	1	51
Gemeente onbekend ³	2					2				4
TOTAAL	1561	444	39	713	849	595	617	23	113	4954

³ Betreft testmeldingen, oefeningen of niet standaard aangemaakte meldingen.

Korte omschrijving van de verschillende categorieën:

- Brand: alle alarmeringen voor (verdenking van) brand
- Brand OMS: alle automatische brandmeldingen gekoppeld aan een OMS-installatie
- Alarm PAC: meldingen die binnenkomen via een particuliere alarmcentrale
- Dienstverlening: liftopsluiting, dier in problemen, meting, buitensluiting, dienst aan derden
- Leefmilieu: wateroverlast, weeroverlast, stormschade, gladheid
- Ongeval: verkeersongevallen en ongevallen met gevaarlijke stoffen
- Gezondheid: reanimatie, onwel/ziekte, tilassistentie
- Verkeer: vervuild wegdek, wegversperringen
- Overig: alle zaken die onder een van de andere categorieën vallen.

Het totaal aantal incidenten is ten opzichte van het jaar 2019 met 4% gestegen (4760). De stijgingen zijn niet terug te zien bij alle meldingsclassificatie. De opvallendste stijging en of daling wordt hieronder toegelicht.

In 2020 is het aantal branden met 168 gestegen. (1561 in 2019 ten opzichte van 2019 met 1393). De stijging is terug te zien in het aantal branden wegvervoer. In 2020 zijn dit er 308 en vorig jaar waren dit 240 incidenten. Arnhem is de gemeente die eruit springt bij brand wegvervoer. In 2020 waren dit 145 incidenten en in 2019, 82. Arnhem heeft in 2020 veel vaker dan voorgaande jaren te maken gehad met autobranden. Een daling is terug te zien in het aantal alarmeringen Gezondheid (765 in 2019), vooralsnog verklaren wij dit door de COVID-effecten.

Opkomsttijd prio 1 en behaalde norm

Uit het totaal van de kolommen Brand, Alarm: Gebouw, Bijgebouw, Automatisch brandalarm zijn 712 brandmeldingen geselecteerd waarvoor een wettelijke opkomsttijd geldt van 5, 6, 8 en 10 minuten. Het bestuur van VGGM heeft op 24 juni 2015 besloten om de normtijd van 5 en 6 minuten op te hogen naar 8 minuten. Van 619 (inclusief extreem lange tijden >15 min) meldingen kan een opkomsttijd worden berekend. Deze getallen zijn over een aantal jaar met elkaar vergeleken.

Het onderstaande overzicht laat zien dat in het jaar 2020 regionaal een opkomstpercentage is behaald van 60%.

	2018	2019	2020
Aantal meldingen	596	570	577
Aantal binnen de norm van 8 en 10 minuten (waarbij de norm van 5 en 6 minuten is opgehoogd naar 8 minuten)	356	329	346
Percentage	59%	58%	60%

FRB

Onder de categorie "medisch" valt de buitenwettelijke First Responder Brandweer-taak (FRB) van brandweer Gelderland Midden. Voor reanimatiemeldingen rukken zowel de teams van de Medische Ondersteuning Brandweer (MOB) als de FRB-teams uit. In het kader van de leesbaarheid worden de gealarmeerde eenheden "FRB" genoemd. Hieronder wordt onder andere het aantal alarmeringen van FRB getoond. Daarbij wordt aangegeven hoe vaak een FRB-team als eerste ter plaatse was.

	2019	2020
Aantal alarmeringen FRB voor hartfalen	454	422
Aantal daadwerkelijke reanimaties	311	280
Geen reanimatie	111	105
Inzet FRB zonder ambulancerit	32	37
FRB niet ter plaatse geweest of niet geplot	35	30
Aantal patiënten vervoerd naar ziekenhuis met hartritme	110	110
Percentage aantal patiënten vervoerd naar ziekenhuis met hartritme	32%	39%
Ambulance 1 ^{ste} ter plaatse	43%	73%
FRB 1 ^{ste} ter plaatse	57%	27%

Het aantal alarmeringen FRB is niet zuiver omdat niet elke alarmering "gezondheid" daadwerkelijk om hartfalen gaat. Het aantal FRB-alarmeringen is redelijk stabiel. Jaarlijks wordt de FRB circa 400 keer met de ambulancedienst mee-gealarmeerd. Van deze alarmeringen is volgens de ambulancedienst gemiddeld sprake van gemiddeld driehonderd daadwerkelijke reanimaties

1.3.4 Wat heeft het programma Brandweezorg in totaliteit gekost?

Overzicht baten en lasten	Realisatie	Begroting	Gew. Begr.	Realisatie
Bedragen x € 1.000	2019	2020	2020	2020
1.1 Crisisbeheersing en brandweer				
Operatie	28.096	30.016	29.661	26.338
Risicobeheersing	4.114	4.012	4.144	4.119
Meldkamer	1.981	1.482	1.242	1.831
Lasten	34.191	35.510	35.047	32.288
1.1 Crisisbeheersing en brandweer				
Gemeentelijke bijdrage	36.209	38.268	38.120	38.180
Lokaal aanbod	0	0	0	0
BDUR	5.820	5.088	5.265	5.306
Zorgverzekeraars	0	0	0	0
Overige baten	2.247	983	1.056	1.581
Baten	44.277	44.339	44.441	45.066
Resultaat voor bestemming	10.086	8.828	9.393	12.778
Mutatie reserves	0	200	200	0
Resultaat na bestemming	10.086	9.028	9.593	12.778
Vennootschapsbelasting	0	0	0	0
Resultaat na belasting	10.086	9.028	9.593	12.778
Doorbelasting	-9.135	-9.028	-9.593	-9.595
Resultaat	951	0	0	3.183

Het resultaat van het programma Brandweezorg bedraagt € 3.183.000 voordelig. De belangrijkste elementen die dit resultaat verklaren zijn:

- Lagere vrijwilligerskosten, met name door het opschorten van oefeningen, € 589.000.
- Een voordeel op de lasten van Logistiek & Beheer van € 1.526.000. Dit voordeel bestaat uit een boekwinst op verkoop voertuigen van € 300.000, lagere afschrijvingslasten door uitstel investeringen van € 691.000, minder materiele kosten zoals onderhoud en brandstofverbruik van € 403.000 en lagere personeelskosten van € 129.000.
- Een voordeel op de lasten van vakbekwaamheid van € 1.013.000 door minder opleidingskosten van € 748.000 en niet ingevulde vacatures van 265.000.

1.4 Programma GGD

1.4.1 Algemene Gezondheidszorg

Voor een toelichting op de COVID-19 bestrijding wordt verwezen naar paragraaf 1 COVID-19.

Infectieziektebestrijding

In 2020 was er door COVID-19 veel aandacht voor infectiepreventie en hygiëne maatregelen bij onze inwoners, zorginstellingen, scholen, kinderopvanglocaties en andere organisaties. De impact van COVID-19 op de maatschappij en de dreiging van nieuwe pandemieën in de toekomst, zal er zeker toe leiden dat infectieziektepreventie hoog op de agenda komt te staan. In 2021 zal het gesprek verder gaan over infectieziektebestrijding landelijk en in de regio's.

Na de eerste COVID-19 golf in het voorjaar is door de GGD in samenwerking met de GHOR een quick-scan infectiepreventie uitgevoerd bij zorgaanbieders. Een deel van de uitkomsten is gelijk opgepakt in het najaar 2020 bij de bestrijding van het COVID-19 virus. We hebben een specifiek COVID-19 adviesteam ingericht voor zorgaanbieders waar zij terecht kunnen met vragen over infectiepreventie. De uitkomsten van de quick-scan infectiepreventie worden in 2021 verder opgepakt met zorgaanbieders.

De activiteiten van GAIN (Gelders Antibioticaresistentie en Infectiepreventie Netwerk) hebben door de COVID-19 bestrijding stilgelegen en zijn doorgeschoven naar 2021. GAIN is een van de tien regionale zorgnetwerken, die in opdracht van het ministerie van VWS focussen op de aanpak van antibioticaresistentie en infectiepreventie.

TBC

Op landelijk niveau investeren de GGD'en in een toekomstbestendige tuberculosebestrijding. Aanleiding hiervoor is de dalende incidentie waardoor de expertise van professionals dreigt af te nemen. Daar komt bij dat de komende jaren meerdere tuberculose artsen met pensioen gaan en ervaren artsen schaars zullen worden. GGD Gelderland-Midden zoekt oplossingen door intensivering van de samenwerking binnen de GGD (met name met team Infectieziektebestrijding), samenwerking met andere GGD-en en samenwerking met ziekenhuizen. De activiteiten hebben in 2020 voor een groot deel stilgelegen door . Dit wordt doorgeschoven naar 2021.

Seksuele Gezondheid

Seksueel overdraagbare aandoeningen (soa) zijn infectieziekten die gewoonlijk worden overgedragen

door seksueel contact. Vanaf 2009 is het soa-vindpercentage langzaam opgeklimmen van 14,0% naar 19,2% in 2018. Deze trend lijkt zich door te zetten. Dit beeld komt overeen met de rest van Nederland. Landelijk is het beleid om de focus te leggen op (het bereiken van) mensen met een hoog soa-risico steeds verder aangescherpt. Dit heeft zeer waarschijnlijk een rol gespeeld in het groeiende vindpercentage de afgelopen 10 jaar. Ook een goede selectie tijdens de telefonische intake heeft bijgedragen aan dit groeiende vindpercentage.

Door COVID-19 is voor seksuele gezondheid alleen medisch noodzakelijke zorg verleend overeenkomstig met landelijk beleid. Door de betrokken artsen is bepaald wat behoorde tot medisch noodzakelijke zorg. Ook zijn alternatieve vormen van zorgverlening toegepast, zoals video consulten. En doelgroepen zijn op een andere wijze benaderd passend bij de COVID-19 maatregelen.

Preventieve hiv-remmers (PrEP)

Jaarlijks komen er 800 nieuwe hiv-infecties bij. Preventieve hiv-remmers (PrEP) kunnen helpen dit aantal verder omlaag te brengen. PrEP bestaat uit tabletten die ervoor zorgen dat de hiv-infectie niet wordt opgelopen. In 2018/2019 zijn we gestart met een pilot bij GGD Gelderland-Midden vooruitlopend op de landelijke uitrol van PrEP zorg. In 2020 maken de PrEP consulten onderdeel uit van onze reguliere dienstverlening.

Reizigersadvisering

Voor reizigersvaccinaties is de vraag naar vaccinaties in 2020 drastisch afgenomen. Vaccinaties worden alleen gegeven voor noodzakelijke reizen. En herhaalconsulten worden uitgevoerd. Medewerkers vanuit de teams reizigersadvisering en seksuele gezondheid zijn deels ingezet in de COVID-19 organisatie voor testen en bron- en contactonderzoek.

Milieu en Gezondheid

Het afgelopen jaar heeft de GGD-gemeenten ondersteund met advisering over gezondheidsaspecten.

In de advisering over de kwaliteit van de leefomgeving is extra aandacht voor de gezondheidsgevolgen van klimaatverandering. Samen met andere GGD'en is vanuit Gelderland-Midden input geleverd voor de Regionale Klimaatadaptatiestrategie (RAP) Vallei en Veluwe.

⁴ Bron: Thermometer Seksuele Gezondheid Oost-Nederland 2018, juli 2019.

Belangrijke punten zoals het belang van lokale hitteplannen en kennisontwikkeling bij gemeenten over gezondheid en klimaatadaptatie, zijn overgenomen. VGGM heeft als vervolgstap hierop het Regionaal Manifest Ruimtelijke Adaptatie Vallei en Veluwe medeondertekend. Verder zijn voor het ontwikkelen van een lokale klimaatadaptatiestrategie klimaatdialogen met inwoners en andere belanghebbenden een nieuw instrument. Op verzoek van de gemeente Lingewaard is bijvoorbeeld het thema hitte bij een van de lokale klimaatdialogen besproken.

Implementatie Omgevingswet

De komst van de Omgevingswet biedt veel mogelijkheden en een momentum om een veilige en gezonde leefomgeving op de (bestuurlijke) agenda te zetten bij gemeenten, provincie en omgevingsdiensten. Binnen VGGM hebben we daarom één programmateam gevormd van adviseurs vanuit GGD, Brandweer en GHOR. We sluiten aan bij projecten die gemeenten ondernemen rond de Omgevingswet. Wij adviseren over gezondheid én veiligheid. Zo hebben de GGD-en landelijk kernwaarden opgesteld voor een gezonde leefomgeving. Binnen VGGM zijn deze kernwaarden uitgebreid voor een gezonde en veilige leefomgeving.

In 2020 hadden wij bijvoorbeeld te maken met een hittegolf. We merken de gevolgen van klimaatverandering. Extreme weersomstandigheden en overstromingen, maar ook hitte en droogte komen steeds vaker voor. Door onder andere vooraf na te denken over de inrichting van de leefomgeving kunnen we ervoor zorgen dat we minder last hebben van extreme weersomstandigheden.

Ventilatie op scholen

Goede ventilatie in schoolgebouwen is belangrijk voor een goede binnenmilieukwaliteit. In de COVID-19 crisis was een grote behoefte aan informatie hierover. Milieu en Gezondheid heeft samen met andere GGD'en informatie over het coronavirus en ventilatie overzichtelijk en op een praktische wijze samengesteld. En scholen zo handvatten gegeven bij vragen over ventilatie, onder andere door een webinar te organiseren.

Advisering over kinderopvang op milieubelaste locaties

In samenwerking met toezicht kinderopvang en een aantal gemeenten is de werkgroep Gezonde Kinderopvang opgericht. De werkgroep heeft als doel om te zorgen voor een betere borging van gezonde kinderopvang, door luchtverontreiniging mee te nemen

bij de beoordeling van aanvragen. Het gaat hierbij om luchtverontreiniging van wegverkeer (drukke wegen) en van veehouderijen.

Zorg en veiligheid

OGGZ

De OGGZ richt zich met name op (dreigend) dak- en thuislozen, (dreigend) dakloze gezinnen, zwerfjongeren en zorgwekkende zorgmijders. VGGM voert voor (dreigend) dak- en thuisloze individuen en (dreigend) dakloze gezinnen in de regio Arnhem de centrale intake uit⁵. Het zorgdragen voor diverse meldpunten (het Centraal Meldpunt, het Meldpunt Ontruiming, het Meldpunt vroegsignalering voor risicovolle schulden en het Meldpunt onverzekerden) draagt bij aan het in beeld hebben en houden van deze doelgroep.

Wet verplichte GGZ (WvGGZ)

Met ingang van 1 januari 2020 is de (nieuwe) Wet verplichte GGZ in werking getreden. Deze wet is bedoeld voor mensen bij wie een psychische stoornis leidt tot gedrag dat ernstig nadeel veroorzaakt voor henzelf of voor anderen. Daarbij moet alle vrijwillige hulpverlening ingezet zijn, of niet tot een doel dienen. Veertien gemeenten in de regio Gelderland-Midden hebben VGGM gemandateerd voor het uitvoeren van taken die vallen onder de WvGGZ. Bij VGGM is t.b.v. deze gemeenten de meldfunctie, het uitvoeren van verkennend onderzoek en de hoorfunctie (crisismaatregel) belegd. Iedere burger die vermoedt dat iemand verplichte geestelijke zorg nodig heeft kan een melding bij het meldpunt doen. VGGM voert een triage uit en kan aansluitend over gaat tot het uitvoeren van verkennend onderzoek. Dit kan resulteren in het aanvragen van een zorgmachtiging bij de Officier van Justitie.

⁵ Voor cijfers over de centrale intake wordt verwezen naar de factsheets die elk kwartaal verschijnen.

Meldpunt niet-acuut

Ondanks alle vormen van hulpverlening dreigt een groep mensen tussen wal en schip te vallen. Het betreft mensen die in een sociaal-maatschappelijk kwetsbare positie terecht zijn gekomen; personen die verward raken doordat zij dementeren, een licht verstandelijke beperking hebben, verslaafd zijn of niet goed voor zichzelf kunnen zorgen. Soms veroorzaken deze mensen overlast voor hun omgeving. In 2020 is, in samenspraak met betrokken partners, meer ervaring opgedaan met de inrichting van een regionaal meldpunt niet-acuut. Dit is gefinancierd met subsidie van ZonMW. De eerste ervaringen laten zien dat het combineren van meldpunten meerwaarde heeft. De melder en de gemelde worden op deze manier zo snel mogelijk geholpen. Het succes van een regionaal meldpunt is mede afhankelijk van de wijze waarop een gemeente haar zorg- en veiligheidsstructuur heeft ingericht. Er zijn duidelijke werkafspraken tussen partijen nodig die vastgelegd moeten worden in een onderliggend convenant. Communicatie over het regionaal meldpunt niet-acuut en regionale samenwerking is van groot belang voor bekendheid. En om zo meldingen binnen te laten komen.

Verwijsindex Regio Arnhem

De Verwijsindex Regio Arnhem (VIRA) is een instrument waarin professionals een signaal kunnen afgeven met betrekking tot hun zorg en/of betrokkene bij een kind of een jongere van 0 tot 23 jaar. Voor het vijfde achtereenvolgende jaar is een stijging te zien in het aantal signalen dat is afgegeven op jeugdigen die woonachtig zijn in de regio Arnhem. In 2020 heeft voor de tweede keer een landelijke evaluatie van de Verwijsindex plaatsgevonden in opdracht van het ministerie van VWS en ZonMW. In een brief van 21 december jl. aan de Tweede Kamer geeft het ministerie aan dat zowel de evaluatie als de gesprekken die naar aanleiding daarvan zijn gevoerd met gemeenten en het veld onvoldoende basis geven voor een gegrond besluit over het vervolg van de Verwijsindex. VWS wil de komende periode gebruiken om in verdere gesprekken met gemeenten en organisaties te komen tot een goed afgewogen besluit. In het voorjaar van 2021 zal het ministerie de Tweede Kamer informeren over hoe dat traject er precies gaat uitzien.

Forensische Geneeskunde

De politie heeft in 2020 de cellencomplexen gesloten in Ede en Tiel vanwege aanhoudende leegstand. Dit heeft geleid tot een afname van medische arrestantenzorg dat verleend is door de forensisch artsen van de GGD. Ook speelt COVID-19 hierbij een rol, veel consulten zijn telefonisch uitgevoerd.

Verpleegkundig piket voor bloedonderzoeken

Vanwege de forse toename in het aantal bloedonderzoeken in opdracht van de politie is in 2020 een piket met verpleegkundigen opgericht in samenwerking met GGD Gelderland-Zuid. De verpleegkundigen voeren de bloedonderzoeken uit in de avond- en nachturen in Gelderland-Midden en in Gelderland-Zuid. De diensten van de forensisch arts worden op deze manier ontlast en er is meer ruimte in het geval van knelpunten (meerdere oproepen tegelijk), omdat de forensisch arts achterwacht blijft.

Andere ontwikkelingen

Op landelijk niveau zijn de GGD'en met de ministeries van Justitie & Veiligheid en Volksgezondheid, Welzijn & Sport in gesprek over de toekomstige organisatie van de Forensische geneeskunde.

De verwachting is dat politie medische arrestantenzorg (MAZ) in 2021 gaat aanbesteden. Als de aanbesteding doorgaat overweegt GGD Gelderland-Midden om samen met de andere GGD'en uit Oost-Nederland deel te nemen aan de aanbesteding.

Om te voldoen aan de vraag van Politie en Openbaar Ministerie naar een dienstverlening die wordt georganiseerd in maximaal tien regio's met een zoveel mogelijk uniform aanbod, werken de 5 GGD'en in Oost-Nederland steeds intensiever samen. Organisatorische en financiële consequenties van deze ontwikkelingen zijn nog niet bekend.

Toezicht

De GGD voert op een aantal terreinen de toezichthoudende functie voor de gemeenten in Gelderland-Midden uit: in de kinderopvang, in seks- en escort bedrijven, tattoo- en piercingbedrijven, bij asielzoekerscentra en bij aanbieders van Wmo-ondersteuning en begeleiding.

Kinderopvang: Vinger aan de pols onderzoeken

In het jaar 2020 is 74% van de geregistreerde kinderopvang geïnspecteerd door een toezichthouder van de GGD. Het is duidelijk dat de geldende COVID-19-maatregelen effect hebben gehad op de uitvoering van deze wettelijke taak: de 100% norm is niet gehaald. Door

de geldende COVID-19-maatregelen heeft het toezicht op de kinderopvanglocaties in het voorjaar enkele maanden stilgelegd, tevens zijn gedurende het jaar 2020 meerdere toezichthouders ingezet in de -organisatie.

Hoewel in die periode de (reguliere) onderzoeken niet uitgevoerd konden worden, hebben de toezichthouders in deze periode wel contact gehad met de verschillende locaties die noodopvang boden; de zgn. "Vinger aan de Pols" onderzoeken. Het contact met de houders en pedagogisch medewerkers is als erg waardevol ervaren: juist in de roerige periode van de noodopvang, was het prettig dat de toezichthouders en medewerkers kinderopvang elkaar wisten te vinden.

Gastouderopvang

De Rijksoverheid heeft besloten om vanaf het jaar 2020 het bedrag dat bedoeld is voor het toezicht op de gastouderopvang, structureel te verhogen: doel is het versterken van het toezicht en de handhaving op de gastouderopvang. Gemeenten en GGD zijn met elkaar in gesprek over de inzet van deze extra gelden.

Streng aan de Poort

In 2020 is besloten om ook Streng aan de Poort in te voeren bij nieuwe aanvragen van voorzieningen voor gastouderopvang per 1 januari 2021. Deze werkwijze wordt al sinds 2017 toegepast bij kinderdagverblijven, centra voor buitenschoolse opvang en gastouderbureaus: voor de start van een nieuw kindercentrum of gastouderbureau worden alle kwaliteitseisen onderzocht: alleen locaties die aan alle eisen voldoen, krijgen een positief advies ten aanzien van opname in het Landelijk Register Kinderopvang.

Risicoprofielen

In het werkgebied van GGD Gelderland-Midden is de verdeling van de risicoprofielen als volgt:

Risicoprofielen	2017	2018	2019	2020
Groen	52%	40%	50,6%	57,2%
Geel	45%	56%	46,6%	40,5%
Oranje	2%	3%	2,4%	1,9%
Rood	1%	1%	0,4%	0,4%

Een rood profiel betekent vaker en intensiever onderzoek, een groen minder vaak en tot een minimum beperkt onderzoek. Een groen risicoprofiel betekent dat toezichthouders geen zorgen over de actuele situatie of over de situatie in de nabije toekomst hebben.

Wmo toezicht

Het is opvallend dat in het 2020 minder calamiteitenmeldingen zijn gedaan bij de toezichthouder. Volgens artikel 3.4 van de WMO2015 moet een aanbieder onverwijld melding doen bij een toezichthoudend ambtenaar van:

- Iedere calamiteit die bij de verstrekking van een voorziening heeft plaatsgevonden;
- Geweld bij de verstrekking van een voorziening.
- Aanvullend dient een aanbieder, conform het vastgestelde protocol "Toezicht calamiteiten" ook "andere gebeurtenissen" te melden bij de toezichthoudend ambtenaar.

Deze lage meldingscijfers zijn wellicht deels te verklaren door het feit dat dagopvanglocaties, door de geldende COVID-19-maatregelen, gedurende een periode gesloten zijn geweest. Echter, gemeenten en toezichthouders gaan ook inzetten op het meer onder de aandacht brengen bij aanbieders van deze meldingsplicht. In het jaar 2021 zal hier dan ook actie op worden ondernomen; zo wordt o.a. een factsheet ontwikkeld, met heldere informatie voor de aanbieders.

Proactief toezicht

De toezichthouders hebben in opdracht van Inkoop sociaal domein Centraal Gelderland (een samenwerkingsverband van 11 gemeenten in regio VGGM) in 2020 quick-scans uitgevoerd. Deze quick-scans zijn een nieuwe vorm van kwaliteitstoezicht; aan de hand van de uitgevoerde quick-scan, geeft de toezichthouder aan de gemeente het advies of het wel of niet nodig is om een volledig kwaliteitsonderzoek uit te voeren bij de betreffende aanbieder. Na deze geslaagde pilotfase, zullen de quick-scans in 2021 weer ingezet gaan worden. Tevens zal in een andere gemeente, welke niet behoort tot het eerder benoemde samenwerkingsverband, ook de werkwijze van de quick-scans worden ingevoerd.

Openbaarmaking van rapporten kwaliteitstoezicht

Per 1 januari 2020 hebben de meeste gemeenten in de regio Gelderland-Midden de DPG gemandateerd voor het nemen van een besluit tot openbaarmaking van de rapporten naar aanleiding van kwaliteitstoezicht. Deze rapporten worden, na het doorlopen van het betreffende proces (denk aan de mogelijkheid tot het aanleveren van een zienswijze door de ondernemer, de mogelijkheid tot bezwaar en het aanvragen van een voorlopige voorziening), gepubliceerd op de website van VGGM. Eind 2020 zijn 13 rapporten naar aanleiding van kwaliteitstoezicht (zowel regulier toezicht als herinspecties) gepubliceerd op de website.

Verward gedrag

Sluitende Samenwerking 0-100 van Multisignaal (SluiS)

Goede samenwerking tussen professionals is noodzakelijk om de best passende zorg te bieden aan personen met tijdelijke of blijvende kwetsbaarheid. Om tot een samenhangend plan te komen, moeten professionals op de hoogte te zijn van elkaars betrokkenheid rondom een persoon en hun werkwijzen op elkaar afstemmen. Project SluiS (sluitend samenwerken) biedt een werkwijze en een ondersteunend, digitaal systeem waarmee professionals elkaar kunnen tonen zorgen te hebben over een persoon en kunnen zien of andere partijen actief zijn en sneller kunnen opschalen wanneer er risico's worden geconstateerd.

SluiS is bedoeld voor personen met een kwetsbaarheid van 0 tot 100 jaar en sluit aan op de verwijsindex jeugd. Project SluiS GM ging juli 2019 van start. Medio 2021 volgt een advies over de eventuele definitieve ingebruikname in deze gemeenten en/of de regio Gelderland-Midden.

Verward gedrag

De aanpak personen met verward gedrag is in 2020 gecontinueerd. COVID-19 vroeg ook in dit verband in 2020 veel aandacht. Partijen hebben zeer frequent overleg gevoerd vanwege COVID-19 en de opgave waarvoor partijen zich dientengevolge gesteld zagen vanwege de aard van deze kwetsbare groep. Ervaringen zijn uitgewisseld en waar mogelijk is gezamenlijk gewerkt aan oplossingen voor ervaren knelpunten: realisatie van en samenwerking rond een COVID-19-locatie voor zieke cliënten, inventarisatie van mogelijkheden om (ambulante) cliënten dagstructuur te

blijven bieden, aandacht voor draagkracht en inzetbaarheid van personeel etc. Korte lijnen tussen zorgaanbieders, politie en gemeenten maken het mogelijk snel te schakelen en draagt bij aan het realiseren van oplossingen.

De Wvggz is in 2020 van kracht geworden. In het wettelijk periodiek overleg van gemeenten, geneesheer-directeuren, politie en Openbaar Ministerie is veel aandacht uitgegaan naar verschillende knelpunten. Een deel hiervan is te beschouwen als 'inoefenvraagstukken'. Deels betreft het structurele knelpunten die met de invoering van de Wvggz (en de Wzd) meer manifest werden, waaronder crisisbeoordeling en –opname van personen met psychogeriatrische en VG- problematiek, voorbereiding Zorgmachtiging voor personen in detentie en beschikbaarheid beveiligde opnameplaatsen. Gelijktijdig heeft de Wvggz ook tot effect gehad dat er meer aandacht is gekomen voor de mogelijkheden in het vrijwillig kader. Een verzoek voor een aanvraag Zorgmachtiging kan pas succesvol worden ingediend als duidelijk is dat de mogelijkheden in het vrijwillig kader zijn benut.

Eind 2020 heeft het Algemeen Bestuur van VGGM besloten meer thema's Zorg en Veiligheid onder de stuurgroep Verward Gedrag te brengen. Daarbij aansluitend op een reeds in gang gezette ontwikkeling. Zo ligt er al een verbinding tussen het regionaal periodiek overleg Wvggz en de stuurgroep en wordt de ketenveldnorm en levensloopregeling binnen het verband van de stuurgroep besproken. In 2021 wordt dit besluit van het Algemeen Bestuur verder uitgewerkt.

Doelenboom

Wat wilden we bereiken?		Wat hebben we bereikt?	Wat is het beoogd effect?
Strategisch doel	Operationeel doel	Prestaties	Maatschappelijk effect
Het bewaken, beschermen en bevorderen van de publieke gezondheid	Signaleren en bestrijden van infectieziekten + monitoren vaccinatiegraad	<ul style="list-style-type: none"> - Afhandelen van meldingen van infectieziekten - Preventieve activiteiten om infectieziekten te voorkomen - Voorlichting en advies over hygiëne en gezondheid - Bijdragen aan kennisontwikkeling en activiteiten infectiepreventie 	Beperken verspreiding besmettelijke infectieziekten en daarmee verminderen ziektelast
	Opsporen van TBC en behandelen van patiënten	<ul style="list-style-type: none"> - Screening TBC - Consulten TBC - Behandeling actieve en latente TBC - Bron- en contactopsporing - Preventie/voorlichting 	
	Het bevorderen en beschermen van risicogroepen tegen soa's	<ul style="list-style-type: none"> - Screening op SOA - Consulten Soa en Sense - Consulten PrEP - Behandeling SOA - Bron- en contactopsporing - Voorlichting aan jongeren en risicogroepen - Preventieve activiteiten 	
	Beschermen van reizigers en voorkomen van verspreiding ziekten bij terugkeer	<ul style="list-style-type: none"> - Reizigersconsulten: noodzakelijke reizen en herhaalconsulten 	
	Beschermen van inwoners tegen gezondheidsrisico's en bevorderen van een leefomgeving die uitnodigt tot gezond gedrag	<ul style="list-style-type: none"> - (Pro)actief adviseren over gezondheidsrisico's op gebied van milieu en RO - (Pro)actief adviseren over hoe de inrichting van de leefomgeving de gezondheid kan bevorderen - Adviseren over gezondheidsrisico's van gevaarlijke stoffen (koude en warme fase) - Ondersteunen van gemeenten bij invoering Omgevingswet en borging van gezondheid in omgevingsvisies en -plannen om gezondheid hierin te borgen - Voorlichting over o.a. asbest, eikenprocessierups, gewasbeschermingsmiddelen kwik, hitte, houtkachels en windmolens 	
Het bevorderen van de sociale gezondheid	Voorkomen van dakloosheid sociaal kwetsbare inwoners	<ul style="list-style-type: none"> - Meldpunt Ontruiming - Meldpunt vroegsignalering voor risicovolle schulden - Meldpunt dreigende waterafsluiting (Vitens) 	Voorkomen van verdere teloorgang, ontruiming of overlast en het toeleiden (van zorgmijders) naar zorg, dan wel organiseren van hulpverlening
	Cliënten maatschappelijke opvang in beeld hebben en waar nodig toeleiden naar passende hulpverlening	<ul style="list-style-type: none"> - Intake (dreigend) dak- en thuisloze individuen en gezinnen - Verpleegkundig spreekuur dak- en thuislozen - Passende begeleiding organiseren voor bezoekers Spoorhoek Arnhem 	
	Bieden van kennis en ondersteuning aan inwoners, gemeenten en partners bij multi-problematiek	<ul style="list-style-type: none"> - Centraal meldpunt - Meldpunt Onverzekerdzorg - Project Woonhygiëne - (pro) actief adviseren over verbeterpunten ketensamenwerking 	
	Bevorderen afstemming en samenwerking keten	<ul style="list-style-type: none"> - Beheren Verwijsindex 	

	Uitvoeren forensisch geneeskundige zorg	- Lijkschouw bij vermoeden van niet-natuurlijke dood en bij euthanasie.	Zorgen dat politie en OM op de hoogte zijn (van vermoedens) van niet-natuurlijke dood
		- Uitvoeren forensisch medisch onderzoek bij incidenten, huiselijk geweld, zedenzaken, kindermishandeling, etc. - Afname testen t.b.v. alcohol- en drugscontroles politie - Opstellen letselbeschrijvingen	Onderzoeken en beschrijven van letsels t.b.v. onderzoek politie en OM
		- Uitvoeren medische arrestantenzorg - Adviseren van politie (insluitadviezen e.d.)	Bieden van medische zorg aan arrestanten
	Monitoren van de gezondheid van de inwoners van Gelderland-Midden	- elke 4 jaar een gezondheidsmonitor uitvoeren onder jongeren, volwassenen en ouderen om de gezondheidstoestand te beschrijven - Integrale rapportages opleveren op basis van cijfers vanuit de monitors, vanuit JGZ en vanuit andere afdelingen van VGGM - Adviseren over de trends in die worden gezien in de monitoring - Het doen van verdiepend onderzoek en analyses op eigen initiatief en op verzoek van gemeenten en ketenpartners	Bijdragen aan een beeld van de gezondheid van inwoners van Gelderland-Midden en bijdragen aan goed onderbouwde gezondheidsbeleidsbesluiten van gemeenten
Het houden van toezicht	Uitvoeren van toezicht op de kinderopvang	- Uitvoeren van jaarlijkse onderzoeken bij kinderdagverblijven, buitenschoolse opvang en gastouderbureaus (alternatieve vinger aan de pols onderzoeken) - Uitvoeren van onderzoek bij aanvraag nieuwe opvanglocatie - Uitvoeren onderzoeken bij gastouders - Uitvoeren overige onderzoeken bij KDV, BSO, GOB en GO	Toezien op een veilige en kwalitatief goede omgeving voor kwetsbare groepen (kinderen, cliënten, etc.) en gemeenten adviseren t.b.v. handhaving
	Uitvoeren van toezicht op jeugdverblijven /internaten	- Deelname aan landelijke pool en uitvoeren onderzoek bij jeugdverblijven/internaten in Oost-Nederland	
	Uitvoeren toezicht op WMO-instellingen	- Onderzoek (laten) doen bij aanbieders van Wmo ondersteuning en begeleiding waar sprake is van calamiteiten. - Inspecties uitvoeren bij aanbieders van Wmo ondersteuning en begeleiding (dagbesteding, begeleid en beschermd wonen, ambulante zorg, PGB e.d.)	
	Uitvoeren toezicht op vergunde bedrijven	- Inspecties uitvoeren en adviseren van <ul style="list-style-type: none"> • ondernemers in de tatoeage, permanente make-up en piercingbranche • (tijdelijke) huisvesting van vluchtelingen en statushouders • seksbedrijven 	Toezien op de hygiënevoorwaarden en gemeenten adviseren t.b.v. vergunningverlening

1.4.2 Jeugdgezondheidszorg

Algemeen

De JGZ biedt preventieve gezondheidszorg, vastgelegd in het Basispakket JGZ (Wpg), en uitgevoerd conform het Landelijk Professioneel Kader.

De kerntaak van de JGZ is het bevorderen en borgen van een gezonde en veilige ontwikkeling van jeugdigen tot 18 jaar. Dit doet de JGZ door het systematisch volgen en beoordelen van ontwikkeling, tijdig signaleren van problemen, geven van preventieve voorlichting en advies, ontzorgen en normaliseren, en daar waar nodig de juiste hulp inschakelen.

Ontwikkelingen 2020

Afgelopen jaar heeft de JGZ in het teken gestaan van COVID-19. Hierbij is de noodzakelijke zorg zo veel mogelijk doorgegaan. Onder noodzakelijke zorg vallen bijv. het Rijksvaccinatieprogramma en contacten met risicogezinnen.

Overige zorg is soms wat beperkter of op een andere manier uitgevoerd.

Er zijn voor 2020 4 grote thema's te onderscheiden.

1. Doorontwikkeling Kansrijke Start
2. Uitvoering Rijksvaccinatieprogramma
3. COVID-19 en inzet JGZ-medewerkers
4. Flexibilisering van contactmomenten

1. Doorontwikkeling Kansrijke Start

De eerste 1000 dagen ($\pm 2 \frac{1}{2}$ jaar) in het leven van een kind, blijken een belangrijke voorspeller te zijn voor de ontwikkeling en gezondheid op latere leeftijd.

Afgelopen jaren heeft VWS intensief geïnvesteerd in de versterking van de integrale perinatale zorg door middel van het landelijke programma Kansrijke Start.

Samen met gemeenten, samenwerkingspartners in de geboortezorg en het sociaal domein, heeft de afdeling JGZ van GGD Gelderland-Midden in 2020 een aanvraag gedaan bij ZonMw voor een subsidie ter verbetering van de lokale praktijk. Het plan van aanpak richt zich op de verbetering van de lokale samenwerkingspraktijk ten behoeve van kwetsbare aanstaande en jonge ouders. In 2021 zal duidelijk worden of deze onderzoeksaanvraag gehonoreerd gaat worden en als zodanig de komende 4 jaar ten uitvoer gebracht kan worden.

Daarnaast is JGZ actief betrokken bij de vorming van lokale coalities in gemeenten. In 2020 is in alle gemeenten gestart met het invulling geven aan de lokale coalities. De fase waarin JGZ is aangesloten op lokale coalities is in iedere gemeente anders.

Binnen de JGZ van GGD Gelderland-Midden zijn er een aantal interventies te onderscheiden in het kader van Kansrijke Start. Deze kunnen verschillen per gemeente. Het betreft:

- Prenataal huisbezoek door de jeugdverpleegkundige: een laagdrempelig huisbezoek voor aanstaande ouders met specifieke vragen of behoefte aan ondersteuning.
- Stevig Ouderschap: een programma dat gericht is op ondersteuning van (aanstaande) ouders met een verhoogd risicoprofiel.
- VoorZorg: een intensief begeleidingsprogramma voor een risicogroep (aanstaande) ouders met een zeer hoog risicoprofiel.
- Samen Starten: geen interventie maar een signaleringsmethodiek voor het vroegtijdig opsporen van psychosociale problemen bij kinderen van 0-4 jaar

Het breed kunnen inzetten van deze interventies in samenwerking met een goede samenwerking in de keten is van wezenlijk belang in relatie tot het programma Kansrijke Start.

Nu Niet Zwanger

Het programma Nu Niet Zwanger (NNZ) ondersteunt kwetsbare mensen een bewuste keuze te maken over het moment van hun kinderwens, zodat zij niet onbedoeld zwanger worden. Door actieve begeleiding te bieden, beginnend bij een eerlijk gesprek over kinderwens, seksualiteit en anticonceptie waarbij vanuit hun leefwereld wordt stilgestaan bij hun vragen, behoeften en (on)mogelijkheden. Nadat in 2019 is begonnen met de uitrol van NNZ in gemeente Arnhem, zijn de omliggende gemeenten Doesburg, Duiven, Lingewaard, Overbetuwe, Renkum, Rheden, Rozendaal, Westervoort en Zevenaar per 1 juni 2020 aangesloten. Eind 2020 waren 39 instellingen aangesloten bij het NNZ-netwerk in de regio. In het afgelopen jaar zijn ruim 100 gesprekken over de kinderwens gevoerd. De inhoudelijk coördinator heeft zo'n 20 (opgeschaalde) cases opgepakt. Het project loopt tot 1 januari 2022. Landelijk wordt gekeken naar een duurzame borging en financiering. Komend jaar vindt besluitvorming plaats over een vervolg in onze regio.

2. Uitvoer Rijksvaccinatieprogramma

Vaccineren is vanaf het eerste moment in de COVID-19 crisis geprioriteerd als zorg die door moet gaan. Ook de WHO heeft zich hier sterk over uitgesproken. Belangrijk argument hierbij was dat deze pandemie geen aanleiding mocht zijn om andere infectieziekten weer nieuwe bodem te geven. Dat betekende in de praktijk dat op de consultatiebureaus het volledige programma op de betreffende contactmomenten doorgang heeft gekregen. Daarmee is de opbouw van basisimmunitet doorgegaan.

De oudere leeftijden worden normaliter op grootschalige groepsvaccinaties gevaccineerd. Toen dit niet meer mogelijk bleek en ook sporthallen hun deuren sloten, is er uitgeweken naar onze eigen brandweerlocaties. De garages voor de voertuigen werden omgebouwd tot kleinschalige vaccinatie locaties. Dit was een logistieke uitdaging omdat alle vaccinatiesessies voor het hele jaar gepland stonden en moesten worden omgezet tot veel grotere aantallen kleine sessies. Per saldo is er in 2020 nauwelijks achterstand opgelopen. Alleen voor de HPV is de 2e vaccinatie doorgeschoven naar begin 2021 vanwege de verplichte interval.

Algemene bevindingen omtrent vaccineren

De invloed van COVID-19 op het vaccineren is tweeledig. Enerzijds zien ouders het belang van vaccineren tegen infectieziekten beter. We zien dan ook gezinnen die besluiten hun kinderen alsnog te vaccineren. Ook ouders die gekozen hebben voor het weglaten van de BMR-vaccinatie vragen nu om deze in te halen. Dit zijn echter geen grote aantallen. Anderzijds zien we dat mensen de consultatiebureaus en vaccinatiemomenten mijden uit angst voor besmetting van henzelf of een gezinslid. Ook worden vaccinaties uitgesteld vanwege (milde) gezondheidsklachten. Om deze reden biedt VGGM extra mogelijkheden om inhaalvaccinaties te halen.

Uit het jaarlijks rapport van het RIVM (juni 2020) blijkt dat de ingezette stijgende trend van vorige jaar heeft doorgezet. In 2019 was er een einde gekomen aan de jarenlange daling van het aandeel kinderen dat vaccinaties krijgt uit het Rijksvaccinatieplan (RVP). De stijging is in 2020 in alle leeftijdscohorten zichtbaar. In een aantal gemeenten in onze regio blijft de vaccinatiegraad echter nog steeds fors onder de WHO-norm (90-95%), waardoor de groepsimmunitet onvoldoende is om uitbraken van infectieziekten te voorkomen. In 2020 hebben de gemeenten in samenwerking met GGD Gelderland Midden het

‘Actieplan Vaccineren in Regio Gelderland Midden’ opgesteld. In dit actieplan is afgesproken dat regionaal blijvend wordt ingezet op het streven naar groepsimmunitet. Daarin is onderscheid gemaakt in een regionaal basisaanbod en lokaal maatwerk. De belangrijkste stap in 2020 heeft betrekking op het toegankelijker maken van vaccinaties door meer locaties en tijden aan te bieden. Ook worden jongeren actief geïnformeerd over eerder gemiste vaccinaties, zodat ze deze kunnen inhalen

3. COVID-19 en inzet JGZ-medewerkers

Vanaf het begin van de pandemie is er een beroep gedaan op inzet van JGZ-medewerkers bij de bestrijding van COVID-19. Omdat ook de JGZ-processen doorgang moeten vinden, is dit na de inzet in de eerste maanden ook weer afgeschaald.

Omdat er met name bij scholen veel behoefte was aan een korte lijn met de GGD, is er vanaf oktober 2020 een scholenteam ingericht. Dit is een team van ervaren JGZ-verpleegkundigen die in nauwe samenwerking met de afdeling Infectieziekten, antwoorden geven op alle vragen die er op scholen leven rond COVID-19. Dit geldt zowel voor het basisonderwijs als voortgezet onderwijs. Dit gebeurt via een rechtstreekse telefoonlijn, een webinar voor scholen, een webside en in direct contact met de JGZ-medewerkers die op scholen werken.

4. Flexibilisering van contactmomenten

Al vóór COVID-19 was de JGZ gericht op een flexibel zorgaanbod. In afstemming met jongeren en ouders wordt zo goed mogelijk aangesloten bij vragen en behoeften. Dit betreft zowel de frequentie, type professional, als vorm en inhoud van het contactmoment.

Dit proces is door COVID-19 versneld.

Op veel scholen kon de JGZ niet, of minder vaak terecht. Op de consultatiebureaus kunnen minder kinderen gezien worden vanwege de noodzakelijke fysiek afstand. Steeds is de afweging gemaakt welke zorg beslist fysiek door moet gaan, en welke zorg uitgesteld kan worden of op een andere manier kan worden aangeboden. Contactmomenten die fysiek moesten plaats vinden zijn zo veel mogelijk doorgegaan. Soms wat korter en/of beperkt tot het noodzakelijke onderdeel. Aanvullende vragen worden dan later telefonisch besproken. Voor contactmomenten die niet noodzakelijk fysiek moeten plaatsvinden is veel gebruik gemaakt van (beeld)bellen, mailen of chatten. Bijkomend voordeel hierbij is dat deze zorg ook uitgevoerd kan worden door medewerkers die niet ziek zijn, maar wel vanuit huis moeten werken, bijv. vanwege een quarantaine.

Samenvattend

De uitvoer van reguliere processen was in 2020 onder invloed van de COVID-19 op een aantal fronten zeker anders. Er vonden in 2020 tweemaal zoveel "online" contacten plaats in de vorm van (beeld)bellen, chatten en via mail.

Naast de uitvoer van deze reguliere werkprocessen stond 2020 in het teken van verder gaande flexibilisering/digitalisering, zeker binnen de zorg voor 0-4 jarigen.

Doelenboom

Wat wilden we bereiken?		Wat hebben we bereikt?		
Strategisch doel	Operationeel doel	Prestaties 2020	Maatschappelijk effect	
Veilig en gezond opgroeien van alle kinderen en jongeren in Gelderland-Midden	Uitvoeren basispakket JGZ	- Aanbieden van contactmomenten conform Landelijk Professioneel Kader en professionele richtlijnen	Creëren van een gezonde en veilige basis voor alle kinderen, met gelijkwaardige kansen in de maatschappij	
	Aanbieden van extra zorg voor kinderen en jongeren met extra zorgbehoeften	- Aanbieden van extra contactmomenten		
Proactief inspelen op behoeften van gemeenten, ouders en jongeren op het gebied van jeugd gezondheidszorg	Uitvoeren lokaal aanbod JGZ	- Aanbieden zorg op maat - Differentiatie in aard, frequentie en discipline van contactmomenten		
Optimale start voor alle kinderen	Aanbieden van zorg op maat in eerste 1000 dagen van het kind	- Uitvoeren pre- en perinataal aanbod <ul style="list-style-type: none"> o Prenataal huisbezoek o Voorzorg o Stevig Ouderschap (pre- en postnataal) o Samen Starten - Participatie JGZ preventieagenda - Participatie Kansrijke Start		
Bevorderen gezondheid van 'nieuwkomers' in onze gemeenten	Uitvoeren Publieke Gezondheidszorg voor asielzoekers (PGA)	- JGZ 0-18 jarigen - IZB-preventie en –bestrijding - THZ - Tbc-preventie en –bestrijding - Gezondheidsbevordering - Individuele seksuele gezondheidszorg en preventie van soa/hiv - Afstemming en participatie in de lokale zorgketen		
Optimale vaccinatiegraad van kinderen en jongeren	Minimaal 95% van kinderen en jongeren (WHO-norm) is gevaccineerd conform RVP	- Uitvoeren Rijksvaccinatieprogramma		Voorkomen van betreffende infectieziekten op individueel- en populatieniveau
Behouden en verstevigen van de unieke kennispositie op het gebied van jeugdgezondheid	Informereren en adviseren van gemeenten over gezondheidsbeleid	- Opstellen Integrale Jeugd rapportage - Gezondheidsmonitor <ul style="list-style-type: none"> o Kindmonitor o Jeugdmonitor 		Input leveren voor gemeentelijke beleidsontwikkeling
Sluitend aanbod van preventieve en gespecialiseerde zorg	Samenwerking in sociaal domein versterken	Deelname in netwerkoverleggen en lokale coalities		- Optimaal aanbod van zorg voor alle kinderen en jongeren - Voorkomen van versnippering van aanbod

1.4.3 Monitoring & Advies

Doelenboom

Wat wilden we bereiken?		Wat hebben we gedaan?	Wat is het beoogd effect?
Strategisch doel	Operationeel doel	Prestaties	Maatschappelijk effect
Het bewaken, beschermen en bevorderen van de publieke gezondheid	Monitoren van de gezondheid van de inwoners van Gelderland-Midden	<ul style="list-style-type: none"> - elke 4 jaar een gezondheidsmonitor uitvoeren onder jongeren, volwassenen en ouderen om de gezondheidstoestand te beschrijven - Integrale rapportages opleveren op basis van cijfers vanuit de monitors, vanuit JGZ en vanuit andere afdelingen van VGGM - Adviseren over de trends in die worden gezien in de monitoring - Het doen van verdiepend onderzoek en analyses op eigen initiatief en op verzoek van gemeenten en ketenpartners 	Bijdragen aan een beeld van de gezondheid van inwoners van Gelderland-Midden en bijdragen aan goed onderbouwde gezondheidsbeleidsbesluiten van gemeenten

1.4.4 Wat heeft het programma GGD in totaliteit gekost?

Overzicht baten en lasten	Realisatie	Begroting	Gew. Begr.	Realisatie
Bedragen x € 1.000	2019	2020	2020	2020
7.1 Volksgezondheid				
Jeugdgezondheidszorg	16.154	17.175	16.177	16.040
Algemene gezondheidszorg	6.527	6.212	28.095	20.251
Monitoring en Advies	1.655	1.725	1.878	1.861
Lasten	24.337	25.113	46.150	38.152
7.1 Volksgezondheid				
Gemeentelijke bijdrage	16.664	18.747	18.747	18.747
Lokaal aanbod	6.479	5.742	6.158	5.292
BDUR	81	81	82	14.374
Zorgverzekeraars	0	0	0	0
Overige baten	5.436	4.145	25.357	4.505
Baten	28.661	28.714	50.344	42.917
Resultaat voor bestemming	4.324	3.601	4.194	4.766
Mutatie reserves	5	335	473	114
Resultaat na bestemming	4.330	3.936	4.667	4.880
Vennootschapsbelasting	0	0	0	0
Resultaat na belasting	4.330	3.936	4.667	4.880
Doorbelasting	-3.936	-3.936	-4.667	-4.880
Resultaat	393	0	0	0

Het resultaat van het programma GGD bedraagt nihil. Dit is het gevolg van de compensatie van VWS en het RIVM voor alle meerkosten en minderopbrengsten.

De totale declaratie over 2020 bedraagt € 14.686.000, welke grotendeels binnen het programma GGD als baten verantwoord op de regel BDUR (Rijksuitkering). Een deel

van de betaalde vergoeding van VWS heeft betrekking op de betaalde zorgbonus, welke ook binnen de andere programma's is verantwoord.

De meerkosten zijn met name verantwoord als lasten Algemene Gezondheidszorg. De lasten bestaan met name uit personele lasten, zijnde inzet van medewerkers

voor testen van € 3.076.000 en voor traceren van € 5.122.000. De laboratoriumonderzoeken bedroegen € 4.438.000. De resterende € 2.050.000 heeft betrekking op medische verbruiksartikelen, huisvestingslasten voor de testlocaties, ICT-lasten, de betaalde zorgbonus en minder/meer inkomsten binnen het programma GGD.

In bijlage 5 is een nadere specificatie van de bij VWS en RIVM gedeclareerde kosten inzake de COVID19 bestrijding opgenomen.

In de gewijzigde begroting was een verwachte Rijksbijdrage van circa € 20 mln opgenomen op de regel overige baten. De omvang van deze raming was gebaseerd op een eerste inschatting van de extra kosten aan het begin van de pandemiebestrijding uitgaande van hogere besmettingsaantallen dan uiteindelijk zijn geconstateerd.

1.4 Programma Ambulancezorg

1.4.1 Mobiele Zorg

Wet Ambulancezorg

De ambulancevoorzieningen in Nederland werken sinds 2013 vanuit de Tijdelijke wet ambulancezorg (Twaz). Deze tijdelijke wet loopt per 1 januari 2021 af. In 2020 is een nieuw wetsvoorstel ingediend door de minister van VWS. Deze wetgeving is goedgekeurd en gaat per 1 januari 2021 in als Wet Ambulancevoorzieningen (Wav). De huidige ambulancevoorzieningen blijven voor onbepaalde tijd aanbieder van ambulancezorg. Dat geeft duidelijkheid voor burgers, voor ambulancevoorzieningen en voor partners zoals huisartsenposten en ziekenhuizen. Gemeenten en burgers in de regio Gelderland-Midden kunnen zo blijven rekenen op kwalitatief hoogwaardige ambulancezorg.

Landelijk Meldkamer Samenwerking

De ontwikkelingen van de Landelijke Meldkamer Samenwerking (LMS) naar Apeldoorn gaan gestaag door. Voor de vijf 'Oostelijke' regio's wordt één nieuwe meldkamer gebouwd in Apeldoorn. De verwachting is dat deze nieuwe meldkamer in 2022/2023 operationeel zal zijn. De meldkamers brandweer, politie en ambulancezorg van vijf regio's worden daar samengevoegd. De meldkamers ambulancezorg van Arnhem en Nijmegen hebben al langer de ambitie uitgesproken om aangesloten te blijven bij lokale zorgpartijen en te kiezen voor zorgcoördinatie. Verderop in dit jaarverslag leest u daarover meer. Op allerlei niveaus en in verschillende overleggen blijft Ambulancezorg Gelderland-Midden aangesloten bij de ontwikkelingen. Zo blijven de LMS Apeldoorn en zorgcoördinatie in Arnhem/Nijmegen op elkaar aangesloten.

FWG

Een uitloper van de cao-onderhandelingen over de cao Ambulancezorg van 1 januari 2020 t/m medio 2021 is de invoering van de Functiewaardering Gezondheidszorg (FWG). De ambulancesector gaat volledig over naar een andere inschalingsmethodiek, zodat dat gelijk is met de cao-ziekenhuizen. In 2020 hebben een aantal kernfuncties (o.a. verpleegkundigen, centralisten, chauffeurs) een voorlopige FWG-indeling gekregen. Voor verpleegkundigen levert de FWG-inschaling een voordeel op qua salaris. Andere functies profiteren minder van de nieuwe inschaling. In het eerste kwartaal van 2021 worden ook de staf- en ondersteuningsfuncties opnieuw ingeschaald.

AED's, burgerhulpverlening en first responders

Ambulancezorg Gelderland-Midden maakt zich al jaren hard voor een dekkend netwerk van AED's en burgerhulpverleners. Burgerhulpverleners zijn essentieel in de eerste hulp voor reanimatiebehoeftige personen. Zij zijn vaak vlak bij een persoon en kunnen starten met reanimeren voordat ambulance, brandweer en/of politie er zijn. Tijdens de reanimatie kunnen zij gebruik maken van een publiek beschikbare defibrillator (AED) om het hartritme van een persoon te herstellen. In 2019 is Ambulancezorg G-M een project gestart om burgerhulpverlening en AED's in de regio te promoten. In 2020 heeft dit project vervolg gekregen. De projectmedewerker heeft met meerdere onderwijsinstanties contact gelegd om ook studenten laagdrempelig een reanimatiecursus aan te bieden. Daarmee breidt het netwerk van burgerhulpverleners nog verder uit. Ook is Defensie benaderd om haar cursisten zich te laten aanmelden als burgerhulpverlener. Met gemeenten worden initiatieven van burgerhulpverleners uitgewisseld. Ook zijn er plannen om in 2021 een campagne te voeren om AED's aan te melden bij HartslagNu.

Actieplan ambulancezorg

In 2020 zijn op sectorniveau een aantal kwaliteitskaders in de ambulancezorg vernieuwd. Zo is onder andere het kwaliteitskader mobiele zorg vóór psychiatrische begeleiding opgeleverd. Ook kwam er een kader voor Physician Assistants en Verpleegkundig Specialisten (PA's en VS'en) in de ambulancezorg. Daarnaast was Ambulancezorg G-M in 2020 druk met invoering van het kwaliteitskader laag- en middencomplexe ambulancezorg.

Productie en prestatiecijfers

De prestatiecijfers over 2020 zijn nog aan verandering onderhevig, omdat de ritaantallen van directe burens RAVU, Ambulancezorg Gelderland-Zuid en Witte Kruis NOG in Gelderland-Midden nog niet compleet zijn.

In 2020 werd in het gebied Gelderland-Midden in 92,2% van alle A1-ritten de aanrijtijd van 15 minuten behaald. Dat is lager dan de A1-prestatie in 2019 (92,5%).

Voor A2-ritten in het werkgebied Gelderland-Midden arriveerde in 2020 96,1% van de A2-ritten binnen 30

minuten bij de patiënt. Dit is een stijging van 1,2% ten opzichte van het A2-prestatielijfer in 2019 (94,9%).

De prestatie in A1-ritten laat niet het volledige beeld zien. Door COVID-19 fluctueerde het prestatiecijfer sterk gedurende 2020. Tijdens de eerste en tweede COVID-19-golf waren ambulances gemiddeld zo'n 15 minuten langer bezig met een 'COVID-19-rit' ten opzichte van een reguliere ambulancerit. Deze stijging kwam onder andere doordat:

- medewerkers beschermende kleding moesten aantrekken,
- de overdrachten in de ziekenhuizen langer duurden,
- verder gereden moest worden naar ziekenhuizen voor een 'vrij' bed, en
- na afloop van de inzet de ambulance ontsmet moest worden.

Daardoor waren ambulances minder snel weer beschikbaar voor een nieuwe rit. Ambulancezorg G-M heeft in 2020 het aantal ambulancediensten per week structureel uitgebreid om nog vaker beschikbare ambulances te hebben. Ook voor 2021 staat een uitbreiding gepland.

Belangrijke aantekening is dat het prestatiecijfer voor A1- en A2-ritten geen directe relatie heeft met de kwaliteit van zorg die wordt geleverd door de zorgprofessionals van de Ambulancezorg G-M.

Prestatie A1: Regio Gelderland-Midden 2020

Gemeente	#A1-ritten	# A1 <15 min	%A1<15 min
Arnhem	4529	4378	96,7%
Barneveld	1520	1345	88,5%
Doesburg	303	262	86,5%

Duiven	668	630	94,3%
Ede	2731	2541	93,0%
Lingewaard	1095	982	89,7%
Nijkerk	971	832	85,7%
Overbetuwe	1111	993	89,4%
Renkum	927	824	88,9%
Rheden	1339	1242	92,8%
Rozendaal	39	35	89,7%
Scherpenzeel	224	189	84,4%
Wageningen	768	711	92,6%
Westervoort	384	366	95,3%
Zevenaar	1363	1236	90,7%
Totaal	17972	16566	92,2%

Voorlopige cijfers inclusief ritten van buurregio's (Gelderland-Zuid t/m december 2020, RAVU t/m september 2020, Witte Kruis NOG t/m november 2020)

Prestatie A2: Regio Gelderland-Midden 2020

Gemeente	#A2-ritten	#A2 <30 min	%A2 <30 min
Arnhem	3261	3158	96,8%
Barneveld	924	891	96,4%
Doesburg	209	200	95,7%
Duiven	425	417	98,1%
Ede	1806	1733	96,0%
Lingewaard	805	759	94,3%
Nijkerk	597	564	94,5%
Overbetuwe	739	709	95,9%
Renkum	667	645	96,7%
Rheden	1018	980	96,3%
Rozendaal	45	44	97,8%
Scherpenzeel	117	109	93,2%
Wageningen	564	531	94,1%
Westervoort	263	254	96,6%
Zevenaar	983	942	95,8%
Totaal	12423	11936	96,1%

Voorlopige cijfers inclusief ritten van buurregio's (Gelderland-Zuid t/m december 2020, RAVU t/m september 2020, Witte Kruis NOG t/m november 2020)

Doelenboom

Nota Goede ambulancezorg	Wat willen we bereiken?		Wat hebben we bereikt?	Wat is het beoogd maatschappelijk effect?
	Strategisch doel	Operationeel doel	Prestaties	
Bereikbare en beschikbare zorg	De patiënt kan 24/7 de ambulancedienst bereiken	De patiënt voorzien van tijdige ambulancezorg	<ul style="list-style-type: none"> A1 binnen 15 min – 92,2% A2 binnen 30 min – 96,1% 	De patiënt zo snel mogelijk naar de juiste zorg leiden.
Bereikbare en beschikbare zorg	De juiste zorg op de juiste plek door de juiste zorgverlener op het juiste moment	In 2025 wendt de patiënt met een acute zorgvraag zich tot het regionale loket voor de acute zorg.	<ul style="list-style-type: none"> De pilot zorgcoördinatie van Gelderland-Midden en Gelderland-Zuid is goedgekeurd en opgestart. Lees verderop in het document meer. 	Ongeacht de zorgvraag van een patiënt komt, hij/zij wordt geholpen door de juiste zorgverlener.
Patiënt centraal	De patiënt weet waar de ambulancedienst voor staat.	Potentiële patiënten richten zich met de juiste zorgvraag tot de ambulancedienst	<ul style="list-style-type: none"> In 2020 is ondanks de COVID-19 crisis regelmatig overleg gevoerd met de cliëntenraad AGM. 	De zorgverlening is patiëntgericht.
Veiligheid	Veilige zorgverlening	Leveren van zorg in een veilige werkomgeving	<ul style="list-style-type: none"> Certificering informatiebeveiliging behaald 	Veiligheid patiënt optimaal gewaarborgd.
Professionaliteit en professionele standaard	Leveren van goede ambulancezorg	Ambulancezorg G-M houdt zich aan landelijke richtlijnen en wetgeving voor goede ambulancezorg	<ul style="list-style-type: none"> Ondanks het COVID-19 virus zijn scholingen zo goed als mogelijk doorgegaan. AGM werkt aan 'leren-op-afstand' zodat medewerkers ook bij het vervallen van fysieke trainingen, digitaal kennis kunnen opdoen. Het klachtenproces van VGGM wordt vanaf 2021 herzien om meer aan te sluiten bij de aard van klachten. Medewerkers hebben hun bekwaam- en bevoegdheid behouden. Het kwaliteitskader 2020 wordt geleidelijk aan geïmplementeerd. Het nieuwe ritformulier is eind 2020 geïmplementeerd. Daarmee is ook aansluiting bij de nieuwe Basisset Ambulancezorg 3.0. 	De patiënt ontvangt hoge kwaliteit van zorg.
Professionaliteit en professionele standaard/samenwerken	Verantwoorde ambulancezorg bij rampenbestrijding en crisis-beheersing	Werken volgens GGB	<ul style="list-style-type: none"> Door maatregelen rond COVID-19 zijn de MRO's en TECC-trainingen niet doorgegaan. Wel zijn medewerkers actief getraind met documentatie en digitale scholing. 	Medewerkers optimaal getraind in het verlenen van grootschalige geneeskundige hulpverlening
Samenwerken	Meerwaarde voor de keten van acute zorg door kennisdeling en samenwerking met partners binnen de sector	Knelpunten in acute zorg dienstverlening zoveel mogelijk voorkomen	<ul style="list-style-type: none"> Tijdens de COVID-19 crisis is nog duidelijker geworden dat verbinding met partners in het ROAZ essentieel is. Vanuit AGM is continu deelname geweest aan bestuurlijke overleggen om drukte in de zorg te monitoren Waar mogelijk heeft AGM haar personeel uitgeleend aan regionale ziekenhuizen. De GHOR is van belangrijke waarde geweest in het betrekken van de VVT-sector. 	Doelmatige, goed afgestemde keten van diensten op het gebied van acute en opgeschaalde gezondheidszorg

1.4.2 Zorgcoördinatie

Een belangrijke ontwikkeling in de acute zorg en ambulancezorg is de ontwikkeling naar zorg coördinatie. De ambulancezorg zoekt daarbij aansluiting met de ketenpartners in de zorg om de burger met een dringende zorgvraag op de best mogelijke wijze van passende zorg te voorzien. Op dit moment richt zich deze samenwerking vooral op huisartsenposten (nu nog vooral tijdens de ANW uren), thuiszorg en GGZ. De kern is steeds om de juiste zorg op de juiste plek te leveren en overbelasting van individuele zorgpartijen daarmee te voorkomen. Dat is in het belang van burgers, de betaalbaarheid en, beschikbaarheid van zorg. De ambulancezorg organiseert deze ontwikkeling regionaal en dicht bij de ketenpartners in de eigen regio. Tegelijkertijd blijft er een solide verbinding met de LMS-locatie waar de ambulancezorg het 112 proces organiseert. Om ervaring op te doen met coördinatie van zorg hebben Ambulancezorg Nederland, VWS en Zorgverzekeraars Nederland budgetten beschikbaar gesteld om deel te nemen aan zorgcoördinatie pilots.

De pilot zorgcoördinatie

Ambulancezorg Gelderland-Midden, Ambulancezorg Gelderland-Zuid, huisartsenposten Arnhem, Ede, Nijmegen, Tiel en de GGZ-zorginstelling ProPersona hebben de handen ineengeslagen en werken samen aan zorgcoördinatie. Gezamenlijk is in 2019 een aanvraag ingediend om mee te doen aan één van de pilots in Nederland. In april 2020 heeft de pilot groen licht ontvangen. De gezamenlijke pilot van Gelderland-Midden en Zuid is daarmee één van de 10 pilots waar in Nederland momenteel ervaring opgedaan wordt met zorgcoördinatie.

Het groene licht voor het uitvoeren van de pilot viel tegelijk met de COVID-19 crisis. Het opstarten van een pilot en bestrijding van de crisis bleek complex en gaf te veel tijdbelasting. De focus van de deelnemende partijen, die allen werkzaam zijn in de acute zorg, lag vanzelfsprekend op het bestrijden van de crisis. Enkele werkzaamheden van de pilot zorgcoördinatie zijn 'op de achtergrond' wel doorgegaan. Hieronder een korte beschrijving van de opzet van de pilot en omschrijving wat er wél uitgevoerd kon worden in 2020.

Het doel van de pilot is om de afstemming en samenwerking tussen de eerdergenoemde partijen te intensiveren. Informatie raadplegen, uitwisselen en delen met elkaar biedt meerwaarde in zorgverlening. Ook andere pilot regio's hebben behoefte om daar verbeteringen in aan te brengen. De gezamenlijke behoefte heeft geresulteerd in een landelijke aanpak ICT & zorgcoördinatie. Gelderland-Midden en Gelderland-Zuid hebben een actieve bijdrage geleverd in werkgroepen. Dit heeft ertoe geleid dat in 2021 met de leverancier de eerste softwareontwikkelingen worden opgestart om gegevens rondom triage en inzet van zorg makkelijker te delen tussen partijen.

Naast de ICT-ontwikkelingen zijn er bijeenkomsten georganiseerd met het management van de ketenpartners om gezamenlijk over coördinatie van zorg te spreken. Deze gesprekken zijn een eerste aanzet om samen te bepalen welke richting coördinatie van zorg in de regio op kan gaan.

Een regionale stuurgroep, waar bestuurders van de betrokken partijen in deel nemen, komt periodiek bij elkaar.

1.4.3 Wat heeft het programma Ambulancezorg in totaliteit gekost?

Overzicht baten en lasten	Realisatie 2019	Begroting 2020	Gew. Begr. 2020	Realisatie 2020
7.1 Volksgezondheid				
Zorgcoördinatie	1.699.806	1.621.515	1.565.575	1.246.089
Mobiele zorg	19.050.495	19.296.245	20.691.649	20.096.061
Lasten	20.750.300	20.917.760	22.257.224	21.342.150
7.1 Volksgezondheid				
Gemeentelijke bijdrage	-	-	-	-
Lokaal aanbod	-	-	-	-
BDUR	175.376	173.831	176.636	176.636
Zorgverzekeraars	21.613.693	21.062.309	22.175.438	20.796.921
Overige baten	651.009	1.371.400	1.597.640	2.450.840
Baten	22.440.078	22.607.540	23.949.714	23.424.397
Resultaat voor bestemming	1.689.778	1.689.780	1.692.490	2.082.248
Mutatie reserves	0	-	-	-389.757
Resultaat na bestemming	1.689.778	1.689.780	1.692.490	1.692.491
Vennootschapsbelasting	-	-	-	-
Resultaat na belasting	1.689.778	1.689.780	1.692.490	1.692.491
Doorbelasting	-1.689.778	-1.689.779	-1.692.490	-1.692.491
Resultaat	0	1	-0	0

Het resultaat van het programma Ambulancezorg voor resultaatbestemming bedraagt € 389.757 en wordt overeenkomstig wet- en regelgeving toegevoegd aan de reserve voor aanvaardbare kosten.

1.5 Programma Bedrijfsvoering

De sector bedrijfsvoering bestaat uit een drietal afdelingen:

- Control, Inkoop en Financiën
- Informatisering en ICT
- Mens en Organisatie

Ontwikkeling dienstverlening

Een organisatie als VGGM staat niet stil. Als de maatschappij verandert, de politiek daarop inspeelt, reageert ook VGGM. De sector bedrijfsvoering merkt dat. Er worden andere vragen gesteld.

- Er is meer behoefte aan een ander soort informatievoorziening, meer duiding van cijfers, inzicht in effecten van ons werk en gegevens, toegankelijke en visueel aantrekkelijke informatie. Informatie naar buiten toe, naar onze bestuurders en ketenpartners maar ook intern
- Veel systemen zijn nog niet voldoende op elkaar afgestemd waardoor handwerk nog steeds nodig is en foutgevoeligheid groot is.
- Het beheren van informatie gebeurt nu op verschillende plekken in de organisatie, er is nog geen sprake van één centraal, toegankelijk archief.
- Onze organisatie werkt veel met privacygevoelige gegevens. Er zijn dan ook veel vragen over het veilig kunnen omgaan met deze gegevens. Dit geeft niet alleen wijzigingen in de systemen maar ook in de werkprocessen.
- De behoefte aan meer mogelijkheden om doelgroepen te kunnen bereiken is groot. We willen goed zichtbaar en vindbaar zijn voor burgers zodat we sneller en beter in contact kunnen komen met onze klanten.
- Medewerkers en teams willen grip hebben op de organisatie van het werk en hun eigen ontwikkeling daarin.

Daarnaast kampt de organisatie al een tijd met moeilijk vervulbare vacatures, hoog ziekteverzuim en complexe regelgeving naast vraagstukken als duurzame inzetbaarheid en employability.

Eind 2019 is een reorganisatie voor de sector bedrijfsvoering gestart. De verandering draagt bij aan de professionalisering van heel VGGM op het gebied van onder andere het verstevigen van het integraal management in de organisatie, het werken vanuit heldere taakstellingen en zelforganisatie. De sector heeft de ambitie om te komen tot een meer integrale advies- en serviceverlening. Dit wordt gedaan door een aantal aanpassingen in de huidige werkwijze en functies. In 2020 is gestart met de implementatie. De personele

Doelenboom

reorganisatie is vrijwel afgerond, daarnaast zijn verbeterprojecten opgestart. Met name door de COVID19 bestrijding loopt deze projecten langer in de tijd dan vooraf gepland en zullen naar verwachting doorlopen tot 2023.

Verantwoorde werkgever

VGGM is een maatschappelijk verantwoord werkgever. Hier hoort participatief werkgeverschap bij om zoals hulporganisatie een afspiegeling te zijn van de maatschappij. Er zijn 6 mensen met een arbeidsbeperking aan het werk. Doel is om dit aantal uit te breiden de komende jaren daar waar onze functies het toelaten.

Ook VGGM voelt de arbeidsmarktkrapte. Vooral voor de artsen, verpleegkundigen en ICT'ers. Desondanks lukt het redelijk om vacatures in te vullen. Het duurt soms wel wat langer, maar vooral door het gebruik van sociale media en werving via collega's weten potentiële medewerkers VGGM te vinden. De komende jaren is extra aandacht nodig voor een gerichte arbeidsmarktstrategie. Deze wordt ontwikkeld.

Duurzame inzetbaarheid

Duurzame inzetbaarheid van medewerkers wordt steeds belangrijker. VGGM zet in op de pijlers vitaliteit, werkvermogen en employability. Dit om richting te geven aan algemeen HR-beleid, maar ook met vitaliteitsregelingen en gezondheids-activiteiten voor medewerkers. In 2019 is een preventief medisch onderzoek aangeboden aan de medewerkers. Meer dan de helft van de medewerkers hebben hier gebruik van gemaakt. Op basis van de uitkomsten van dit onderzoek wordt gericht beleid ontwikkeld. De in 2020 opgedane ervaringen met het werken op afstand worden betrokken in de aanpassing van het beleid.

WNRA

Per 1 januari 2020 is de Wet Normalisering Rechtspositie Ambtenaren (WNRA) van kracht voor de medewerkers die zijn aangesteld onder de CAO Ambulancezorg. In samenspraak met de vakorganisaties zijn de regelingen aangepast. De medewerkers hebben voorlichting gekregen over de veranderingen. De overige onderdelen van VGGM vallen nog buiten de WNRA vanwege het uitstel dat is verleend voor de veiligheidsregio's.

Wat willen we bereiken		Wat hebben we bereikt	Wat is het beoogd maatschappelijk effect
Strategisch doel	Operationeel doel	Prestaties 2020 - 2023	
Doelmatige, doeltreffende en verantwoorde organisatie	Stroomlijnen en digitaliseren registratieve en administratieve processen voor betere en snellere informatievoorziening	<ul style="list-style-type: none"> Een start is gemaakt met het vereenvoudigen en digitaliseren van processtappen en procedures 	Betaalbare overheid met een verantwoorde bedrijfsvoering en gewenste dienstverlening op adequaat niveau
	Meer voor minder	<ul style="list-style-type: none"> Inkoopbeleidsplan is nageleefd. 	
	Duurzaam ondernemen	<ul style="list-style-type: none"> Bij inkopen is aandacht voor duurzaamheidsaspecten 	
Gezonde financiële huishouding	Adequaat budgetteren en transparant verantwoorden	<ul style="list-style-type: none"> Beschikbare gelden zijn ingezet voor het realiseren van de geplande doelen Verantwoording over bestedingen is in lijn gebracht met BBV 	Verantwoorde besteding van gemeenschapsgeld
	Realiseren van voldoende financiële weerstand	<ul style="list-style-type: none"> Actualisatie van het risicoprofiel in relatie tot het vastgestelde reservebeleid is voorzien in 2021/22 	
Kwaliteit van de externe (bestuurlijke) informatie en communicatie verhogen	Voldoen aan de archiefwetgeving voor digitalisering	<ul style="list-style-type: none"> Gestart is met de vernieuwing van het Document Management Systeem en herinrichting van het digitaal archief 	Een goede en transparante besturing van de organisatie en het in verbinding zijn met de relaties van de organisatie (gemeenten, ketenpartners, burgers, bedrijven) door middel van informatie-uitwisseling
	Tevredenheid bestuursorganen/ raden over de opgeleverde informatie	<ul style="list-style-type: none"> Gestart is met de vernieuwing van websites en intranet om zo beleids- en verantwoordingsdocumenten transparanter te maken Directie en medewerkers van de VGGM onderhouden op ambtelijk en bestuurlijk niveau goede contacten met de gemeenten. De raadsinformatieavonden, netwerkdagen en gesprekken met stakeholders zijn terugkerende initiatieven 	
	Tijdige, rechtmatige en juiste informatie delen met ketenpartners en burgers	<ul style="list-style-type: none"> Informatie wordt beschikbaar gesteld conform de standaard voor veiligheidsregio's (Veiligheidsregio Referentie Architectuur) Getart is met de adoptie van een nieuw project aanpak "project matig creëren" 	
Goed werkgeverschap	Realiseren duurzaam inzetbaar personeel en gevarieerd medewerkersbestand	<ul style="list-style-type: none"> Middels nieuw personeelsmanagement systeem is betere personeelsmanagement informatie gegenereerd, waardoor management o.a. kan sturen op (duurzame) inzetbaarheid van medewerkers VGGM biedt voor mensen met een beperking tot de arbeidsmarkt een werkplek. 	Een organisatie die een afspiegeling vormt van de maatschappij, met medewerkers die vakbekwaam zijn én blijven waarbij continu geanticipeerd wordt op ontwikkelingen

1.5.1 Wat heeft het programma Bedrijfsvoering in totaliteit gekost?

Overzicht baten en lasten	Realisatie	Begroting	Gew. Begr.	Realisatie
Bedragen x € 1.000	2019	2020	2020	2020
0.4 Overhead				
Bedrijfsvoering	16.493	16.321	17.678	17.590
Lasten	16.493	16.321	17.678	17.590
0.4 Overhead				
Gemeentelijke bijdrage	0	0	0	0
Lokaal aanbod	0	0	0	0
BDUR	46	45	46	-72
Zorgverzekeraars	0	0	0	0
Overige baten	625	435	491	738
Baten	671	481	538	666
Resultaat voor bestemming	-15.822	-15.841	-17.140	-16.923
Mutatie reserves	243	392	366	100
Resultaat na bestemming	-15.579	-15.449	-16.774	-16.824
Vennootschapsbelasting	0	0	0	0
Resultaat na belasting	-15.579	-15.449	-16.774	-16.824
Doorbelasting	15.555	15.449	16.774	16.934
Resultaat	-24	0	0	110

Het resultaat van het programma Bedrijfsvoering bedraagt € 110.000. De belangrijkste elementen die een verklaring geven voor dit resultaat zijn uitgestelde investeringen cq vertraging in de uitrol van diverse projecten.

2. PARAGRAFEN

2.1 Weerstandsvermogen en risicobeheersing

Risicoprofiel Brandweezorg

Risico	Beheersmaatregel
Onvoorspelbaarheid financiële consequenties project Repressieve beroepsorganisatie Arnhem en Ede-Centrum	Reserveren extra financiële middelen voor personele en materiele aanpassingen
Paraatheid brandweer onder druk als gevolg van afnemende beschikbaarheid vrijwilligers en gevolgen invoering WNRA. Een afnemende beschikbaarheid van vrijwilligers leidt eveneens tot een grotere instroom van nieuwe vrijwilligers. Dit leidt tot hogere opleidingskosten.	Vanuit Brandweer Gelderland-Midden vroegtijdig inspelen op maatschappelijke verandering en landelijke ontwikkelingen van de arbeidsmarkt en het toepassen van een strategische personeelsplanning
Gevolgen 20-jarigenbeleid beroepsbrandweermensen repressieve dienst	Personeelsplanning afstemmen door in- doorstroom en uitstroombeleid
Vergrijzing samenleving en uitbreiding participatiemaatschappij waardoor minder zelfredzame mensen langer zelfstandig wonen	Landelijke gedragsbeïnvloeding risicogroepen, woningcorporaties, verzekeraars, zorgaanbieders e.d., versterken samenwerking met externe partijen en inzet van innovaties die bijdragen aan brandveiligheid
Verscherping milieuregels en invoering milieuzones voor diesel (brandweer)voertuigen met mogelijke versnelde afschrijving wagenpark met bijkomende extra financiële gevolgen	Vroegtijdig anticiperen vanuit investeringschema en incorporeren in vervangingschema wagenpark
Beperking capaciteit bluswater vanuit reguliere drinkwatervoorziening door aanpassing waterleidingnetwerk	Aanschaf tankwagens voor borging bluswatercapaciteit brandweer
Extra kosten door afkopen contracten waterleidingbedrijven en verwijderen brandkranen	Vroegtijdig voldoende financiële middelen reserveren. Op de lange termijn reductie kosten onderhoud en beheer brandkranen

Risicoprofiel GGD

Risico	Beheersmaatregel
Onvoldoende (deskundig) personeel	Wettelijke taken uitvoeren maar geen nieuwe taken uitvoeren Duurzame inzet bevorderen Max. inzetten in opleiden medewerkers Herwaardering van functies
Implementatie nieuwe registratie- en archiefsystemen (organisatiebreed)	Tijdelijke medewerkers inhuren voor ondersteuning bij werkzaamheden tijdens implementatie
Uitval ICT-voorzieningen	Noodplan met laptops Overstappen op 2 ^e server
Vervallen of overhevelen naar gemeentefonds van ASG-regeling	Aangesloten blijven op landelijke ontwikkelingen Voldoen aan prestatieafspraken ASG-regeling
Dalende incidentie en op middellange termijn mogelijk onvoldoende bevoegd en bekwaam personeel (mn artsen)	Visie op toekomstbestendige organisatie van TBC opstellen i.s.m. GGD NOG en GGD GLZ
Wmo toezicht wordt niet deels gecontracteerd of onvoldoende afgenomen.	Personeel inzetten op andere soorten toezicht (KO, T&P etc.)
Onduidelijk of er een aanbesteding komt van de Medische arrestantenzorg en of de GGD de zorgverlening behoudt:	ZZP'ers minder of niet meer inzetten (niet bij GGD) Bij daling inkomsten ook daling kosten. Aantrekken nieuw personeel of extra opleiden tot forensisch arts van bestaand personeel.
Ketenpartners komen afspraken niet na op het gebied van voorbereid zijn op rampen en crises	- OTO-afspraken ketenpartners - Zorgcontinuïteit bij ketenpartners georganiseerd - Evaluatie convenant

	en werkafspraken met ketenpartners
Onvoldoende capaciteit evenementenadvies	Continuïteit binnen afdeling geborgd.
Evenementadviezen worden niet overgenomen/opgevolgd	Middels een goede relatie met vergunningverlener, gemeenten overtuigen van toepassen advies t.b.v. vergunningverlening.

Risicoprofiel Ambulancezorg

Risico	Beheersmaatregel
Onvoldoende (gekwalficeerd) personeel	<ul style="list-style-type: none"> • Duurzame inzetbaarheid bevorderen; maximaal opleiden van nieuwe medewerkers • Ambulancebijstandsplan • Inhuur derden • Efficiënter scholing geven zodat opgeleid personeel beschikbaar wordt in de paraatheid
Sluiting (delen) locaties	<ul style="list-style-type: none"> • Andere locaties/opkomstplaatsen bepalen in overleg met de brandweer. • Meldkamer: 'fall-back' naar andere regio.
Uitval ICT-voorzieningen	<ul style="list-style-type: none"> • Meldkamer: Uitwijkplan lokaal en landelijk hanteren.
Wetsverandering, verlichte aanbesteding?	<ul style="list-style-type: none"> • Sectoraal afstemmen koers wetwijziging. • Vooraf nadenken over inrichting 'verlichte' aanbesteding.
Tekort materialen/middelen	<ul style="list-style-type: none"> • Tijdelijk overhevelen materiaal naar andere post.

Risicoprofiel Bedrijfsvoering

Risico	Beheersmaatregel
Door omgevingsontwikkelingen wegvallende inkomsten: ontvlechting, teruglopende subsidies e.d.	Sturen op mogelijkheden van taakverbreding, bevorderen employability en flexibiliteit
Uitval ICT en elektriciteit	Uitvoering geven aan beheersmaatregelen uit continuïteitsplan
Onvoldoende (deskundig) personeel	Continue monitoren
Ontoereikend niveau van informatiebeveiliging	<ul style="list-style-type: none"> • Implementeren van privacybeleid overeenkomstig de Algemene Verordening gegevensbescherming (AVG), het beheren van een privacyregister en de medewerkers op een actieve manier bewust maken van de do's en dont's bij het werken met gevoelige persoonsinformatie • Focus houden op het melden van incidenten met lekken van persoonsgegevens volgens de Wet op de datalekken • Vaststellen van een beleidsplan informatiebeveiliging binnen de landelijke norm voor VR's (Baseline Informatiebeveiliging Gemeenten en NEN 7510) en uitvoering geven aan de noodzakelijk geachte beheersmaatregelen om de beveiliging van de binnen de organisatie aanwezige informatie te borgen. Dit kan kosten met zich meebrengen, waarvoor geen voorziening in de begroting aanwezig is

Weerstandvermogen

Aan de hand van de zogenaamde "kans x effect"-methode wordt jaarlijks een onderzoek uitgevoerd naar de mogelijke risico's en een kwantificering daarvan. Bij benadering wordt er een indicatie gegeven van het voor de organisatie benodigde weerstandsvermogen. Dit weerstandsvermogen wordt gevormd door de totale impact van de gekwantificeerde risico's te relateren aan de weerstands-capaciteit (zijnde het beschikbare eigen vermogen).

Het eigen vermogen van VGGM is beperkt. Het streven is de algemene reserve op het in 2015 vastgestelde niveau van € 1.1453.000 te consolideren.

Kengetallen

Conform Artikel 26 van de BBV worden hier de voor VGGM van toepassing zijnde kengetallen opgenomen.

	Jaarverslag 2020	Begroting 2020 (geact.)	Jaarverslag 2019
Netto schuldquote	16,77	1)	22,92
Solvabiliteit	17,64	1)	14,58
Structurele exploitatieruimte	4,15	0,00	8,70

1) niet berekend in geactualiseerde begroting 2020

2.2 Onderhoud kapitaalgoederen

Kapitaalgoederen zijn goederen waarvoor investeringen nodig zijn. Het gaat dan om zaken die regelmatig onderhoud vergen. Binnen VGGM zijn de belangrijkste kapitaalgoederen de gebouwen en inrichting, hulpverleningsvoertuigen en beschermde kleding.

Gebouwen

Eind 2013 zijn de kazernes Bemmelen, Dieren, Harskamp, Doorwerth, Pannerden en Valburg van gemeenten overgenomen door VGGM. De kazernes Doorwerth en Harskamp zijn in voorgaande jaren weer terug verkocht aan de betreffende gemeenten. Met gemeenten zijn afspraken gemaakt over het onderhoud.

Voor het pand Groningensingel 1249 heeft de gemeente Arnhem het juridisch eigendom terwijl het economische eigendom bij VGGM berust.

De kazerne aan de Rietgrachtstraat in Arnhem is begin 2016 officieel in gebruik genomen. Het groot onderhoud hiervan ligt bij de gemeente Arnhem.

Aan diverse panden zijn in 2020 kleine onderhoudswerkzaamheden uitgevoerd.

Hulpverleningsvoertuigen

Beleid is dat het onderhoud ten behoeve van het rijdend brandweermaterieel in belangrijke mate in eigen beheer wordt uitgevoerd. Daarnaast is het onderhoud van de ambulances uitbesteed middels langdurige contracten. Dit geschiedt conform eigen onderhoudsplanning.

Beschermde kleding

Beschermde kleding wordt direct na een incident geïnspecteerd. Bij eventuele schade vindt reparatie of vervanging plaats. Voor vervanging en onderhoud is budget beschikbaar.

2.3 Verbonden partijen

Onder verbonden partijen worden verstaan die partijen waarin VGGM een bestuurlijk en/of financieel belang heeft en waarvoor zij in de realisatie van haar doelstellingen financiële risico's loopt (bedragen in € x 1.000).

Naam	Vestigings- plaats	Eigen vermogen		Vreemd vermogen		Begroting 2020
		1/1/20	31/12/20	1/1/20	31/12/20	
Stichting Publieke Gezondheid Gelderland Midden	Arnhem	226	226	270	126	5.781
Stichting Veilig Thuis Gelderland Midden	Arnhem	7	725	989	1.093	6.791
Stichting het Veluws Bosbrandweer Comité (stand betreft jaar 2019)	Apeldoorn	93	93	0	0	50
Stichting Brandweeropleidingen Gelderland Overijssel (BOGO) ⁶	Hattem	2.254	2.135	5.572	4.903	5.791

⁶ Het boekjaar van Stichting BOGO loopt van 1 september tot en met 31 augustus. De opgenomen bedragen corresponderen met de jaarrekening over de periode 2019/2020.

Stichting Publieke Gezondheid Gelderland-Midden

Doelstelling

De activiteiten van Stichting Publieke Gezondheidszorg Gelderland-Midden bestaan uit het uitvoeren van de aan de stichting opgedragen taken in het kader van de jeugdgezondheidszorg voor 0-4 jarigen in de regio Gelderland-Midden.

Bestuurlijk en financieel belang

Het bestuur van de stichting wordt gevormd door de directeur Publiek Gezondheid van VGGM. De volledige kosten van de stichtingen worden jaarlijks doorbelast aan VGGM.

Mate van invloed op bedrijfsvoering

Een grote mate van beïnvloedbaarheid in de bedrijfsvoering is mogelijk via het bestuur.

Risicoanalyse

De stichting is een verbonden partij met eigen rechtspersoonlijkheid. VGGM neemt personele capaciteit af bij deze stichting, waarbij alle kosten bij VGGM in rekening worden gebracht. De risico's van deze stichting komen met name betrekking voort uit personele aangelegenheden.

Stichting Veilig Thuis Gelderland-Midden

Doelstelling

In 2017 is onder bestuurlijke verantwoordelijkheid van VGGM de Stichting Veilig Thuis Gelderland-Midden in het leven geroepen. De activiteiten van de stichting bestaan uit het uitvoeren van de aan de stichting opgedragen taken op het gebied van huiselijk geweld en kindermishandeling als genoemd in de Wmo 2015 voor de regio Gelderland-Midden en voorts het verrichten van al hetgeen daarmee in de ruimste zin verband houdt of daarvoor bevorderlijk kan zijn.

Bestuurlijk en financieel belang

Het bestuur van de stichting wordt gevormd door de directeur Publiek Gezondheid van VGGM. Voorts heeft VGGM met de stichting een regeling inzake kosten gemene rekening in relatie tot de bedrijfsvoeringsactiviteiten.

Mate van invloed op bedrijfsvoering

Een grote mate van beïnvloedbaarheid in de bedrijfsvoering is mogelijk via het bestuur.

Risicoanalyse

De stichting is een verbonden partij met eigen rechtspersoonlijkheid. De risico's van deze stichting komen met name voort uit de gevolgen van de nieuwe meldcode en de nieuwe werkwijze zoals van toepassing per 2019 alsmede uit personele aangelegenheden.

Veluwe Bosbrandweer Comité

Doelstelling

De stichting is een samenwerking van 20 gemeenten op de Veluwe met als doelstelling het voorkomen en beperken van bos- en natuurbranden op de Veluwe.

Bestuurlijk en financieel belang

Het bestuur van de stichting bestaat uit 2 leden. Het stichtingsbestuur benoemt de leden. VGGM heeft één lid in het bestuur.

De stichting heeft een raad van toezicht bestaande uit 2 leden. VGGM heeft één lid in de Raad van Toezicht.

Mate van invloed op bedrijfsvoering

Een beperkte mate van beïnvloedbaarheid in de bedrijfsvoering is mogelijk via het lid in het bestuur.

Risicoanalyse

De stichting is een verbonden partij met eigen rechtspersoonlijkheid. VGGM betaalt namens de aangesloten gemeenten een jaarlijkse bijdrage welke gebaseerd is op de begroting. Het risico bestaat dat de werkelijke activiteiten groter zijn dan begroot en aan het einde van het jaar een afrekening plaatsvindt.

Stichting Brandweeropleidingen Gelderland Overijssel (Stichting BOGO)

Doelstelling

Het bevorderen van de opleiding, oefening en training van brandweeredwerkers. Hieronder vallen geen commerciële en marktgerichte activiteiten. Stichting BOGO is gevestigd te Hattem.

Bestuurlijk en financieel belang

Het algemeen bestuur van de stichting bestaat uit 9 leden. Het stichtingsbestuur benoemt de bestuursleden. VGGM heeft twee leden in het algemeen bestuur. Het dagelijks bestuur bestaat uit drie leden van het algemeen bestuur. Na liquidatie van de stichting komt het aanwezig batig saldo ter beschikking van de deelnemende samenwerkingsverbanden.

VGGM staat niet garant voor de eventuele tekorten van Stichting BOGO.

Mate van invloed op bedrijfsvoering

Een beperkte mate van beïnvloedbaarheid in de bedrijfsvoering is mogelijk via de twee leden in het bestuur.

Risicoanalyse

De stichting is een verbonden partij met eigen rechtspersoonlijkheid en zonder overwegende zeggenschap. VGGM betaalt niet een jaarlijkse bijdrage, maar neemt diensten (cursussen) af. De eventuele onrechtmatige transacties door Stichting BOGO werken niet door naar VGGM.

Overige partijen

Naast bovenstaande verbonden partijen zijn er een aantal andere samenwerkingsverbanden waarin bestuurders of directieleden van VGGM een invloedbepalende functie bekleden. Eveneens worden

aan deze samenwerkingsverbanden contributies en/of bijdragen voor gezamenlijke initiatieven voldaan. Het betreffen de volgende verbanden:

- GGD GHOR Nederland, DPG Gelderland Midden is lid van de landelijke DPG-raad
- Ambulancezorg Nederland (AZN), VGGM is lid van deze organisatie en de DPG wordt afgevaardigd naar de ledenvergaderingen.
- Brandweer Nederland – NVBR, VGGM is lid van deze vereniging en de directeur Brandweer wordt afgevaardigd in de Raad van Commandanten en Directeuren VR.
- Instituut Fysieke Veiligheid. De Voorzitter van het Algemeen Bestuur van VGGM is eveneens bestuurslid van dit samenwerkingsverband voor de Veiligheidsregio's.

Opgemerkt wordt dat dit allemaal onbezoldigde functies betreffen.

2.4 Financiering

Het Algemeen Bestuur heeft op 25 november 2015 een aangepast treasury-statuut vastgesteld. Ten aanzien van de financiering van de kapitaalbehoefte van VGGM wordt gebruik gemaakt van de faciliteiten van de BNG. Op grond van de kapitaalbehoefte heeft VGGM diverse lange termijn leningen afgesloten. Deze lange termijn invulling kent een gespreide looptijd. Deze looptijd sluit aan met de periode dat VGGM-brandweerkazernes in bezit heeft. Deze kazernes zijn overgenomen in het kader van de regionalisering en worden op termijn terug verkocht aan de gemeenten.

Daarnaast is in 2019 een nieuwe langlopende lening afgesloten van € 15.000.000 met een looptijd van 15 jaar welke zorgt voor een goede basis in de kapitaalbehoefte.

Liquiditeitenbeheer

Onderstaand kasstroomoverzicht geeft inzicht in de in- en uitgaande kasstromen, de financiering en de liquiditeit van VGGM. Daar waar een positief bedrag wordt weergegeven spreekt men van een herkomst (positieve kasstroom), daarentegen is er sprake van een besteding (nadelige kasstroom) waar een negatief bedrag wordt weergegeven.

Kasstroomoverzicht Veiligheids- en Gezondheidsregio Gelderland-Midden		
Bedragen x € 1.000	Realisatie	Realisatie
Kasstroom uit operationele activiteiten	2020	2019
Exploitatiesaldo	3.112	1.472
Aanpassen voor:		
Afschrijvingen materiële vaste activa	6.462	6.977
Mutatie reserves	1.035	-35
Mutatie voorzieningen	-1.353	304
Mutatie vaste passiva	0	0
Bruto kasstroom uit operationele activiteiten	9.256	8.718
Mutatie in voorraden	12	-10
Mutatie in vorderingen	-1.824	287
Mutatie in vlottende activa	-4.346	-496
Mutatie in vlottende passiva	9.248	-6.839
Netto kasstroom uit operationele activiteiten	12.346	1.659
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		
Investeringen in materiële vaste activa	-5.701	-9.551
Desinvesteringen in materiële vaste activa	0	0
Investeringen in financiële vaste activa	-32	-6
Desinvesteringen in financiële vaste activa	0	0
Kasstroom uit investeringsactiviteiten	-5.733	-9.557
Kasstroom uit financieringsactiviteiten		
Ontvangsten uit langlopende schulden	0	11.874
Aflossing uit langlopende schulden	-2.960	0
Kasstroom uit financieringsactiviteiten	-2.960	11.874
Mutatie liquide middelen	3.653	3.974
Liquide middelen op 01-01	4.983	1.009
Liquide middelen op 31-12	8.637	4.983
Mutatie liquide middelen	3.653	3.974

Wet financiering decentrale overheden

In onderstaand overzicht wordt de werkelijke omvang van de kasgeldlimiet getoetst aan de wettelijke norm van Wet fido.

	Begroot	kw1	kw2	kw3	kw4
Omvang begroting 2020 (=grondslag)	125.299	125.299	125.299	125.299	125.299
<i>Toegestane kasgeldlimiet</i>					
In procenten	8,20%	8,20%	8,20%	8,20%	8,20%
In bedrag	10.275	10.275	10.275	10.275	10.275
Omvang vlottende korte schuld		1.731	2.334	4.004	7.462
Omvang vlottende middelen		18.832	34.711	20.676	14.736
<i>Toets kasgeldlimiet</i>					
Omvang vlottende korte schuld -/omvang vlottende middelen		-17.101	-32.377	-16.672	-7.274
Toegestane kasgeldlimiet		10.275	10.275	10.275	10.275
Ruimte ten opzichte van overschrijding		27.376	42.652	26.947	17.549

Op basis van deze toetsing wordt geconcludeerd dat aan de Wet fido wordt voldaan. Indien 2 opvolgende kwartalen de limiet wordt overschreden wordt niet aan de wet fido voldaan.

Renterisico kort en langlopende financiering

Kasgeldlimiet

De door het Rijk opgelegde kasgeldlimiet beperkt het risico van stijgende rentelasten voor de kortlopende financiering. De limiet beperkt de maximale omvang van de gemiddelde korte schuld (< 1 jaar) per kwartaal tot 8,2% van de totale lasten van de programma begroting.

Renterisiconorm

De renterisiconorm beperkt het renterisico op de langlopende financiering. De norm bevordert de spreiding van de looptijd van de kapitaalmarktleningen (looptijd lening > 1 jaar) door de omvang te beperken van de leningen waarvoor de rente in een bepaald jaar moeten worden aangepast. Het rijk heeft de maximale omvang van leningen met een renteaanpassing vastgesteld op 20% van het begrotingstotaal. Het maximale bedrag aan aflossing en herfinanciering

bedroeg daardoor in 2020 € 25,1 miljoen. VGGM blijft hier ruimschoots binnen.

Financiering

Per november 2019 is bij de BNG een 15-jaar lopende geldlening aangetrokken van € 15.000.000 tegen 0,54%.

Het gemiddelde rentepercentage van de leningenportefeuille 2020 bedraagt 1,87%.

Renteomslag

De rentelasten worden toegerekend aan de producten door middel van het renteomslag-percentage. Dit percentage is voor 2020 vastgesteld op 0,525%.

Financieringsresultaat

Het financieringsresultaat bestaat uit het verschil tussen het totaal van de betaalde rente en het totaal van de rente ontvangsten en de doorgerekende rente over de vaste activa. Het financieringsresultaat over 2020 bedraagt € 57.452.

3. JAARREKENING

3.1 Balans en toelichting

Voor resultaatbestemming	31-dec-20	31-dec-19
ACTIVA (bedragen x€ 1.000)		
Vaste activa		
Materiële vaste activa		
Grond	1.451	1.451
Gebouwen	6.404	6.807
Vervoermiddelen	19.722	18.676
Machines	9.079	10.409
Onderhanden werk	1.266	1.340
	<u>37.921</u>	<u>38.682</u>
Financiële vaste activa		
Waarborgsommen	56	24
	<u>37.977</u>	<u>38.707</u>
Totaal vaste activa		
Vlottende activa		
Vorraden	41	53
Uitzettingen met een rentetypische looptijd < 1 jaar		
Uitzettingen in 's Rijks schatkist	8.617	4.971
Overige vorderingen	6.057	4.232
	<u>14.674</u>	<u>9.203</u>
Liquide middelen		
Banksaldi	17	9
Kas	3	4
	<u>20</u>	<u>13</u>
Overlopende activa		
Vooruitbetaalde posten	6.834	2.550
	<u>21.569</u>	<u>11.819</u>
Totaal vlottende activa		
TOTAAL Activa	<u>59.546</u>	<u>50.525</u>

Voor resultaatbestemming	31-dec-20	31-dec-19
PASSIVA (bedragen x€ 1.000)		
Vaste passiva		
Eigen vermogen		
Algemene reserves	1.453	1.453
Bestemmingsreserves	5.319	4.443
Gerealiseerd resultaat	3.112	1.472
	9.884	7.367
Voorzieningen	7.184	8.537
Vaste schulden met een rentetypische looptijd > 1 jaar		
Onderhandse leningen	18.448	21.408
Overige leningen	0	
	18.448	
Totaal vaste passiva	35.515	37.312
Vlottende passiva		
Netto-vlottende schulden met een rentetypische looptijd < 1 jaar		
Overige kasgeldleningen	4.000	0
Banksaldi	0	0
Overige schulden	4.029	3.781
	8.029	3.781
Overlopende passiva		
Verplichtingen in het begrotingsjaar opgebouwd die in het volgend begrotingsjaar tot betaling komen	10.371	6.097
Overige vooruit ontvangen bedragen	5.631	3.335
	16.002	9.432
Totaal vlottende passiva	24.031	13.214
TOTAAL Passiva	59.546	50.525

1.2 Overzicht van baten en lasten

Overzicht baten en lasten Bedragen x € 1.000	Realisatie 2019	Begroting 2020	Gew. Begr. 2020	Realisatie 2020
Programma Crisisbeheersing	3.684	4.072	4.167	4.356
Programma Brandweezorg	34.191	35.510	35.047	32.288
Programma GGD	24.337	25.113	46.150	38.152
Programma Ambulancezorg	20.750	20.918	22.257	21.342
Programma Bedrijfsvoering	16.493	16.321	17.678	17.590
Lasten	99.455	101.934	125.299	113.727
Gemeentelijke bijdrage	56.128	60.693	60.674	60.733
Lokaal aanbod	6.479	5.742	6.158	5.292
BDUR	7.049	6.495	6.669	20.826
Zorgverzekeraars	21.614	21.062	22.175	20.797
Overige baten	9.051	7.015	28.584	9.367
Baten	100.321	101.007	124.260	117.015
Resultaat voor bestemming	866	-927	-1.039	3.288
Mutatie reserves	605	927	1.039	-176
Resultaat na bestemming	1.472	0	0	3.112
Vennootschapsbelasting	0	0	0	0
Resultaat na belasting	1.472	0	0	3.112
Doorbelasting	0	0	0	0
Resultaat	1.472	0	0	3.112

3.3 Waarderingsgrondslagen

Algemene grondslagen

Gehanteerd stelsel

De jaarrekening is samengesteld op basis van het "Besluit Begroting en Verantwoording provincies en gemeenten" (BBV).

Boekjaar en vergelijkende cijfers

Het boekjaar loopt gelijk met het begrotingsjaar en beslaat de periode van 1 januari tot en met 31 december.

Als vergelijkende cijfers zijn de begroting en geactualiseerde begroting over 2020 en de realisatiecijfers 2019 opgenomen.

Activa

Materiële vaste activa

De materiële vaste activa zijn onderverdeeld in de categorieën: Gebouwen, Verbouwingen, Vervoermiddelen en Duurzame bedrijfsmiddelen. Waardering vindt plaats tegen historische kostprijs, verminderd met cumulatieve afschrijvingen die gebaseerd zijn op de verwachte economische levensduur. Bij de waardering is rekening gehouden met een vermindering van hun waarde indien deze vermindering naar verwachting duurzaam is.

Voor de verschillende categorieën van materiële vaste activa gelden verschillende afschrijvingstermijnen. Deze zijn afhankelijk van de te verwachten economische levensduur of externe voorschriften.

De zes kazernes die aan het einde van 2013 van gemeenten door VGGM zijn overgenomen zijn gewaardeerd tegen de overnameprijs en de kapitaallasten zijn afgeleid van de financieringsafspraken met de bank. Met gemeenten zijn afspraken gemaakt over onderhoud, inmiddels is er één kazerne teruggenomen door de betreffende gemeente.

Financiële vaste activa

De financiële vaste activa betreffen waarborgsommen in verband met aangegane verplichtingen en zijn gewaardeerd tegen nominale waarde.

Voorraden

De voorraden zijn gewaardeerd tegen historische kostprijs.

Vorderingen

De vorderingen zijn gewaardeerd tegen nominale waarde onder aftrek van een noodzakelijke geachte voorziening voor het risico van oninbaarheid. De voorziening is bepaald aan de hand van een percentage van het openstaande saldo ouder dan negentig dagen.

Liquide middelen

De liquide middelen zijn gewaardeerd tegen nominale waarde.

Passiva

Voorzieningen

De voorzieningen zijn gewaardeerd tegen nominale waarde en gebaseerd op de algemeen geldende opvattingen ter zake en het bepaalde in het BBV.

Voorziening personeelsaangelegenheden

De voorziening is bepaald door inschatting van de totaal toekomstig te verwachten kosten op gebied van wachtgeld en WW-uitkeringen.

Voorziening reorganisatie Bedrijfsvoering

De voorziening reorganisatie is gevormd voor op balansdatum geschatte verplichting tot het in de toekomst door te betalen transitiekosten ten behoeve van personeelsleden die boventallig zijn en naar verwachting niet meer herplaatst kunnen worden binnen de organisatie. In deze voorziening zijn tevens begrepen eventuele ontslagvergoedingen te betalen aan deze personeelsleden.

Voorziening boventalligheid brandweer

De voorziening is bepaald door inschatting van de totaal toekomstig te verwachten boventalligheid bij de brandweer na de regionalisering.

Voorziening onderhoud huisvesting

De voorziening is gebaseerd op een meerjarenonderhoudsplan en gezien de nieuwbouw van de kazerne in Arnhem Noord vinden geen dotaties meer plaats.

Voorziening Persoonlijk levensfasebudget RAV

Deze voorziening volgt uit de cao-RAV ten behoeve van het bevorderen van de duurzame inzetbaarheid van de werknemer gedurende zijn loopbaan.

Voorziening FLO/huisvesting Arnhem

VGGM heeft een bestedingsverplichting die voortkomt uit ontvangen bijdragen van de gemeente Arnhem met betrekking tot de FLO-uitkering in relatie tot de huisvesting kazerne Arnhem. De verplichting heeft een langlopend karakter en zal naar verwachting een looptijd hebben tot circa 2046.

Schulden met een rentetypische looptijd van één jaar en langer

De onderhandse leningen zijn opgenomen tegen nominale waarden verminderd met de eventueel gedane aflossingen.

Vlottende passiva

De vlottende passiva bestaan uit kortlopende schulden, vooruit ontvangen bedragen en overlopende passiva met een resterende looptijd van minder dan een jaar en zijn gewaardeerd tegen nominale waarde.

Grondslagen voor resultaatbepaling

Toerekeningbeginsel

Bij het opstellen van de resultatenrekening is het toerekeningbeginsel gehanteerd:

- De baten en lasten, worden toegerekend aan het jaar waarop zij betrekking hebben.
- Op grond van het voorzichtigheidsbeginsel worden verliezen genomen zodra zij voorzienbaar zijn.
- Op grond van het realisatiebeginsel worden (positieve) resultaten pas verantwoord indien deze gerealiseerd zijn.
- Op grond van het matchingbeginsel worden de kosten van een bepaalde activiteit genomen in de periode waarin de opbrengsten van deze activiteit worden verantwoord. Kosten gemaakt voor een opbrengst die pas in een volgende periode wordt gerealiseerd, zijn per balansdatum geactiveerd.

Personeelslasten

Personeelslasten worden in principe toegerekend aan het boekjaar waarop zij betrekking hebben. Als gevolg van het formele verbod op het opnemen van voorzieningen c.q. schulden uit hoofde van jaarlijks terugkerende arbeidsonkosten gerelateerde verplichtingen van vergelijkbaar volume, worden sommige personele lasten echter toegerekend aan de periode waarin uitbetaling plaatsvindt.

3.4 Toelichting op de balans

Vaste activa

Materiële vaste activa

Het verloop van de materiële vaste activa is als volgt:

In EUR x 1.000	Grond	Gebouwen	Voertuigen	Bedrijfs- middelen	Onderhanden werk	Totaal
Aanschafw aarde	1.451	11.141	35.966	18.400	1.340	68.298
Cumulatieve afschrijving	0	4.334	17.290	7.991	0	29.616
Boekw aarde 1/1	1.451	6.807	18.676	10.409	1.340	38.682
<i>Mutatie boekwaarde:</i>						
Activa in aanbouw 2019 naar Investerings	0	0	0	0	-1.340	-1.340
Investerings	0	0	3.861	1.915	1.266	7.041
Afschrijvingen	0	-402	-2.814	-3.245	0	-6.462
Desinvesteringen AW	0	-28	-1.186	-3.457	0	-4.671
Desinvesteringen CA	0	28	1.186	3.457	0	4.671
	0	-402	1.046	-1.330	-75	-761
Aanschafw aarde	1.451	11.113	38.641	16.857	1.266	69.328
Cumulatieve afschrijving	0	4.709	18.919	7.779	0	31.406
Boekwaarde 31/12	1.451	6.404	19.722	9.079	1.266	37.921

Afschrijftermijnen

Gebouwen worden in 40 jaar afgeschreven, renovaties in 25 jaar, semipermanente nieuwbouw in 15 jaar en de inrichtingskosten in 10 jaar.

Afhankelijk van het soort vervoermiddel bedraagt de afschrijvingstermijn 20, 15, 7, 6 of 5 jaar. Inventaris wordt afhankelijk van betreffende item afgeschreven tussen de 2 (bijvoorbeeld deel-ICT) en 10 jaar (bijvoorbeeld ademlucht apparatuur).

Vervroegde vervanging van diverse brandweervoertuigen heeft plaats gevonden. De extra afschrijving is gecompenseerd door verkoopprijs.

De gedesinvesteerde activa waren grotendeels volledig afgeschreven.

Grond

Betreft de grond van de brandweerkazernes Dieren, Pannerden, Bommel en Valburg en de grond van de hoofdstandplaats ambulancezorg IJsseloord Arnhem.

Gebouwen

In 2020 heeft alleen kleine onderhoud plaatsgevonden.

Vervoermiddelen

In 2020 zijn er door de brandweer acht tankautosputten met bekapping vervangen (2.677k) en 20 nieuwe overige brandweervoertuigen aangeschaft, grotendeels vervanging deels uitbreiding (745k). Tevens zijn er drie ambulances regulier vervangen (439k).

Machines/Apparaten en Installaties

De grootste investeringen in 2020 betreffen ICT-vervangingen en uitbreiding laptops en smartphones ten behoeve van de COVID-19 inzet (642k). Daarnaast zijn er vervangingen van het kledingpakket AGM (320k), 7 elektrische brancards (204k), brandweerpagers (170k) en bekapping behorend bij de tankautosputten (197k) gerealiseerd als grootste componenten.

Financiële vaste activa

Waarborgsommen

De financiële vaste activa bestaat uit vijf gestorte waarborgsommen, in totaliteit € 56.000 (2019: € 24.000).

In EUR x 1.000	31-12-2020	31-12-2019
Debiteuren openbaar lichaam	1.419	591
Debiteuren verbonden partij	336	45
Debiteuren overige	315	707
Debiteuren ambulancezorg	3.988	2.890
Totaal	<u>6.057</u>	<u>4.232</u>

Vlottende activa

Voorraden

De totale vaccinvoorraad voor de reizigersspreek-uren bedraagt € 41.000 (jaar 2019: € 53.000)

Uitzettingen met een rentetypische looptijd korter dan 1 jaar

Uitzettingen in 's Rijkschatkist

Per december 2013 is VGGM verplicht te Schatkistbankieren bij het Rijk. Het drempelbedrag bedraagt 0,75% van het begrotingstotaal zijnde dan € 932.000, hieraan is elk kwartaal voldaan.

Overige vorderingen

De overige vorderingen kunnen als volgt worden gespecificeerd:

Van de openstaande debiteuren staat per 11-02-2020 € 1.229.000 nog open. Grotendeels zijn dit openstaande posten aan Zorgverzekeraars over de facturatie van het ambulancevervoer december 2020.

Liquide middelen

Betreffen de saldi van de bank en kas per balansdatum.

De banksaldi zijn direct opeisbaar.

De afzonderlijke debet- en creditposities zijn hierbij in de balans gehandhaafd.

Overlopende activa

De overlopende activa hebben betrekking op nog te factureren en vooruitbetaalde bedragen.

In EUR x 1.000	31-12-2020	31-12-2019
Nog te ontvangen bedragen	4.634	1.032
Vooruitbetaalde posten	1.999	1.463
Overige transitoria	201	56
Totaal	<u>6.834</u>	<u>2.550</u>

De vooruitbetaalde post bestaat grotendeels uit vooruitbetaalde facturen aan crediteuren voor onder andere verzekeringspremies en softwarelicenties.

De in balans opgenomen nog te ontvangen bedragen zijn als volgt te specificeren:

Specificatie Nog te ontvangen bedragen	01-01	Toevoeging	Besteed	31-12
Ministerie VWS en IenM	39	404	0	442
Diverse gemeenten, maatwerkovereenkomst	54	147	6	194
Belastingdienst, BPM/Motorrijtuigenbelasting	92	52	0	143
Diverse overige Nog te ontvangen bedragen	323	2.224	191	2.356
	<u>507</u>	<u>2.826</u>	<u>198</u>	<u>3.136</u>

Nog te factureren bedragen	01-01	Toevoeging	Besteed	31-12
Deelnemende gemeenten	128	94	89	133
Overige Nog te ontvangen bedragen	396	1.366	396	1.366
	<u>525</u>	<u>1.459</u>	<u>485</u>	<u>1.499</u>
Totaal Nog te ontvangen bedragen	1.032	4.286	683	4.634

Vaste passiva

Eigen vermogen

Het verloop van het eigen vermogen is als volgt:

In EUR x 1.000	Stand 1/1	Res. Best.	Onttrekking	Toevoeging	Stand 31/12
Algemene reserve	1.453	0	0	0	1.453
Aanvaardbare kosten AGM	834	0	0	390	1.224
Aanvaardbare kosten CPA	31	0	0	0	31
Onderhoud kazernes-gebruikersdeel	891	0	-14	0	877
Activa brandweer Ede	406	0	-36	0	370
Arbeidshygiëne brandweer	197	0	-50	0	148
Informatietechnologie rampenbestrijding	39	0	0	0	39
Doorontwikkeling JGZ	173	0	0	0	173
Reserve Jeugdgezondheidszorg	884	0	0	0	884
Onderhoud consultatiebureaus	226	0	-47	0	179
Reserve ICT	192	0	0	0	192
Reserve Meldkamer Brandweer	500	0	0	0	500
Reserve Contactcentrum GGD	67	0	-67	0	0
Reserve reorganisatie bedrijfsvoering	0	400	0	0	400
Reserve doorontwikkeling RB	0	300	0	0	300
Bestemde reserves	4.443	700	-214	390	5.319
Nog te bestemmen resultaat	1.472	-700	-772	3.112	3.112
Totaal Eigen vermogen	7.367	0	-986	3.502	9.884

Algemene bedrijfsreserve

De algemene bedrijfsreserve wordt gebruikt om exploitatieverschotten en verliezen te compenseren en de risicoparagraaf af te dekken.

Reserve Aanvaardbare kosten AGM en CPA

De financiering van de ambulancezorg geschiedt op basis van aanvaardbare kosten. Overschrijdingen en onderscheidingen in enig jaar dienen te worden afgewikkeld via deze reserves. In 2020 wordt € 390.000 toegevoegd aan de reserve AGM.

Reserve onderhoud kazernes – gebruikersdeel

Na inventarisatie en op basis van een door een gespecialiseerd bureau uitgebracht 10-jarig meerjarig onderhoudsplan over de diverse brandweerkazernes is in 2017 € 980.340 bestemd voor toekomstig onderhoud door de gebruiker aan de kazernes. In 2020 is € 14.000 (jaar 2019 € 19.000) onttrokken.

Reserve activa brandweer Ede

Gelijktijdig met de overname van activa in december 2013 van de gemeente Ede is de bestemmingsreserve activa meegekomen. In 2020 is € 36.000 onttrokken.

Reserve Arbeidshygiëne Brandweer

Bij de bespreking van de halfjaarrapportage 2015 is door het algemeen bestuur besloten een budget vrij te maken voor innovatie gericht op het vergroten van de arbeidshygiëne omdat er naast reguliere activiteiten (zoals bijvoorbeeld sneller vervangen van brandweerkleding) ook geëxperimenteerd moet kunnen worden in de repressieve handelswijze. In 2020 is € 50.000 (jaar 2019 € 17.000) onttrokken van deze reserve zijnde kosten samenhangend met verbetering van de arbeidshygiëne.

Reserve infotechnologie rampenbestrijding

In 2006 is € 89.304 vrijgevallen vanuit de voorziening project colocation. Het budget is bestemd voor het crisis managementsysteem. Dit systeem kon in de afgelopen

jaren met specifieke budgetten worden ontwikkeld. In 2020 (jaar 2019 € 0) hebben geen onttrekkingen aan deze reserve plaatsgevonden.

Reserve Doorontwikkeling JGZ

De jeugdgezondheidszorg staat voor een grote veranderopgave, zowel inhoudelijk als in de bedrijfsvoering. Er moet geïnvesteerd worden om de JGZ effectiever en efficiënter te maken.

Op verzoek van portefeuillehouders is budget gereserveerd voor een doorontwikkeling van deze activiteiten. In 2020 zijn de lasten voor doorontwikkeling vanuit de exploitatie gefinancierd als ook vertraagd. In 2021 worden de activiteiten met betrekking tot de doorontwikkeling voortgezet, deze zullen voornamelijk betrekking hebben op de doorontwikkeling van het bedrijfsbureau JGZ.

Reserve Jeugdgezondheidszorg

In de bestemming van het resultaat JGZ 0-4 jaar 2016 is budgettaire ruimte opgebouwd voor het overdragen van de medewerkers JGZ 0-4 jaar uit de stichting Publieke Gezondheid Gelderland-Midden naar VGGM en de doorontwikkeling van de JGZ € 884.329.

De overdracht van de medewerkers zal via natuurlijk verloop plaats gaan vinden en dat brengt geen aanvullende kosten met zich mee. In 2020 zijn geen lasten voor doorontwikkeling verwerkt door temporisering van de ontwikkelactiviteiten. De doorontwikkeling van de JGZ blijft wel actueel.

Reserve Onderhoud consultatiebureaus

Op basis van een door een gespecialiseerd bureau uitgebracht 10-meerjarig onderhoudsplan over de diverse consultatiebureaus is in het verleden € 250.000 te bestemd voor het gebruikersonderhoud aan de consultatiebureaus tot en met 2027. In 2020 is € 47.000 (jaar 2019 € 3.000) aan deze reserve onttrokken.

Reserve ICT

Komende periode worden een aantal informatiesystemen die samenhangen met de werkplekken ontwikkeld en geïmplementeerd.

Reserve Meldkamer brandweer 2020-2022

In 2013 is een transitieakkoord gesloten om te komen tot een landelijke meldkamer. In overeenstemming met dit akkoord dragen veiligheidsregio's hun huidige verantwoordelijkheid en het bijbehorende budget inzake de meldkamer over aan het Rijk. In 2018 heeft het Veiligheidsberaad overeenstemming bereikt met de

Minister van JenV inzake de budgetoverdracht voor het in stand houden van de meldkamer per 2020. Voor VGGM houdt deze afspraak in dat de Rijksbijdrage met € 547.000 wordt gekort, terwijl de huidige kosten voor het in stand houden van de meldkamer circa € 344.000 bedragen. Ofwel, het budget wordt met 203.000 meer gekort dan de kosten van de bijbehorende activiteiten. Voor VGGM resteert de verantwoordelijkheid voor het uitvoeren van de meldkamertaak voor brandweer en ambulancezorg. De verwachting is dat op de meldkamertaak voor de brandweer een besparing kan worden gerealiseerd door samen te werken met 4 andere veiligheidsregio's in de nieuwe meldkamer Oost-Nederland. Naar verwachting is het resterende budget passend om de taken uit te voeren zodra deze meldkamer is gerealiseerd. In overeenstemming met de planning wordt deze nieuwe meldkamer in 2022 in gebruik genomen. De reserve is bestemd om het verwachte tekort in de tussenliggende periode te dekken.

Reserve GGD-contactcentrum

De GGD wil haar klantcontact moderniseren. Hiertoe is in 2019 een reserve gevormd. In 2020 is de reserve volledig ingezet, € 67.000 (jaar 2019 e € 3.000).

Reserve reorganisatie bedrijfsvoering

Om tot een verdere kwaliteitsverbetering van de bedrijfsvoering te komen worden werkwijzen en bijbehorende systemen bij de tijd gebracht. Dit leidt eenmalig tot extra werkzaamheden om deze vernieuwing te realiseren. Dit betreft:

- een (tijdelijke) dubbele invulling van functies om nieuw te bouwen en oud in stand te houden. Deze kosten worden geraamd op € 470.000.
- het implementeren van nieuwe systemen waarvoor incidentele projectkosten worden gemaakt. Deze projectkosten zijn eenmalig en bedragen naar verwachting € 330.000.

Uit het resultaat 2019 is voor € 400.000 een bestemmingsreserve bedrijfsvoering gevormd waarvan de voortgang wordt geëvalueerd. In 2020 zijn de reorganisatiekosten beperkt gebleven door temporisering van de projecten als gevolg van COVID19.

Reserve Doorontwikkeling Risicobeheersing

De nieuwe omgevingswet, de energietransitie en andere maatschappelijke en technologische ontwikkelingen hebben gevolgen op de huidige activiteiten van risicobeheersing. Om in te spelen op deze ontwikkelingen verschuift het kader waarbinnen de

werkzaamheden van risicobeheersing worden uitgevoerd van “regelgericht” naar “risicogericht.”

In 2019 is in beeld gebracht wat dit voor de organisatie en voor de individuele werknemer betekent. De veranderopgave is groot, zowel met betrekking tot expertise als houding en gedrag van medewerkers. Om werkgelegenheid zoveel mogelijk te behouden is een transitiepad opgesteld. Deze transitie gaat gepaard met

scholing en tijdelijke capaciteitsuitbreiding. De totale transitiekosten bedragen naar verwachting € 600.000. Uit het resultaat 2019 is een bestemmingsreserve gevormd voor doorontwikkeling risicobeheersing van € 300.000. De transitiekosten in 2020 zijn ten laste gebracht van de reguliere exploitatie. De transitie loopt door tot 2022.

Voorzieningen

De organisatie beschikt over de navolgende voorzieningen.

In EUR x 1.000	Stand 1/1	Onttrekking	Vrijval	Toevoeging	Stand 31/12
Voorz. personeelsaangelegenheden	582	286	199	0	96
Voorziening PLB - AGM	1.135	2	0	159	1.292
Voorziening afbouw BMI	1.200	505	0	427	1.122
Voorziening FLO	5.135	1.576	0	800	4.360
Voorziening Reorganisatie Bedrijfsvoering	450	206	0	46	290
Voorziening KOD	34	11	0	0	24
Totaal voorzieningen	8.537	2.586	199	1.432	7.184

Voorziening personeelsaangelegenheden

Deze voorziening is gevormd om verwachte personeelsaangelegenheden in de komende jaren te kunnen opvangen. Denk hierbij aan werk-naar-werk trajecten, outplacementafspraken en ww-verplichtingen. Per 2020 is deze voorziening geactualiseerd waardoor circa € 199.000 is vrijgevallen.

Voorziening Persoonlijk levensfasebudget - AGM

Deze voorziening volgt uit de CAO-AGM ten behoeve van het bevorderen van de duurzame inzetbaarheid van de werknemer gedurende zijn loopbaan. In 2020 is € 159.000 (jaar 2019 € 23.000) gedoteerd om de voorziening op het niveau van de verplichtingen te brengen.

Voorziening afbouw BMI

De meldkamer van VGGM verwerkt meldingen afkomstig van openbare brandmeldinstallaties. Voor het beheer van de installaties worden aan derden bedragen in rekening gebracht. In overeenstemming met rechtelijke uitspraken kunnen deze bedragen niet volledig meer in rekening worden gebracht. De lagere baten kunnen naar verwachting in de exploitatie worden opgevangen na het samenvoegen van de meldkamers in Oost-Nederland. Deze samenvoeging is voorzien in 2022. Voor de verwachte lagere baten tot en met 2022 is een

voorziening getroffen. In 2020 is € 505.000 onttrokken en € 427.000 toegevoegd om de voorziening weer op peil te brengen (jaar 2019 € 315.000) onttrokken. Er wordt thans rekening gehouden met vertraging van de samenvoeging van de meldkamers van een half jaar.

Voorziening FLO

VGGM heeft een verplichting die voortkomt uit ontvangen bijdragen van de gemeente Arnhem met betrekking tot de FLO-uitkering. Deze bijdragen worden in de toekomst besteed aan toekomstige FLO-verplichtingen. De verplichting heeft een langlopend karakter en zal naar verwachting een looptijd hebben tot circa 2046.

Voorziening Reorganisatie bedrijfsvoering

De voorziening reorganisatie is gevormd voor op balansdatum geschatte verplichting tot het in de toekomst door te betalen transitiekosten ten behoeve van personeelsleden die boventallig zijn en naar verwachting niet meer herplaatst kunnen worden binnen de organisatie. In deze voorziening zijn tevens begrepen eventuele ontslagvergoedingen te betalen aan deze personeelsleden.

Voorziening Kring Oostelijke

Directeuren/MOA

In 2009 heeft de Kring oostelijke directeuren het beheer van KOD-gelden overgedragen aan VGGM. Conform afspraken zijn de gelden afgewikkeld met de betreffende GGD-en en wordt het restant gebruikt als frictiekosten bij het opheffen van MOA en PGA en benut in de afwikkeling van de implementatiekosten van de PGA. De voorziening is in 2020 gemuteerd met € 11.000 (jaar 2019 € 11.000).

Schulden met een rentetypische looptijd van één jaar of langer

Onderhandse leningen

Ten aanzien van de financiering van de kapitaalbehoefte van VGGM wordt gebruik gemaakt van de faciliteiten van de BNG. Op grond van de kapitaalbehoefte heeft VGGM diverse lange termijn leningen afgesloten. Deze lange termijn invulling kent een gespreide looptijd. Deze looptijd sluit aan met de periode dat VGGM-brandweerkazernes in bezit heeft. Deze kazernes zijn overgenomen in het kader van de regionalisering en worden op termijn terug verkocht aan de gemeenten. Daarnaast is in 2019 een nieuwe langlopende lening afgesloten van € 15.000.000 met een looptijd van 15 jaar welke zorgt voor een goede basis in de kapitaalbehoefte

In 2020 is € 2.960.000 afgelost (jaar 2019: € 3.126.000). De bijbehorende rentelast bedraagt € 194.000.

Vlottende passiva

Netto vlottende schulden met een rentetypische looptijd < 1 jaar

Overige kasgeldleningen

In december 2020 is voor drie maanden een kasgeldlening van € 4000.000 aangetrokken ter overbrugging van de liquiditeitspositie tot het moment van de te ontvangen bijdragen 2021 per januari 2021.:

Overige schulden

De overige schulden bestaan uit:

In EUR x 1.000	31-12-2020	31-12-2019
Kortlopende schulden	4.648	3.119
Kortlopende schulden overheid (afdracht loonbelasting en BTW)	171	110
Nog te verrekenen ambulancezorg	-753	429
Rekening-courant Stichting PG	-37	123
Totaal	<u>4.029</u>	<u>3.781</u>

Kortlopende schulden

De kortlopende schulden betreffen de reguliere crediteuren per balansdatum.

Kortlopende schulden overheid

De kortlopende schulden overheid betreffen te betalen bedragen aan de Belastingdienst per balansdatum.

Te verrekenen Ambulancezorg

Vanaf 2016 kent de ambulancezorg één totaalbudget. De tarieven in het gehele land zijn uniform.

De vaststelling van het definitieve budget geschiedt op nacalculatiebasis in overleg met zorgverzekeraars. Teneinde de jaarlijkse exploitatie te egaliseren is met betrekking tot nog te verrekenen tariefopbrengsten deze balanspost gecreëerd. Ultimo 2020 is deze post € 753.000 groot en zal conform NZA-beschikkingen worden verrekend met de zorgverzekeraars. Tot en met het jaar 2018 is beschikt.

Overlopende passiva

Verplichtingen in het begrotingsjaar opgebouwd die in het volgende begrotingsjaar tot betaling komen

Specificatie	31-12-2019	Toevoeging	Besteed	31-12-2020
Gemeenten	570	512	570	512
Belastingdienst	3600	5.327	3600	5.327
Personeel VGGM, salarissen	1031	1.865	1031	1.865
Overig	896	2.569	896	2.569
	<u>6.097</u>	<u>10.273</u>	<u>6.097</u>	<u>10.273</u>

Niet uit de balans blijvende verplichtingen

VGGM breed

Ten aanzien van de opgebouwde verlofuren is, met uitzondering van de verlofuren bij de ambulancezorg, in de balans is geen post opgenomen voor de vordering van de werknemer op de werkgever. De uren worden niet gekapitaliseerd. Ten behoeve van de verlofuren kan maximaal 80 uur per persoon worden meegenomen naar het volgende kalenderjaar. In totaal is hier een bedrag mee gemoeid van maximaal € 2.400.000.

Huurovereenkomsten

Ten behoeve van de bedrijfsvoering zijn circa 100 meerjarige overeenkomsten gesloten ten behoeve van de ondersteuning van de verschillende activiteiten welke de dienst uitoefent. Dit betreffen contracten op het gebied van inhuur personeel, huur gebouwen, onderhoud gebouwen en materiaal.

De grote contracten zijn:

Huurovereenkomst met de Eusebiusburg bv ten behoeve van het GGD-pand Eusebiusbuitensingel 43 met een looptijd tot 30 juni 2027 en een huurbedrag van circa € 410.000 per jaar.

Met betrekking tot deze overeenkomst is door de BNG op verzoek een bankgarantie afgegeven van € 98.488 zijnde één kwartaal huur.

Huurovereenkomst met de gemeenten Arnhem ten behoeve van het (nieuwe) brandweerpand Rietgrachtstraat 74 met een looptijd tot 2056 tot een bedrag van circa € 1.240.000 per jaar.

Fiscale aangelegenheden

VGGM en de Stichting Publieke Gezondheid Gelderland-Midden vormen met ingang van 1-1-2015 een fiscale eenheid voor de omzetbelasting.

Overige vooruit ontvangen bedragen

De overige vooruit ontvangen post heeft met name betrekking op nog te besteden middelen als ook de al vooruit ontvangen bijdragen 2021 van diverse gemeenten.

In EUR x 1.000	31-12-2020	31-12-2019
Nog te besteden middelen	3.128	2.862
Vooruit ontvangen middelen gemeenten	2.457	100
Overige vooruit ontvangen middelen	<u>46</u>	<u>372</u>
Totaal	<u>5.631</u>	<u>3.334</u>

Data diefstal – na balansdatum

Naar aanleiding van een recent datadiefstal uit de GGD-systemen, waarover veel publiciteit is geweest, is de Autoriteit Persoonsgegevens begin februari 2021 een onderzoek gestart naar de naleving door de GGD van de Algemene Verordening Gegevensbescherming. Daarbij heeft de Autoriteit Persoonsgegevens aangegeven het toezicht op de GGD te zullen intensiveren. Het is nog niet duidelijk wanneer de uitkomst van het onderzoek van de Autoriteit Persoonsgegevens te verwachten is en wat de uiteindelijke bevindingen zullen zijn. Onderzoeken en besluiten van de Autoriteit Persoonsgegevens worden doorgaans openbaar gemaakt.

3.5 Toelichting op de baten en lasten

Baten

Gemeentelijke bijdrage

Begroting	60.674
Jaarrekening	60.733
Totaal	<u>59</u>

De meer inkomsten vloeien voort uit een hogere FLO-afwikkeling met de betreffende gemeenten.

Lokaal aanbod

Begroting	6.158
Jaarrekening	5.293
Totaal	<u>-865</u>

De minderinkomsten zijn het gevolg van de COVID-19 uitbraak,

- Minder inspecties WMO-toezicht, € 119k n
- Minder inspecties Technische hygiënezorg, € 418k n
- Minder activiteiten lokaalaanbod, € 377k n
- Overige meer/minder activiteiten, € 49k n

BDUR – Subsidie van het Rijk

Begroting	6.688
Jaarrekening	20.826
Totaal	<u>14.158</u>

Het verschil wordt veroorzaakt door een andere presentatiewijze, in deze jaarrekening zijn de VWS (COVID-19)-ontvangsten binnen deze categorie

verantwoord. In de begroting waren deze inkomsten opgenomen onder de overige baten.

Zorgverzekeraars

Begroting	22.175
Jaarrekening	20.797
Totaal	<u>-1.378</u>

In de opgenomen voorlopige afwikkeling met de zorgverzekeraars wordt rekening met de verwachte nacalculatie van werkelijk geleverde paraatheid.

Overige baten

Begroting	28.584
Jaarrekening	10.449
Totaal	<u>-19.155</u>

Het voordelig resultaat wordt voor € 14.158k veroorzaakt door een andere presentatieverplichting van de COVID-baten, zie BDUR-subsidie van het Rijk. Daarnaast was de COVID19 bijdrage € 6.677 hoger begroot dan de benodigde baten om de werkelijke last te dekken. Daarnaast diverse kleinere verschillen, waaronder:

- Meer inkomsten vanuit detacheringen, € 418k v
- Opbrengsten vanuit verkoop brandweermaterieel € 300k v
- Aanvullende opbrengsten AGM, € 764k v
- Minder inkomsten reizigersvaccinatie € 579k n
- Overige meer/minder activiteiten, € 198k v

Lasten

Programma Crisisbeheersing

Begroting	4.167
Jaarrekening	4.356
Totaal	189

- Meerkosten zijn gerelateerd aan de kosten die samenhangen met de COVID-19, waaronder het opstellen van noodverordeningen en (publieks)communicatie

Programma Brandweezorg

Begroting	35.047
Jaarrekening	32.288
Totaal	-2.759

Het programma Brandweezorg laat een voordeel zien van € 2.759k door:

- Vertraging bij invullen vacatures welke deels gecompenseerd worden door externe inleen en een lagere uitbetaling aan vrijwilligers doordat er geen opleidingen/oefeningen zijn georganiseerd, € 1.265v
- Minder onderhoudskosten voertuigen, blusvoorzieningen en verbruiksartikelen € 417 v
- Minder kosten opleiden en Oefenen door COVID-19, € 742 v
- Uitgestelde investeringen, € 271 v
- Diverse meer-/minderkosten, € 64 v

Programma GGD

Begroting	46.150
Jaarrekening	38.152
Totaal	-7.998

Het programma GGD kent een voordelig resultaat door:

- Lagere personeelskosten COVID-19 dan begroot, € 5.836 v
- Lagere materiële kosten COVID-19 dan begroot, € 2.162 v

Programma Ambulancezorg

Begroting	22.257
Jaarrekening	21.342
Totaal	-915

Het draaien van minder diensten leidend tot een mindere paraatheid dan gepland en een lager initieel opleidingsbudget dragen bij tot lagere kosten binnen het programma Ambulancezorg. De opbrengsten worden navent bijgesteld door de zorgverzekeraars.

Programma Bedrijfsvoering

Begroting	17.678
Jaarrekening	17.528
Totaal	88

Het voordelig resultaat komt voornamelijk door minder kosten in verband met uitgestelde activiteiten.

3.6 Normering topinkomens

Verwijzend naar de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT) treft u hieronder de bijbehorende specificatie voor VGGM aan:

bedragen x € 1	A. Slofstra	J. Pierik	H. Brill
Functiegegevens⁵	Directeur Brandweer	Directeur Publieke Gezondheid	Directeur Publieke Gezondheid
Aanvang ⁶ en einde functievervulling in 2020	01/01 - 31/12	01/01 - 27/01	01/09 - 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte) ⁷	1	1	1
Dienstbetrekking ⁸	ja	ja	ja
Bezoldiging⁹			
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	136.496	11.511	47.516
Beloningen betaalbaar op termijn	20.933	1.531	6.903
<i>Subtotaal</i>	<i>157.429</i>	<i>13.042</i>	<i>54.419</i>
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum ¹⁰	201.000	16.750	67.000
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag ¹¹	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Totale bezoldiging	157.429	13.042	54.419
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan ¹²	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling ¹³	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Gegevens 2019¹⁴			
Functiegegevens⁵	Directeur Brandweer	Directeur Publieke Gezondheid	Directeur Publieke Gezondheid
Aanvang ⁶ en einde functievervulling in 2019	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	-
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte) ⁷	1	1	-
Dienstbetrekking ⁸	ja	ja	nee
Bezoldiging⁹			
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	131.240	134.733	
Beloningen betaalbaar op termijn	20.060	20.171	
<i>Subtotaal</i>	<i>151.300</i>	<i>154.904</i>	
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum ¹⁰	189.000	189.000	
Totale bezoldiging	151.300	154.904	

VGGM verloont deze functionarissen conform CAR/UWO, schaal 17. De bestuurders ontvangen geen vergoeding. Onderstaand overzicht van de bestuurders gedurende 2020.

De heer A. Marcouch
 de heer R. Verhulst
 de heer C. van Eert
 de heer A.J. van Hout
 de heer J.W.A. van Dijk
 mevrouw N. Kalfs (vanaf 24 september 2020)
 mevrouw J. Meijers (tot 24 september 2020)
 mevrouw L.W.C.M. van der Meijs
 de heer H. Hieltjes (vanaf 21 februari 2020)
 de heer J.M.L. Niederer (21 februari 2020)
 mevrouw P. Hoytink-Roubos
 de heer G.D. Renkema
 mevrouw A.M.J. Schaap
 mevrouw E. Weststeijn
 de heer H. de Vries (tot september 2020)
 de heer G.J.M. van Rumund
 de heer L.J.E.N. van Riswijk

burgemeester van Arnhem
 burgemeester van Ede
 burgemeester van Rheden
 burgemeester van Westervoort
 burgemeester van Barneveld
 burgemeester van Lingewaard
 wnd. burgemeester van Lingewaard
 burgemeester van Doesburg
 burgemeester van Duiven
 wnd. burgemeester van Duiven
 burgemeester van Overbetuwe
 burgemeester van Nijkerk
 burgemeester van Renkum
 burgemeester van Rozendaal
 wnd. burgemeester van Scherpenzeel
 burgemeester van Wageningen
 burgemeester van Zevenaar

3.7 Verantwoording is het kader van SISA

In deze SISA-verantwoording wordt zoals gebruikelijk de Brede Doeluitkering Rampen (BDUR) verantwoord, dit jaar ook de COVID-19 Bonusregeling Zorg.



Definitief SISA bijlage verantwoordingsinformatie 2020 op grond van artikel 3 van de Regeling informatieverstrekking sisa - d.d. 4 maart 2021							
JenV	A2	Brede Doeluitkering Rampenbestrijding (BDUR) Besluit veiligheidsregio's Veiligheidsregio's	Besteding (jaar T)				
			18.310.146				
			<i>Aard controle F Indicator: A201</i>				
VWS	H11	Corona Bonusregeling Zorg	Kenmerknummer aanvraag	Totaal in (2020) ontvangen specifieke uitkeringen voor bonus	Totaal in (2020) ontvangen specifieke uitkeringen voor belastingcomponent	Totaal in (2020) ontvangen specifieke uitkeringen	De totale besteding (t/m jaar T) aan medewerkers netto uitgekeerde bonus van 1.000
				<i>Aard controle n.v.t. Indicator: H1W1</i>	<i>Aard controle n.v.t. Indicator: H1W2</i>	<i>Aard controle n.v.t. Indicator: H1W3</i>	<i>Aard controle F Indicator: H1W5</i>
			COBONUS2009961	1427.000	1338.700	1766.700	1351.000
			Zijn de zorgprofessionals die een bonus van aanvrager hebben ontvangen werkzaam geweest in de periode 1 maart tot 1 september 2020 bij de organisatie waarvoor een aanvraag is gedaan (Ja/Nee)	Voldoen de betalingen (t/m jaar T) aan de inkomstenroets zoals omschreven in de regeling (Ja/Nee)	Atgedragen of aangegeven verschuldigde eindheffing over de aan medewerkers netto uitgekeerde bonus (max 1800 per medewerker)	Atgedragen verschuldigde belasting (t/m jaar) over de aan derden netto uitgekeerde bonus (1750 per persoon)	Overig saldo voor bonus in (jaar T)
			<i>Aard controle DI Indicator: H1W6</i>	<i>Aard controle DI Indicator: H1W8</i>	<i>Aard controle n.v.t. Indicator: H1W9</i>	<i>Aard controle F Indicator: H1W10</i>	<i>Aard controle F Indicator: H1W11</i>
			Ja	Ja	155.000	1204.399	119.551
			Eventuele toelichting Verplicht als alle of een deel van de bonussen wordt uitgekeerd in het volgende jaar (05 of 06) of als bij 07 of 08 Nee is ingevuld.	Eindverantwoording (Ja/Nee)			
			<i>Aard controle n.v.t. Indicator: H1W12</i>	<i>Aard controle n.v.t. Indicator: H1W14</i>			
			We hebben gegevens bij derden of de medewerker zelf opgevraagd om zorgbonus derden te kunnen betalen (IBAN met name) maar hebben deze informatie niet van iedereen op tijd gekregen. Daarom wordt een deel van de zorgbonussen in 2021 uiterlijk. Dat gaat naar schatting nog om 13.000 euro aan netto uit te keren bonussen. Er zijn ook nog enkele correcties wat betreft medewerkers intern.	Nee			

Specificatie BRUR:

Ministerie van Justitie en Veiligheid

BDUR-beschikking 2020	€	6.310.146
Uitgestelde bestemmingen, naar balans	€	34.500
Bestedingen BDUR voorgaande jaren, van balans	€	-52.342
	€	6.292.304

Ministerie van Infrastructuur en Waterstaat

Bijdrage 25kW, jaar 2020-2021	€	354.931
Uitgestelde bestemmingen 25kV, naar balans	€	-118.310
Uitgestelde bestemmingen 25kV, van balans	€	114.871
	€	351.491

Jaarrekening 2020, Opbrengsten vh Rijk

€	6.643.795
---	-----------

3.8 Overige

Resultaatbestemming

Definitieve vaststelling inwonersbijdrage 2020

Op 2 december 2020 heeft het Algemeen Bestuur de gewijzigde Begroting 2020 vastgesteld. De hierin opgenomen inwonersbijdrage is € 14,31 per inwoner, conform de oorspronkelijke Begroting 2020.

In deze Jaarrekening 2020 wordt de inwonersbijdrage conform verantwoord op € 14,31 per inwoner.

Voorgesteld wordt de bijdrage conform vast te stellen.

Voorstel resultaatbestemming

Het resultaat met inachtneming van de incidentele baten & lasten en financiële baten & lasten bedraagt € 3.287.938 positief.

Voorgesteld wordt dit resultaat conform de eerdere onderstaande beslispunten te bestemmen:

Gerealiseerd totaal saldo baten en lasten	€	3.287.938
Reeds besloten reservemutaties:		
Reserve onderhoud kazernes brandweergebruikersdeel	€	13.846
Reserve activa brandweer Ede	€	35.943
Reserve Arbeidshygiëne/innovatie	€	49.937
Reserve GGD-contactcentrum	€	67.175
Reserve gebruikersonderhoud CB's	€	47.079
Reserve RAK AGM	€	- 389.757
Gerealiseerd resultaat	€	3.112.162

Voorgesteld wordt het gerealiseerde resultaat van € 3.112.162 als volgt te bestemmen:

a) Brandweer Ede	€ 1.200.000
b) Verdeelsleutels	€ 474.000
c) Uitgestelde werkzaamheden 2020 – brandweer en bedrijfsvoering	€ 350.000
d) Uit te keren aan gemeenten	€ 1.088.162

Brandweer Ede

Voorgesteld wordt conform eerdere beraadslagingen (besluit 24-2-2021 AB bij onderdeel Begroting 2022) om uit het resultaat over 2020 € 1,2mln te bestemmen ten behoeve van de invoering van de 24uurs bezetting van de Post Ede Stad.

ingang van 2022 een nieuwe verdeelsleutel voor de bijdrage Veiligheid/brandweer toegepast. Tussen de gemeenten zijn overgangsafspraken gemaakt. De afspraak is dat de bijdrage als gevolg van de nieuwe verdeelsleutel in 2022 niet met meer of minder muteert dan 5% van de bijdrage in 2020. Dit percentage bedraagt voor 2023 25% en voor 2024 30%. Het gevolg van deze afspraak is dat de bijdrage aan gemeenten die minder gaan betalen sneller daalt dan dat de bijdrage van gemeente die meer gaan betalen stijgt. Voor 2022 ontstaat een overschot van € 11.000 en voor 2023

Verdeelsleutels

Conform eerder beraadslagingen (besluit 24-2-2021 AB bij onderdeel Begroting 2022) wordt met

en 2023 een tekort van € 269.000 respectievelijk € 215.000. Het voorstel is om voor het saldo van € 474.000 een bestemmingsreserve te vormen, zodat de afgesproken overgangsafspraken kan worden uitgevoerd.

Uitgestelde werkzaamheden 2020

In 2020 heeft VGGM diverse activiteiten niet kunnen uitvoeren als gevolg van COVID-19. Het betreft onder andere specifieke opleidingen en trainingen voor brandweerpersoneel en de implementatie van ICT-systemen. De bijbehorende budgetten zijn hierdoor niet uitgegeven, terwijl uitvoering op (korte) termijn wel noodzakelijk is. Denk bijvoorbeeld aan het verlopen van accreditatie door onvoldoende training of het niet meer ondersteunen van verouderde licenties door de leveranciers.

Voor de opleidingen en trainingen is in beeld gebracht welke opleidingen in 2021 of 2022 ingehaald worden om medewerkers voldoende opgeleid en geoefend te houden. Het totaalbedrag voor deze opleidingen bedraagt circa € 250.000. Voor de implementatie van ICT-systemen bedraagt de achterstand in de planning circa € 100.000. Het voorstel is om voor in het inhalen van deze activiteiten een bestemmingsreserve te vormen.

Uit te keren aan gemeenten

Voorgesteld wordt het resterende resultaat voortkomend uit de het programma Brandweezorg conform de verdeelsleutel 2020 uit te keren aan de deelnemende gemeenten.

**Controleverklaring van de onafhankelijke
accountant**

BIJLAGEN

Bijlage 1: Inwonersbijdragen per gemeente

De inwonerbijdragen en de gemeentelijke bijdragen is opgenomen in de begroting 2020.

Bijlage 2: Taakvelden

Bedragen x € 1.000	Realisatie 2019			Gew. Begr. 2020			Begroting 2020			Realisatie 2020		
	Baten	Lasten	Saldo	Baten	Lasten	Saldo	Baten	Lasten	Saldo	Baten	Lasten	Saldo
Volksgezondheid	51.101	45.087	6.014	74.294	68.407	5.887	51.322	46.030	5.291	66.342	59.494	6.848
Crisisbeheersing en brandweer	48.550	37.875	10.675	49.428	39.214	10.214	49.205	39.582	9.622	50.007	36.644	13.363
Treasury	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Overhead	671	16.493	-15.822	538	17.678	-17.140	481	16.321	-15.841	666	17.590	-16.923
Overige baten en lasten	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Vennootschapsbelasting	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Saldo van baten en lasten	100.321	99.455	866	124.260	125.299	-1.039	101.007	101.934	-927	117.015	113.727	3.288
Mutatie reserves	605	0	605	1.039	0	1.039	927	0	927	-176	0	-176
Resultaat	100.926	99.455	1.472	125.299	125.299	0	101.934	101.934	0	116.839	113.727	3.112

Bijlage 3: Specificatie ten bate van de nacalculatie Ambulancezorg

De exploitatie van de ambulancezorg is gebaseerd op de budgetafspraken met verzekeraars die zijn vastgelegd in één rekenstaat voor zowel de Ambulancehulpverlening als de meldkamertaak. Op basis van de rekenstaat wordt het nacalculatieformulier ingevuld. In deze nacalculatie zijn onder andere de definitieve loon- en prijsindexen verwerkt. Op basis van deze rekenstaat wordt het budget aanvaardbare kosten vastgesteld. Hieronder is de voorlopige opbrengstverrekening 2020 opgenomen. Deze verrekening is gebaseerd op het met verzekeraars afgesproken budget 2020 en de verwachte mutatie hierop op basis van de productie en afspraken. Vooralsnog wordt uitgegaan van een budget van € 21.561.637 voor het vervoer en de meldkamer tezamen. Deze vastgestelde opbrengsten zijn als volgt verantwoord:

Schulden uit hoofde van financieringsoverschot wettelijk budget Ambulancezorg

	<u>t/m 2016</u>	<u>2017</u>	<u>2018</u>	<u>2019</u>	<u>2020</u>	<u>totaal</u>
	€	€	€	€	€	€
Saldo per 1 januari	-42	-451.042	22.478	-281.960	0	-710.566
Mutaties boekjaar:						
Financieringsverschil boekjaar					764.716	764.716
Correcties voorgaande jaren	0	0	0	17.498	0	17.498
Betalingen/ontvangsten zorgverzekeraars	0	451.042	-34.377	69.550	0	486.215
Subtotaal mutatie boekjaar	0	451.042	-34.377	87.049	764.716	1.268.429
Saldo per 31 december	-42	0	-11.899	-194.912	764.716	557.863
Beschikkingen opbrengstverrekening NZa	ja	ja	ja	ja	nee	
Stadium van vaststelling NZa:	c	c	c	c	a	

a= interne berekening

b= overeenstemming met representerende zorgverzekeraar(s) en/of voorlopige beschikking NZa

c= definitieve vaststelling NZa

	<u>31-dec-20</u>	<u>31-dec-19</u>
	€	€
Waarvan gepresenteerd als:		
- vorderingen uit hoofde van financieringstekort	764.716	0
- schulden uit hoofde van financieringsoverschot	-206.853	-710.566
	<u>557.863</u>	<u>-710.566</u>

Specificatie financieringsverschil in het boekjaar

	<u>31-dec-20</u>	<u>31-dec-19</u>
	€	€
Wettelijk budget voor ambulancezorg	21.561.637	20.498.030
Af: werkelijke opbrengsten ambulancezorg	20.796.921	21.613.693
Totaal financieringsverschil	<u>764.716</u>	<u>-1.115.662</u>

Vanaf 2015 kent de ambulancezorg één totaalbudget. De tarieven voor het vervoer zijn in het gehele land uniform. Aangezien de opbrengsten uit de facturering niet aansluiten met de financieringsafpraak van de aanvaardbare kosten wordt het verschil direct verrekend met de zorgverzekeraars.

De vaststelling van het definitieve budget geschiedt op nacalculatiebasis. Teneinde de jaarlijkse exploitatie te egaliseren is met betrekking tot nog te verrekenen tariefopbrengsten deze balanspost gecreëerd.

In 2020 is de afwikkeling tot en met het jaar 2019 definitief vastgesteld.

	Realisatie	Begroting	Realisatie
	2020	2020	2019
	(A)	(B)	(C)
Opbrengsten			
Opbrengsten gemeenten regionaal	0	0	0
Opbrengsten gemeenten individueel	0	0	0
Opbrengsten van het Rijk	62.553	62.553	62.107
Opbrengsten ambulancezorg	19.989.996	20.603.797	18.777.397
Opbrengsten derden	1.728.134	1.597.640	1.750.665
Overige opbrengsten	12.000	0	0
Totaal opbrengsten	21.792.683	22.263.990	20.590.169
Kosten			
<u>Personele kosten</u>			
Salarissen (incl. sociale lasten etc.)	15.414.691	15.791.107	14.645.912
Overige personeelskosten	557.881	462.825	627.519
Totaal personeelskosten	15.972.572	16.253.933	15.273.431
<u>Materiele kosten</u>			
Directe kosten m.b.t. output	1.739.357	1.579.914	1.575.136
Overige indirecte kosten	789.561	765.000	651.559
Afschrijvingen	1.114.765	1.663.005	1.017.586
Totaal overige kosten	3.643.683	4.007.919	3.244.281
<u>Organisatiekosten</u>			
Huisvestingskosten direct	375.784	398.250	374.911
Huisvestingskosten doorbelast	26.456	26.456	26.094
Informatie- en automatiseringskosten	257.595	257.595	245.381
Overige organisatiekosten	57.738	57.738	49.818
Totaal organisatiekosten	717.573	740.039	696.204
Totale kosten	20.333.828	21.001.891	19.213.916
Resultaat uit gewone bedrijfsuitoefening	1.458.855	1.262.099	1.376.253
Incidentele baten en lasten	221.978	0	142.966
Doorbelast inkomsten	0	0	0
Doorbelast kosten	1.230.553	1.230.553	1.220.082
Financieel baten en lasten	6.324	31.547	13.206
Resultaat	0 N	1 N	0 V

Cluster MKA

	Realisatie	Begroting	Realisatie
	2020	2020	2019
	(A)	(B)	(C)
Opbrengsten			
Opbrengsten gemeenten regionaal	0	0	0
Opbrengsten gemeenten individueel	0	0	0
Opbrengsten van het Rijk	114.083	114.083	113.269
Opbrengsten ambulancezorg	1.571.641	1.571.641	1.720.634
Opbrengsten derden	3.118	0	14.306
Overige opbrengsten	0	0	0
Totaal opbrengsten	1.688.842	1.685.724	1.848.209
Kosten			
<u>Personele kosten</u>			
Salarissen (incl. sociale lasten etc.)	1.143.985	1.434.927	1.337.725
Overige personeelskosten	33.025	36.200	137.133
Totaal personeelskosten	1.177.010	1.471.127	1.474.857
<u>Materiele kosten</u>			
Directe kosten m.b.t. output	4.835	18.000	71.380
Overige indirecte kosten	55.474	73.150	68.227
Afschrijvingen	3.273	3.273	4.537
Totaal overige kosten	63.582	94.423	144.143
<u>Organisatiekosten</u>			
Huisvestingskosten direct	5.472	0	80.760
Huisvestingskosten doorbelast	0	0	0
Informatie- en automatiseringskosten	18.863	18.863	20.982
Overige organisatiekosten	0	0	0
Totaal organisatiekosten	24.335	18.863	101.743
Totale kosten	1.264.927	1.584.413	1.720.743
Resultaat uit gewone bedrijfsuitoefening	423.915	101.311	127.466
Incidentele baten en lasten	322.604	0	0
Doorbelast inkomsten	0	0	0
Doorbelast kosten	101.286	101.286	127.421
Financiële baten en lasten	25	25	45
Resultaat	0 N	0 V	0 V

Bijlage 4: Overzicht van langlopende leningen ultimo 2020

Leningen in EUR x 1.000	Saldo 31-12-2020	Aflossingen	Vermeerde- ringen	Saldo 1-09-2020
BNG 40.108778	4.000	-2.000	0	2.000
BNG 40.108781	0	0	0	0
BNG 40.108782	914	-914	0	0
BNG 40.108783	1.180	-37	0	1.143
BNG 40.108784	314	-9	0	305
BNG 40.108785	0	0	0	0
BNG 40.113329	15.000	0	0	15.000
Totaal	21.408	-2.960	0	18.448

De totale rentelast voor het jaar 2020 met betrekking tot de vaste schulden met een looptijd langer dan één jaar bedraagt € 193.570.

Bijlage 5: COVID-19 verantwoording tbv VWS

In 2020 zijn de GGD'en geconfronteerd met extra kosten in verband met het bestrijden en beheersen van COVID-19. Op basis van de wet Publieke Gezondheid (PG) hebben GGD 'en extra taken en opdrachten van de minister gekregen. De meerkosten worden door het ministerie van VWS direct vergoed aan de GGD 'en. In de brief van 20 juli 2020 zijn de uitgangspunten voor deze meerkostenregeling uitgewerkt. De regeling van de vergoeding van de meerkosten is van toepassing voor 2020 en 2021.

De verantwoording van de meerkosten vindt plaats via de jaarrekeningen.

Bijlage 1: Format verantwoording COVID-19 - VR

Kostensoort	Opgave kosten
Coronahotels/centra	€ 43.957
Inkoop en distributie PBM	€ 61.812
Overige specifieke meerkosten	€ 297.836
Overige Meerkosten	
Brandweezorg repressie/incidentbestrijding	
Meldkamer	
ROC (opleidingen)	
GHOR	
Preventie	
Crisisbeheersing & rampenbestrijding	
Risicobeheersing	
Bevolkingszorg	117.780,76
Bedrijfsvoering	
Overige taken/activiteiten	
Subtotaal	€ 117.781
Minder opbrengsten (verrekend met minder kosten)	
Brandweezorg repressie/incidentbestrijding	
Meldkamer	
ROC (opleidingen)	
GHOR	
Preventie	
Crisisbeheersing & rampenbestrijding	
Risicobeheersing	
Bevolkingszorg	
Bedrijfsvoering	
Overige taken/activiteiten	-521.386,82
Subtotaal	-€ 521.387
Totale meerkosten 2020	€ 0

MEERKOSTEN COVID-19 GGD en Bedrijfsvoering

Lasten		Baten	
Laboratoriumonderzoeken	€ 4.437.757	€ 4.437.757	RIVM
Specifieke meerkosten			
Bron- en contactonderzoek	€ 3.076.434		
Bemonstering	€ 5.121.600		
Informatielijnen	€ 961.120		
Overige meerkosten			
PBM Bedrijfsvoering en JGZ	€ 68.152		
Vervangende inhuur	€ 125.364		
Inhaalwerkzaamheden	€ 6.435		
Marktplaats Corona	€ 5.000	€ 5.000	A&O Fonds Gemeenten
Labtransportkosten	€ 1.364		
	€ 206.315		
Minder inkomsten			
Infectieziektebestrijding	€ -324.776		
Tuberculosebestrijding	€ -59.988		
Medische Milieukunde	€ -89.768		
Technische Hygiënezorg & Toezicht	€ 477.401		
Seksuele Gezondheid	€ 45.465		
Reizigerszorg	€ 409.141		
PG Leiding, staf en secretariaat	€ -25.807		
JGZ	€ 184.069		
OGGZ	€ -74.027		
Forensische geneeskunde	€ 103.866		
Bedrijfsvoering	€ -269.927		
	€ 375.649		
	€ 9.741.118	€ 9.736.118	Ministerie van VWS
Verstrekte Zorgbonussen	€ 372.000		
Eindhelling Zorgbonussen	€ 135.301		
Uitkering Zorgbonus	€ 507.301	€ 507.301	Ministerie van VWS
TOTAAL	€ 14.686.176	€ 14.686.176	

Focus: COVID-19 projectorganisatie naar kostensoort	Realisatie	Begroting
Personeelskosten		
VGGM	€ 2.116.726	€ 12.580.000
Extern	€ 5.528.476	€ -
Laboratoriumkosten		
	€ 4.439.121	€ 4.000.000
Medische verbruiksartikelen & PBM		
	€ 769.546	€ 1.530.000
Huisvesting		
Huur	€ 143.693	€ 255.000
Schoonmaak & onderhoud	€ 96.653	€ 85.000
Eusebius	€ 81.386	€ -
ICT		
Website en applicaties	€ 44.694	€ 170.000
Accounts	€ 106.445	€ -
Laptop, gsm en accessoires	€ 65.589	€ -
Telefoongebruik	€ 108.038	€ -
Overig		
Uitbesteed en advies	€ 37.359	€ 170.000
Kantoor en consumpties	€ 60.550	€ 170.000
Doorbelastingen bedrijfsvoering		
		€ 2.040.000
Totaal	€ 13.598.276	€ 21.000.000
COVID-19-kosten buiten proejtorganisatie		
Zorgbonus	€ 507.301	
Overige meerkosten	€ 204.951	
Minder inkomsten	€ 375.649	
	€ 1.087.901	
TOTAAL	€ 14.686.177	

Bijlage 6: Bestuurssamenstelling

Bestuurssamenstelling

per 31 december 2020

Samenstelling Algemeen Bestuur Veiligheids- en Gezondheidsregio Gelderland-Midden

Voorzitter:

De heer A. Marcouch

burgemeester van Arnhem

Eerste plaatsvervangend voorzitter:

de heer R. Verhulst

burgemeester van Ede

Tweede plaatsvervangend voorzitter:

de heer C. van Eert

burgemeester van Rheden

Derde plaatsvervangend voorzitter:

de heer A.J. van Hout

burgemeester van Westervoort

Leden:

de heer A. Marcouch

burgemeester van Arnhem

de heer J.W.A. van Dijk

burgemeester van Barneveld

de heer R. Verhulst

burgemeester van Ede

mevrouw N. Kalfs (vanaf 24 september 2020)

burgemeester van Lingewaard

mevrouw J. Meijers (tot 24 september 2020)

wnd. burgemeester van Lingewaard

mevrouw L.W.C.M. van der Meijs

burgemeester van Doesburg

de heer H. Hieltjes (vanaf 21 februari 2020)

burgemeester van Duiven

de heer J.M.L. Niederer (21 februari 2020)

wnd. burgemeester van Duiven

mevrouw P. Hoytink-Roubos

burgemeester van Overbetuwe

de heer G.D. Renkema

burgemeester van Nijkerk

mevrouw A.M.J. Schaap

burgemeester van Renkum

de heer C. van Eert

burgemeester van Rheden

mevrouw E. Weststeijn

burgemeester van Rozendaal

de heer H. de Vries (tot september 2020)

wnd. burgemeester van Scherpenzeel

de heer G.J.M. van Rumund

burgemeester van Wageningen

de heer A.J. van Hout

burgemeester van Westervoort

de heer L.J.E.N. van Riswijk

burgemeester van Zevenaar

Adviseurs:

de heer A. Slofstra

directeur brandweer

de heer J. Pierik (tot 28 januari 2020)

de heer P. van der Velpen (van 28 jan tot 1 sept 2020)

interim-directeur publieke gezondheid

de heer H. Brill (vanaf 1 september 2020)

directeur publieke gezondheid

Samenstelling Bestuurscommissie Veiligheid en Gezondheid

voorzitter:

de heer A. Marcouch

burgemeester van Arnhem

Eerste plaatsvervangend voorzitter:

de heer R. Verhulst

burgemeester van Ede

Tweede plaatsvervangend voorzitter:

de heer C. van Eert

burgemeester van Rheden

Derde plaatsvervangend voorzitter:

de heer A.J. van Hout

burgemeester van Westervoort

Leden:

de heer A. Marcouch
de heer R. van der Zee
de heer J.W.A. van Dijk
de heer P.J.T van Daalen
mevrouw N. Kalfs (vanaf 24 september 2020)
mevrouw J. Meijers (tot 24 september 2020)
de heer A. Slob
de heer C. van Eert
mevrouw G. Hofstede
mevrouw L.W.C.M. van der Meijs
mevrouw B. van Veldhuizen
de heer H. Hieltjes (vanaf 21 februari 2020)
de heer J.M.L. Niederer (21 februari 2020)
mevrouw H.C.M. Knuiman
de heer R. Verhulst
de heer L. Meijer
mevrouw P. Hoytink-Roubos
de heer R. Engels
de heer G.D. Renkema
de heer H. Dijksterhuis
mevrouw A.M.J. Schaap
mevrouw L. Rolink
mevrouw E. Weststeijn
de heer A. Logemann
de heer H. de Vries (tot september 2020)
Mevrouw H.E. van Dijk - van Ommering
de heer G.J.M. van Rumund
mevrouw L.D. de Brito (tot 14 juli 2020)
de heer A.J. van Hout
de heer TH. Kampschreur (tot 1 sept 2020)
de heer H. Breunissen (vanaf 1 sept 2020)
de heer L.J.E.N. van Riswijk
mevrouw A. van Loon
mevrouw B. Elfrink

burgemeester van Arnhem
wethouder van Arnhem
burgemeester van Barneveld
wethouder van Barneveld
burgemeester van Lingewaard
wnd. burgemeester van Lingewaard
wethouder van Lingewaard
burgemeester van Rheden
wethouder van Rheden
burgemeester van Doesburg
wethouder van Doesburg
burgemeester van Duiven
wnd. burgemeester van Duiven
wethouder van Duiven
burgemeester van Ede
wethouder van Ede
burgemeester van Overbetuwe
wethouder van Overbetuwe
burgemeester van Nijkerk
wethouder van Nijkerk
burgemeester van Renkum
wethouder van Renkum
burgemeester van Rozendaal
wethouder van Rozendaal
wnd. burgemeester van Scherpenzeel
wethouder van Scherpenzeel
burgemeester van Wageningen
wethouder van Wageningen
burgemeester van Westervoort
wethouder van Westervoort
burgemeester van Zevenaar
wethouder van Zevenaar
wethouder van Zevenaar

Adviseurs:

de heer A. Slofstra
de heer J. Pierik (tot 28 januari 2020)
de heer P. van der Velpen (van 28 jan tot 1 sept 2020)
de heer H. Bril (vanaf 1 september 2020)

directeur brandweer
interim-directeur publieke gezondheid
directeur publieke gezondheid

Samenstelling Dagelijks bestuur**voorzitter:**

de heer A. Marcouch

burgemeester van Arnhem

Eerste plaatsvervangend voorzitter:

de heer R. Verhulst

burgemeester van Ede

Tweede plaatsvervangend voorzitter:

de heer C. van Eert

burgemeester van Rheden

Derde plaatsvervangend voorzitter:

de heer A.J. van Hout

burgemeester van Westervoort

Leden

De heer A. Marcouch
De heer R. van der Zee

burgemeester van Arnhem
wethouder van Arnhem

Vanuit de Veluwezoom

De heer C. van Eert

Namens de Liemers

De heer A.J. van Hout

Vanuit de West-Veluwe/Vallei

De heer P.J.T. van Daalen

Vanuit Over-betuwe

mevrouw J. Meijers (tot 1 oktober 2020)

mevrouw P. Hoytink-Roubos (vanaf 1 oktober 2020)

burgemeester van Rheden

burgemeester van Westervoort

wethouder van Barneveld

burgemeester van Lingewaard

burgemeester van Overbetuwe

Financiële commissie

Voorzitter

De heer A.J. van Hout

burgemeester van Westervoort

Leden:

De heer R. Engels

De heer C. van Eert

De heer G.D. Renkema

wethouder van Overbetuwe

burgemeester van Rheden

burgemeester van Nijkerk

Veiligheids- en Gezondheidsregio Gelderland-Midden (VGGM):
verzorgt Ambulancezorg, Brandweer, GGD en GHOR voor de gemeenten
van Gelderland-Midden.



Veiligheids- en Gezondheidsregio Gelderland-Midden

Postbus 5364
6802 EJ ARNHEM
T 0800 8446 000
E info@vggm.nl
I www.vggm.nl



Onderwerp	WNRA / functiedifferentiatie brandweer			
Ingediend door	Directie			
<table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> Voorgestelde behandelwijze: <input checked="" type="checkbox"/> Ter informatie <input checked="" type="checkbox"/> Ter bespreking <input type="checkbox"/> Ter besluitvorming <input type="checkbox"/> Vertrouwelijk </td> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> Planning bespreking: <input type="checkbox"/> Financiële Commissie <input checked="" type="checkbox"/> Dagelijks Bestuur <input checked="" type="checkbox"/> Algemeen Bestuur </td> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> d.d.: d.d.: 24-03-2021 d.d.: 07-04-2021 </td> </tr> </table>		Voorgestelde behandelwijze: <input checked="" type="checkbox"/> Ter informatie <input checked="" type="checkbox"/> Ter bespreking <input type="checkbox"/> Ter besluitvorming <input type="checkbox"/> Vertrouwelijk	Planning bespreking: <input type="checkbox"/> Financiële Commissie <input checked="" type="checkbox"/> Dagelijks Bestuur <input checked="" type="checkbox"/> Algemeen Bestuur	d.d.: d.d.: 24-03-2021 d.d.: 07-04-2021
Voorgestelde behandelwijze: <input checked="" type="checkbox"/> Ter informatie <input checked="" type="checkbox"/> Ter bespreking <input type="checkbox"/> Ter besluitvorming <input type="checkbox"/> Vertrouwelijk	Planning bespreking: <input type="checkbox"/> Financiële Commissie <input checked="" type="checkbox"/> Dagelijks Bestuur <input checked="" type="checkbox"/> Algemeen Bestuur	d.d.: d.d.: 24-03-2021 d.d.: 07-04-2021		
Samenvatting	<p>Inleiding</p> <p>In de vergadering van het Veiligheidsberaad van 22 februari 2021 is gesproken over het onderwerp "functiedifferentiatie, op basis van een geformuleerde denkrichting die is gebaseerd op een aantal rapporten (zie bijlagen). De denkrichting gaat vooral in op de manier waarop fundamenteel onderscheid gemaakt kan worden tussen beroepsmedewerkers en vrijwilligers bij de brandweer.</p> <p>Doel van de bespreking in het DB/AB is een bestuurlijk standpunt te verkennen t.a.v. de uitwerking van dit onderwerp zoals is beschreven in de bijgevoegde stukken.</p> <p>Wat is het probleem?</p> <p>Arbeidsjuristen van de landsadvocaat (Pels Rijcken) zijn van mening dat de arbeidsrelatie die wij hebben met onze brandweervrijwilligers in strijd is met Europees recht (gelijkheidsbeginsel). Dit omdat zij hetzelfde werk doen als beroepscollega's, dezelfde opleidingen hebben maar wel een andere rechtspositie. Dat mag niet vanwege het Europees recht. Er zijn (theoretisch) 5 oplossingsrichtingen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Europese regelgeving aanpassen 2) Objectieve rechtvaardiging aantonen 3) Iedereen in beroepsdienst nemen 4) Taken van beroeps en vrijwilligers verschillend maken (taakdifferentiatie) 5) Niet doen en kijken wat er gebeurd <p>Ad.1) Op korte termijn niet realistisch en weinig andere Europese landen hebben het zelfde probleem.</p> <p>Ad.2) Kansloos, er is geen objectieve rechtvaardigingsgrond te vinden om af te wijken van dit recht.</p> <p>Ad.3) Is mogelijk maar levert nieuwe problemen op en is heel kostbaar. Vrijwilligheid is een belangrijke factor om voldoende slagkracht te hebben met relatief weinig kosten.</p> <p>Ad.4) Meest realistisch voorstel, deze is nu verder uitgewerkt.</p> <p>Ad.5) Is niet echt een oplossing maar zal op enig moment leiden tot een rechtelijke uitspraak en dan is wel duidelijk hoe de rechter tegen dit vraagstuk aankijkt.</p> <p>Uitwerking oplossingsrichting 4</p> <p>Het denkmodel is opgebouwd uit 4 bouwstenen die bij elkaar horen om voldoende onderscheidend te zijn. De bouwstenen zijn:</p> <p><u>Bouwsteen 1</u>): Geen verplichtende taken meer voor vrijwilligers. (dus op basis van vrijwillige aanstelling geen kazernediensten of verplichte opkomst bij alarm op basis van piketvergoeding)</p> <p><u>Bouwsteen 2</u>): Vrijwilligers maximaal 1 specialistische taak, beroeps minimaal 2 specialistische taken.</p>			

	<p><u>Bouwsteen 3</u>): Geen koude taken voor vrijwilligers (dus bijvoorbeeld geen brandveiligheidsvoorlichting of groot voertuig onderhoud op basis van vrijwillige aanstelling)</p> <p><u>Bouwsteen 4</u>): Beroeps meer opleidingsverplichting dan vrijwilligers.</p> <p>Terugblik bespreking in Veiligheidsberaad</p> <p>Er komt een brief aan de kabinetsformateur om te wijzen op het belang van financiële compensatie vanuit de stelselverantwoordelijke minister. (voor onze regio gaat het om ca. 2 mln. structureel waar de 1,5 mln voor Ede-stad al in zit). In die brief wordt tevens ingegaan op de juridische lijn richting EU. T.a.v. de uitwerking van de bovengenoemde bouwstenen lijkt het erop dat bouwsteen 1 op relatief korte termijn uitwerking gaat krijgen. De uitwerking van de overige bouwstenen speelt op een (veel) langere termijn.</p>
Voorstel	Verkenning van een bestuurlijk standpunt t.a.v. dit onderwerp.
Proces/planning	Dit onderwerp komt in het najaar weer terug op de agenda van het Veiligheidsberaad.
Bijlage(n)	<p>4a-2 Oplegnotitie Veiligheidsberaad Denkrichting differentiatie brandweertaken</p> <p>4a-3 Bijlage A - Doorontwikkelde denkrichting - Een toekomstbestendige brandweer</p> <p>4a-4 Bijlage B - Inzicht in consequenties denkrichting</p> <p>4a-5 Bijlage C - Achtergrondinformatie, kaders en uitgangspunten</p> <p>4a-6 Bijlage D - Eindrapportage opiniepeiling Enneus</p> <p>4a-7 Bijlage E - RCDV advies inzake implicaties taakdifferentiatie</p> <p>4a-8 artikel in trouw over functiedifferentiatie brandweer</p>

Aan Veiligheidsberaad	Portefeuillehouder A.W. Kolff	Agendapunt 5
Van Portefeuillehouder Brandweer	Adviseur Tobias Holtman	Datum vergadering 22-2-2021

Onderwerp: Denkrichting differentiatie brandweertaken

Voorstel

Het Veiligheidsberaad en de minister van Justitie en Veiligheid worden gevraagd:

- > Kennis te nemen van de doorontwikkelde denkrichting inzake de differentiatie van brandweertaken (bijlage a), inclusief de consequenties hiervan (bijlage b);
- > Uit te spreken dat – om aan vigerende wet- en regelgeving te voldoen én om het hybride stelsel bij de brandweer in stand te kunnen houden – taakdifferentiatie conform voorliggende uitwerking de meest haalbare en realistische oplossing is, onder de volgende voorwaarden:
 - > De juridische knelpunten met betrekking tot de arbeidstijdenregelgeving worden opgelost;
 - > Er financiële middelen (incidenteel en structureel) vanuit het Rijk ter beschikking komen om de denkrichting te implementeren;
 - > Voldoende duidelijk is wat de gevolgen zijn van de voorgestelde aanpassing ten aanzien van het aantal specialismen voor beroepsmedewerkers (van drie naar twee) en in welke mate dit de ongewenste effecten beperkt;
 - > Er voldoende tijd wordt genomen voor de implementatie van de denkrichting.
- > De minister van Justitie en Veiligheid (per brief) te verzoeken om:
 - > Te onderzoeken wat nodig is om voorliggende denkrichting juridisch mogelijk te maken (w.o. regelgeving op het gebied van arbeidstijden);
 - > Het financieringsvraagstuk voor zowel de incidentele als de structurele meerkosten te beleggen bij het nieuwe kabinet; het Veiligheidsberaad ziet dit als opschortende voorwaarde voor de implementatie van de denkrichting;
- > Opdracht te geven aan de Denktank taakdifferentiatie brandweer om:
 - > Op basis van de laatste inzichten de denkrichting door te ontwikkelen (inclusief de voorgestelde aanpassing van het aantal specialismen) en te komen tot een definitieve uitwerking, alsmede te onderzoeken wat de organisatorische en/of juridische mogelijkheden zijn en waar eventuele knelpunten liggen om deze in de praktijk te implementeren.
 - > Te komen tot een concreet uitvoeringsplan voor het implementatietraject, inclusief tijdspad;
 - > De definitieve denkrichting en het uitvoeringsplan te agenderen voor de vergadering van het Veiligheidsberaad en de minister van JenV van 21 juni 2021.

Aanleiding

Het huidige brandweerstelsel is gebaseerd op een combinatie van vrijwillige en beroepsbrandweer. Hierbij hebben alle brandweermensen dezelfde taken en opleidingsvereisten. Door Europese en internationale regelgeving en jurisprudentie kan de huidige situatie niet ongewijzigd in stand blijven.

Drie opties

Er zijn eerder al verschillende mogelijkheden aan de orde geweest om met deze problematiek om te gaan. Ten eerste de mogelijkheid om alle vrijwilligers dezelfde rechtspositie te geven als de beroepskrachten. Gezien het belang dat vrijwel alle betrokkenen hechten aan het hybride stelsel met de inzet van vrijwilligers, is dat geen logische optie.

Ten tweede de mogelijkheid om in Europa een uitzonderingspositie te bewerkstelligen ten aanzien van de rechtspositie van brandweervrijwilliger. De minister van Justitie en Veiligheid (JenV) heeft hiervoor aandacht gevraagd in Europees verband (i.c. buurlanden en de Europese Commissie), maar dit blijkt geen reële en haalbare optie. Dat heeft de minister van JenV ook meermaals aan de Tweede Kamer medegedeeld¹.

Ten derde de mogelijkheid om te bezien hoe er fundamenteel onderscheid kan worden gemaakt tussen de vrijwilliger en beroepsmedewerker.

Uitwerken optie 3

Op 14 juni 2019 hebben het Veiligheidsberaad² en de minister van Justitie en Veiligheid (JenV) besloten om gezamenlijk de mogelijkheden in beeld te brengen om brandweervrijwilligers en beroepskrachten zo te differentiëren en vorm te geven dat geen sprake is van spanning met de geldende wet- en regelgeving. Hiertoe is een denktank³ opgericht, onder leiding van de portefeuillehouder Brandweer van het Veiligheidsberaad.

Op 9 december 2019 heeft de voorzitter van de denktank de bestuurlijke koers rondom taakdifferentiatie in het gezamenlijke overleg tussen het Veiligheidsberaad en de minister van JenV gepresenteerd. In diezelfde vergadering is de bestuurlijke koers vastgesteld. Tevens heeft de denktank toen de vervolgoopdracht gekregen om de consequenties inzichtelijk te maken. De denktank heeft conform deze besluitvorming een doorontwikkelde denkrichting (bijlage a) opgeleverd en de juridische, personele en financiële consequenties (bijlage b) van deze richting voor zowel de veiligheidsregio's als voor de opleidingen in kaart gebracht. Nadere informatie over de achtergrond van het vraagstuk is opgenomen in bijlage c.

Doel bespreking

Doel van dit overleg tussen het Veiligheidsberaad en de minister van JenV is om het resultaat te bespreken van de doorontwikkelde denkrichting over de manier waarop fundamenteel onderscheid gemaakt kan worden tussen beroepsmedewerkers en vrijwilligers bij de brandweer (inclusief de consequenties hiervan). Voorgesteld wordt om in de toekomst het principe van taakdifferentiatie bij de brandweer conform de denkrichting (incl. de voorgestelde aanpassing) toe te passen, zodat het hybride systeem van vrijwilligheid behouden kan blijven én voldaan kan worden aan de geldende wet- en regelgeving.

¹ Zie bijvoorbeeld Kamerbrief d.d. 17 december 2020, kenmerk 3142760.

² In overleg met en betrokkenheid van de Brandweerkamer.

³ De denktank bestaat uit diverse betrokkenen uit het werkveld, vertegenwoordigers van het ministerie van JenV en (ambtelijk) vertegenwoordigers van de Brandweerkamer. Sinds februari 2019 is de voorzitter van de Vakvereniging voor Brandweervrijwilligers (VBV) ook lid van de denktank. Professor L.G. Verburg, hoogleraar arbeidsrecht, verbonden aan de Radboud Universiteit van Nijmegen, heeft vanuit juridisch perspectief een toetsende rol gehad.

Toelichting

Uitwerking en richting

De denkrichting is gebaseerd op een zestal leidende principes, te weten (1) behoud van vrijwilligheid, (2) toekomstbestendig stelsel, (3) juridisch houdbaar⁴, (4) gelijkwaardige brandweezorg, (5) veiligheid van het brandweerpersoneel en (6) de praktische uitvoerbaarheid. Ook is een conceptueel model gehanteerd om de taken in te delen. Verder is gebruik gemaakt van een ordeningsprincipe om het type taken in te delen⁵. Deze principes, het model en de ordening vormden de basis voor de doorontwikkelde denkrichting. Een nadere toelichting op deze aspecten is opgenomen in bijlage c.

Om fundamenteel onderscheid te maken tussen vrijwilligers en beroepsmedewerkers is gebruik gemaakt van vier bouwstenen. Samengevat treedt onderscheid op in termen van:

- > *Bouwsteen 1: Verplichte beschikbaarheid:* de beroepsmedewerker heeft een verplichte beschikbaarheid (o.b.v. rooster of piket), terwijl de vrijwilliger nooit een verplichting heeft om een taak uit te voeren of beschikbaar te zijn.
- > *Bouwsteen 2: Aantal repressieve taken:* de beroepsmedewerker voert meer repressieve brandweertaken uit dan een vrijwilliger.
- > *Bouwsteen 3: Type taken:* de beroepsmedewerker voert naast de repressieve taken tevens koude taken en nieuwe taken uit in het kader van de 'bredere maatschappelijke inzet'. Voor de vrijwilliger geldt dat deze naast de repressieve taken tevens taken uitvoert die een directe relatie (randvoorwaardelijk) hebben met de repressieve taken.
- > *Bouwsteen 4: Vakbekwaam worden en blijven:* de beroepsmedewerker volgt een opleiding met een langere opleidingsduur dan de vrijwilliger en het vakbekwaam blijven vraagt voor de beroepsmedewerker meer inspanning.

Op basis van al deze bouwstenen is fundamenteel onderscheid gemaakt tussen beroepsmedewerkers en vrijwilligers bij de brandweer. Het gaat hierbij om het totaal van bouwstenen, dat wil zeggen dat de denkrichting als geheel zorgdraagt voor afdoende (juridisch) onderscheid tussen deze groepen medewerkers.

Consequenties

Op basis van de doorontwikkelde denkrichting zijn de organisatorische, personele en financiële consequenties voor de veiligheidsregio's in kaart gebracht, middels een schriftelijke uitvraag en gesprekken. Hieronder volgen de belangrijkste consequenties van de denkrichting. Een uitgebreide toelichting op de consequenties is opgenomen in bijlage b.

Organisatorische gevolgen

Onderzocht is in hoeverre de denkrichting consequenties heeft voor de brandweerposten in Nederland. Voor 284 van de in totaal 959 brandweerposten heeft de denkrichting een bepaalde consequentie. Zo is een consequentie dat het structureel consigneren of kazerner van vrijwilligers niet meer mogelijk is binnen de denkrichting. Een andere organisatorische consequentie is dat momenteel verscheidene vrijwilligers meer dan één specialisme uitvoeren,

⁴ Professor L.G. Verburg heeft vanuit dit perspectief de denkrichting getoetst.

⁵ Basistaken, specialiste taken en aanvullende taken.

terwijl dat binnen de denkrichting niet meer mogelijk is. In bijlage b zijn de organisatorische consequenties nader uitgewerkt.

Eén specifiek gevolg van de bijstelling dat nog niet is meegenomen in het totaaloverzicht van consequenties, heeft betrekking op het aantal specialismen voor beroepskrachten. Een belangrijk uitgangspunt voor de denkrichting is dat beroepsmedewerkers – naast hun basistaken – meer specialismen moeten uitvoeren dan vrijwilligers. Beroepsmedewerkers móeten volgens de denkrichting minimaal drie specialismen uitvoeren (en vrijwilligers maximaal één). Uit de uitvraag bij de veiligheidsregio's blijkt echter dat op veel plaatsen, vanuit het risicoprofiel geredeneerd, er geen aanleiding is om drie specialismen uit te voeren. In vrijwel alle gevallen zou dit betekenen dat beroepskrachten zich moeten bekwamen en geoefend moeten blijven in specialismen, zonder dat zij die specialismen ooit zullen gaan uitoefenen. Naast potentiële motivatieproblemen, extra werkdruk en de forse financiële gevolgen die dit zou hebben, is in overleg met prof. Verburg besloten om dit onderdeel bij te stellen. Concreet betekent dit dat beroepsmedewerkers twee specialismen moeten uitvoeren, waarvan één een niet-repressieve taak kan zijn. Nader onderzoek is nodig om te bezien welke gevolgen het terugbrengen van de eis van drie naar twee specialismen en het aanmerken van een niet-repressieve taak als specialisme precies hebben.

Voorts dient opgemerkt te worden dat de denkrichting op sommige plaatsen een zeer grote impact heeft. Voorbeeld hiervan zijn de Waddeneilanden; maatwerk hiervoor is van belang.

Vragen met betrekking tot arbeidstijd

De denkrichting roept nieuwe vragen op. Als gekazerneerde vrijwilligers als parttime beroepskrachten worden aangemerkt, kunnen zij in de knel komen als het gaat om de arbeidstijdenregelgeving, met name wanneer zij elders een (hoofd)betrekking hebben. Het risico bestaat dat zij in voorkomende gevallen meer werken dan volgens Arbeidstijdenwet en -besluit is toegestaan. Daardoor is het met de huidige wetgeving (vrijwel) onmogelijk om te werken met aanwezigheidsdiensten voor de parttime beroepskracht bij de brandweer, als zij dit combineren met een fulltime hoofdbetrekking (hetgeen niet ongebruikelijk is). Hoe dit juridische kan worden opgelost vergt nader onderzoek.

Financiële gevolgen

In eerste instantie wordt uitgegaan van frictiekosten van 25% van de structurele kosten. Op basis van gestandaardiseerde normbedragen en verschillende kostentypen, komen de structurele meerkosten neer op circa 75 miljoen euro per jaar (en daarmee circa 18,75 miljoen euro frictiekosten).

Dit bedrag is tot stand gekomen op basis van een inschatting van de consequenties (de standaarden die voor de denktank zijn geformuleerd). Daarnaast zijn een aantal structurele meerkosten nog niet meegenomen, zoals de verbreding van niet-repressieve taken voor beroepskrachten, eventuele functieverzwaringen, en in- en uitgroeimogelijkheden. Voor een uitgebreide toelichting wordt verwezen naar bijlage b.

Ook zijn er gevolgen voor de opleidingen en vakbekwaamheid, bijvoorbeeld het ontwikkelen van nieuwe opleidingen inclusief een vorm van examinering en certificering. In bijlage b wordt hier nader op ingegaan.

Opiniepeiling onder brandweerpersoneel

In de periode september/oktober 2019 heeft, door middel van een enquête, een peiling plaatsgevonden onder het repressieve brandweerpersoneel. Ruim 9.000 van de ruim 23.000 repressieve brandweerm medewerkers hebben de opiniepeiling ingevuld. Op basis hiervan zijn de volgende samenvattende conclusies te trekken:

- > Het onderwerp leeft onder repressieve brandweerm medewerkers en er is een aanzienlijk veranderbesef en veranderbereidheid aanwezig.
- > Er is duidelijke steun om de verplichting tot beschikbaarheid en uitvoering van taken toe te passen voor de beroepsmedewerker en niet voor de vrijwilliger.
- > Voor de bouwstenen ten aanzien van het aantal specialismen en niet-repressieve taken is geen duidelijke steun te vinden onder repressieve brandweerm medewerkers.
- > Een ruime meerderheid van de vrijwilligers staat open voor een parttime beroepsaanstelling. Een klein deel van de vrijwilligers zegt te zullen stoppen wanneer de bouwstenen worden doorgevoerd.

De rapportage van de enquête is opgenomen als bijlage d.

Voorwaarden

Al met al kan geconcludeerd worden dat de denkrichting uitvoerbaar lijkt, zij het met forse (organisatorische, personele en financiële) consequenties. Ook is de denkrichting volgens Professor L.G. Verburg juridisch houdbaar. Om de denkrichting daadwerkelijk te kunnen implementeren dient voldaan te worden aan enkele voorwaarden.

Ten eerste moet de denkrichting passen binnen het bestaande wettelijk kader ten aanzien van de Arbeidstijdenwet en het Arbeidstijdenbesluit. Wanneer (gekazerneerde) vrijwilligers een (parttime) beroepsaanstelling krijgen kan dit, gecombineerd met een fulltime hoofdbetrekking, in veel gevallen voor een juridische onhoudbare situatie zorgen. Vigerende regelgeving én de denkrichting moeten derhalve in lijn worden gebracht.

Ten tweede zijn de organisatorische, personele en financiële gevolgen van de denkrichting fors. De structurele meerkosten van denkrichting komen neer op tenminste 75 miljoen euro per jaar. Het vraagstuk is – gezien de voorziene stelselwijziging – volgens het Veiligheidsberaad een stelstelverantwoordelijkheid. Daarbij komt dat in het verleden door het toenmalige kabinet is besloten dat vrijwilligers en beroepsmedewerkers aan dezelfde eisen voor vakbekwaamheid moeten voldoen en werd er al gesproken over parttime-professionals in plaats van vrijwilligers⁶. Het ligt daarom in de rede dat de meerkosten als gevolg van de denkrichting door het Rijk gedragen worden. Het Veiligheidsberaad ziet dit als opschortende voorwaarde voor de implementatie van de denkrichting. Gezien de demissionaire status van het kabinet ligt het voor de hand dat een volgende regering dekking vindt voor deze financiële gevolgen. Ook het uitgangspunt dat de kwaliteit van de brandweezorg in Nederland niet mag leiden onder de invoering van deze denkrichting steunt deze gedachte.

Ten derde verdient de denkrichting nog een nadere ontwikkelslag, alvorens de denkrichting definitief kan worden gemaakt. Dit mede gezien de (gevolgen van) voorgestelde wijziging van

⁶ In deze [brief](#) (2007-30875) staat een nadere toelichting van de minister van BZK hierover opgenomen.

het aantal specialismen voor beroepsmedewerkers van drie naar twee en het voorstel om een niet-repressieve taak als specialisme aan te merken. Vervolgens is het van belang om op hoofdlijnen inzichtelijk te maken in welke mate deze aanpassingen het gewenste effect hebben.

Een laatste aandachtspunt is het tijdsbestek dat de implementatie van de denkrichting vergt. Het is momenteel niet mogelijk een concrete termijn en fasering te noemen. Voorgesteld wordt om de denktank te verzoeken tot een definitieve uitwerking van de denkrichting te komen, alsmede een concreet uitvoeringsplan inclusief fasering op te leveren. Bij de fasering moet bekeken worden welke elementen van de denkrichting prioriteit behoeven (wat kan op korte termijn worden opgepakt en wat in een later stadium), welke zaken nadere uitwerking vragen (zoals wet- en regelgeving) en wat de totale doorlooptijd van de implementatie is. In de fasering wordt de meeste prioriteit gegeven aan de component met de grootste spanning met Europese- en internationale regelgeving, namelijk die met betrekking tot gekazerneerde en geconsigneerde vrijwilligers (bouwsteen I).

Ook zal bij de uitwerking concreet worden ingegaan op hoe de brandweerm medewerkers (zowel beroeps als de vrijwilligers) betrokken zullen worden bij de uitvoering. Momenteel wordt gedacht aan een totale doorlooptijd van vijf tot tien jaar. Het uitvoeringsplan inclusief fasering wordt geagendeerd voor het gezamenlijke overleg op 21 juni 2021.

Tot slot dient opgemerkt te worden dat de gevolgen voor de arbeidsvoorwaarden onderwerp is van nadere studie; hierover zal nader overleg gevoerd moeten worden met de betrokken vakbonden.

Financiering ondersteuning denktank

De kosten voor de ondersteuning van de denktank zijn tot op heden conform afspraak opgevangen door het ministerie van JenV (onder andere een deel van de programmagelden vrijwilligheid) en het Veiligheidsberaad. Voor het vervolgtraject (tot en met juni 2021) zijn voldoende financiële middelen beschikbaar om de denktank beleidsmatig te ondersteunen.

Advies en besluitvorming

Historie

Gremium	Datum	Inhoud besluit
Veiligheidsberaad	14-06-2019	Bespreking resultaten onderzoek van prof. Verburg en opdracht voor vervolgonderzoek hoe brandweervrijwilligers nadrukkelijk en fundamenteel zijn te onderscheiden van de beroepskrachten.
Overleg Veiligheidsberaad – minister van JenV	24-09-2019	Bespreken eerste oplossingsrichtingen
BAC Brandweer	14-11-2019	Bespreken stand van zaken traject taakdifferentiatie
Overleg Veiligheidsberaad – minister JenV	09-12-2019	> Besluitvorming bestuurlijke koers inzake taakdifferentiatie

Gremium	Datum	Inhoud besluit
		> Opdracht voor het uitwerken van de organisatorische, juridische, en financiële consequenties per veiligheidsregio
BAC Brandweer	05-03-2020	Bespreken stand van zaken traject taakdifferentiatie
Overleg Veiligheidsberaad – minister JenV	16-03-2020	<i>Aanvankelijk was het de bedoeling dat besluitvorming hieromtrent in juli 2020 zou plaatsvinden. In verband met de coronacrisis is dit destijds uitgesteld.</i>
BAC Brandweer	18-09-2020	Bespreken stand van zaken traject taakdifferentiatie
BAC Brandweer	20-11-2020	Bespreken stand van zaken traject taakdifferentiatie
BAC Brandweer	18-02-2021	Bespreken denkrichting en consequenties alsmede voorstel voor het overleg tussen het Veiligheidsberaad en de minister van JenV d.d. 22 februari 2022.

Vervolg

Gremium	Datum	Inhoud besluit
Overleg Veiligheidsberaad – minister JenV	22-02-2021	Instemmen met denkrichting voor de differentiatie van brandweertaken, teneinde te komen tot een fundamenteel onderscheid tussen vrijwilligers en beroepsmedewerkers.
BAC Brandweer	28-05-2021	Bespreken definitieve uitwerking en een uitvoeringsplan voor het implementatietraject/
Overleg Veiligheidsberaad – minister JenV	21 juni 2021	Komen met een definitieve uitwerking en een uitvoeringsplan voor het implementatietraject.

Communicatie

Vanwege het bestuurlijke karakter en het vervolgproces loopt de landelijke woordvoering over het traject, de bespreking ervan in het gezamenlijke overleg tussen het Veiligheidsberaad en de minister van JenV en het vervolgtraject via de portefeuillehouder Brandweer van het Veiligheidsberaad (met betrokkenheid van de minister van JenV) en de woordvoerder van het Veiligheidsberaad.

Op de website www.veiligheidsberaad.nl wordt kort na de vergadering een nieuwsbericht gepubliceerd, waarin de besluitvorming, de bestuurlijke koers en het vervolgproces wordt toegelicht.

Bijlagen

- a) Doorontwikkelde denkrichting – een toekomstbestendige brandweer: een zaak van vrijwilligers en beroeps
- b) Inzicht in consequenties denkrichting
- c) Achtergrondinformatie, kaders en uitgangspunten
- d) Rapportage opiniepeiling taakdifferentiatie brandweer

Doorontwikkelde denkrichting - Een toekomstbestendige brandweer: een zaak van vrijwilligers en beroeps

1. Inleiding

Naar aanleiding van een onderzoeksrapport van Pels Rijcken (2018) en een rapport van prof. mr. L.G. Verburg (2019) hebben het Veiligheidsberaad en de minister van Justitie en Veiligheid (JenV) op 14 juni 2019 besloten tot de oprichting van een denktank onder voorzitterschap van de heer Kolff om de mogelijkheden te onderzoeken om een fundamenteel onderscheid te maken tussen brandweervrijwilligers en beroepsmedewerkers. Pels Rijcken concludeerde namelijk dat er momenteel een reëel risico bestaat dat elementen in de rechtspositie van de brandweervrijwilligers in strijd zijn met Europese wet- en regelgeving. Ook professor Verburg ziet geen mogelijkheid om binnen de bestaande wet- en regelgeving de huidige vrijwilliger bij de brandweer te behouden. Om de vrijwilliger bij de brandweer te behouden, zal een fundamenteel onderscheid moeten worden gemaakt tussen brandweervrijwilligers en beroepsmedewerkers.

De denktank is met de opdracht aan de slag gegaan en is tot een denkrichting gekomen. Het systeem van vrijwilligheid blijft hierbij behouden. Deze denkrichting is op 9 december 2019 tijdens het overleg tussen Veiligheidsberaad en minister van JenV besproken. Om te komen tot een afgewogen en zorgvuldig besluit, is besloten om de consequenties van de bestuurlijke koers (denkrichting) inzichtelijk te maken voor alle veiligheidsregio's en gesprekken aan te gaan met vrijwilligers en repressieve beroepsmedewerkers. Op basis van een toets in enkele regio's en een brede uitvraag in alle 25 regio's is de denkrichting aangescherpt. De denkrichting – zoals hieronder uitgewerkt – is voorgelegd aan de 25 veiligheidsregio's om de consequenties ervan inzichtelijk te maken. Deze notitie geeft de denkrichting weer van de denktank taakdifferentiatie brandweer.

2. Bouwstenen van denkrichting

De denkrichting is opgebouwd uit vier hoofdbouwstenen:

Bouwsteen 1 - Verplicht en niet verplicht als onderscheid

Een onderscheid tussen de vrijwilliger en de beroepsmedewerker is, dat de vrijwilliger te allen tijde werkt op basis van vrijwilligheid. De vrijwilliger kan niet worden verplicht om de taken uit te voeren; hij mag 'neen' zeggen tegen een taak en 'neen' zeggen tegen de beschikbaarheid op een bepaald moment. De vrijwilliger heeft geen beschikbaarheids- of opkomstplicht; vormen van kazernering en consignering van vrijwilligers zijn daarbij niet aan de orde. Voor de beroepsmedewerker geldt dat deze de taken moet uitvoeren (verplichting)

en daarbij kan sprake zijn van verplichte kazernering of opkomstplicht bij pikettering. In uitzonderlijke situaties is consignatie mogelijk om verhoogde paraatheid te realiseren d.m.v. kazernerende of consignerende; dit altijd zonder enige verplichting voor de vrijwilliger.

Deze bouwsteen betekent dat piketfuncties in het kader van de repressieve brandweertaken alleen nog maar door beroepsmedewerkers kunnen worden ingevuld. Aan de piketfunctie is namelijk altijd de verplichting gekoppeld om te komen bij een oproep en dat verplichtende karakter kan alleen met een beroepsaanstelling.

Bouwsteen II – Voor repressieve taken onderscheid tussen basis, specialistisch en aanvullend

Voor de repressieve brandweertaken wordt een onderscheid gemaakt tussen basistaken, specialistische taken en aanvullende taken. Hieronder volgt een toelichting.

- Repressieve basistaken zijn taken waarvan de denktank vindt dat iedere brandweermedewerker (vrijwilliger en beroeps) deze taken moet kunnen uitvoeren. Deze basistaken worden zowel door vrijwilligers als beroepsmedewerkers uitgevoerd.
- De specialistische repressieve taken* zijn in de kern geen basistaken en het vakbekwaam worden en blijven, vormt bij deze taken een aanzienlijke belasting voor brandweermedewerkers. Vrijwilligers mogen naast de basistaken maximaal één specialistische taak (op individueel niveau) uitvoeren, wanneer dat nodig is vanuit de risico's in een bepaald (risico)gebied. Beroepsmedewerkers dienen ten minste drie specialistische taken uit te (kunnen) voeren.¹
- De aanvullende repressieve taken zijn in de kern geen basistaken en het vakbekwaam worden en blijven, vormt geen aanzienlijke extra belasting voor brandweermedewerkers. Het zijn veelal taken die niet tot de kern van de brandweertaken behoren (vaak niet zijn opgenomen in wetgeving) maar lokaal wel door brandweerposten worden opgepakt. Aanvullende taken kunnen door beroepsmedewerkers of door vrijwilligers worden uitgevoerd. De lijst van aanvullende taken in de takenmatrix (zie tabel 1) is niet uitputtend, maar het is zeker niet de bedoeling dat de vrijwilliger teveel van de aanvullende taken gestapeld krijgt. Hierbij dient rekening gehouden te worden met de gevraagde last om vakbekwaam te worden en te blijven. Hier ligt een belangrijke verantwoordelijkheid voor de werkgever om de stapeling te voorkomen.

* Voor de specialistische repressieve brandweertaken wordt gekomen tot een systeem van landelijke opleidingen inclusief certificering.

Iedere brandweerpost dient alle basistaken te kunnen uitvoeren. Dat betekent niet dat iedere individuele vrijwilliger de complete set aan basistaken moet kunnen uitvoeren; voor de beroepsmedewerker geldt dat wel. Daarmee is er voor vrijwilligers de mogelijkheid om slechts een deel van het repressieve basistakenpakket op te pakken, bijvoorbeeld alleen de technische hulpverlening of alleen de rol van chauffeur. Daarnaast is het voor de vrijwilliger mogelijk om alleen een specialistische taak uit te voeren, dus zonder de basistaken uit te voeren.

Voor de vrijwilliger geldt de regel van maximaal één specialisme op individueel niveau. Het individuele karakter maakt dat bij grote vrijwillige posten het toch mogelijk kan zijn op postniveau meerdere specialistische taken uit te voeren. Voor de bevelvoerder geldt dat hij/zij alleen het bevel kan voeren over de inzet waar hij/zij ook vakbekwaam voor is.

¹ In het geval van een beroepsaanstelling voor een substantieel lager aantal uren per week dan geldt bij een fulltime aanstelling, is de eis in beginsel ten minste twee specialistische repressieve taken.

Hieronder wordt een mogelijke uitwerking gegeven van de drie typen van repressieve brandweertaken (basis, specialistisch en aanvullend):

	Basis	Specialistisch	Aanvullend
Brandbestrijding	Brandbestrijding bij buitenbrand, woningbrand (met adembescherming) en soortgelijke binnenbranden*	<ul style="list-style-type: none"> - Brandbestrijding in complexe objecten en omgevingen die <u>niet</u> vallen binnen de definitie van 'soortgelijke binnenbranden'* (zoals hoogbouw, tunnels, industrie, complexe natuurbrand) - Brandbestrijding in zeer complexe objecten (zoals schepen en vliegtuigen) - Bediening drones 	<ul style="list-style-type: none"> - Chauffeur groot / klein - Bediening voertuig - Bediening groot vermogenpomp - Bediening redvoertuig - Bediening schuimblusvoertuig - Bediening hogedruk spuitlans / Cobra - Bediening 25-Kv tester - Rietkapbrandbestrijding
Technische hulpverlening	<ul style="list-style-type: none"> - Eenvoudige hulpverlening - Toegang verschaffing - Eenvoudige beknelling 	<ul style="list-style-type: none"> - Complexe/zware hulpverlening en beknelling - Instortingen (STH-teams / USAR) - Medische ondersteuning - Hoogtereddingsteam 	<ul style="list-style-type: none"> - Tilassistentie - Inzet AED - Zagen v/e boom onder spanning - Bediening veeredtakel
Incidentbestrijding gevaarlijke stoffen	Stabilisatie en redding in uitrukkleding (met adembescherming) en met vuilwerkpak	<ul style="list-style-type: none"> - Werken in chemie/gaspak - Ontsmetting van chemie- en gaspakdragers - Grootschalige ontsmettingseenheid (GOE) - Verkenner gevaarlijke stoffen 	<ul style="list-style-type: none"> - Basis ontsmettingseenheid
Ondersteuning bij waterongevallen	Grijpredding	<ul style="list-style-type: none"> - Duiken - Schipper bij niet-trailerbare vaartuigen (waaronder blusboot grote vaarwegen) 	<ul style="list-style-type: none"> - Oppervlakteredding - Schipper bij trailerbare vaartuigen - Opstapper bij alle type vaartuigen

Tabel 1 – Uitwerking van type repressieve brandweertaken

*** Nadere toelichting op onderscheid tussen basis en specialistisch bij brandbestrijding**

Het uitgangspunt bij brandbestrijding is dat iedere post (zowel een post met vrijwilligers als met beroepsmedewerkers) bij een melding in het verzorgingsgebied uitrukt. In het geval van een post zonder het specialisme brandbestrijding, voert de eenheid de brandbestrijding uit waartoe het is opgeleid en geoefend, ook in (zeer) complexe objecten en omgevingen. Zo kan bijvoorbeeld een eenvoudige woningbrand op 3 hoog of een eenvoudige brand in het kantoorgedeelte van een BRZO-bedrijf worden afgehandeld door een eenheid zonder het specialisme brandbestrijding. Tevens kan het kwadrantenmodel (onderdeel brandweerdctrine) behulpzaam zijn, waarbij de eenheid zonder het specialisme brandbestrijding de defensieve en eventueel de offensieve buitenaanval kan uitvoeren, maar bijvoorbeeld in een ondergrondse garage geen offensieve of defensieve binnenaanval uitvoert. Dit is grotendeels de wijze waarop momenteel door posten de brandbestrijding reeds wordt uitgevoerd. De praktijk leert echter dat vanuit de intrinsieke motivatie om hulp te verlenen, eenheden soms geneigd zijn verder te gaan dan waarvoor ze zijn opgeleid, met onveilige situaties tot gevolg. Om die reden wordt het specialisme brandbestrijding geïntroduceerd, zodat er eenheden zijn die ook in die gevallen kunnen optreden, met een verhoging van de veiligheid voor alle medewerkers tot gevolg.

In het geval er bij de brandbestrijding specifiek materieel (zoals een blusrobot, helikopterblussing of grootschalige schuiminzet) nodig is en/of specifieke procedures (zoals lijnprocedures of procedure blussing in hoge gebouwen), dient de eenheid bekwaam te zijn in specialistische brandbestrijding. Dit kan een beroepspost zijn of dit kan een vrijwilligerspost zijn met het specialisme brandbestrijding complexe objecten en omgevingen.

Bouwsteen III – Taken beroepsmedewerker zijn breder dan alleen repressieve taken

Anders dan voor de vrijwilliger geldt dat de taken van de beroepsmedewerker breder zijn dan alleen de repressieve taken. Dit kan gaan om bestaande koude taken (bijv. taken op het gebied van brandpreventie) of om nieuwe taken in het kader van een 'bredere maatschappelijke inzet'. Uitbreiding naar nieuwe taken kan een goede opmaat zijn naar een tweede loopbaan voor de beroepsmedewerkers die 20 jaar werkzaam zijn geweest in de repressieve dienst.

Het gaat om een beweging waarbij de brandweer zich als onderdeel van de veiligheidsregio ontwikkelt van een 'blus/brand organisatie' naar een 'veiligheidsorganisatie'. De nieuwe taken in het kader van een 'bredere maatschappelijke inzet' dienen in het verlengde te liggen van het borgen van de continuïteit van de samenleving (continuïteitsconcept uit *Brandweer over morgen*, dat is vertaald naar de *Landelijke Agenda Brandweezorg (2018)*). Het gaat daarbij om taken die tussentijds zijn te onderbreken.

De vrijwilliger daarentegen heeft primair repressieve brandweertaken. Daarnaast voert de vrijwilliger taken uit die een directe relatie (randvoorwaardelijk) hebben met de repressieve taken. Denk aan eerstelijns (gebruikers)onderhoud en taken die zijn gekoppeld aan de instandhouding van een vrijwilligerspost zoals oefenbegeleiding, aansturing van de post, etc.

Bouwsteen IV – Opleidingsduur verschilt

Het onderscheid in taken (zie bouwsteen II) heeft ook betekenis voor de opleiding. De vrijwilligers moeten een opleiding tot 'basisbrandweer' volgen. De beroepsmedewerker dient een brandweeropleiding te volgen waarin de medewerker naast de opleiding tot 'basisbrandweer' ook (ten minste drie) specialistische modules krijgt aangeboden. Vrijwilligers die één specialistische taak erbij (willen) nemen, zullen daar een specialistische module voor moeten volgen.

Op basis van de huidige kwalificatiedossiers kan worden gesteld dat het benodigde opleidingsniveau voor beide type opleidingen gelijk is (mbo-niveau) maar de opleidingsduur van de opleidingen verschilt. Doordat de taakbreedte van de beroepsmedewerker groter is dan die van de vrijwilliger (meer taken), betekent dit ook een langere opleidingsduur (meer benodigde opleidingsuren). Wat geldt voor de initiële opleiding geldt ook voor het 'vakbekwaam blijven' van medewerkers. Het vakbekwaam blijven in de taakuitoefening zal minder inspanningsuren (oefenen) vragen voor vrijwilligers dan voor beroepsmedewerkers. Overigens moet zowel de beroepsmedewerker als de vrijwilliger vakbekwaam worden en blijven op de taken waar deze medewerker voor aan de lat staat.

Samenvattend: onderscheid op diverse dimensies

In de gepresenteerde denkrichting treedt onderscheid op in termen van:

- *Verplichte beschikbaarheid*: de beroepsmedewerker heeft een verplichte beschikbaarheid (o.b.v. het rooster of piket), terwijl de vrijwilliger nooit een verplichting heeft om een taak uit te voeren of beschikbaar te zijn.
- *Aantal repressieve taken*: de beroepsmedewerker voert meer repressieve brandweertaken uit, aangezien de beroepsmedewerker naast de basistaken nog ten minste drie specialistische taken uitvoert (vrijwilliger maximaal één specialistische taak).
- *Type taken*: voor de beroepsmedewerker geldt dat deze naast de repressieve taken tevens koude taken en nieuwe taken in het kader van de 'bredere maatschappelijke inzet' uitvoert. Voor de vrijwilliger geldt dat deze naast de repressieve taken tevens taken uitvoert die een directe relatie (randvoorwaardelijk) hebben met de repressieve taken.
- *Vakbekwaam worden en blijven*: de beroepsmedewerker volgt een opleiding met een langere opleidingsduur dan de vrijwilliger en het vakbekwaam blijven vraagt voor de beroepsmedewerker meer inspanning.

Aan
Veiligheidsberaad en minister van JenV

Van
Denktank taakdifferentiatie

Datum
22 februari 2021

Notitie

Inzicht in consequenties denkrichting

Opdracht tot inzicht in consequenties

In juni 2019 hebben het Veiligheidsberaad en de minister van JenV de denktank opdracht gegeven om te onderzoeken hoe brandweervrijwilligers nadrukkelijk en fundamenteel zijn te onderscheiden van beroepsmedewerkers om te voldoen aan Europese regelgeving en in kaart te brengen welke mogelijke consequenties dit heeft voor de brandweerorganisatie. Na bespreking van de denkrichting in december 2019 hebben het Veiligheidsberaad en de minister van JenV de denktank verzocht om een beeld te geven van de consequenties van de denkrichting voor alle 25 veiligheidsregio's en voor de landelijke opleidingen en certificering.

Denktank komt op verschillende manieren tot inzicht

Middels deze notitie geeft de denktank inzicht in de consequenties van de denkrichting.¹

Hieronder de belangrijkste activiteiten in de afgelopen periode om tot het inzicht te komen:

- In de zomerperiode is een schriftelijke uitvraag gedaan in alle 25 veiligheidsregio's naar de consequenties van de denkrichting. Deze uitvraag resulteerde in een grote verscheidenheid aan interpretaties van de denkrichting en diepgang bij het doordenken van de consequenties. Hierdoor was het voor de denktank niet mogelijk om tot een landelijk beeld van de consequenties te komen. Om steeds vanuit eenzelfde interpretatie (bril) naar de consequenties te kijken, is gekozen voor een 'geleide uitvraag' in alle 25 veiligheidsregio's in november en december, op basis van de denkrichting van november 2020. Alle regio's zijn op basis van dezelfde uitleg van de denkrichting bevestigd en vanuit hetzelfde referentiekader zijn de consequenties opgetekend. Op die manier ontstaat er een beeld dat goed kan worden opgeteld tot een landelijk beeld.
- Alle repressieve brandweermedewerkers (ruim 23.500) zijn online gevraagd naar hun opinie aangaande de denkrichting in de maanden september en oktober 2020 middels gesloten vragen.
- Het IFV is bevestigd op de consequenties van de denkrichting voor landelijke opleidingen en certificering.
- Voor de juridische consequenties is advies gevraagd aan juridische experts op het gebied van arbeidsrecht.

¹ Denkrichting is verwoord in een separaat document 'Doorontwikkelde denkrichting – Een toekomstbestendige brandweer: een zaak van vrijwilligers en beroeps' (d.d. 24/11/2020).

Leeswijzer

De notitie is opgebouwd uit verschillende hoofdstukken, waarin verschillende type consequenties worden beschreven. In hoofdstuk één worden de organisatorische en personele consequenties geschetst van de denkrichting, zoals die zijn opgehaald vanuit de regio's. Vervolgens worden de consequenties geschetst van de denkrichting voor het landelijke stelsel van opleiding en certificering (hoofdstuk 2). In hoofdstuk 3 wordt ingegaan op de financiële consequenties, waarna in hoofdstuk 4 de belangrijkste opbrengsten vanuit de opiniepeiling worden gepresenteerd. In hoofdstuk 5 wordt tenslotte aandacht besteed aan de juridische consequenties van de denkrichting.

1. Organisatorische en personele consequenties voor regio's

In dit eerste hoofdstuk wordt een landelijk beeld gegeven van de organisatorische en personele consequenties van de denkrichting voor de veiligheidsregio's. Het landelijke beeld van enkele pagina's is opgesteld op basis van honderden pagina's met opbrengsten uit de regio's. Daarmee wordt niet altijd recht gedaan aan de diepgang van de consequenties voor een specifieke regio. Voor de besluitvorming is het echter van belang om een algemeen beeld te geven van de consequenties voor de veiligheidsregio's; details van ruim 950 brandweerposten zijn daarbij niet behulpzaam.

Veel regio's hebben tijdens de uitvraag hun opvattingen gegeven over de (on)wenselijkheid van (elementen van) de denkrichting. Dergelijke opvattingen zijn niet meegenomen in deze notitie. De opdracht aan de denktank was om de consequenties voor de regio's op te halen; niet om op te halen hoe de regio's aankijken tegen de denkrichting. Deze insteek kan betekenen dat diverse regio's hun geuite zorgen niet vertegenwoordigd zien in de opbrengsten. Daar waar zorgen overigens zijn te vertalen naar consequenties, zijn die consequenties meegenomen in dit landelijke beeld.

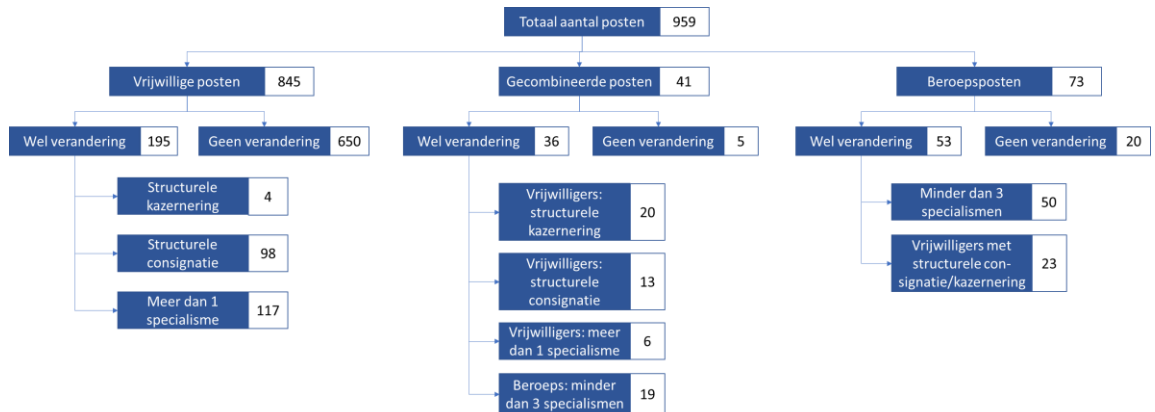
In dit eerste hoofdstuk worden de belangrijkste consequenties weergegeven die naar voren zijn gekomen. In paragraaf 1.1 worden de consequenties per type post weergegeven. In de gesprekken met regio's is steeds gestart bij het inzichtelijk maken van de consequenties per post. Daarbij zijn verschillende type posten te onderscheiden met specifieke consequenties. De consequenties zijn tevens veelal te ordenen naar de vier bouwstenen, zoals weergegeven in paragraaf 1.2. Tenslotte wordt in paragraaf 1.3 ingegaan op de opvattingen vanuit de regio's aangaande de uitvoerbaarheid en brandweercultuur.

1.1. Consequenties per type post

Voor bijna driehonderd posten verandert er iets

Om tot een goede inschatting te komen van de consequenties, is gekeken naar alle brandweerposten in Nederland en is bezien in hoeverre de denkrichting consequenties heeft voor die post. Van de in totaal 959 brandweerposten in Nederland, verandert er door de denkrichting voor 284 posten iets.²

² Daarin is niet meegenomen dat er feitelijk voor vrijwel alle vrijwillige posten iets verandert, omdat een deel van de niet-repressieve taken (zoals brandveilig leven activiteiten) niet meer door vrijwilligers mogen worden uitgevoerd. Het gaat om de vraag in hoeverre er naast dat punt iets verandert voor een post.



Figuur 1: Overzicht aantal posten vanuit landelijk beeld

Cijfermatig kan tot het volgende overzicht worden gekomen:

- In Nederland telt in totaal 959 brandweerposten, waarvan 845 (88%) vrijwillige posten, 73 beroepsposten (8%) en 41 gecombineerde posten (4%).³
- Van de in totaal 959 posten wordt voor 284 posten aangegeven dat er iets verandert voor die post en de medewerkers van die post door de denkrichting; in 30% van alle posten worden consequenties ervaren. Wanneer dit wordt uitgesplitst naar beroepsposten en vrijwillige posten, verandert er voor 23% (195 posten) van de vrijwillige posten iets en voor 73% (53 posten) van de beroepsposten. Voor de gecombineerde posten verandert er voor 88% (36 posten) iets.
- Voor 4 vrijwillige posten verandert er iets omdat ze gebruik maken van enige vorm van kazernerig en voor 98 vrijwillige posten verandert er iets omdat ze gebruik maken van structurele consignatie. Voor 117 vrijwillige posten verandert er iets, omdat ze meer dan één specialisme per persoon hebben;
- Voor 50 beroepsposten verandert er iets, omdat ze over minder dan 3 specialismen beschikken per persoon. Voor 23 beroepsposten verandert er iets omdat ze gebruik maken van gekazernerde of geconsigneerde vrijwilligers.
- Voor 33 van de 41 gecombineerde posten verandert er iets, omdat er geen gebruik meer kan worden gemaakt van gekazernerde of geconsigneerde vrijwilligers. Daarnaast geldt voor 19 gecombineerde posten dat er ook iets voor de beroepsmedewerkers verandert, omdat ze over minder dan 3 specialismen beschikken per persoon.

Hieronder worden eerst per post de consequenties beschreven.

Impact posten met structurele consignatie of kazernerig van vrijwilligers

Er zijn vrijwillige, gecombineerde en beroepsposten waar gebruik wordt gemaakt van consignatie of kazernerig van vrijwilligers. Deze consignatie of kazernerig kan gaan om de hele post of een deel van de post (bijvoorbeeld alleen bepaalde functies zoals bevelvoerder of chauffeur) en kan gaan om 24/7 of een deel van die tijd, zoals op doordeweekse dagen tijdens kantooruren, in de avond, nacht en weekenden of tijdens vakanties. Bij vrijwillige posten gaat het veelal om het consigneren van een hele post of een deel daarvan, om zo de paraatheid op niveau te houden. Soms wordt consignatie ook gebruikt om de uitrukbelasting te spreiden over vrijwilligers, met name daar waar er een hoge uitrukfrequentie is. Vrijwel alle gecombineerde posten werken met geconsigneerde of gekazernerde vrijwilligers. Zo gaat het bijvoorbeeld om de situatie waarin overdag de post wordt bemenst door

³ Met een vrijwillige post wordt een post bedoeld die primair wordt bemenst door vrijwilligers. Met een beroepspost wordt een post bedoeld die primair wordt bemenst door beroepskrachten en met een gecombineerde post wordt een post bedoeld die primair door zowel vrijwilligers als beroepskrachten wordt bemenst (stoelen worden structureel door vrijwilligers en beroepskrachten ingeroosterd). Bij beroepsposten kan het voorkomen dat gaten in het rooster worden ingevuld door een pool van vrijwilligers.

dagdienstmedewerkers of beroepsmedewerkers en buiten kantooruren door vrijwilligers. Tenslotte zijn er ook beroepsposen waar structureel gebruik wordt gemaakt van een pool van vrijwilligers om stoelen⁴ te bemensen door middel van kazernering of consignatie (vullen van gaten in het rooster).

Een consequentie van de denkrichting is dat het structureel consigneren of kazerner van vrijwilligers niet meer mogelijk is. Voor al de posen met geconsigneerde en/of gekazerneerde vrijwilligers is er de noodzaak om te veranderen, zodat ze weer passen binnen de denkrichting. Regio's dienen voor dergelijke posen te beslissen hoe ze daarmee om willen gaan. Er zijn verschillende mogelijkheden (en daarmee verschillende consequenties) in het geval dat een post gebruik maakt van het consigner of kazerner van vrijwilligers:

- Een keuze kan zijn om te blijven werken met vrijwilligers en te stoppen met consignatie. Om de veelal daaruit voortvloeiende geringere beschikbaarheid (paraatheid) en slagkracht en langere opkomsttijden te compenseren, is een mogelijkheid om de formatie aan vrijwilligers te vergroten. Dit om zo toch voldoende zekerheid te hebben dat er voldoende mensen inzetbaar zijn bij een incident/calamiteit. Dit is over het algemeen geen optie voor regio's; dit wordt in paragraaf 1.2. nader uitgewerkt.
- Een keuze kan zijn dat (een deel van) de vrijwilligers een parttime beroepsaanstelling krijgen aangeboden. Deze medewerkers moeten dan veelal over extra specialismen beschikken, vanwege de voor de beroeps geldende eisen. De consequentie is dan dat ze zich in de specialismen moeten bekwamen en geoefend blijven, zonder die uit te gaan voeren, omdat dit op basis van het risicoprofiel en het spreidingsplan niet nodig is. Daarnaast is het de vraag in hoeverre alle huidige vrijwilligers kunnen of willen overstappen naar een parttime beroepsaanstelling. Verder leidt het omzetten naar een parttime beroepsaanstelling mogelijk tot tweespalt op de post (scheve gezichten), met name daar waar slechts een deel van de medewerkers wordt omgezet naar een parttime beroepsaanstelling.
- Tevens kan ervoor worden gekozen dat op een gecombineerde post of een beroepspost waar een pool van kazerneerde/geconsigneerde vrijwilligers wordt gebruikt, stoelen worden omgezet van vrijwilligers naar 24/7 beroepskrachten. Het omzetten van hun huidige aanstelling naar een 24/7 beroepsaanstelling zal voor veel vrijwilligers geen optie zijn; dat betekent dat nieuwe fulltime beroepskrachten geworven, geselecteerd en opgeleid dienen te worden. Omdat het voor vrijwilligers niet meer mogelijk is om diensten mee te draaien met een beroepspost, is een andere consequentie dat de regio een manier verliest om vrijwilligers te binden en te boeien voor het brandweervak en vrijwilligers minder ervaring kunnen opdoen (uitwerking paragraaf 1.2).

Impact vrijwillige posen met meer dan één specialisme

Er is een groot aantal regio's waar er vrijwilligers zijn die momenteel meer dan één specialisme hebben. Er kunnen meerdere consequenties worden opgetekend voor dergelijke posen, afhankelijk van de keuze die de regio maakt. Theoretisch gezien zijn er vier mogelijkheden (consequenties) in het geval dat een vrijwillige post meer dan één specialisme heeft (op medewerkersniveau):

- De eerste twee keuzemogelijkheden gaan uit van het terugbrengen van het aantal specialismen per vrijwilliger naar één. Dat kan door het afstoten van specialismen (keuze 1) of het verplaatsen van een of meer specialismen naar een andere post (keuze 2). Beide keuzes kan voor een deel van de vrijwilligers leiden tot demotivatie en teleurstelling over het verliezen van een specialisme. Het verplaatsen van specialismen naar een andere post leidt daarnaast tot opleidingsinspanningen op de ontvangende post en soms

⁴ Met een stoel wordt een operationele plek bedoeld die moet worden bemest door een vrijwilliger of een (parttime) beroepskracht. Een standaard TS bestaat bijvoorbeeld uit zes stoelen (1 bevelvoerder, 1 chauffeur en 4 manschappen); bij een uitruk worden er zes stoelen bezet door brandweermedewerkers en dit vertaalt zich ook in het rooster.

tot fysieke aanpassingen aan een kazerne die nodig zijn. Beide keuzes zijn voor weinig regio's een logische keuze, veelal gezien de aanwezige risico's in het verzorgingsgebied.

- Een derde optie is het verdelen van de specialismen over de vrijwilligers binnen één post zodat een ieder maximaal één specialisme heeft. In sommige gevallen heeft een post al voldoende vrijwilligers om dat te doen. Dit kan leiden tot ontevredenheid bij vrijwilligers omdat ze een specialisme minder mogen uitvoeren.

In veel van de andere gevallen betekent dit dat een post uitbreidt met vrijwilligers om het verdelen van specialismen mogelijk te maken en dat vraagt om werving. Een gevolg van uitbreiding van het aantal vrijwilligers is dat er teveel vrijwilligers per stoel beschikbaar komen. Dat kan leiden tot demotivatie en ervaringsverdunning (te weinig uitrukken per jaar). Dit punt is in paragraaf 1.2 nader uitgewerkt.

- Een vierde optie is dat de vrijwilligers worden omgezet naar een parttime beroepsaanstelling. Onduidelijk is overigens in hoeverre de huidige vrijwilligers willen overstappen naar een parttime beroepsaanstelling. Daarnaast is het voor een deel van de vrijwilligers niet mogelijk om over te stappen hierop, omdat het niet is te combineren met het huidige werk. Dit punt is in paragraaf 1.2 nader uitgewerkt.

Impact beroepsposen (en combiposten) met minder dan drie specialismen

Op een groot deel van de beroepsposen beschikken de beroepskrachten niet over ten minste drie specialismen. In de denkrichting wordt gesteld dat een beroepskracht ten minste drie specialismen dient te kunnen uitvoeren en de consequentie is dan ook het uitbreiden van het aantal specialismen per beroepskracht. Dat heeft de volgende consequenties:

- Ten eerste geldt voor vrijwel alle deze posen waar beroepskrachten niet over ten minste drie specialismen beschikken, dat dit niet nodig is vanuit het risicoprofiel in het verzorgingsgebied. In vrijwel alle gevallen betekent dit dan, dat de beroepskrachten zich moeten bekwamen en geoefend moeten blijven in specialismen, zonder dat ze die specialismen zullen gaan uitoefenen. Dit kan leiden tot motivatieproblemen bij de beroepskrachten (uitwerking paragraaf 1.2).
- Ten tweede is een consequentie dat de beroepskrachten meer tijd moeten steken in het vakbekwaam worden en blijven op die specialismen. Dit komt dan bovenop de uitrukbelasting en de oefenbelasting voor de basis-, de specialistische en aanvullende taken. De tijd die beroepskrachten hiervoor nodig hebben, kunnen ze niet besteden aan andere taken die ze momenteel al uitvoeren, zoals koude taken als beheer- en onderhoudswerkzaamheden. Dit leidt ertoe dat de formatie moet worden uitgebreid en dat de huidige taken (zoals allerlei koude taken) bij anderen worden belegd (24-uurs of dagdienstmedewerkers). Tevens geven enkele regio's aan dat de belasting van het opleiden en oefenen belemmerend werkt voor een tweede loopbaan.
- Ten derde geldt dat de lay-out van diverse kazernes niet is gedimensioneerd op extra specialismen en het ontbreekt aan voldoende oefenmogelijkheden. Een consequentie is het fysiek aanpassen van posen vanwege extra materieel/materiaal dat nodig is voor de uitoefening van het specialisme. Dat vraagt om aanzienlijke investeringen, die niet in de financiële consequenties zijn meegenomen. Voor bepaalde posen (met name in de grote steden) geldt aanvullend dat het niet altijd fysiek mogelijk is om een post geschikt te maken voor extra specialismen. Daarnaast is er lang niet altijd voldoende ruimte om te oefenen op die specialismen door gebrek aan ruimte.
- Tenslotte is een consequentie van de denkrichting in het geval dat een regio kiest voor het concentreren van specialismen, dat er bij de inzet van een specialisme buiten het eigen gebied, de herbezetting moet worden georganiseerd om de reguliere dekking in stand te houden.

Impact op 'specials'

De denkrichting geeft een kader aan dat voor alle posen geldt. Er zijn echter enkele plekken in Nederland en enkele constructies waar de strakke toepassing van de denkrichting leidt tot een grote impact en soms tot een onmogelijkheid voor een regio. Hieronder enkele voorbeelden:

- Er zijn in sommige regio's teams waar geconsigneerde/gekazerneerde vrijwilligers worden ingezet op smalle (al dan niet specialistische) taken. Het gaat soms om een beperkte basistaak of een smal specialisme. Een consequentie van de denkrichting is dat vanwege de consignatie of kazernering dit niet meer kan met vrijwilligers en dit moet worden bemenst met (parttime) beroepskrachten. Daar is echter ook de eis van ten minste twee of drie specialismen aan verbonden. Dat betekent dat beroepskrachten die op een smalle taak worden ingezet, zich juist heel breed (basis en diverse specialismen) moeten bekwamen zonder daar op ingezet te worden. Dit met diverse consequenties als gevolg zoals meer benodigde formatie omdat veel tijd gaat zitten in het vakbekwaam worden en blijven (meer kosten), demotivatie van medewerkers en medewerkers die stoppen met hun taken bij de brandweer.
- Een andere 'special' vormen de Waddeneilanden. De vrijwillige posten op de Waddeneilanden dienen zich ten tijde van een incident de eerste uren zelf te redden en om die reden is het hebben van meerdere specialismen noodzakelijk maar niet met de diepgang zoals die in de denkrichting staat beschreven. Om die reden is het uitgewerkte onderscheid tussen basis en specialistische taken voor de posten op de Waddeneilanden moeilijk of niet werkbaar door de specifieke context.
- Er zijn regio's die gezien de specifieke geografie, bevolkings spreiding en huidige organisatie lastig zijn te vatten binnen de denkrichting. Zo is er een regio die uitsluitend bestaat uit vrijwillige posten waar mogelijk de enige manier om de kwaliteit van brandweezorg vast te houden is door het inrichten van enkele beroepsposten. Vrijwel de hele brandweerorganisatie moet dan op de schop met een forse impact op de organisatie en de mensen. Dit zijn aanzienlijke consequenties in een specifiek gebied, die zich moeilijk laten beschrijven in een algemeen landelijk beeld.

1.2. Organisatorische en personele consequenties – rode draden

In de voorgaande paragraaf is geredeneerd vanuit de verschillende type posten om te komen tot inzicht in de consequenties. In deze paragraaf zijn de consequenties per bouwsteen verder uitgewerkt. Overigens hebben enkele elementen die hieronder zijn uitgewerkt, aanzienlijke financiële consequenties. Die worden later in de notitie beschreven.

Overgang naar (parttime) beroepsaanstelling

In de eerste bouwsteen van de denkrichting wordt aangegeven dat vrijwilligers niet mogen worden verplicht om beschikbaar te zijn. Om de paraatheid te waarborgen, is op veel posten ervoor gekozen om vrijwilligers te consigneren. Dat betekent het afschaffen van de consignatie of het omzetten naar een (parttime) beroepsaanstelling. Ook vrijwilligers die niet voldoen aan de eis van maximaal één specialisme (bouwsteen 2) kunnen worden omgezet naar een (parttime) beroepsaanstelling.

Een veelgenoemde mogelijke consequentie van de denkrichting is dus dat vrijwilligers worden omgezet naar een (parttime) beroepsaanstelling. Bij het goed inschatten van deze consequenties hebben de regio's een zo gedetailleerd mogelijk beeld nodig van de invulling (en mogelijkheden) van een dergelijke aanstelling. Op het moment van uitvraag waren de precieze mogelijkheden niet bekend, net zo min als eventuele beperkingen, bijvoorbeeld vanuit de arbeidstijdenwet. In het uitwerken van de consequenties is er vanuit gegaan dat er geen grote beperkingen zijn in termen van arbeidstijdenwet of anderszins.

Het is niet zo dat voor alle vrijwilligers de overgang naar een beroepsaanstelling een optie is. Zo zal voor een deel van de vrijwilligers het niet mogelijk zijn om over te stappen naar een parttime beroepsaanstelling, omdat dit niet is te combineren met het huidige werk. Voor een deel van de hoofdwerkgevers geldt dat zij niet toestaan dat hun medewerker er nog een andere dienstbetrekking bij krijgt. Sommige werkgevers verbieden dit momenteel al in het contract (denk aan de politie en defensie) en anderen staan daar mogelijk niet voor open, met name wanneer ze de praktische consequenties onder ogen krijgen. In veel gevallen kan daar pas een definitieve inschatting van worden gegeven, wanneer er duidelijkheid is over hoe precies de parttime beroepsaanstelling eruit komt te zien. Daarnaast is het de vraag hoe

de vrijwilligers zelf aankijken tegen een parttime beroepsaanstelling en bereid zijn een dergelijke aanstelling aan te gaan.

Bovenstaande (in combinatie met de eis van meerdere specialismen) leidt ertoe dat een consequentie is, dat een deel van de vrijwilligers waarschijnlijk bij de brandweer vertrekt. Een goede inschatting maken van de bereidheid van huidige vrijwilligers om de overstap naar een (parttime) beroepsaanstelling te maken alsmede van anderen die door deze ontwikkeling graag bij de brandweer willen gaan werken, is nu niet te maken.

In het geval een deel van de vrijwilligers de organisatie verlaat, is een consequentie dat nieuw brandweerpersoneel nodig is. Mede afhankelijk van het tempo waarin de verandering moet plaatsvinden, is het de vraag in hoeverre deze plekken tijdig kunnen worden opgevuld en al dan niet leidt tot paraatheidsproblemen. Dat kan per post verschillen. Een regio heeft bijvoorbeeld niet zomaar de opleidingscapaciteit dusdanig opgeschroefd, dat een uitval van meer dan een paar procenten (naast de normale vervangingsbehoefte) kan worden opgevangen.

Overgang naar vrije instroom

Zoals eerder is beschreven, wordt in de eerste bouwsteen van de denkrichting aangegeven dat vrijwilligers niet mogen worden verplicht om beschikbaar te zijn. Een mogelijke keuze (consequentie) is dat de consignatie wordt afgeschaft voor de vrijwilligers (vrije instroom). Dit kan leiden tot onvrede bij vrijwilligers, omdat ze de consignatievergoeding zien als een beloning voor hun beschikbaarheid.

Om de paraatheid van een post op peil te houden met een vrije instroom model, zijn veelal aanvullende maatregelen nodig. Zo kan een regio ervoor kiezen (consequentie) om de paraatheid beter te monitoren, o.a. door middel van technische voorzieningen.

Een andere mogelijkheid is om het aantal vrijwilligers op posten te vergroten, wanneer de consignatie voor de vrijwilliger wordt afgeschaft.⁵ Het voldoende kunnen vergroten van het aantal vrijwilligers is o.a. afhankelijk van het potentieel aan nieuwe vrijwilligers en dat kan per post verschillen. Daar waar de nieuwe aanwas problematisch is, kan dat leiden tot onvoldoende vrijwilligers met een verlaging van de paraatheid tot gevolg. Ten tweede kan een uitbreiding van het aantal vrijwilligers leiden een mindere motivatie en ervaringsverdunding per vrijwilliger. De koek (de meldingen) wordt over teveel personen verdeeld; een regio maakt de vergelijking met een voetbalclub met 40 spelers in de selectie van het eerste elftal. Vrijwel geen enkele regio ziet het vergroten van het aantal vrijwilligers als reële optie (consequentie).

Flexibiliteit en ruimte om ervaring op te doen

Een consequentie die door diverse regio's wordt genoemd, is dat door de eerste bouwsteen er een afname aan flexibiliteit en slagkracht in het rooster ontstaat, doordat vrijwilligers niet meer flexibel kunnen worden ingezet om gaten op te vullen in het rooster, bijvoorbeeld in het geval van afwezigheid, ziekte en opleidingen. Zo zijn er diverse beroepsposen waar het rooster met vrijwilligers wordt opgevuld, wanneer daar aanleiding voor is. Dit zorgt ervoor dat de organisatie momenteel wendbaar en flexibel is. Wanneer niet zomaar vrijwilligers kunnen worden ingezet, is een consequentie dat een deel van die flexibiliteit niet meer mogelijk is, aangezien een regio niet meer kan putten uit de hele vrijwilligerspopulatie maar alleen nog uit eventueel een pool van (parttime) beroepskrachten.

Daarnaast zijn er in diverse regio's allerlei combinatievormen bedacht, waarbij vrijwilligers meedraaien met beroepskrachten om meer ervaring op te doen. Aangezien in de denkrichting de beroepsmedewerkers moeten beschikken over ten minste drie specialismen en de vrijwilliger maximaal over één specialisme mag beschikken, kan een vrijwilliger niet meer zo gemakkelijk meedraaien op een beroepsposit. Een consequentie van de

⁵ Een andere reden om het aantal vrijwilligers op een post te vergroten kan zijn, omdat het een vrijwillige post betreft met meer dan één specialisme, waarbij een consequentie kan zijn dat de specialismen worden verdeeld over de vrijwilligers.

denkrichting is dat het voor vrijwilligers minder eenvoudig is om (extra) ervaring op te doen bij een beroepspost. Het meedraaien van vrijwilligers met beroepsposen zorgt voor een 'brug' tussen beroepskazernes en het vrijwilligerscontingent, waar veel kruisbestuiving over en weer plaatsvindt en waardoor allerlei verschillen worden gedempt.

Impact voor vrijwillige piketfunctionarissen

Een groep repressieve functionarissen waar de denkrichting en dan specifiek de eerste bouwsteen ook consequenties voor heeft, is de groep van vrijwillige piketfunctionarissen. Het gaat hier om vrijwilligers die werkzaam zijn in de repressie vanuit een piketfunctie, zoals de Hoofd Officier van Dienst, Officier van Dienst en de Adviseur Gevaarlijke Stoffen. Pikettering (m.a.w. consignering) is in de denkrichting voorbehouden aan beroepskrachten en om die reden is een consequentie van de denkrichting, dat deze medewerkers worden omgezet naar een parttime beroepsaanstelling.

In de interpretatie van de denkrichting is er vanuit gegaan, dat voor deze groep niet de overige bouwstenen van de denkrichting van toepassing zijn. Dat betekent dus geen eis van ten minste twee specialismen of het oppakken van niet-repressieve taken. Ze zijn namelijk een onderscheidende groep t.o.v. de repressieve groep waar de denkrichting op is gericht. Daarnaast geldt dat er voor deze piketfuncties geen onderscheid hoeft te worden gemaakt tussen vrijwilligers en beroepsmedewerkers, omdat in de denkrichting er geen plek meer is voor vrijwillige piketfunctionarissen.

Extra specialisme(n) voor de juridische onderscheid

Een consequentie van de tweede bouwsteen van de denkrichting is dat een belangrijk deel van de (parttime) beroepskrachten in de toekomst moet beschikken over één of meer extra specialismen t.o.v. de huidige situatie. Dat geldt voor de beroepskrachten die nu nog niet beschikken over ten minste drie specialismen en voor de posten waar vrijwilligers worden omgezet naar parttime beroepskrachten vanwege huidige consignatie of kazernering, waarbij ze niet beschikken over de vereiste twee specialismen.

Er is dan ook een groep van (parttime) beroepskrachten, die vanwege de denkrichting moet beschikken over ten minste twee of drie specialismen, terwijl dat volgens het risicoprofiel van het verzorgingsgebied helemaal niet nodig is. Anders waren die specialismen nu ook al operationeel.

Een consequentie is dat deze (parttime) beroepsmedewerkers meer tijd en energie kwijt zijn voor het vakbekwaam worden en blijven (toename vakbekwaamheidsverplichtingen) en daardoor minder inzetbaar zijn voor de repressieve brandweertaak. Bij een gelijkblijvende paraatheid en gelijkblijvende kwaliteit van brandweezorg, betekent dit dat er aanzienlijk meer kosten worden gemaakt, om over de extra specialismen te kunnen beschikken. Daarnaast kan het leiden tot demotivatie bij (parttime) beroepsmedewerkers. Ze worden opgeleid en moeten oefenen voor een specialistische taak of taken, waar ze waarschijnlijk nooit op zullen worden ingezet, aangezien het vanuit het risicoprofiel niet zinvol is. Dit geldt zeker voor posten waar slechts een deel van de stoelen bijvoorbeeld wordt geconsigneerd (denk aan alleen de bevelvoerder of chauffeur) en dus in de toekomst slechts een deel van manschappen een (parttime) beroepskracht is. Zij hebben dan als individu extra specialismen terwijl de rest van de post daar niet over beschikt. Brandweerm medewerkers gaan bij de brandweer vanuit het maatschappelijk nut, willen hun steentje bijdragen aan de samenleving en zijn bereid zich extra in te spannen om zich te bekwamen in hun vak. De gevraagde inzet (extra opleiden en oefenen) om te voldoen aan een model past daar niet bij en kan om die reden leiden (consequentie) tot demotivatie van medewerkers.

Impact op specialistische teams

Een consequentie van de tweede bouwsteen van de denkrichting is dat de brandweer toegroeit naar meer robuuste specialismen, doordat voor specialismen specifieke opleidingen worden ontwikkeld en de specialismen worden gecertificeerd. Dit draagt bij aan de professionalisering van het brandweervak.

Tegelijkertijd is een consequentie dat specialismen meer bij beroepsposen worden belegd. Er ontstaat meer een stapeling van specialismen, waardoor de inzet van specialismen

kwetsbaarder wordt. Zodra een beroepspost is uitgerukt, zijn alle specialismen van die post namelijk niet meer inzetbaar voor andere meldingen. Van oudsher zijn beroepsposen juist ingericht op plekken vanwege een hoge intensiteit van meldingen en dat beslaat veelal de basistaak. Posten waar over het algemeen juist een groot beroep wordt gedaan op de basistaken, krijgen vanuit de denkrichting meer specialismen.

Minder niet-repressieve taken voor de vrijwilliger

De derde bouwsteen van de denkrichting stelt dat vrijwilligers een deel van de niet-repressieve taken niet structureel mogen uitvoeren. Het gaat dan o.a. om allerlei activiteiten in het kader brandveilig leven, zoals woningchecks en voorlichting op basisscholen. Daar zitten twee consequenties aan vanuit het perspectief van de regio's. Ten eerste zullen die taken moeten worden uitgevoerd door niet-vrijwilligers. Dat betekent een uitbreiding van de formatie van (parttime) beroepskrachten om die taken over te nemen. Dit wordt meegenomen in de berekening van de financiële consequenties.

De taken die de vrijwilliger niet meer mag uitoefenen, zijn vaak te koppelen aan de lokale verbondenheid van de vrijwilliger. Het geven van voorlichting op de basisschool in een dorp draagt bij aan het feit dat de vrijwilliger is verbonden met de lokale gemeenschap. Een consequentie is dan ook een vermindering van de lokale verbondenheid vanuit de vrijwillige brandweer. Dergelijke activiteiten vergroten de lokale bekendheid en de zichtbaarheid van de brandweerpost, wat weer van belang is bij de werving van nieuwe vrijwilligers. Regio's zien deze lokale verbondenheid nu juist als belangrijke essentie van vrijwilligheid bij de brandweer en vrezende een beweging, waarbij vrijwilligers teruggaan naar de achterkant van de veiligheidsketen. Aanvullend leidt dit voor een deel van de vrijwilligers tot een vermindering van het werkplezier en de motivatie. Vrijwilligers halen een deel van de betekenis van hun werk uit dergelijke activiteiten.

De consequenties van de derde bouwsteen blijven beperkt tot het bovenstaande, wanneer bepaalde 'koude' taken vallen binnen de ruimte die voor de vrijwilligers is gecreëerd in de denkrichting. Denk aan activiteiten voor de jeugdbrandweer en voor de opvang en nazorg van collega-vrijwilligers na de inzet bij een impactvol incident. Dit zijn taken die worden beschouwd als taken met een directe relatie met de repressieve taken. In het geval dergelijke taken niet meer door vrijwilligers mogen worden uitgevoerd, zijn de consequenties van de denkrichting groter dan beschreven.

Niet-repressieve taken voor beroepsmedewerkers

De derde bouwsteen van de denkrichting gaat er vanuit dat beroepsmedewerkers naast het uitrukken en vakbekwaam blijven voor de basistaken en ten minste drie specialismen, tevens hun tijd besteden aan allerlei niet-repressieve taken (koude taken en nieuwe taken in het kader van een 'bredere maatschappelijke inzet'). Diverse regio's geven aan dat gezien de huidige tijdsbesteding er onvoldoende beschikbare tijd is om de niet-repressieve taken op zich te nemen (zeker gezien de extra tijdsinvestering om vakbekwaam te worden en te blijven voor drie specialismen). De consequentie is dat er een formatieve uitbreiding nodig is van de beroepskrachten om deze niet-repressieve taken uit te voeren. Het is voor regio's niet mogelijk dat al te kwantificeren, omdat dit erg afhankelijk is van de omvang en type niet-repressieve taken die bij de beroepsmedewerkers komen te liggen en de mate waarin beroepsmedewerkers momenteel ruimte hebben om deze taken uit te voeren naast hun huidige werkzaamheden. Sommige regio's gaan er vanuit dat de beroepskrachten geen tijd binnen de huidige diensten hebben, om nog koude taken uit te voeren. Dat is voor sommige posten mogelijk het geval, maar het is de vraag of dat voor alle beroepsposen geldt. Dit is dan ook verder niet meegenomen in de berekening van de financiële consequenties.

Uitbreiding ondersteunende diensten

Een consequentie van de denkrichting is dat het aantal (parttime) beroepskrachten toeneemt. Dit zijn stoelen die daarvoor over het algemeen door vrijwilligers werden ingevuld met een vrijwilligersaanstelling. Er komen dus feitelijk meer medewerkers in dienst van de veiligheidsregio met een effect op de ondersteunende diensten; een consequentie is een formatieve uitbreiding van de ondersteunende diensten (zoals P&O en vakbekwaamheids-

organisatie). De vakbekwaamheidsorganisatie vraagt bv. om een uitbreiding, omdat het aantal uren dat vrijwilligers en beroepsmedewerkers moeten besteden aan vakbekwaam blijven, toeneemt door de denkrichting. De uitbreiding van de ondersteunende diensten wordt meegenomen in de financiële berekening middels een opslagpercentage.

Aanpassing functieboek en eventueel functiewaardering

In denkrichting worden taken genoemd voor de beroepskracht, zoals koude taken die behoren tot het takenpakket (derde bouwsteen) en ten minste drie specialismen (tweede bouwsteen), die mogelijk betekenen dat het landelijk functieboek moet worden aangepast. Dat betekent vervolgens ook dat naar de functiewaardering moet worden gekeken en dat zou eventueel kunnen leiden tot een hogere functiewaardering. Dat kan mogelijk een financieel effect hebben dat nu nog niet valt te overzien.

1.3. Opvattingen regio's inzake uitvoerbaarheid en brandweercultuur

Het beeld is dat op basis van een technische interpretatie de denkrichting volgens het overgrote deel van de veiligheidsregio's praktisch uitvoerbaar is, maar wel met omvangrijke organisatorische, personele en financiële consequenties. Tegelijkertijd stelt het overgrote deel van de regio's dat de denkrichting geen oplossing biedt voor andere (toekomstige) vraagstukken en de denkrichting niet in lijn is met de huidige brandweercultuur.

Denkrichting technisch uitvoerbaar

Het overgrote deel van de veiligheidsregio's is van mening dat de denkrichting technisch uitvoerbaar is. Het is bijvoorbeeld mogelijk om vrijwilligers niet meer te consignereren of te kazerner en beroepskrachten te bekwamen in ten minste drie specialismen. Een groot deel van de regio's geeft aan dat het doorvoeren van de denkrichting echter gepaard gaat met enorme personele, organisatorische en financiële consequenties. De heersende opvatting is dat de denkrichting zorgt voor een toename van de kosten voor hetzelfde niveau van brandweezorg. Regio's worden minder risicogericht georganiseerd, vanwege de extra specialismen die geen directe verbinding hebben met het risicoprofiel. Er zijn enkele regio's die aangeven dat ze van mening zijn dat die consequenties zo groot en onwenselijk zijn, dat daarmee de denkrichting moeilijk tot niet uitvoerbaar is.

Als belangrijk aandachtspunt voor de uitvoerbaarheid geldt het gekozen tijd/tempo en de mate waarin alle bouwstenen (tegelijkertijd) worden doorgevoerd. Een gefaseerde of gedeeltelijke invoering waar voldoende tijd voor wordt genomen, lijkt volgens de regio's uitvoerbaarder dan een snelle invoering van de hele denkrichting.

Enkele regio's geven aan dat de denkrichting niet uitvoerbaar is; ze vinden dat de negatieve effecten (consequenties) niet opwegen tegen het probleem dat moet worden opgelost en daardoor niet uitlegbaar is.

Geen oplossing voor toekomstige vraagstukken

Het overgrote deel van de regio's stelt dat de denkrichting geen oplossing biedt voor andere vraagstukken, naast het vraagstuk van deeltijdrichtlijn, die de komende tijd afkomen op de brandweerorganisatie. Er zijn zelfs regio's die aangeven dat de denkrichting eerder tegenwerkt om toekomstige ontwikkelingen het hoofd te bieden. Daarbij denken regio's aan ontwikkelingen ten aanzien van schaarse middelen en beperkte paraatheid. Een enkele regio is positief en ziet in de denkrichting voldoende handvatten om toe te werken naar een toekomstbestendige brandweer. Dan gaat het bijvoorbeeld over het werven van nieuwe medewerkers, het neerzetten van stevige specialismen en toewijzen van koude taken aan beroepsmedewerkers.

Denkrichting niet in lijn met brandweercultuur

De regio's zijn vrij eensgezind over het feit dat elementaire onderdelen van de denkrichting niet passen bij de huidige brandweercultuur. Een essentieel element van de brandweercultuur is dat ze burgers willen helpen; daar halen velen hun voldoening uit. De discussie aangaande het onderscheid tussen basistaken en specialistische taken raakt dit in de kern.

Vrijwilligers vragen zich af tot waar zij mogen gaan en wanneer moeten ze het werk aan anderen (beroepsmedewerkers) overlaten (waar houdt de basistaak op en start het specialisme). De angst is dat door de denkrichting ze (aanzienlijk) worden beperkt in het verlenen van hulp aan burgers in hun eigen dorp en dat druist in tegen alles waarvoor ze bij de brandweer zijn gegaan. Los van de vraag of deze angst is gegrond op basis van de huidige uitwerking van de tweede bouwsteen.

Verder is de verbondenheid met de eigen post en de lokale gemeenschap een belangrijk onderdeel van de brandweercultuur. Het feit dat diverse niet-repressieve taken niet meer mogelijk zijn voor de vrijwilliger, wordt als element gezien dat daar tegenin druist. De brede maatschappelijke inzet wordt nu juist gezien als essentieel element van vrijwilligheid. Vanuit die verbondenheid en iets willen betekenen voor de eigen gemeenschap, wordt het niet als passend gezien om beperkingen op te leggen aan vrijwilligers als het gaat om hun inzet voor lokale samenleving.

Een andere veelgehoord punt vanuit de regio's is dat de afgelopen decennia er hard is gewerkt aan het gelijktrekken van de vrijwilliger en de beroepsmedewerker. Dat is een belangrijke pijler van de brandweercultuur geworden. De denkrichting richt zich juist op het maken van een onderscheid tussen beide groepen en is daarmee niet in lijn met de heersende brandweercultuur.

Tenslotte willen brandweermensen graag weten wat de logica achter een verandering is. De heersende opvatting is, dat ze een goed functionerend en flexibel systeem hebben waarmee ze de passende brandweezorg kunnen verlenen. Het gevoel is ontstaan dat de denkrichting zorgt voor minder flexibiliteit en men vindt dat de aanleiding onvoldoende duidelijk is. De gemiddelde brandweermidewerker neemt er geen genoegen mee dat een Europese regel ervoor zorgt dat het hele systeem op de schop moet.

2. Consequenties voor landelijke stelsel van opleiding en certificering

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de consequenties van de denkrichting voor het landelijke stelsel van opleiding en examinering. In de denkrichting wordt onderscheid gemaakt in basis-, specialistische en aanvullende taken. Basistaken zijn voor alle repressieve medewerkers, aanvullende taken kunnen voor alle medewerkers zijn en aan de specialistische taken zijn eisen per vrijwilliger en beroepskracht gesteld. Voor het inzicht in de consequenties, is gekeken naar opleidingen t.a.v. de basistaken en specialistische taken. In de denkrichting wordt ten aanzien van de aanvullende taken niet gesproken over het toevoegen aan het landelijke stelsel, mede omdat deze taken regiospecifiek en divers kunnen zijn.

De inschatting is dat de repressieve basistaken uit de denkrichting overeen komen met de taken waarvoor wordt opgeleid in de initiële opleidingen Manschap en Bevelvoerder. Dat betekent dat de huidige kwalificatiedossiers, opleidingen en examens voor manschappen en bevelvoerders op grond van deze basistaken niet hoeven te wijzigen. Dat betekent dat er geen (inhoudelijke en financiële) consequenties zijn voor de initiële opleidingen van manschap en bevelvoerder op basis van de aangeleverd informatie.

In de denkrichting is aangegeven dat zowel vrijwilligers als beroepsmedewerkers alle basistaken moeten kunnen uitvoeren. De denkrichting biedt ruimte om in de praktijk brandweerpersoneel alleen bij een deel van de incidenttypen in te zetten. Er wordt vanuit gegaan dat voor de opleiding de volledige basisopleiding wordt aanhouden en een eventueel beperktere inzet in de uitvoering wordt georganiseerd.

Ten aanzien van de specialistische repressieve taken (conform takenmatrix) is in beeld gebracht in hoeverre er momenteel de beschikking is over landelijke opleidings- en (her)certificeringsmogelijkheden bij het IFV. Voor diverse specialistische taken is op dit moment nog geen opleiding opgenomen in het landelijke stelsel van opleiding en examinering. Een consequentie van de denkrichting is dat voor deze specialistische taken het huidige stelsel zal moeten worden uitgebreid met enkele opleidingen; m.a.w. moeten deze landelijke opleidingen worden ontwikkeld.

Daarnaast moet een vorm van examinering en certificering worden gekozen. Voor de specialismen dient aan het eind van het scholingsprogramma te worden getoetst of de kennis en vaardigheden op voldoende niveau aanwezig zijn. Dat kunnen examens zijn die via het IFV worden afgenomen of toetsen die door een opleidingsinstituut worden afgenomen. In beide gevallen dienen de toetsen te worden ontwikkeld.

Eerdere ervaringen (aanpassingen aan onderwijsstelsel zoals van modulair naar functiegericht onderwijs en de modernisering in het kader van het Versterkingsplan Brandweeronderwijs) leren dat veranderingen in het landschap van vakbekwaam worden en blijven veel energie, geld en tijd kosten. Een belangrijke voorwaarde voor een realistische invoering is dan ook dat daarvoor voldoende tijd wordt genomen.

De praktijk leert dat er vanuit de regio's veelal een behoefte is aan een vorm van ondersteuning bij de implementatie van nieuwe opleidingen. Vaak is het bijscholen van de docenten/instructeurs noodzakelijk, die deze nieuwe programma's gaan uitvoeren. Beide elementen (ontwikkelen en implementeren van landelijke opleidingen en organiseren van een vorm van examinering en certificering) hebben de nodige financiële consequenties. Voor het ontwikkelen van landelijke opleidingen hangt het bijvoorbeeld af van de consensus over het gewenste resultaat, hoeveel informatie vooraf bekend is en het aantal betrokken partijen. Kortom, hoe meer bekend is over de gewenste specialismen en hoe minder verschil van inzicht en beslissende gremia, hoe gemakkelijker het ontwikkelen van een opleiding en certificering wordt. De incidentele financiële consequenties van het landelijk ontwikkelen van de specialistische opleidingen, is uitgewerkt in het volgende hoofdstuk.

Na de initiële ontwikkeling van lesmaterialen en toetsproducten moeten deze periodiek worden onderhouden om te blijven aansluiten bij de actuele ontwikkelingen in het brandweerwerk. Gemiddeld kan worden gesteld dat aan ontwikkelde lesmaterialen en toetsproducten eens per vijf jaar groot onderhoud moet worden uitgevoerd.

Functies voor Ovd's, HOvD's, instructeurs en andere functionarissen binnen de vakbekwaamheidsorganisatie kunnen mogelijk aanpassingen behoeven, wanneer de brandweer in de praktijk met (meer) specialistische teams gaat werken. Mogelijk verandert de samenwerking in de praktijk en moet de (H)OvD gaan leidinggeven aan specialistische teams; dat vraagt om aanpassing van de vakbekwaamheid. De denkrichting heeft mogelijk ook invloed op het oefenprogramma, de oefenbelasting en de manier waarop vakbekwaamheidsmedewerkers werken en opgeleid worden. De precieze consequenties op dat vlak zijn nog niet in te schatten, omdat een deel van die specialismen nog moet worden ontwikkeld.

3. Financiële consequenties

In dit hoofdstuk gaat de denktank in op de financiële consequenties van de denkrichting. Het inzichtelijk maken van de financiële consequenties blijkt een complexe opgave te zijn. Dat heeft er alles mee te maken dat de denkrichting niet eendimensionaal tot bepaalde gevolgen leidt in een regio of specifiek voor een post. Regio's hebben daarin allerlei keuzes te maken, hoe zij per situatie willen omgaan met de denkrichting. Met iedere regio is om die reden het gesprek gevoerd op welke wijze zij met de denkrichting om wensen te gaan en wat daarin voor hen denkbare veranderingen zijn. De financiële consequenties daarvan zijn zo goed mogelijk inzichtelijk gemaakt, waarbij het steeds de vraag is welke kosten wel en niet logischerwijs meegerekend dienen te worden. De denktank maakt in ieder geval onderscheid tussen de incidentele en de structurele meerkosten. Op beide type kosten wordt hieronder nader ingegaan.

Huidige kwaliteit van brandweezorg als uitgangspunt

Uitgangspunt voor de financiële consequenties is dat wordt uitgegaan van de huidige kwaliteit van brandweezorg en waar mogelijk de huidige wijze waarop zaken zijn georganiseerd. Sommige regio's kiezen er mogelijk voor om de denkrichting te gebruiken om direct een kwaliteitsverbetering door te voeren in de regio. De kosten voor die kwaliteitsslag worden niet meegenomen in de financiële consequenties van de denkrichting.

3.1 Incidentele kosten van denkriching

Verscheidene regio's hebben getracht met een inschatting te komen van de incidentele kosten van de denkriching (implementatiekosten), maar dat blijkt lastig te zijn. Op landelijke niveau is het niet goed mogelijk om tot een onderbouwde inschatting daarvan te komen; er spelen veel nog onbekende factoren een rol. De volgende incidentele kosten kunnen onder andere worden genoemd:

- *Ontwikkeling specialistische opleidingen*: Een belangrijke incidentele kostenpost hangt samen met de tweede bouwsteen. Dat gaat om het ontwikkelen van specialistische opleidingen en een systeem van landelijke toetsing/certificering voor specialismen.
- *Initiële opleidingskosten*: Een deel van de huidige medewerkers zal in de toekomst moeten beschikken over meer specialismen. In de structurele kosten is rekening gehouden met het vakbekwaam blijven, maar de kosten voor vakbekwaam worden, zijn daarin niet meegenomen. Dit betreft incidentele kosten vanwege uren die medewerkers naar de opleiding moeten en dus niet beschikbaar zijn voor andere taken en kosten voor de vakbekwaamheidsorganisatie (o.a. materiaal en instructeurs).
- *Aanschaf van apparatuur*: Regio's gaan op zoek naar nieuwe manieren van werken binnen de kaders van de denkriching om bijvoorbeeld de paraatheid op peil te houden. Denk aan een situatie waarin consignatie verdwijnt en een regio technische voorzieningen wilt aanschaffen om de paraatheid te kunnen monitoren.
- *Aanpassing huisvesting*: Het aantal specialismen op een post kan toenemen door de denkriching. Dat kan betekenen dat een kazerne fysiek moet worden aangepast, om het materieel/materiaal dat gepaard gaat met het specialisme, te kunnen huisvesten. Het is erg afhankelijk van de specialismen en de precieze mogelijkheden van een post wat die kosten precies gaan zijn.
- *Extra werving, selectie en opleiding nieuwe medewerkers*: De regio's houden er rekening mee dat een deel van de vrijwilligers vanwege de denkriching zal vertrekken bij de brandweer. Dat betekent dat het aantrekken van nieuwe medewerkers met de nodige wervingskosten, selectiekosten en kosten voor het opleiden.
- *Tweede loopbaanbeleid*: Er is een risico dat de parttime beroepskracht als bezwarende functie moet worden gezien en het tweede loopbaanbeleid van toepassing is (dus o.a. loopbaansholing, maximaal 20 jaar beschikbaar en plaatsingsverplichting). Hier zouden dan aanzienlijke kosten mee gepaard gaan.
- *Veranderorganisatie*: Implementatie van de denkriching vraagt om een aanzienlijke organisatieverandering op allerlei vlakken, zoals aanstellingen, systemen, cultuur en leiderschap. De winkel moet open blijven en dus vraagt het om een veranderorganisatie, om de gewenste verandering goed te ondersteunen en te begeleiden.

Uit de bovenstaande opsomming blijkt wel dat de frictiekosten aanzienlijk zullen zijn, maar momenteel nog onmogelijk zijn in te schatten. In eerste instantie wordt uitgegaan van frictiekosten die 25% betreffen van de structurele kosten.

3.2 Structurele kosten van denkriching

Het geven van een goede inschatting van de structurele kosten is een lastige opgave. Op basis van de eerste uitvraag in de zomer van 2020 kon worden geconcludeerd dat alle regio's (grote) financiële consequenties voorzien, maar er was geen inschatting te geven van de hoogte van die structurele kosten. Vanwege de verschillen in berekeningen, normbedragen en uitkomsten, heeft de denktank ervoor gekozen om tot een meer uniforme doorrekening te komen van de financiële consequenties.

Direct en indirecte meerkosten

Bij de structurele kosten kan onderscheid worden gemaakt tussen directe en indirecte kosten. Bij de directe kosten gaat het om directe personele kosten zoals loonsom en

werkgeverslasten of om directe kosten voor materieel/materiaal. Bij de indirecte kosten gaat het om kosten voor bijvoorbeeld stafafdelingen omdat het aantal medewerkers met een beroepsaanstelling toeneemt. Beide type kosten worden zo als mogelijk meegenomen in de normbedragen voor de structurele kosten.

Het is van belang om op te merken dat het in alle gevallen gaat om de meerkosten ten opzichte van de huidige situatie. Het uitgangspunt is dat de kwaliteit van de brandweezorg gelijk blijft, dus in veel gevallen worden de taken op dit moment ook al uitgevoerd en beloond. Het gaat erom wat de extra kosten zijn die door de denkrichting worden gemaakt.

Type kosten en normbedragen

De denktank onderscheidt zes verschillende kostentypen die als meerkosten in de berekening zijn meegenomen. Hieronder volgt een omschrijving van deze kostenposten inclusief het normbedrag dat de denktank daaraan heeft gekoppeld. Zie bijlage 2 voor een onderbouwing van de normbedragen.

Bij de eerste twee kostenposten speelt de intensiteit een belangrijke rol voor de hoogte van het normbedrag. Bij de intensiteit wordt er vanuit gegaan dat de huidige intensiteit van consignatie ook in de toekomstige situatie wordt doorgezet. Dus wanneer een vrijwilliger momenteel in de avond, nacht en weekend wordt geconsigneerd, is het uitgangspunt voor de kostenberekening dat dat ook in de nieuwe situatie het geval zal zijn.

Type kostenpost inclusief omschrijving	Normbedrag
<p><u>1. Stoel met (parttime) beroepsaanstelling:</u> De meerkosten per stoel voor het omzetten van een vrijwillige aanstelling naar een (parttime) beroepsaanstelling voor vrijwilligers die worden <u>geconsigneerd</u>. Uitgesplitst naar intensiteit:</p> <p>a) 24/7</p> <p>b) binnen kantoortijd</p> <p>c) buiten kantoortijd</p>	<p>€ 29.000,-</p> <p>€ 8.700,-</p> <p>€ 20.300,-</p>
<p><u>2. Stoel met (parttime) beroepsaanstelling:</u> De meerkosten per stoel voor het omzetten van een vrijwillige aanstelling naar een (parttime) beroepsaanstelling voor vrijwilligers die worden <u>gekazerneerd</u>. Uitgesplitst naar intensiteit:</p> <p>a) 24/7</p> <p>b) binnen kantoortijd</p> <p>c) buiten kantoortijd</p>	<p>€ 209.000,-</p> <p>€ 104.500,-</p> <p>€ 104.500,-</p>
<p><u>3. Stoel met (parttime) beroepsaanstelling:</u> De meerkosten per stoel voor het omzetten van een vrijwillige aanstelling naar een (parttime) beroepsaanstelling voor vrijwilligers die over <u>meer dan één specialisme beschikken</u>.</p>	<p>€ 39.250,-</p>
<p><u>4. Fte (parttime) beroepskracht:</u> De meerkosten voor het laten uitvoeren van koude taken door (parttime) beroepskrachten.</p>	<p>€ 48.750,-</p>
<p><u>5. Aantal piketfunctionarissen omzetten naar parttime beroepsaanstelling:</u> De meerkosten per piket voor het omzetten van een vrijwillige aanstelling voor een piketfunctionaris (zoals OVD) naar een parttime beroepsaanstelling.</p>	<p>€ 7.500,-</p>
<p><u>6. Aantal (parttime) beroepskrachten met extra specialisme(n):</u> De meerkosten per medewerker voor uitbreiding met specialisme(n) voor (parttime) beroepskracht.</p>	<p>€ 3.200,-</p>

Tabel 1: Normbedragen

Op basis van de uitvraag is denktank gekomen tot een inschatting van het aantal stoelen, fte of medewerkers per kostentype. Dat leidt vervolgens tot het onderstaande overzicht aan structurele meerkosten (zie bijlage 3 voor nadere specificering van de aantallen):

Omschrijving	Aantal (#)	Norm-bedrag (€)	Totale meerkosten
<u>Stoelen</u> gevuld door (parttime) beroepsaanstelling (huidige vrijwilliger met consignatie):			
- 24/7	227,5	€ 29.000,-	€ 6.597.500
- binnen kantoortijd	18	€ 8.700,-	€ 156.600
- buiten kantoortijd	222	€ 20.300,-	€ 4.506.600
<u>Stoelen</u> gevuld door (parttime) beroepsaanstelling (huidige vrijwilliger met kazernering):			
- 24/7	44	€ 209.000,-	€ 9.196.000
- binnen kantoortijd	28	€ 104.500,-	€ 2.926.000
- buiten kantoortijd	57	€ 104.500,-	€ 5.956.500
<u>Stoelen</u> gevuld door parttime beroepsaanstelling vanwege meer dan één specialisme	634	€ 39.250,-	€ 24.884.500
<u>Fte</u> (parttime) beroepskrachten i.v.m. uitvoeren koude taken ⁶	77,5	€ 48.750,-	€ 3.778.125
<u>Aantal</u> piketfunctionarissen (zoals OvD) omzetten naar parttime beroepsaanstelling	211	€ 7.500,-	€ 1.582.500
<u>Aantal</u> (parttime) beroepskrachten met extra specialisme(n)	4744	€ 3.200,-	€ 15.180.800
		Totaal	€ 74.765.125

Tabel 2: Totaalbedragen per kostentype

Op basis van het bovenstaande komen de structurele meerkosten per jaar neer op 75 miljoen euro. Daarbij moet nogmaals worden opgemerkt dat dit bedrag tot stand is gekomen op basis van een inschatting van de consequenties en de bedragen inclusief de berekening voor rekening komt van de denktank op basis van de gegevens uit de regio's. Regio's komen zelf regelmatig tot andere berekeningen die soms lager en soms hoger uitvallen. Dit heeft te maken met o.a. de kosten die al dan niet worden meegerekend en de gehanteerde normbedragen.

De denkrichting is opgebouwd uit vier bouwstenen en de financiële consequenties zijn te herleiden naar de eerste drie bouwstenen. De vierde bouwsteen is een afgeleide van de tweede bouwsteen en daarom worden die financiële consequenties samengevoegd met de tweede bouwsteen. Een uitsplitsing van de financiële consequenties naar bouwstenen leidt tot het volgende:

Bouwsteen	Structurele meerkosten
I: Verplicht en niet verplicht als onderscheid	€ 31 mln
II: Eisen aan aantal specialistische taken (incl. vakbekwaamheid, bouwsteen IV)	€ 40 mln
III: Taken beroepsmedewerker zijn breder dan alleen repressieve taken	€ 4 mln
Totaal	75 mln

Tabel 3: Financiële consequenties uitgesplitst naar bouwsteen

⁶ Vrijwilligers die worden ingezet als instructeur, zijn niet meegenomen in deze kostenberekening. Dergelijke taken worden in principe uitgevoerd volgens een ander tarief een ander contract dan via een vrijwilligersaanstelling.

Structurele kosten die niet zijn meegenomen

De volgende type structurele kosten (financiële consequenties) zijn door één of meer regio's genoemd, maar zijn op dit moment nog niet verder uitgewerkt in de landelijke berekening:

- *Verbreding niet-repressieve taken voor beroepskrachten:* De derde bouwsteen van de denkrichting stelt dat beroepsmedewerkers tevens niet-repressieve taken uitvoeren. Er zijn beroepsposities waar momenteel nog weinig tot geen niet-repressieve taken worden uitgevoerd. Dit kan betekenen dat er extra formatie nodig is, wanneer beroepskrachten dergelijke taken moeten oppakken. Om hoeveel formatie dat gaat, is momenteel echter niet goed in te schatten, omdat dit van zoveel factoren afhankelijk is. Denk bijvoorbeeld aan de mate waarin een beroepskracht momenteel al niet-repressieve taken uitvoert en de mate waarin een beroepskracht nog ruimte heeft binnen het huidige rooster om ook niet-repressieve taken uit te voeren.
- *Eventuele functieverzwaring:* In de financiële berekening is er vanuit gegaan dat de denkrichting geen consequenties heeft voor de functiewaardering van de beroepskrachten. Op het moment dat de aanpassingen aan de functieomschrijving leiden tot een hogere waardering van de functie, zal dit extra meerkosten met zich meebrengen. Dat is onderwerp van gesprek in de Brandweerkamer en daar wil de denktank niet op vooruit lopen.
- *Ingroei- en uitgroeimogelijkheid:* Er wordt vanuit gegaan dat er ingroei- en uitgroeimogelijkheden zijn voor beroepskrachten die net beginnen of aan het einde van hun carrière zitten. Dit betekent vooral dat ruimte wordt geboden voor startende medewerkers of medewerkers aan het einde van hun loopbaan, om tijdelijk minder specialismen te hebben. Indien die mogelijkheden er niet zijn, heeft dat een aanzienlijk kostenverhogend effect, omdat er dan meer beroepspersoneel zal moeten worden ingezet, om de beperkingen van aanloop en uitloop te compenseren.
- *Onderhoud aan lesmaterialen en toetsproducten:* In de financiële berekening is geen rekening gehouden met de kosten voor het periodiek onderhouden van ontwikkelde lesmaterialen en toetsproducten t.a.v. de specialistische opleidingen.

4 Opinies van repressieve brandweerm medewerkers

In dit hoofdstuk wordt een duiding gegeven bij de opiniepeiling onder ruim 23.000 repressieve brandweerm medewerkers. Er wordt een presentatie gegeven van de rode draden van de opbrengsten. Voor een weergave van de precieze antwoorden op de vragen, zie het totale onderzoeksrapport in bijlage 4.

Gesloten vragen en op basis van beschikbare informatie

De opiniepeiling bestond vanwege de grootte van de groep ondervraagden uitsluitend uit gesloten vragen. Diverse medewerkers hebben aangegeven dat ze graag de ruimte hadden gehad voor een nadere toelichting.

De tweede noot vooraf is dat medewerkers de opiniepeiling hebben ingevuld met de informatie die op dat moment voorhanden was. Daardoor hebben de ondervraagden niet altijd de precieze gevolgen kunnen overzien; denk hierbij aan het feit dat er nog niets bekend was over de wijze van invulling van de parttime beroepsaanstelling.

Denkrichting leeft onder repressieve brandweerm medewerkers

Van de ruim 23.000 repressieve brandweerm medewerkers hebben meer dan 9.000 medewerkers de opiniepeiling ingevuld en daarmee komt de respons op meer dan 39%. Dat toont aan dat het onderwerp (taakdifferentiatie bij de brandweer) leeft onder de betrokkenen. Er zijn wel behoorlijke verschillen tussen regio's, variërend van een respons van 23% tot een respons van 59%. Driekwart van de respondenten is vrijwilliger, iets meer dan 10% is beroepsmedewerker en iets meer dan 10% is zowel vrijwilliger als beroepsmedewerker.

Veranderbesef en veranderbereidheid is aanwezig

Uit de opiniepeiling blijkt dat een meerderheid (55%) van de respondenten beseft dat er iets moet veranderen om vrijwilligheid bij de brandweer te behouden, om te kunnen voldoen aan

de Europese wet- en regelgeving. Minder dan 1/3 (29%) heeft dat besef niet. Het besef bij beroepsmedewerkers (65%) is groter dan bij vrijwilligers (52%). Daarnaast is ook de veranderbereidheid aanwezig; een meerderheid (54%) is (heel) bereid om zich aan te passen aan de veranderingen om zo te voldoen aan de wetgeving en daarmee vrijwilligheid bij de brandweer te behouden.

Bouwsteen I: Steun voor verschil in verplichting

Er is steun voor de eerste bouwsteen van de denkrichting. Een duidelijke meerderheid (58%) vindt het logisch dat een beroepsmedewerker de verplichting heeft om op te komen, terwijl deze verplichting niet geldt voor een vrijwilliger. Wel is het zo dat meer beroepsmedewerkers (64%) dan vrijwilligers (57%) dit logisch vinden.

Er is een onderscheid tussen de steun voor de beweging met geconsigneerde en de gekazerneerde vrijwilligers. Een hele kleine meerderheid (51%) vindt het een (heel) goede ontwikkeling dat geconsigneerde vrijwilligers een parttime beroepsaanstelling krijgen aangeboden. 29% vindt het geen goede ontwikkeling. Ten aanzien van gekazerneerde vrijwilligers vindt een grotere meerderheid (65%) het een goede ontwikkeling dat ze een parttime beroepsaanstelling krijgen aangeboden. 27% vindt het geen goede ontwikkeling.

Bouwsteen II: Geen meerderheidssteun voor denken over specialismen

Er is minder steun voor de tweede bouwsteen van de denkrichting. 1/3 (35%) van de brandweerm medewerkers vindt het maximaliseren van één specialisme voor de vrijwilliger een goede ontwikkeling. Van de vrijwilligers vindt de helft dit geen goede ontwikkeling. 66% van de vrijwilligers ervaart het hebben van meer dan één specialisme niet als een te zware belasting. Slechts 10% van de vrijwilligers beschikt liever niet over een aanvullend specialisme, terwijl 77% van de vrijwilligers daar graag wel over beschikt.

Ook de gedachte dat een beroepsmedewerker ten minste over drie specialismen moet beschikken, kan niet rekenen op een meerderheidssteun. 44% van de medewerkers vindt dit een goede ontwikkeling en 29% vindt dit geen goede ontwikkeling. Van de beroepsmedewerkers vindt 35% het een te zware belasting, tegen 48% dat dit niet een te zware belasting zou vinden.

Bouwsteen III: Geen steun voor beperking voor vrijwilliger tot uitsluitend repressieve taken

Het wordt door een grote meerderheid (76%) als vanzelfsprekend gezien dat beroepsmedewerkers naast de repressieve taken tevens andere taken oppakken. Deze vanzelfsprekendheid is groter bij vrijwilligers (77%) dan bij beroepsmedewerkers (66%). Wel ziet een overgrote meerderheid (81%) het belang dat er ruimte is voor vrijwilligers om incidenteel ook niet-repressieve taken te kunnen oppakken. Dit is een onderbouwing van de gedachte dat er in de denkrichting meer ruimte moet komen voor vrijwilligers om ook niet-repressieve taken op te pakken, om zo o.a. de binding met de lokale gemeenschap te houden en daar zichtbaar te zijn.

Bouwsteen IV: Geen steun voor onderscheid in opleidingen

Slechts 1/3 van de medewerkers vindt het een goede ontwikkeling dat de opleiding en het vakbekwaam blijven voor de beroepsmedewerker langer is dan die van de vrijwilliger. Een kleine meerderheid (51%) vindt dit geen goede ontwikkeling. Daarmee ontbreekt het aan steun om een fundamenteel onderscheid te maken op dit vlak.

Vrijwilliger staat open voor parttime beroepsaanstelling

Een ruime meerderheid van de vrijwilligers (58%) staat open voor een parttime beroepsaanstelling, mocht dat nodig zijn. Slechts 19% staat daar niet voor open. Hierbij moet wel worden opgemerkt dat de respondenten bij de beantwoording nog geen goed beeld hadden van de wijze waarop de parttime beroepsaanstelling invulling gaat krijgen. Een klein deel van de vrijwilligers (15%) zegt te zullen stoppen wanneer de bouwstenen worden doorgevoerd. De opiniepeiling geeft geen inzicht in de precieze redenen daarvoor. Er is geen verband te vinden tussen de beantwoording van deze vraag en andere gegeven antwoorden, zoals de mate waarin ze bepaalde bouwstenen een goede ontwikkeling vinden.

5 Juridische consequenties

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de juridische consequenties van de denkrichting, waarbij deze zich vooral voordoen bij de eerste bouwsteen. Een consequentie van de eerste bouwsteen is namelijk dat vrijwilligers die momenteel worden geconsigneerd of gekazerneerd, worden omgezet naar een (parttime) beroepsaanstelling, vanwege het uitgangspunt dat de kwaliteit van de brandweezorg gelijk blijft. De denktank heeft hiervan de praktische uitvoerbaarheid onderzocht. Daarbij speelt de vraag in hoeverre een dergelijke aanstelling past binnen de regels vanuit de Arbeidstijdenwet en het Arbeidstijdenbesluit.

Kazernering: aanpassing wetgeving benodigd

De parttime beroepsfunctie moet worden gezien als een 'gewone' beroepskracht en daarom zal de combinatie van arbeidstijd als parttime beroepskracht met arbeidstijd vanuit de hoofdbetrekking, als geheel moeten passen binnen de kaders die de Arbeidstijdenwet en de Arbeidstijdenbesluit daarover stellen. Als gevolg van Europese jurisprudentie moet de aanwezigheidsdienst ten volle worden aangemerkt als arbeidstijd. Als gevolg hiervan is het met de huidige wetgeving (vrijwel) onmogelijk om te werken met aanwezigheidsdiensten voor de parttime beroepskracht bij de brandweer die dit combineert met een fulltime hoofdbetrekking. Het vraagt om een aanpassing van het Arbeidstijdenbesluit om de kazernering voor de parttime beroepskracht mogelijk te maken. Vernomen is dat een dergelijke aanpassing niet is te verwachten. Nader overleg over alternatieve mogelijkheden moet worden gevoerd.

Consignatie: praktisch uitvoerbaar met risico

Consignatie-uren worden door de denktank niet gezien als arbeidstijd, omdat dat nog altijd het geldend Nederlands recht is. Aangezien de wetgevende macht en in het verlengde hiervan de denktank consignatie niet ziet als arbeidstijd, zijn consignatiediensten voor de parttime beroepskracht praktisch uitvoerbaar. Daarbij dient nadrukkelijk wel opgemerkt te worden dat hierover in juridische zin geen eenheid van opvatting bestaat en er een risico aanwezig is dat dit standpunt voor de rechter onhoudbaar is.

Bijlagen

De volgende bijlagen horen bij de notitie:

1. Opbrengsten geleide uitvraag per regio
2. Normbedragen voor financiële doorrekening
3. Overzicht financiële berekening per kostentype
4. Eindrapportage opiniepeiling (Enneüs)

De bijlagen zijn opvraagbaar bij de ondersteuning van het Veiligheidsbureau (bereikbaar per mail op veiligheidsberaad@ifv.nl).

Van
Denktank taakdifferentiatie

Datum
22 februari 2021

Notitie

Achtergrondinformatie, kaders en uitgangspunten

I. Aanleiding en opdracht

Rapport Pels Rijcken

Pels Rijcken heeft in 2018, in opdracht van de Brandweerkamer en de ministeries van BZK en JenV onderzocht in hoeverre er momenteel elementen in de rechtspositie van de brandweervrijwilligers strijdig zijn met normen van EU-richtlijnen, EU-verordeningen en voor Nederland geldende verdragen. Eind 2018 heeft Pels Rijcken het onderzoeksrapport opgeleverd. Hierin wordt kort samengevat geconcludeerd dat er op dit moment een reëel risico bestaat dat elementen in de rechtspositie van de brandweervrijwilligers in strijd zijn met de normen uit Europese en internationale regelgeving en jurisprudentie van het Europese hof van Justitie. Op grond van deze conclusie bestaat er een wezenlijk risico dat brandweervrijwilligers moeten worden aangemerkt als deeltijdwerkers.

Rapport Verburg

In maart 2019 hebben de minister van Justitie en Veiligheid (JenV) en het Veiligheidsberaad ingestemd met een gezamenlijke opdracht voor vervolgonderzoek naar de rechtspositie van brandweervrijwilligers. Zij hebben gezamenlijk opdracht gegeven aan prof. mr. L.G. Verburg (hoogleraar arbeidsrecht Radbouduniversiteit) voor aanvullend onderzoek om te kunnen bepalen wat de juridische mogelijkheden tot behoud van de huidige vormen van vrijwilligheid zijn.

Samengevat stelt dhr. Verburg geen mogelijkheid te zien om binnen het bestaande juridische kader de huidige inrichting en werkwijze ten aanzien van vrijwilligheid bij de brandweer te behouden en ook geen mogelijkheid te zien om af te wijken van de Deeltijdrichtlijn middels een objectieve rechtvaardiging. Op basis van zijn onderzoek stelt dhr. Verburg verder dat er twee wegen denkbaar zijn om te komen tot een oplossingsrichting, te weten:

1. gelijkwaardigheid in bezoldiging toepassen;
2. differentiatie tussen groepen brandweermensen.

Met betrekking tot het tijdpad voor het vervolg is aangegeven dat de kwestie om een gepast gevoel voor urgentie vraagt. Juridische procedures kunnen een risico voor de toekomst vormen, maar hebben potentieel ook effect voor het verleden.

Behoud van hybride brandweerstelsel

Het Veiligheidsberaad en de minister van JenV – maar bijvoorbeeld ook de Tweede Kamer – hechten veel belang aan het huidige hybride brandweerstelsel met zowel de inzet van vrijwilligers als beroepsmedewerkers, vanuit het belang van maatschappelijke (lokale) verankering van de brandweezorg. Het Veiligheidsberaad en de minister van JenV willen dit hybride stelsel met vrijwilligheid ook in de toekomst behouden. Daarmee lijkt de eerste optie van gelijkwaardige bezoldiging geen haalbare route, omdat daarmee het hybride stelsel teveel onder spanning komt te staan.

Oprichting Denktank met opdracht tot uitwerking denkrichting

Naar aanleiding van het onderzoeksrapport van Pels Rijcken en een rapport van prof. mr. L.G. Verburg is op 14 juni jl. besloten door het Veiligheidsberaad en minister van JenV om de mogelijkheden in beeld te brengen om de brandweervrijwilliger en de beroepskracht zo te differentiëren en vorm te geven dat geen sprake is van spanning met de vigerende regelgeving. Hiertoe is een denktank opgericht (zie hoofdstuk V. voor samenstelling) waaraan de volgende opdracht is gegeven:

Onderzoek hoe de brandweervrijwilligers nadrukkelijk en fundamenteel zijn te onderscheiden van de beroepskrachten (zodat wordt voldaan aan de normen uit Europese en internationale regelgeving en jurisprudentie van het Europese Hof van Justitie) en breng in kaart welke mogelijke consequenties dit voor de brandweerorganisatie heeft.

Het doel van het onderzoek is als volgt te omschrijven:

- a) te bepalen hoe fundamenteel onderscheid moet worden aangebracht tussen vrijwilligers en beroepspersoneel in de aard van het werk (taken), de opleidingsvereisten en de arbeidsomstandigheden, zodanig dat er geen spanning meer is met de vigerende regelgeving en er toch kan worden voldaan aan geldende kwaliteitseisen voor te leveren brandweezorg;
- b) te bepalen hoe op hoofdlijnen in kaart kan worden gebracht wat de consequenties zijn van de voorgestelde denkrichting(en), waarbij kan worden gedacht aan zaken als kwalificatie-eisen, kwaliteit en continuïteit van de brandweezorg (waaronder opkomsttijden), veiligheid van brandweerpersoneel, overzichtelijkheid van het stelsel, financiële consequenties, arbeidsvoorwaardenbeleid en perceptie van de samenleving.

II. Context van de opdracht

In dit deel worden enkele ontwikkelingen beschreven, die van belang zijn bij de nadere uitwerking van de opdracht. Deze ontwikkelingen zijn bepalend voor een toekomstbestendig stelsel van brandweezorg.

Problematiek in Europees verband

De denktank heeft de opdracht gekregen om te onderzoeken hoe de brandweervrijwilligers nadrukkelijk en fundamenteel zijn te onderscheiden van de beroepskrachten, om te voldoen aan de huidige Europese en internationale regelgeving en jurisprudentie van het Europese hof van Justitie. Het lijkt dat deze problematiek in diverse vormen ook in andere Europese landen actueel is, waarbij dit overigens niet per definitie op vergelijkbare wijze is. De minister van JenV heeft aandacht gevraagd in Europees verband (i.c. buurlanden en de Europese Commissie), voor de mogelijkheid om in Europa een uitzonderingspositie te bewerkstelligen ten aanzien van de rechtspositie van brandweervrijwilliger, maar dit blijkt geen reële en haalbare optie.

Brede vraagstuk van vrijwilligheid

De specifieke aanleiding voor de opdracht aan de denktank is juridisch van aard. Deze opdracht moet echter worden geplaatst in een bredere ontwikkeling die er gaande is rondom het vraagstuk van vrijwilligheid. Het Veiligheidsberaad constateerde eerder dat er diverse maatschappelijke, demografische en juridische ontwikkelingen spelen die de robuustheid en toekomstbestendigheid van het stelsel van vrijwilligheid bij de brandweer (kunnen) ondermijnen. Vanwege de genoemde ontwikkelingen in de samenleving lijkt het erop dat het huidige organisatiemodel van de brandweer met de huidige inzet van vrijwilligers op de langere termijn tegen de grenzen van het eigen stelsel aanloopt. Zo wordt het momenteel op diverse plekken in het land steeds moeilijker om voldoende vrijwilligers te werven en is de beschikbaarheid met name overdag fors minder. Vanwege het bovenstaande is in 2018 door het Veiligheidsberaad het programma vrijwilligheid ingesteld.

Wet veiligheidsregio's

Een belangrijk juridische kader (nationaal) wordt gevormd door de Wet veiligheidsregio's (Wvr) en de onderliggende besluiten. In deze wet is de brandweezorg geregeld en vertaald naar (kwaliteits)normen. De huidige wetgeving gaat uit van een kwaliteitsnormering die is gebaseerd op uniforme standaarden op basis van het maatgevende incident 'brand in een woning'. Daarop zijn allerlei normen gebaseerd zoals de opkomsttijden, de bezetting van eenheden en de opleidingsvereisten. De wet biedt de ruimte om daar op onderdelen gemotiveerd vanaf te kijken. De wetgever heeft een commissie ingesteld die de Wet veiligheidsregio's evalueert en deze evaluatiecommissie heeft eind 2020 haar eindrapport opgeleverd.

Gedifferentieerde praktijk

Hiervoor is beschreven dat de brandweezorg is ingericht op basis van het maatgevend incident (woningbrand met slachtoffer). In de praktijk blijkt echter dat een groot aantal incidenten (naar schatting 75 tot 80% - kader Uitruk op maat, 2014) beduidend kleiner is dan het maatgevende incident. Daarnaast verschillen de risico's en feitelijke incidenten aanzienlijk per veiligheidsregio. Je ziet mede op basis van de verschillen in type risico en incident dat verschillende veiligheidsregio's de bezetting mede daarop baseren en er verschillende varianten ontstaan. Ook uit het programma vrijwilligheid blijkt dat er momenteel al de nodige verschillen zijn tussen regio's als het gaat om de inzet van vrijwilligers. Daarmee is de praktijk al een stuk gedifferentieerder dan louter op basis van het maatgevend incident.

WNRA

Op 1 januari 2020 trad deze wet in werking en regelt dat ambtenaren zoveel mogelijk dezelfde rechten en plichten krijgen als werknemers in het bedrijfsleven. De veiligheidsregio's zijn momenteel (tijdelijk) uitgesloten van de Wnra. Bij een langduriger uitstel moet een publiekrechtelijke regeling voor arbeidsvoorwaarden tot stand komen. Bij een overgang naar de Wnra kan zelf een cao overeen worden gekomen, of moet worden besloten bij welke cao wordt aangesloten.

Verbreding takenpakket

Een van de aspecten waarop wordt gedifferentieerd in de praktijk, betreft de verbreding van het takenpakket van beroepspersoneel. In diverse regio's zijn ontwikkelingen gaande om het takenpakket van de beroepsmedewerkers - naast hun repressieve taak - verder uit te breiden. Denk aan projecten als "meer rood op straat" en "brandveilig leven" waarbij brandweermensen worden ingezet voor voorlichting en advies aan burgers.

Ook op bestuurlijk niveau wordt steeds meer gekeken naar een verbreding van het takenpakket. Dit past in een ontwikkeling waarin de taak van de brandweer als onderdeel van de veiligheidsregio van zgn. blus zorg zich verbreedt naar veiligheidszorg en nog een stap verder naar overheidszorg. In dit kader wordt bijvoorbeeld gesproken over het concept van de brandweerm medewerker als breder geëquipeerde *first responder* of over het combineren van brandweer- en ambulancezorg.

Brandweercultuur

Cultuurkenmerken kunnen van invloed zijn op het functioneren van organisaties en het stelsel. Het is bij het nadenken over mogelijke veranderingen aan het brandweerstelsel dan ook van belang om de brandweercultuur mee te nemen. Het rapport '*vrijwilligers bij de brandweer; bouwstenen voor visieontwikkeling*' (TNO, 2013) geeft een overzicht van de literatuur over de brandweercultuur. Cultuurkenmerken die daarin naar voren komen zijn onder meer een homogene en gesloten cultuur, dadendrang, verenigings- en familiecultuur, machocultuur, kritische houding, rechtstreeks op het doel afgaan en veel oog voor structuur. Bij dergelijke cultuurkenmerken geldt enerzijds dat ze een positieve bijdrage leveren aan de organisatie en het werk en anderzijds ook vaak een schaduwzijde hebben. Bij het vormgeven van de veranderingen in het stelsel houdt de denktank rekening met de bestaande brandweercultuur en neemt deze mee als wezenlijk onderdeel van het veranderproces.

III. Leidende principes

Bij de uitwerking van de opdracht is de denktank uitgekomen op enkele leidende principes bij het uitwerken van verschillende scenario's. De denktank hanteert bij de uitwerking de volgende leidende principes:

- I. *Behoud van vrijwilligheid*: Bij de uitwerking geldt het uitgangspunt dat er ruimte moet zijn voor vrijwilligheid. Vrijwilligheid als onderdeel van het stelsel (en dus de oplossing) staat niet ter discussie.
- II. *Toekomstbestendig stelsel*: De uitwerking dient een oplossing te bieden voor de verschillende ontwikkelingen/vraagstukken die nu en in de toekomst op de brandweer/veiligheidsregio's afkomen zoals vraagstukken rondom vrijwilligheid en verbreding takenpakket, voor zover die nu kunnen worden voorzien.
- III. *Juridisch houdbaar*: de scenario's dienen een oplossing te bieden die in lijn is met nationale en internationale wet- en regelgeving en jurisprudentie, wat onverlet laat dat er ruimte moet zijn om onderbouwd met voorstellen te komen om aan de Wvr gelieerde regelgeving aan te passen.
- IV. *Gelijkwaardige brandweezorg*: Om ruimte te bieden voor taakdifferentiatie is de denktank van mening dat de beweging moet worden gemaakt van gelijke naar gelijkwaardige brandweezorg. Dit houdt in dat veel meer wordt uitgegaan van 'gebiedsgerichte brandweezorg', waarbij de brandweezorg kan verschillen (differentiëren) naar risicogebied. De burger mag een gelijke manier van veiligheid verwachten maar de wijze waarop dat wordt gerealiseerd, kan en mag per gebied verschillen. De brandweezorg mag daarmee verschillend zijn. Dit past niet in het huidige wettelijk kader (ligt dan ook een duidelijke link met de Evaluatiecommissie Wet veiligheidsregio's) en vraagt om het vormgeven van een nieuw type toetsingskader waarbij minder op harde normen wordt getoetst, maar meer op outcome (andere manier van monitoren van prestaties).
- V. *Veiligheid van het brandweerpersoneel*: Voor de denktank is de veiligheid van brandweerpersoneel een randvoorwaarde bij iedere vorm van uitwerking. Een

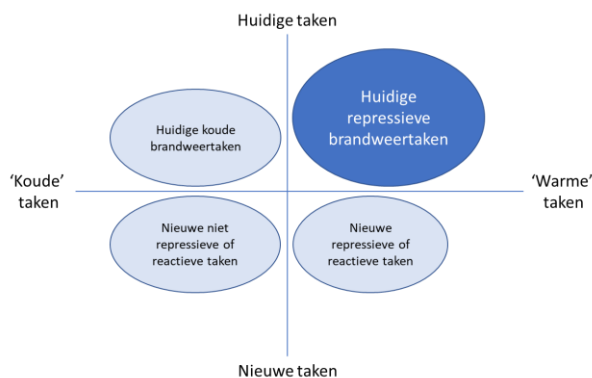
harde voorwaarde is dat brandweerm medewerkers hun werk veilig moeten kunnen uitvoeren.

- VI. *Praktisch uitvoerbaar (organiseerbaar) en betaalbaar.* Bij de uitwerking geldt dat deze wel in de praktijk organiseerbaar en uitvoerbaar dient te zijn. Daarnaast geldt dat de scenario's betaalbaar dienen te zijn.

IV. Conceptueel model voor taakdifferentiatie

De denktank heeft eerst nagedacht over de werkwijze om te komen tot verschillende scenario's van taakdifferentiatie. Er zijn verschillende manieren om tot een onderscheid in scenario's te komen. Aangezien de primaire opdracht is om tot scenario's van taakdifferentiatie te komen, lijkt het de denktank verstandig om tot een model te komen waarin alle taakelementen zijn opgenomen voor de brandweer, waarop kan worden gedifferentieerd. Uitgangspunt voor de denktank is dat aan ieder taakelement kwaliteitseisen worden gesteld en die gelden voor zowel vrijwilligers als beroepsmedewerkers. Dus bijvoorbeeld voor een taak als bestrijding buitenbrand gelden dezelfde kwaliteitseisen (en dus ook opleidingseisen) voor een vrijwilliger als een beroepsmedewerker. Daarnaast gaat de denktank er vanuit dat binnen de groep van beroepsmedewerkers het kan gaan om parttime en fulltime medewerkers.

Een startpunt is het ontleden van de huidige taken van brandweermensen. Die zijn op te splitsen in 'koude' en 'warme' taken. Een dimensie die kan worden toegevoegd is de dimensie van nieuwe taken, wederom zowel koud als warm. Op die manier krijg je het volgende kwadrant als het gaat om taken voor brandweermensen:

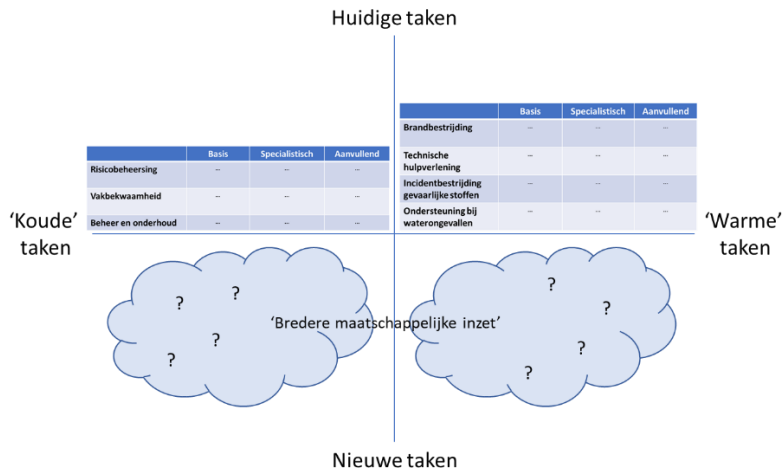


Figuur 1 – Kwadrant van brandweertaken

Het bovenste deel van het model is eenvoudig te ontleden in verschillende taakelementen. Zo is het kwadrant 'repressieve brandweertaken' bijvoorbeeld op basis van het functieprofiel van manschap en bevelvoerder te ontleden in verschillende taakelementen. Om te kunnen gaan differentiëren, heeft de denktank ervoor gekozen om bij de repressieve brandweertaken een onderscheid te maken tussen taken die te typeren zijn als basis, specialistisch en aanvullend. Voor de huidige koude taken van de brandweer kan mogelijk tot een soortgelijke indeling worden gekomen van taakelementen.

Voor eventuele nieuwe taken is het lastiger om tot een lijst van mogelijke taken of taakelementen te komen. Discussies hierover liggen gevoelig. In het model wordt in eerste instantie uitgegaan van de samenvattende term 'bredere maatschappelijke inzet'.

Dat leidt tot een volgende conceptueel model als het gaat om de taakelementen van de brandweer, op basis waarvan de denktank aan de slag is gegaan om te differentiëren tussen vrijwilligers en beroepsmedewerkers:



Figuur 2 – Conceptueel model van taakelementen brandweer

V. Samenstelling denktank

In de denktank hebben de volgende personen zitting:

- Dhr. Wouter Kolff (burgemeester Dordrecht, portefeuillehouder Brandweer VB, *voorzitter*)
- Dhr. Paul Depla (burgemeester Breda, voorzitter Brandweerkamer)
- Dhr. Paul Gelton (directeur Veiligheidsregio's ministerie JenV)
- Dhr. Edwin Meekes (afdelingshoofd Veiligheidsregio's ministerie JenV)*
- Dhr. IJle Stelstra (algemeen directeur Instituut Fysieke Veiligheid)
- Dhr. Peter Bos (algemeen directeur veiligheidsregio Utrecht, adviseur Brandweerkamer)
- Dhr. Hans Zuidijk (directeur en regionaal commandant veiligheidsregio Hollands Midden)*
- Dhr. Anton Slofstra (directeur en regionaal commandant veiligheidsregio Gelderland-Midden)*
- Dhr. Fred Heerink (directeur en regionaal commandant veiligheidsregio Drenthe)*
- Dhr. Marcel Dokter (voorzitter Vakvereniging Brandweer Vrijwilligers)**
- Dhr. Roderik Kouwenhoven (secretaris)*

* Tevens lid van de door de denktank ingestelde werktank

** Lid van de denktank sinds 28 februari 2020

RAPPORTAGE

Resultaten opiniepeiling Taakdifferentiatie

Denktank taakdifferentiatie brandweer





Inhoudsopgave

1 Inleiding	3
1.1 Context en achtergrond	3
1.2 Doel van de opiniepeiling	3
1.3 Opzet en respons van de opiniepeiling	3
1.3.1 Respons en betrouwbaarheid	3
1.4 Leeswijzer	4
2 Achtergrondgegevens	5
2.1 Respons per Veiligheidsregio	5
2.2 Respons naar type medewerker	6
2.3 Consignatie en kazernatie	7
3 Vrijwilligheid bij de brandweer	8
4 Vier bouwstenen	10
4.1 Bouwsteen 1	10
4.2 Bouwsteen 2	12
4.3 Bouwsteen 3	16
4.4 Bouwsteen 4	17
5 Slotvragen	18
6 Aanvullende analyses	20



1 | Inleiding

1.1 Context en achtergrond

De denktank taakdifferentiatie brandweer is aan de slag gegaan met het uitwerken van een denkrichting, waarin een fundamenteel onderscheid wordt gemaakt tussen de vrijwilliger en de beroepsmedewerker. De ontwikkelde denkrichting bestaat uit vier bouwstenen om tot een dergelijk onderscheid te komen.

1.2 Doel van de opiniepeiling

De denktank taakdifferentiatie brandweer heeft onderzoeksbureau Enneüs verzocht om deze oplossingsrichting en de uitwerking ervan voor te leggen aan alle repressieve brandweermedewerkers (zowel beroepsmedewerkers als vrijwilligers) van Nederland om hun mening/opinie hierover te peilen. Het doel van het onderzoek is om inzicht te krijgen in hoe de doelgroep aankijkt tegen deze bouwstenen/oplossingen, teneinde onderdelen hiervan aan te kunnen scherpen danwel beter uit te kunnen leggen.

1.3 Opzet en respons van de opiniepeiling

In nauwe samenspraak de denktank taakdifferentiatie brandweer is er een vragenlijst opgesteld om de gewenste inzichten mee te verkrijgen. Deze vragenlijst is vervolgens, in samenwerking met de 25 Veiligheidsregio's die Nederland kent, volledig online afgenomen onder de doelgroep in de periode van 11 september tot en met 11 oktober 2020. In totaal zijn er 23.635 repressieve brandweermedewerkers (zowel beroepsmedewerkers als vrijwilligers) uitgenodigd om deel te nemen aan het onderzoek. Van hen vulden 9.231 een vragenlijst in, hetgeen neerkomt op een responspercentage van 39,1%. Deelname aan de opiniepeiling was vrijwillig en anoniem.

Totaal uitgenodigd	Totaalrespons	Respons-percentage
23.635	9.231	39,1%

Meer uitgebreide en gedetailleerde overzichten van de respons zijn opgenomen in hoofdstuk 2.

1.3.1 Respons en betrouwbaarheid

Op basis van een populatie van 23.635 repressieve brandweermedewerkers zorgt een respons van 9.231 deelnemers voor een foutmarge van 0,8% met een betrouwbaarheidsniveau van 95%. Een voorbeeld: 24% van de deelnemende repressieve brandweermedewerkers geeft aan tenminste 6 keer per jaar geconsigneerd te worden. Daarmee kan met 95% zekerheid gesteld worden dat dit percentage onder alle repressieve brandweermedewerkers (de populatie) tussen de 23,2% en 24,8 ligt.



1.4 Leeswijzer

In deze rapportage presenteren we de resultaten van de opiniepeiling, waarbij we de totalen eveneens uiteenzetten naar de verschillende 'subgroepen' die we onderkennen in deze peiling. We starten echter, in hoofdstuk 2, met een overzicht van de respons en de wijze waarop deze verdeeld is. De resultaten van alle gestelde vragen komen vervolgens aan bod in hoofdstuk 2 tot en met 5. In hoofdstuk 6 worden, op verzoek van de 'Denktank Taakdifferentiatie', enkele aanvullende (verdiepende/vergelijkende) analyses gepresenteerd.

In de vragenlijst die gebruikt is voor de opiniepeiling zijn enkel gesloten vraagstellingen voorgelegd en zijn géén inhoudelijke vragen verplicht gesteld ter beantwoording. Dit leidt ertoe dat responses per vraag kunnen verschillen. Alle 25 Veiligheidsregio's die Nederland kent krijgen middels het online portaal van onderzoeksbureau Enneüs toegang tot hun eigen resultaten op veiligheidsregio-niveau. Indien gewenst kunnen per Veiligheidsregio ook daarin nadere uitsplitsingen en verdiepingen worden aangebracht.



2 | Achtergrondgegevens

In de opiniepeiling is allereerst gevraagd naar de achtergrondgegevens van de deelnemers. Hierdoor ontstaat er een beeld van de groep die verantwoordelijk is voor de gegeven antwoorden, maar ook kunnen nadere de analyses worden opgesteld op basis van deze achtergrondkenmerken.

2.1 Respons per Veiligheidsregio

Allereerst is de vraag gesteld vanuit welke veiligheidsregio men de uitnodiging ontving voor deelname aan de opiniepeiling. In onderstaande tabel worden de antwoorden op deze vraag gepresenteerd. Het gemiddeld responspercentage is 39%, waarbij de Veiligheidsregio Brabant-Noord verantwoordelijk is voor het hoogste responspercentage (59%).

Veiligheidsregio	Aantal verstuurd uitnodigingen	Aantal respons	Responspercentage per veiligheidsregio	Totaal responspercentage
Amsterdam-Amstelland	694	187	27%	2%
Brabant-Noord	972	571	59%	6%
Brabant-Zuidoost	820	327	40%	4%
Drenthe	806	328	41%	4%
Flevoland	440	183	42%	2%
Friesland	1254	377	30%	4%
Gelderland-Midden	886	453	51%	5%
Gelderland-Zuid	748	261	35%	3%
Gooi en Vechtstreek	353	185	52%	2%
Groningen	900	333	37%	4%
Haaglanden	800	269	34%	3%
Hollands Midden	1128	339	30%	4%
IJsselland	827	343	42%	4%
Kennemerland	529	124	23%	1%
Limburg-Noord	838	420	50%	5%
Midden- en West-Brabant	1500	430	29%	5%
Noord- en Oost-Gelderland	1459	469	32%	5%
Noord-Holland Noord	1600	580	36%	6%
Rotterdam-Rijnmond	1400	410	29%	4%
Twente	833	321	39%	4%
Utrecht	1813	916	51%	10%
Zaanstreek-Waterland	514	270	53%	3%
Zeeland	1167	559	48%	6%
Zuid-Holland Zuid	758	334	44%	4%
Zuid-Limburg	596	242	41%	3%
	Totaal uitgenodigd	Totaalrespons	Responspercentage	Totaalpercentage
Totaal	23635	9231	39%	100%



2.2 Respons naar type medewerker

Naast de vraag vanuit welke Veiligheidsregio men respondeerde, is ook gevraagd naar wat voor type repressieve brandweermidewerker men is bij de Veiligheidsregio. Ruim driekwart (76%, overeenkomende met 6987 respondenten) van de respondenten is vrijwilliger, 11% van de respondenten is beroepsmedewerker en 11% is zowel beroepsmedewerker als vrijwillige medewerker. 2% van de respondenten heeft aan andere functie.

Welk type repressieve brandweermidewerker bent u bij deze veiligheidsregio?	Aantal	Percentage
Beroepsmedewerker	1054	11
Vrijwilliger	6987	76
Beroepsmedewerker en vrijwillige medewerker	972	11
Anders	218	2
Totaal	9231	100

Aan de respondenten die (deels) beroepsmedewerker zijn, is de vraag voorgelegd hoe men als beroepsmedewerker werkt bij de veiligheidsregio. Hieruit blijkt dat 53% van hen werkt als 24-uurs, 47% als dagdienst.

Hoe werkt u als beroepsmedewerker bij deze veiligheidsregio?	Aantal	Percentage
24-uurs	1074	53
Dagdienst	955	47
Totaal	2029	100

Aan alle respondenten is gevraagd of men, als beroepsmedewerker en/of vrijwilliger, nog bij een andere veiligheidsregio werkt. Dit komt, in totaal, voor in 9% van de gevallen. Een volledige weergave wordt hieronder in tabelvorm weergegeven.

	Totaal		Beroeps-medewerkers		Vrijwilligers		Beroeps-medewerker én vrijwilliger		Anders	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Ja	803	9	178	17	557	8	52	5	16	7
Nee	8390	91	876	83	6402	92	911	95	201	93
Totaal	9193	100	1054	100	6959	100	963	100	217	100



2.3 Consignatie en kazernatie

De laatste vragen over de achtergrondkenmerken van de respondenten betrof vragen of, en zo ja in hoeverre, men wel eens wordt geconsigneerd en/of gekazerneerd.

In onderstaande tabel worden de resultaten weergegeven over de mate waarin respondenten worden geconsigneerd. Dit is bij 42% respondenten het geval; 24% van hen wordt tenminste 6x per jaar geconsigneerd.

	Totaal		Vrijwilligers		Beroeps- medewerker én vrijwilliger		Anders	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Ja (tenminste 6 keer per jaar)	1913	24	1648	24	230	24	35	37
Soms (maximaal 5 keer per jaar)	1475	18	1300	19	162	17	13	14
Nee	4626	58	4009	58	570	59	47	49
Totaal	8014	100	6957	100	962	100	95	100

In onderstaande tabel worden de resultaten weergegeven over de mate waarin respondenten worden gekazerneerd. Dit is bij 46% respondenten het geval; 11% van hen wordt tenminste 6x per jaar gekazerneerd.

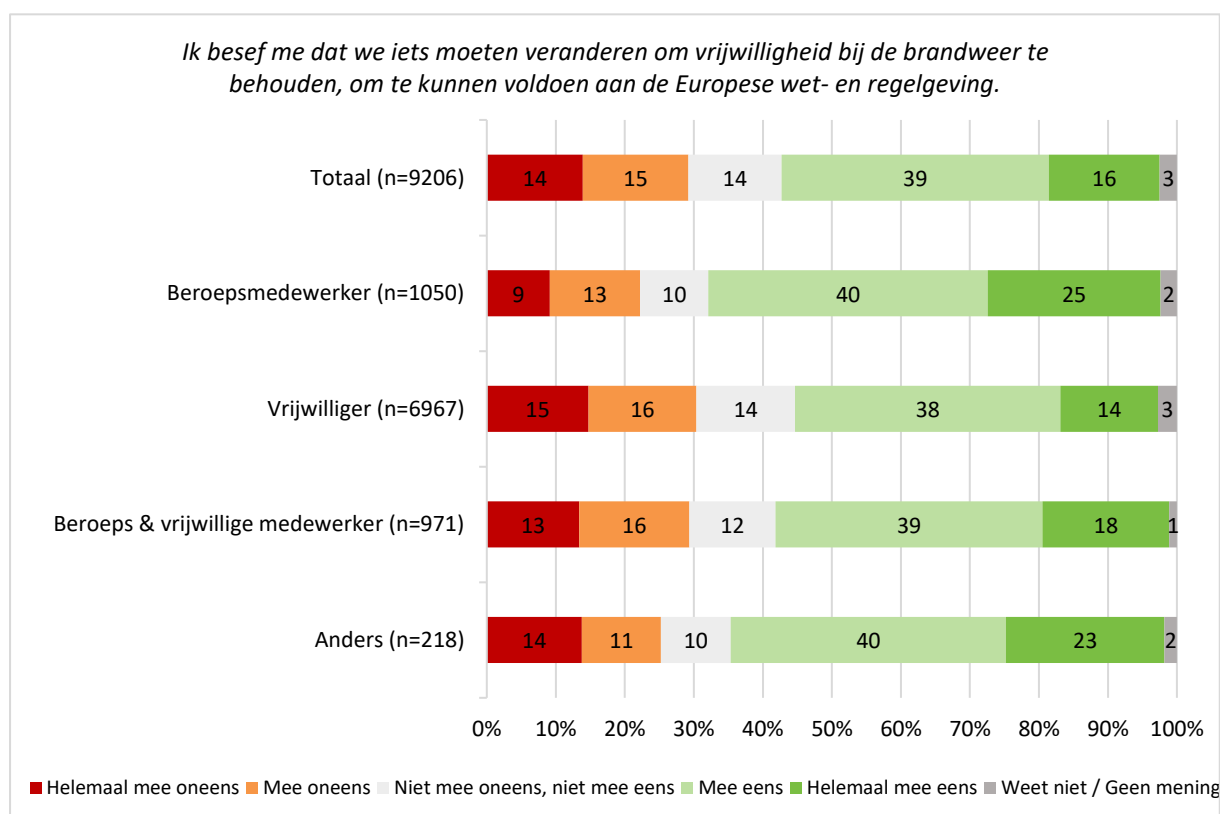
	Totaal		Vrijwilligers		Beroeps- medewerker én vrijwilliger		Anders	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Ja (tenminste 6 keer per jaar)	897	11	698	10	167	17	32	33
Soms (maximaal 5 keer per jaar)	2798	35	2474	35	292	30	32	33
Nee	4353	54	2809	55	512	53	32	33
Totaal	8048	100	6981	100	971	100	96	100



3 | Vrijwilligheid bij de brandweer

Na de vragen over de achtergrondkenmerken, is aan respondenten een animatiefilm getoond waarin het centraal staande thema 'Vrijwilligheid bij de brandweer' en de denkrichting richting de toekomst aan de orde zijn gesteld. Op dit moment geldt immers, dat elementen in de rechtspositie van brandweervrijwilligers in strijd zijn met Europese wet- en regelgeving. In de animatiefilm is uitgelegd dat niet kan worden ontkomen aan veranderingen om vrijwilligheid bij de brandweer te behouden. Bij de animatiefilm is expliciet benadrukt dat het een denkrichting op hoofdlijnen betreft, waarbij nog niet alle details zijn ingekleurd.

Allereerst is de stelling voorgelegd of men zich beseft dat er iets moet veranderd moet worden om vrijwilligheid bij de brandweer te behouden. De antwoorden op deze stelling zijn in percentages gepresenteerd in grafiek 1. Hieruit blijkt dat in totaal 29% van de respondenten het (helemaal) oneens is met deze stelling, terwijl 55% aangeeft dit zich (heel) goed te beseffen. Hoewel de verschillen tussen de subgroepen beperkt zijn, geldt dat bij de groep vrijwilligers dit besef het minst aanwezig is.

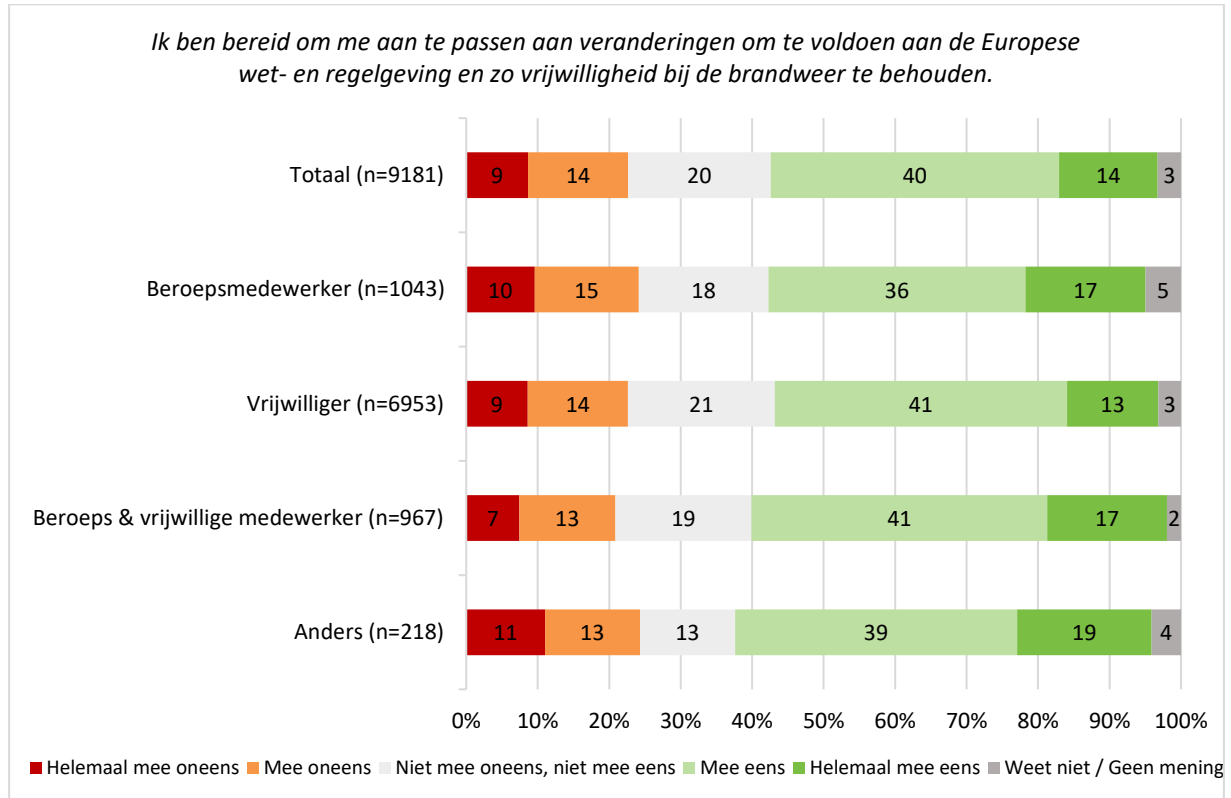


Grafiek 1 – Besef verandernoodzaak

Naast de vraag naar het veranderbesef, is in dit deel van de opiniepeiling ook de stelling voorgelegd over veranderbereidheid. Met de stelling is nagegaan of men bereid is zich aan te passen aan veranderingen om te voldoen aan de Europese wet- en regelgeving en zo vrijwilligheid bij de brandweer te behouden. De antwoorden op deze stelling zijn in percentages gepresenteerd in grafiek 2.



Uit deze weergave blijkt dat in totaal 23% van de respondenten het (helemaal) oneens is met deze stelling, terwijl 54% aangeeft (heel) bereid te zijn om zich aan te passen aan veranderingen om te voldoen aan de Europese wet- en regelgeving en zo vrijwilligheid bij de brandweer te behouden. Tussen de subgroepen zien we beperkte percentuele verschillen.



Grafiek 2 – Veranderbereidheid



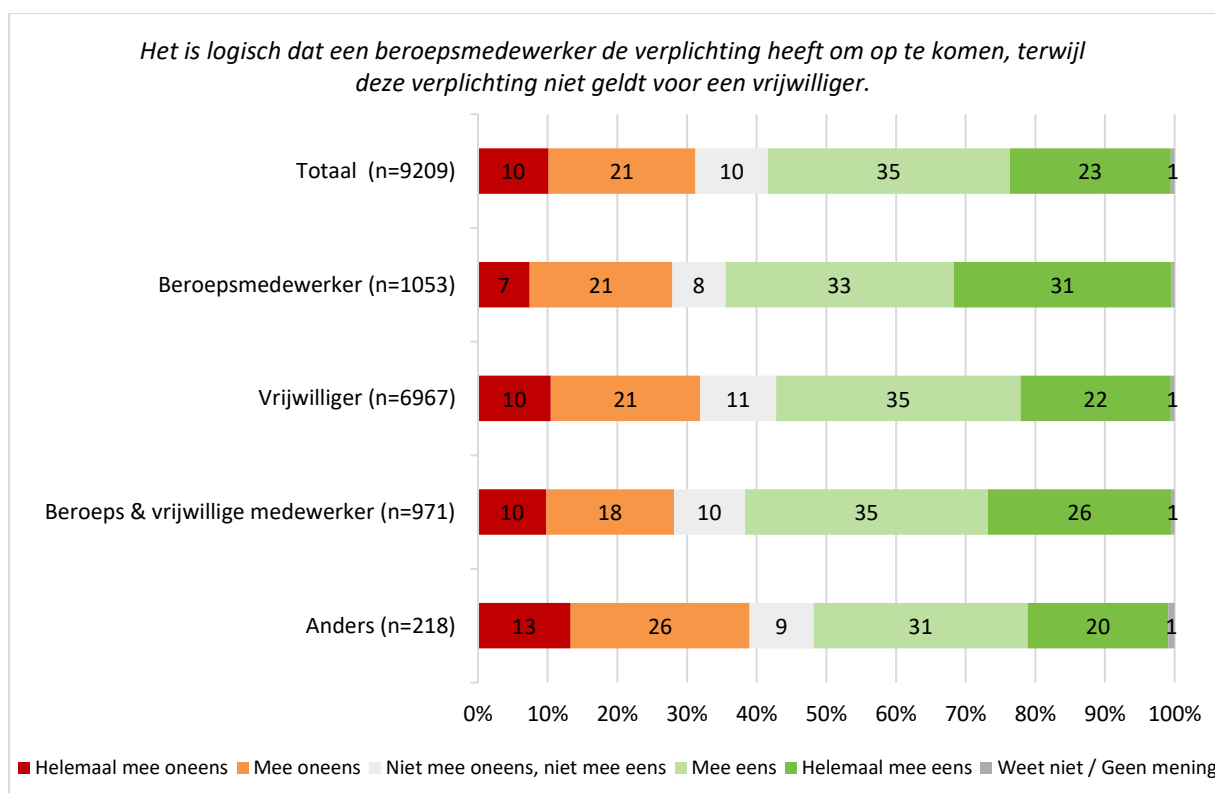
4 | Vier bouwstenen

In het tweede inhoudelijke deel van de opiniepeiling zijn de vier bouwstenen aan de orde gesteld. Hierbij is de toelichting gegeven dat voor het Veiligheidsberaad en de Minister van Justitie en Veiligheid het behoud van vrijwilligheid bij de brandweer centraal staat, en dat er daartoe vier 'bouwstenen' zijn uitgedacht. Die bouwstenen zijn uitgedacht om te komen tot een onderscheid om zo te voldoen aan de Europese wet- en regelgeving. Deze bouwstenen zijn vervolgens aan de respondenten voorgelegd. In dit hoofdstuk een weergave van de opinie van de respondenten aangaande deze vier bouwstenen.

4.1 Bouwsteen 1

De eerste bouwsteen is dat vrijwilligers niet verplicht zijn om aanwezig of beschikbaar te zijn. Alleen beroepsmedewerkers kunnen daartoe worden verplicht. Dat betekent concreet dat vrijwilligers niet meer kunnen worden geconsigneerd of gekazerneerd. Als dat in relatie met de hoofdwerkgever van de vrijwilliger mogelijk is en de vrijwilliger dit wenselijk vindt, kunnen vrijwilligers een parttime beroepsaanstelling aangeboden krijgen.

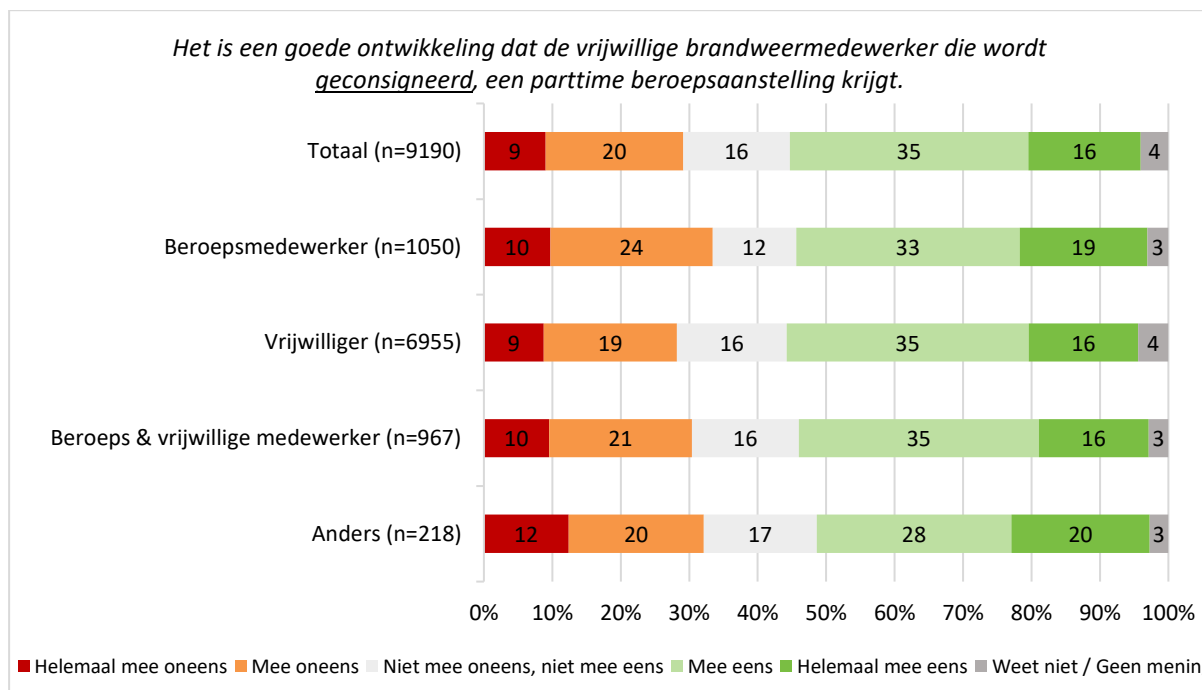
Hoewel de gevolgen van deze parttime beroepsaanstelling nog nader moeten worden uitgewerkt, is respondenten allereerst gevraagd in hoeverre zij het logisch vinden dat een beroepsmedewerker de verplichting heeft om op te komen, terwijl deze verplichting niet geldt voor een vrijwilliger. Over het algemeen is een meerderheid (58%) van de respondenten het (helemaal) eens met deze stelling. De groep beroepsmedewerkers is het met 64% bovengemiddeld eens met de stelling.



Grafiek 3 – Opkomverplichting

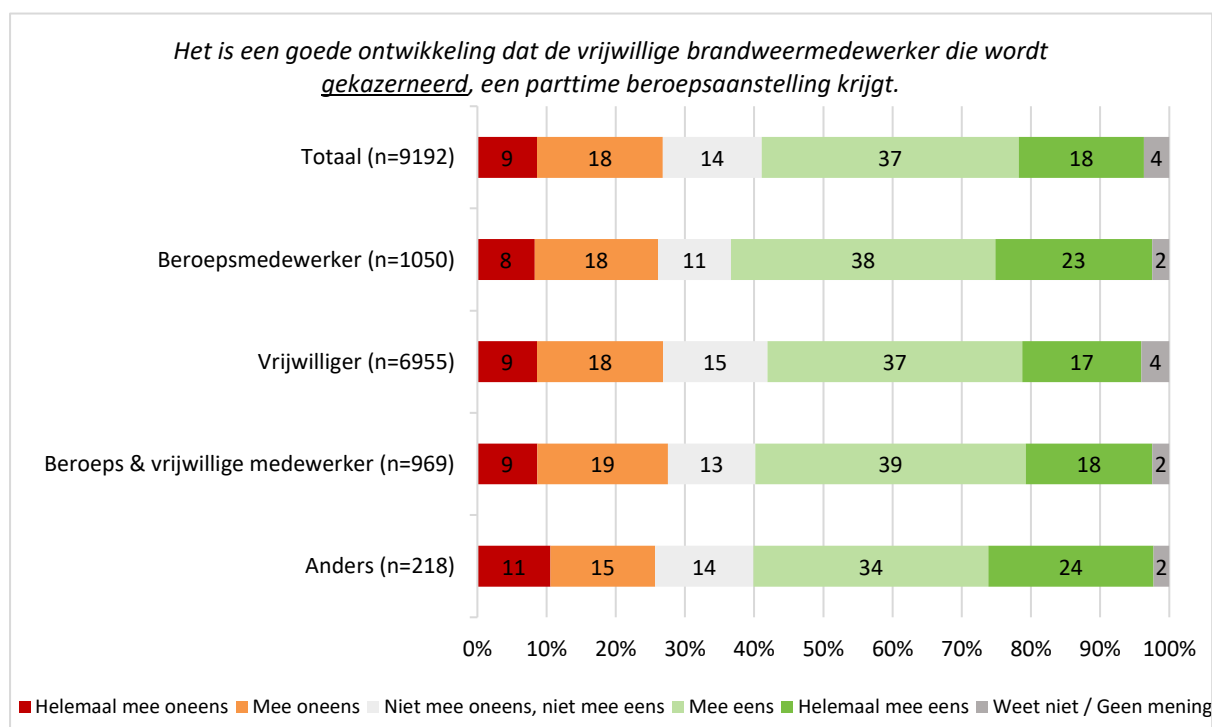


De respondenten is aanvullend gevraagd in hoeverre zij het een goede ontwikkeling vinden dat vrijwillige brandweermedewerkers die worden geconsigneerd, een parttime beroepsaanstelling krijgen. In totaal is een minimale meerderheid (51%) hier voorstander van. Beroepsmedewerkers zijn het, relatief gezien, het minst eens met deze stelling.



Grafiek 4 – Beroepsaanstelling vrijwilligers bij consignatie

De respondenten zijn het, in vergelijking met de voorgaande stelling aangaande beroepsaanstelling bij consignatie, meer eens (65%) met de stelling over de beroepsaanstelling bij kazernering. Hier is de groep brandweermedewerkers, relatief gezien, juist meer voorstander van dan gemiddeld.



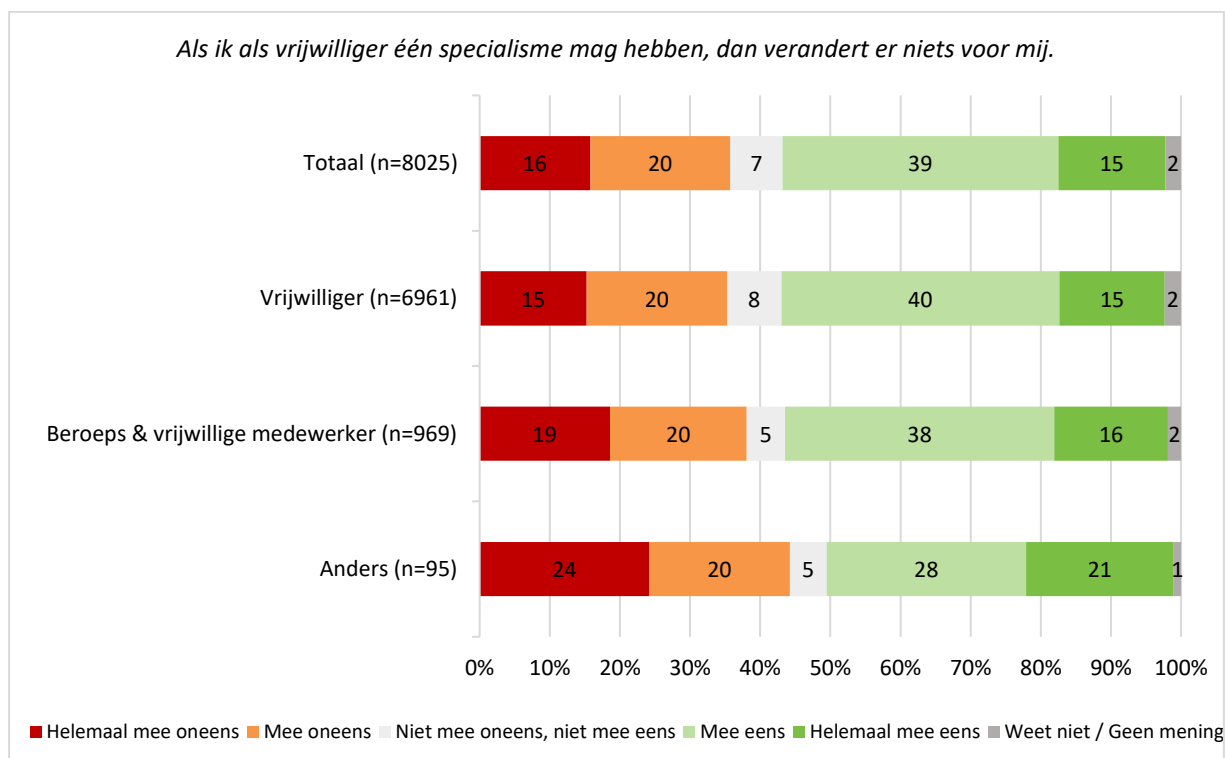
Grafiek 5 – Beroepsaanstelling vrijwilligers bij kazernering



4.2 Bouwsteen 2

De tweede bouwsteen die voorgelegd is, gaat er over dat voor repressieve taken er een onderscheid wordt gemaakt tussen basistaken, aanvullende taken en specialistische taken. De vrijwilliger voert de basistaken uit en maximaal één specialisme. De beroepsmedewerker voert de basistaken uit plus ten minste drie specialismen. Iedereen kan aanvullende taken uitvoeren. In de vragenlijst was een takenmatrix met een *voorlopige* uitwerking opgenomen van het type repressieve brandweertaken. Na het tonen van de matrix en de bijbehorende tekstuele toelichting, zijn er zeven stellingen voorgelegd over de tweede bouwsteen.

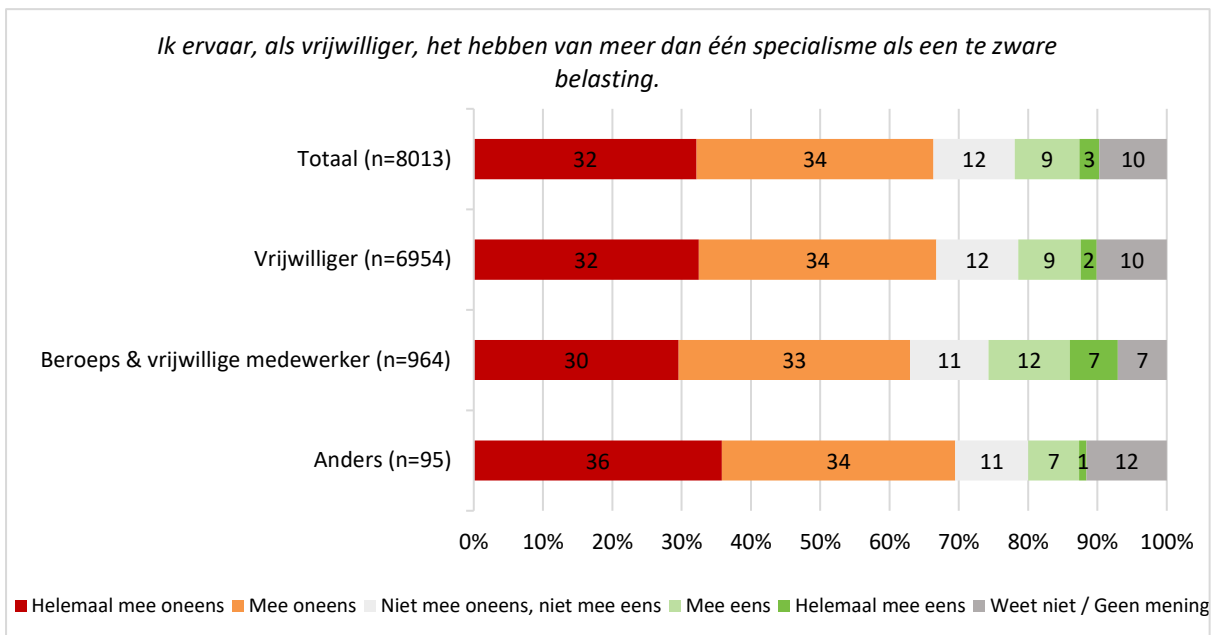
De eerste stelling gaat over of respondenten het een goede ontwikkeling vinden dat de vrijwilliger, naast de basistaken, met maximaal één specialisme belast is. Over het algemeen zien we dat een meerderheid (54%) het met deze stelling eens is. Opvallend is dat de subgroep 'Anders' het gemiddeld genomen minder eens is met de stelling dan andere respondentgroepen. Deze stelling werd alleen voorgelegd aan respondenten die (ten dele) vrijwilliger zijn.



Grafiek 6 – Eén specialisme vrijwilliger

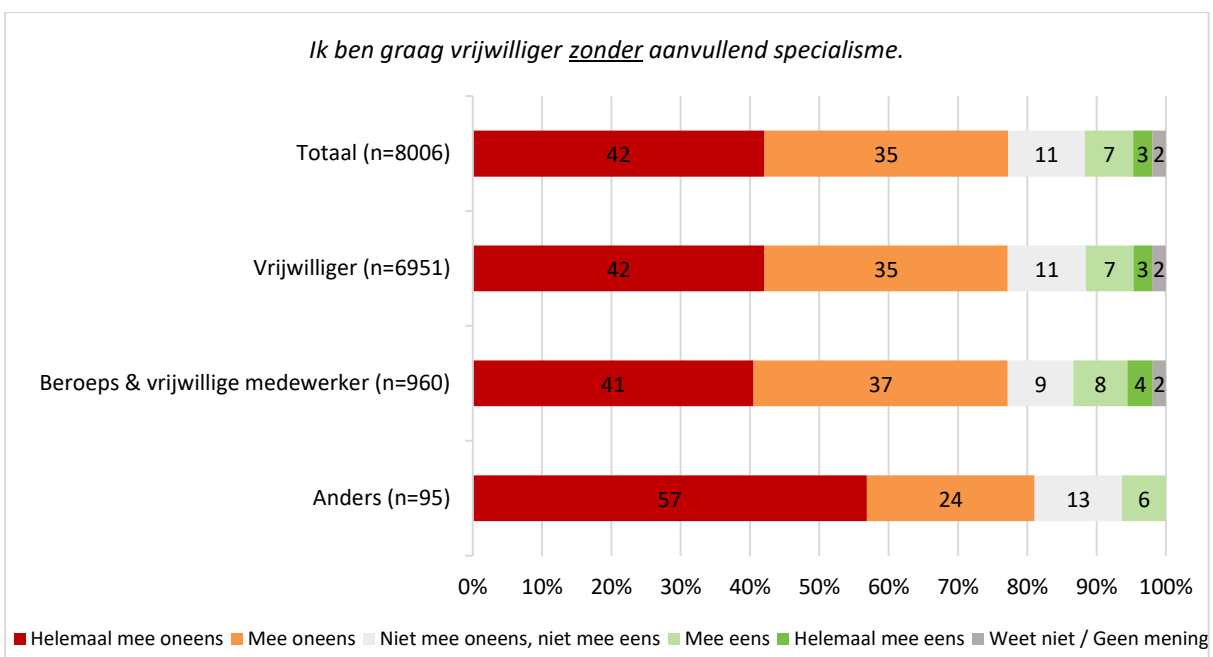


Vervolgens is, aan enkel respondenten die (ten dele) vrijwilliger zijn, de vraag voorgelegd in hoeverre zij het hebben van meer dan één specialisme als een te zware belasting ervaren. Dit blijkt niet het geval te zijn, blijktens de 64% die aangeeft het (helemaal) oneens te zijn met de stelling.



Grafiek 7 – Ervaren belasting meer dan één specialisme

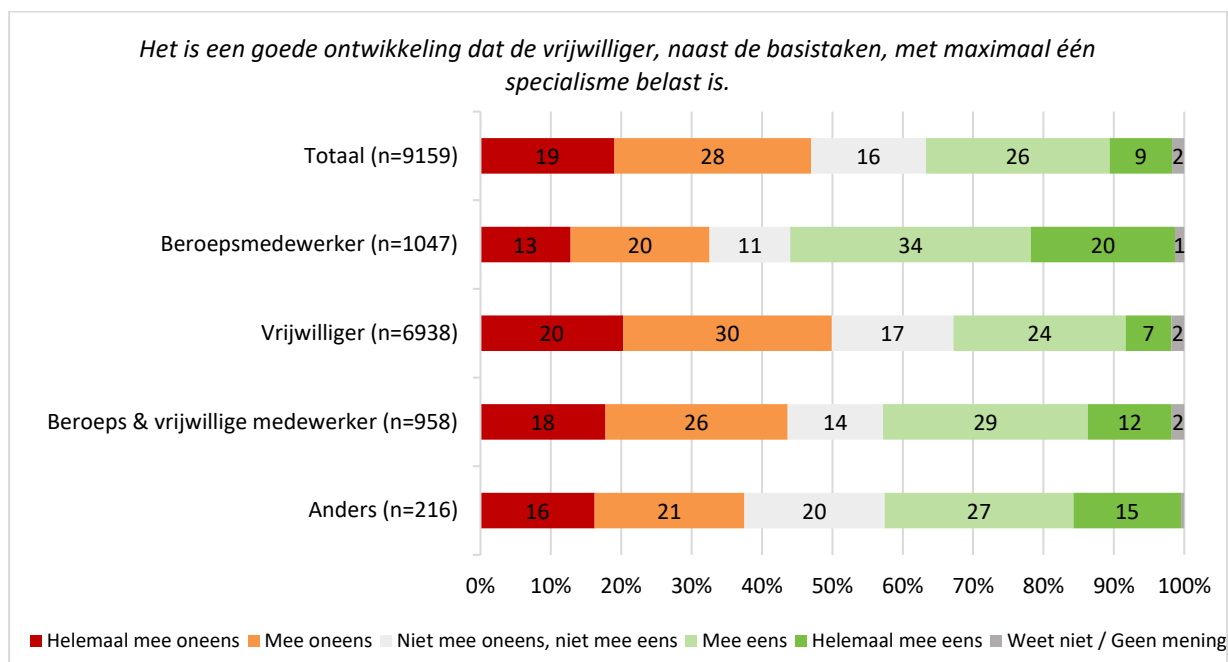
Grafiek 8 toont op de beantwoording van respondenten die (ten dele) vrijwilliger zijn op de stelling of zij graag vrijwilliger zonder aanvullend specialisme zijn. Ook hier zien we dat respondenten uitgesproken zijn, waarbij 77% van de respondenten zegt het (helemaal) niet eens te zijn met de stelling. In totaal geeft 10% aan het (helemaal) eens te zijn met de stelling.



Grafiek 8 – Voorkeur aanvullend specialisme

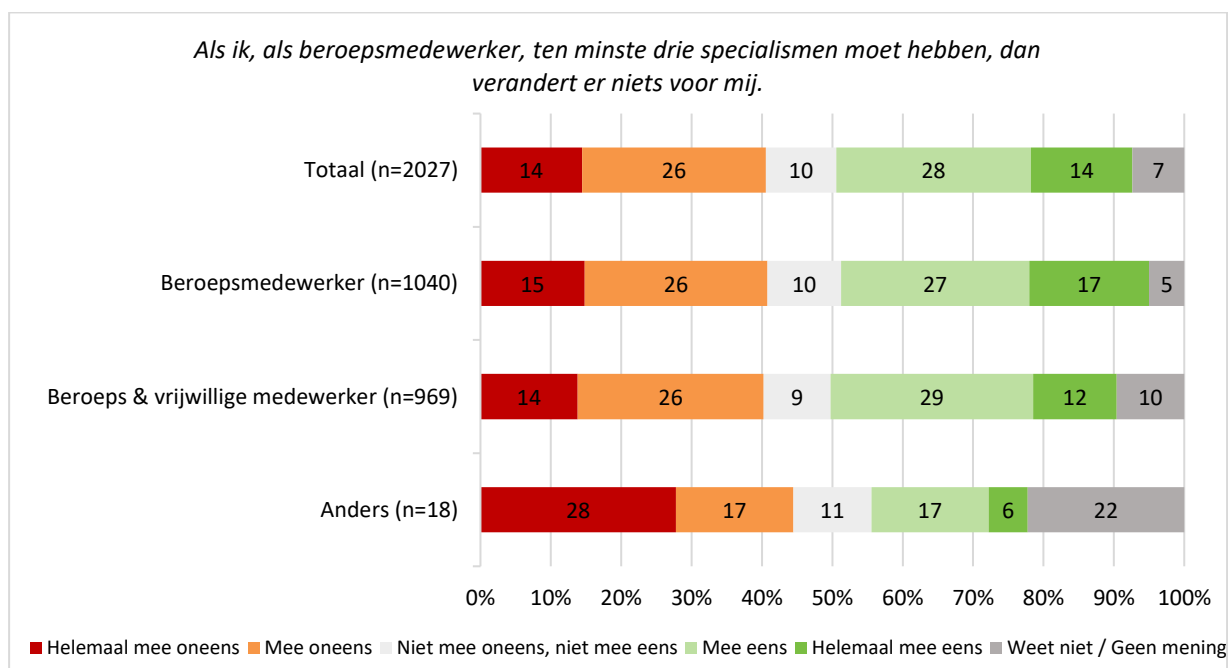


Aan alle deelnemers aan deze opiniepeiling is de stelling voorgelegd in hoeverre zij het een goede ontwikkeling vinden dat de vrijwilliger, naast de basistaken, met maximaal één specialisme belast is. In totaal is 47% het (helemaal) eens met deze stelling, terwijl 35% het hier (helemaal) mee oneens is. Opvallend is dat de subgroep ‘beroepsmedewerkers’ het hier bovengemiddeld mee eens is, en dat de subgroep ‘vrijwilligers’ het hier bovengemiddeld mee oneens is.



Grafiek 9 – Eén specialisme naast basistaken

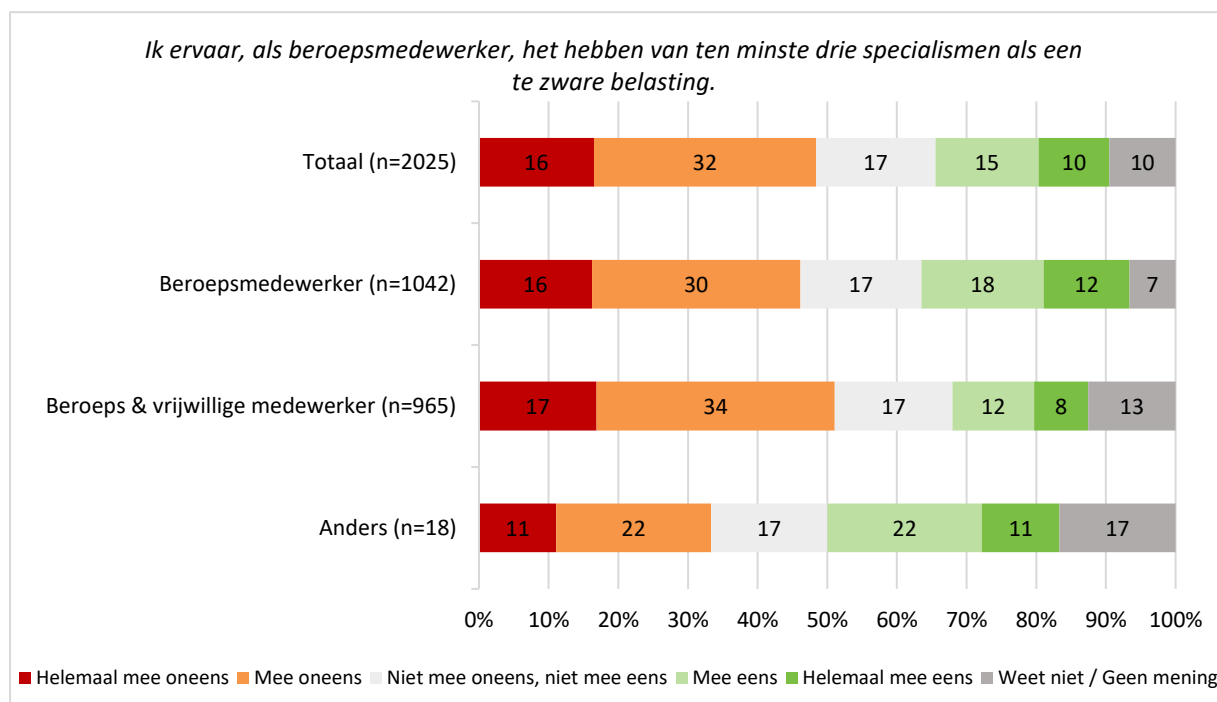
Aan beroepsmedewerkers is vervolgens gevraagd in hoeverre zij het eens zijn met de stelling dat als zij ten minste drie specialismen zouden moeten hebben, er niets voor het verandert. 40% is het (helemaal) oneens is met de stelling, terwijl 42% het juist (helemaal) eens is met de stelling.



Grafiek 10 – Meer dan één specialisme voor beroepsmedewerkers

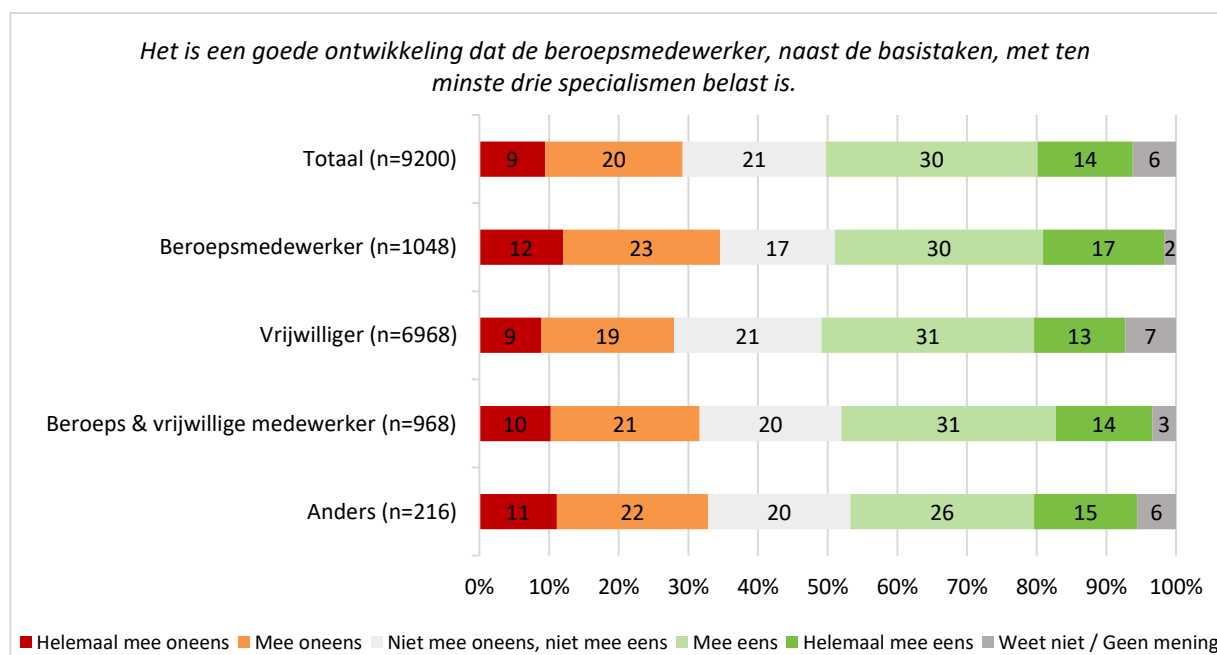


Aan beroepsmedewerkers is ook gevraagd of zij het hebben van ten minste drie specialismen als een te zware belasting ervaren. Dit is voor de meeste (48%) niet het geval. Een kwart (25%) geeft aan dit wel als zodanig te ervaren.



Grafiek 11 – Meer dan één specialisme voor beroepsmedewerkers

Op de voorgelegde stelling aan alle respondenten over de belasting van de beroepsmedewerker met ten minste drie specialismen, zien we tussen de subgroepen vergelijkbare meningen. Gemiddeld genomen over het totaal is 44% het er (helemaal) mee eens dat de beroepsmedewerker, naast de basistaken, met ten minste drie specialismen belast is.

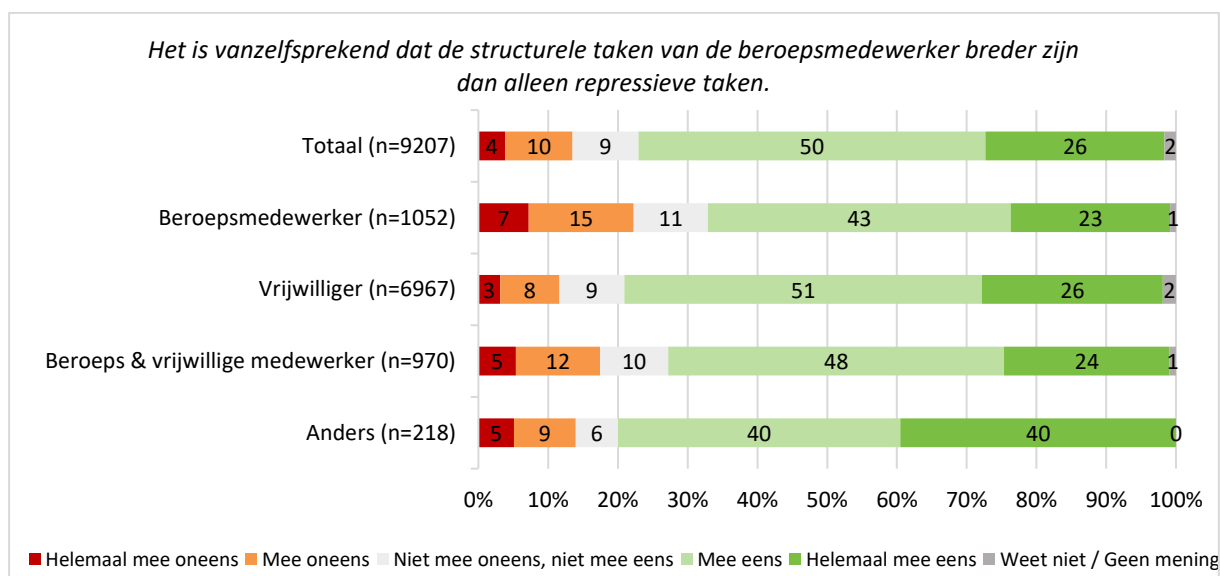


Grafiek 12 – Belasting beroepsmedewerker met ten minste drie specialismen



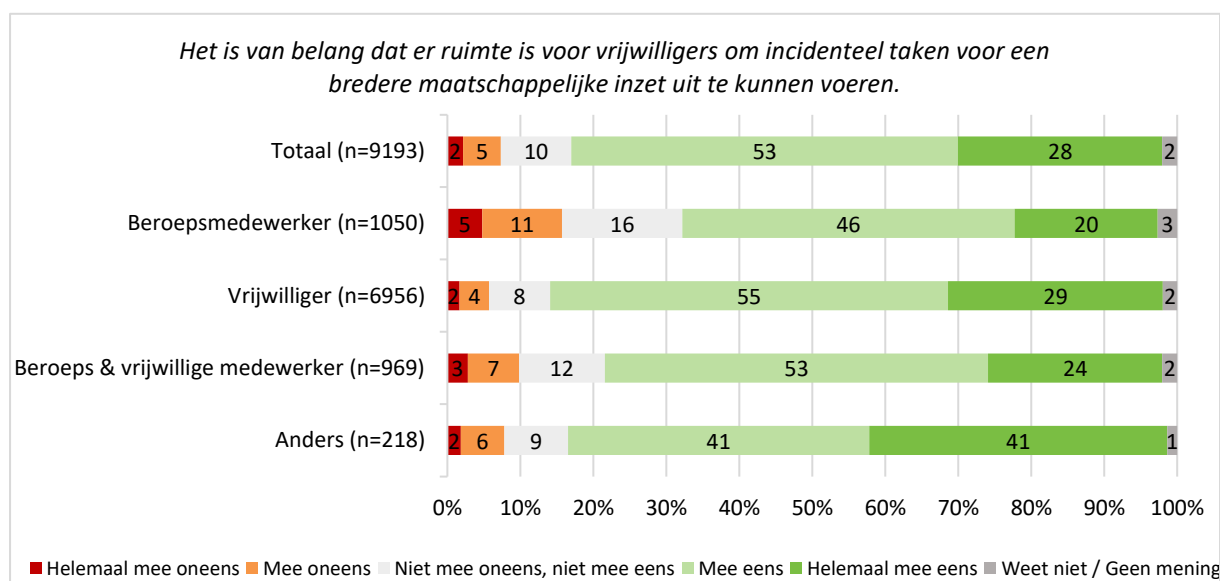
4.3 Bouwsteen 3

De derde oplossing die in de vragenlijst aan de respondenten is voorgelegd, gaat in op de taken. Hierbij geldt dat de taken voor beroepsmedewerkers breder zijn dan alleen de repressieve taken. Dit kan gaan om bestaande koude taken of om nieuwe taken in het kader van een 'breder maatschappelijke inzet' die passend zijn bij een brandweermedewerker. De eerst voorgelegde stelling is 'Het is vanzelfsprekend dat de structurele taken van de beroepsmedewerker breder zijn dan alleen repressieve taken'. Dit is een stelling waarin respondenten zich (heel) goed kunnen vinden ; in totaal is 76% het (helemaal) eens is met deze stelling. Wel is er een verschil waarneembaar tussen de mate waarin beroepsmedewerkers en vrijwilligers het met de stelling eens zijn (respectievelijk 66% en 77%).



Grafiek 13 – Belasting beroepsmedewerker met ten minste drie specialismen

Met de stelling over het belang van ruimte voor vrijwilligers om incidenteel taken voor een bredere maatschappelijke inzet uit te kunnen voeren is in totaal 81% het eens. Wat opvalt is dat beroepsmedewerkers het minder dan gemiddeld eens zijn met deze stelling (66%).



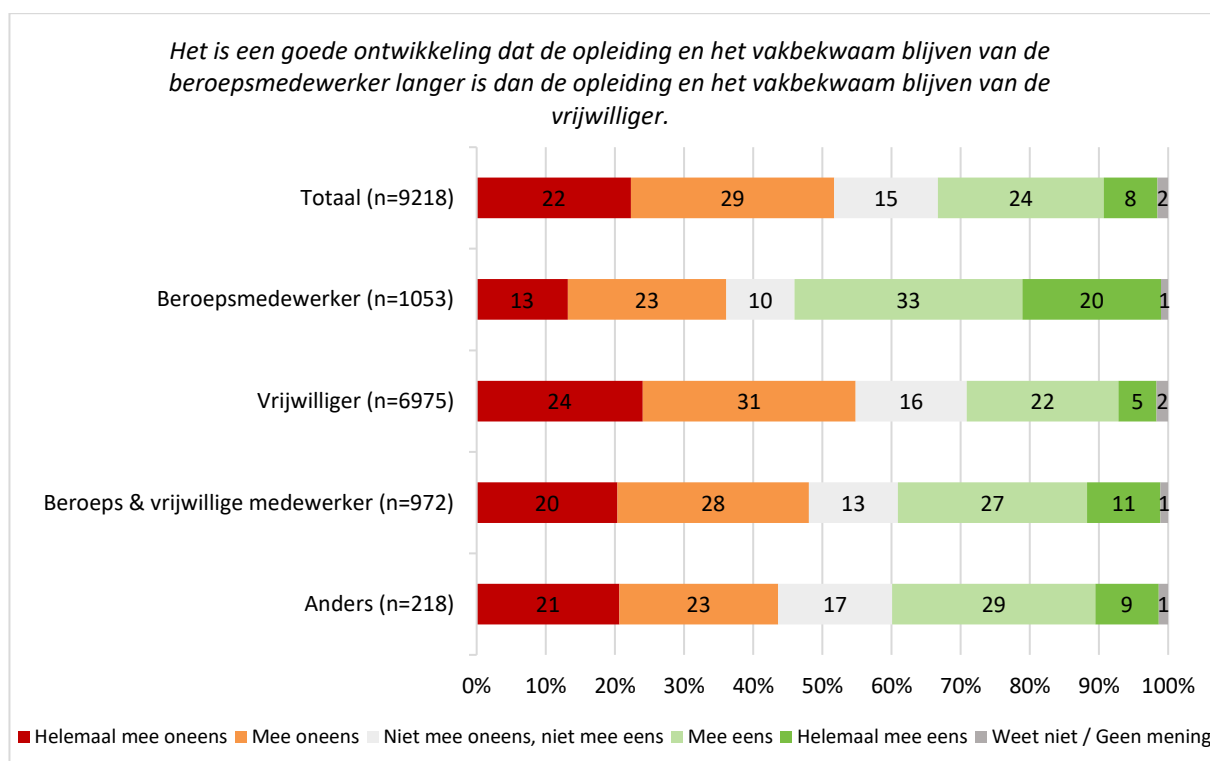
Grafiek 14 – Belasting beroepsmedewerker met ten minste drie specialismen



4.4 Bouwsteen 4

De vierde bouwsteen maakt een onderscheid tussen de opleidingsduur van vrijwilligers en beroepsmedewerkers. De opleidingsduur is voor beroepsmedewerkers langer dan die voor vrijwilligers, omdat beroepsmedewerkers (naast de basisopleiding) ten minste drie specialistische modules volgen en vrijwilligers (naast de basisopleiding) maximaal één specialistische module. Ditzelfde geldt voor het vakbekwaam blijven. Ook dat vraagt een hogere belasting van de beroepsmedewerker dan van de brandweervrijwilliger.

De enige voorgelegde stelling aan alle respondenten over deze bouwsteen luidt: 'Het is een goede ontwikkeling dat de opleiding en het vakbekwaam blijven van de beroepsmedewerker langer is dan de opleiding en het vakbekwaam blijven van de vrijwilliger'. Dit blijkt een stelling waarbij de meningen verdeeld zijn; in totaal is een meerderheid van 51% het hier (helemaal) mee oneens en is 32% het hier (helemaal) mee eens. Opvallend is de wat afwijkende opinie van beroepsmedewerkers; een meerderheid van hen is het wel (helemaal) eens met de stelling.

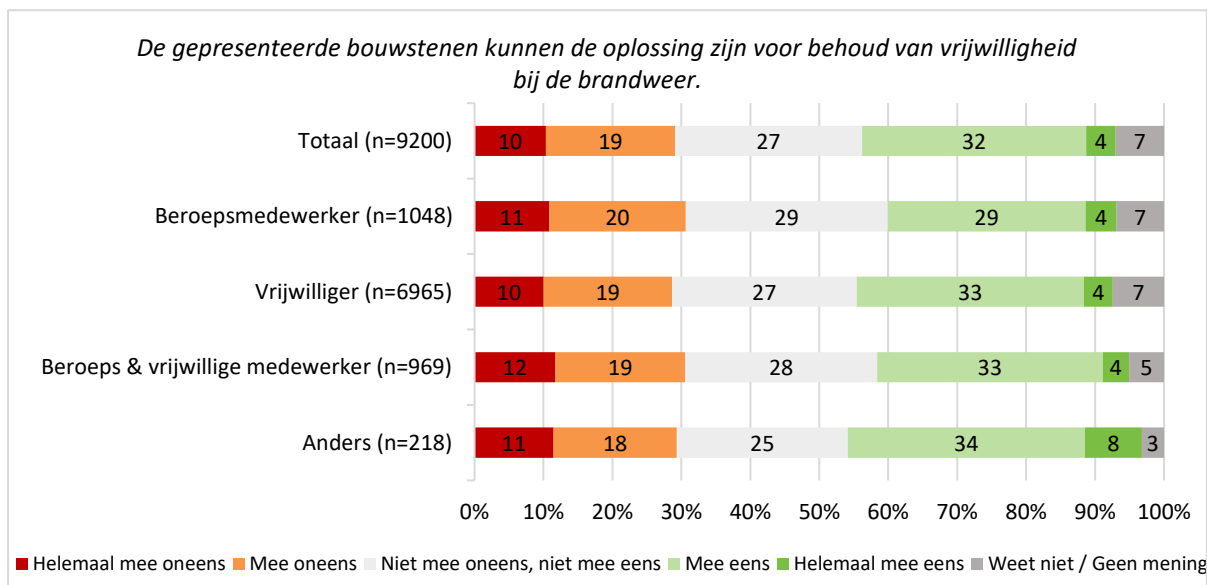


Grafiek 15 – Opleiding en vakbekwaamheid



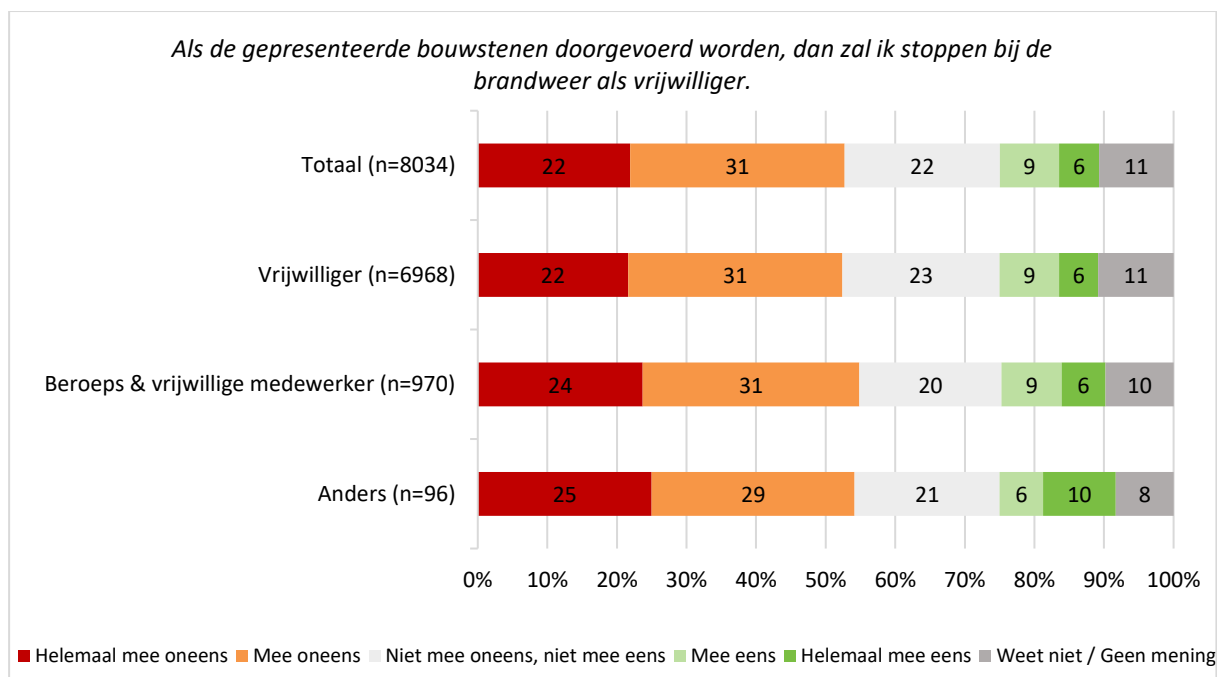
5 | Slotvragen

Tot slot is respondenten gevraagd of zij denken dat de gepresenteerde bouwstenen de oplossing kunnen zijn voor behoud van vrijwilligheid bij de brandweer. De subgroepen reageren hier vergelijkbaar op, en gemiddeld over het totaal genomen is 29% het (helemaal) oneens met deze stelling, terwijl 36% het (helemaal) eens met de stelling.



Grafiek 16 – Gepresenteerde oplossingen

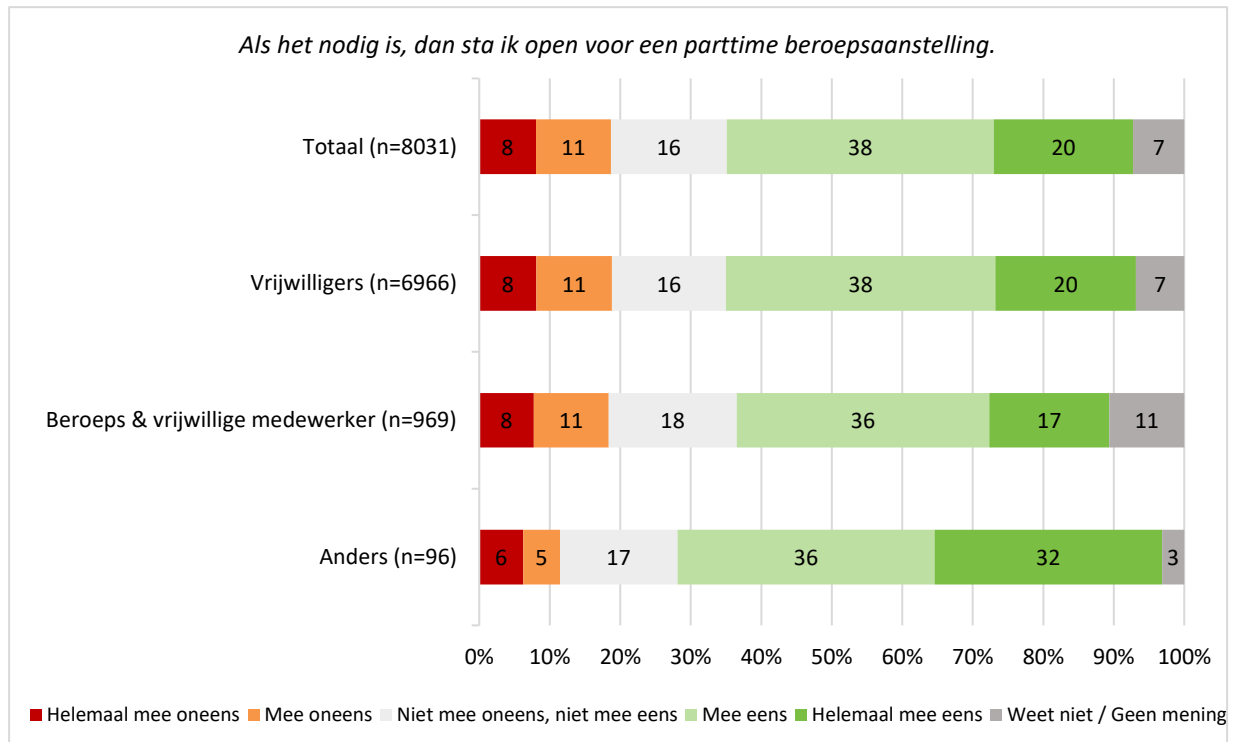
Aan respondenten die (ten dele) vrijwilliger zijn, is de stelling voorgelegd of zij zullen stoppen als de gepresenteerde bouwstenen doorgevoerd worden. Voor 15% van de respondenten is dit het geval.



Grafiek 17 – Stoppen als vrijwilliger



Tot slot is aan respondenten die (ten dele) vrijwilliger zijn de stelling voorgelegd of zij, als het nodig is, open staan voor een parttime beroepsaanstelling. Een meerderheid van 58% zegt het hier (helemaal) mee eens te zijn.





6 | Aanvullende analyses

Op verzoek van de denktank taakdifferentiatie brandweer is een aantal aanvullende analyses uitgevoerd. In dit hoofdstuk een uiteenzetting van de resultaten van deze aanvullende analyses.

Een aantal aanvullende analyses betreft correlaties (samenhang) tussen vragen. Een correlatie is een statistisch begrip om de samenhang tussen twee (of meerdere) variabelen te meten. Als er sprake is van een correlatie, betekent dit dat een verandering in de ene vraag samengaat met een soortgelijke verandering in de andere vraag. De correlatie (hier gemeten middels *Spearman's Rho*, aangeduid met een 'r') wordt uitgedrukt in een gestandaardiseerd getal tussen 1 en -1. Hierbij is 1 een perfecte positieve correlatie tussen twee (of meerdere) variabelen, 0 is geen correlatie tussen twee variabelen, en -1 een perfecte negatieve correlatie tussen twee variabelen. Overigens staat een correlatie niet gelijk aan een causaal verband (oorzaak – gevolg), maar toont het slechts de samenhang.

- Er is sprake van geen tot een zwak verband wanneer de correlatiecoëfficiënt (r.) ligt tussen de +- .00 en .29;
- Er is sprake van een matig verband wanneer de correlatiecoëfficiënt (r.) ligt tussen de +- .30 en .69;
- Er is sprake van een sterk verband wanneer de correlatiecoëfficiënt (r.) ligt tussen de +- .70 en 1.00.

6.1 Verdeling geconsigneerde én gekazerneerde medewerkers

Van het totaal aantal deelnemende medewerkers zijn er 1958 deelnemers (21%) zowel geconsigneerd als gekazerneerd. Hiervan is 86% vrijwilliger, 12% beroepsmedewerker én vrijwilliger medewerker en 2% anders.

Wordt u als vrijwilliger wel eens geconsigneerd én gekazerneerd?	Aantal	Percentage
Vrijwilliger	1688	86%
Beroepsmedewerker en vrijwillige medewerker	230	12%
Anders	40	2%
Totaal	1958	100%

6.2 Correlatie tussen besef verandernoodzaak en veranderbereidheid

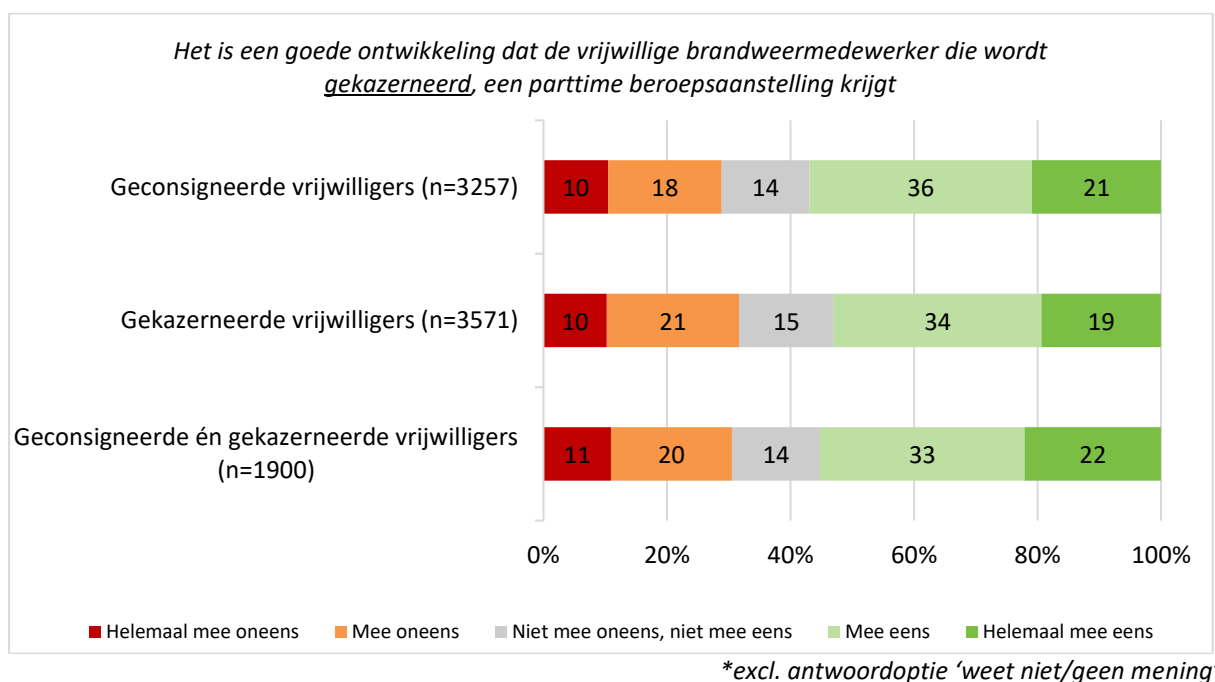
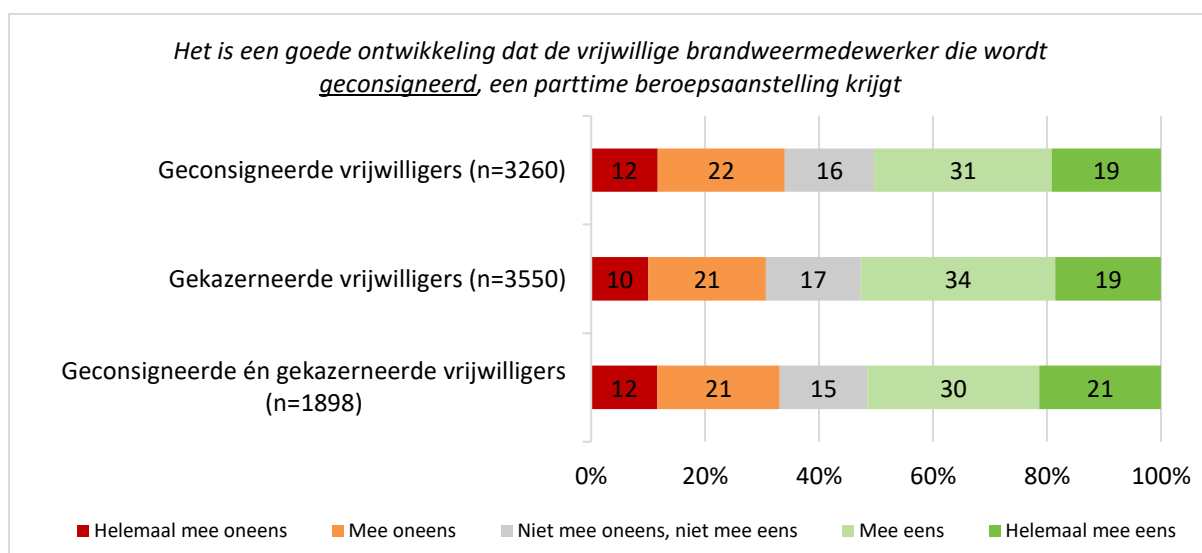
De gegeven antwoorden van alle medewerkers die aangeven dat er iets moet veranderen om vrijwilligheid te behouden en de antwoorden van alle medewerkers die ook meer bereid zijn ook om zelf te veranderen, hangen enigszins met elkaar samen. Er is een (zwak tot matig) verband gevonden



($r=.284$, $\alpha<0.00$). Met andere woorden, medewerkers die eerder aangeven dat er iets moet veranderen om vrijwilligheid bij de brandweer te behouden zijn ook eerder bereid om zelf te veranderen.

6.3 Beroepsaanstelling consignatie en kazernering

De gegeven antwoorden van alle medewerkers voor de mogelijkheid van een parttime beroepsaanstelling bij consignering en kazernering, hangen vrij sterk met elkaar samen. Er is een (redelijk) sterk verband gevonden ($r=.794$, $\alpha<0.00$). Medewerkers die vinden dat vrijwilligers een parttime beroepsaanstelling kunnen krijgen voor consignatie, vinden dit ook voor een parttime beroepsaanstelling bij kazernering. Zie onderstaande grafieken voor de verdeling van geconsigneerde en gekazerneerde vrijwilligers en de houding ten opzichte van parttime beroepsaanstelling voor consignatie en kazernering. Ook is de verdeling van de geconsigneerde én gekazerneerde medewerkers weergegeven.





6.4 Correlatie tussen geen veranderingen één specialisme en goede ontwikkeling maximaal één specialisme vrijwilligers

De gegeven antwoorden van vrijwilligers die geen veranderingen verwachten voor zichzelf als zij één specialisme mogen hebben en de antwoorden van vrijwilligers of het een goede ontwikkeling is dat vrijwilligers met één specialisme naast basistaken belast zijn, hangen enigszins met elkaar samen. Er is een (zwak) verband gevonden ($r = .200$, $\alpha < 0.00$). Dat betekent dat de vrijwilligers die in praktijk weinig veranderingen verwachten als de richtlijn van maximaal één specialisme wordt doorgevoerd, het waarschijnlijk ook goed vinden dat deze ontwikkeling van maximaal één specialisme voor vrijwilligers plaatsvindt.

6.5 Correlatie tussen geen veranderingen drie specialismen en goede ontwikkeling tenminste drie specialismen beroepsmedewerkers

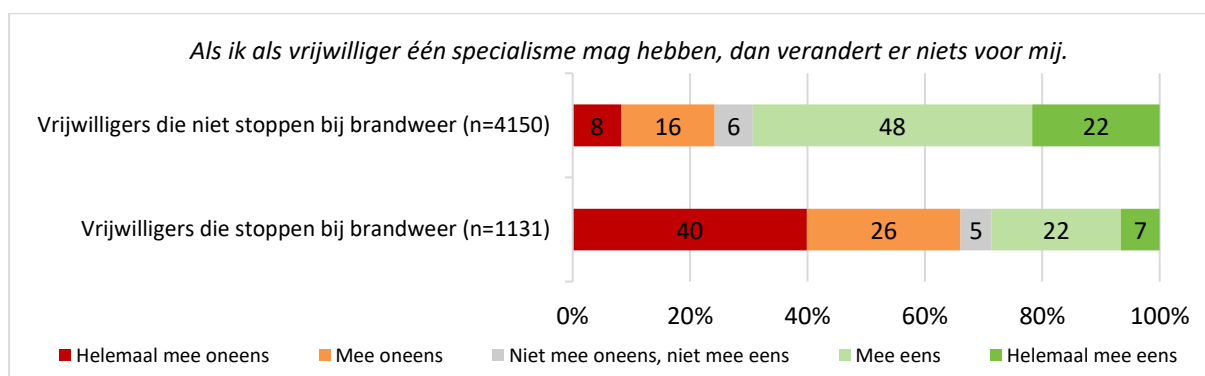
De gegeven antwoorden van beroepsmedewerkers die geen veranderingen verwachten als zij tenminste drie specialismen moeten hebben en de antwoorden of het een goede ontwikkeling is dat beroepsmedewerkers met tenminste drie specialismen belast zijn, hangen ook enigszins met elkaar samen. Er is een (zwak tot matig) verband gevonden ($r = .259$, $\alpha < 0.00$). Dit betekent dat de beroepsmedewerkers die in de praktijk weinig veranderingen verwachten als de richtlijn van tenminste drie specialismen wordt doorgevoerd, het waarschijnlijk ook goed vinden dat deze ontwikkeling van ten minste drie specialismen voor beroepsmedewerkers plaatsvindt.



6.6 Correlatie tussen stoppen bij brandweer en geen veranderingen één specialisme vrijwilliger

De gegeven antwoorden van vrijwilligers die aangeven te stoppen bij de brandweer als de gepresenteerde bouwstenen worden doorgevoerd en de antwoorden van vrijwilligers die geen veranderingen verwachten voor zichzelf als zij één specialisme mogen hebben, hangen enigszins met elkaar samen. Er is een (matig) verband gevonden ($r=-.372$, $\alpha<0.00$). Dit betekent dat de vrijwilligers die in de praktijk weinig veranderingen verwachten als de richtlijn van maximaal één specialisme wordt doorgevoerd, waarschijnlijk ook niet zullen stoppen bij de brandweer.

In onderstaande grafiek is een uitsplitsing opgenomen voor de beantwoording van deze vraag, onderverdeeld naar de groep vrijwilligers die aangeeft niet te stoppen bij de brandweer als de gepresenteerde bouwstenen worden doorgevoerd en de groep vrijwilligers die aangeeft wel te stoppen.

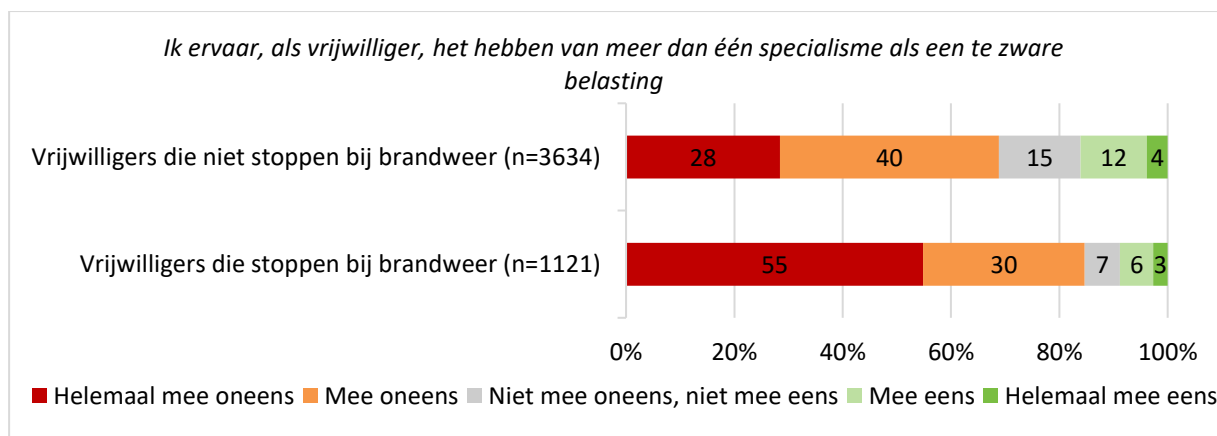


**Vrijwilligers die geen mening (n=859) of een neutrale mening (n=1792) uitten om te stoppen bij de brandweer (n=1792) zijn niet meegenomen in de groepsverdeling in de grafische weergave.*

6.7 Correlatie tussen stoppen bij brandweer en te zware belasting één specialisme vrijwilliger

De gegeven antwoorden van vrijwilligers die aangeven te stoppen bij de brandweer als de gepresenteerde bouwstenen worden doorgevoerd en de antwoorden van vrijwilligers die het hebben van meer dan één specialisme als te zware belasting te ervaren, hangen nauwelijks met elkaar samen. Er is een (zeer zwak) verband gevonden ($r= -.151$, $\alpha<0.00$). Dit verband is te zwak om uitspraken te kunnen doen.

In onderstaande grafiek is een uitsplitsing opgenomen voor de beantwoording van deze vraag, onderverdeeld naar de groep vrijwilligers die aangeeft te niet stoppen bij de brandweer als de gepresenteerde bouwstenen worden doorgevoerd en de groep vrijwilligers die aangeeft wel te stoppen.

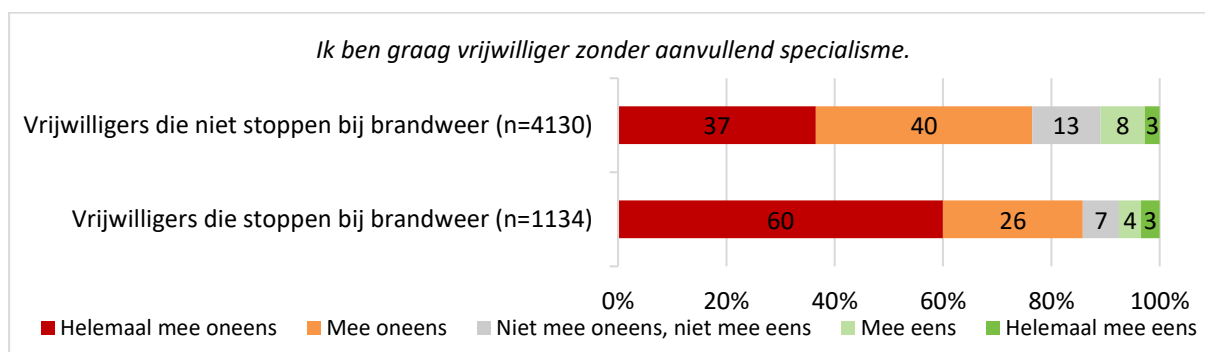


**Vrijwilligers die geen mening (n=859) of een neutrale mening (n=1792) uitten om te stoppen bij de brandweer (n=1792) zijn niet meegenomen in de groepsverdeling in de grafische weergave.*

6.8 Correlatie tussen stoppen bij brandweer en graag vrijwilliger zonder aanvullend specialisme

De gegeven antwoorden van vrijwilligers die aangeven te stoppen bij de brandweer als de gepresenteerde bouwstenen worden doorgevoerd en de antwoorden van vrijwilligers die graag vrijwilliger zijn zonder aanvullend specialisme, hangen nauwelijks met elkaar samen. Er is een (zeer zwak) verband gevonden ($r=.112$, $\alpha<0.00$). Dit gevonden verband is te zwak om uitspraken te kunnen doen.

In onderstaande grafiek is een uitsplitsing opgenomen voor de beantwoording van deze vraag, onderverdeeld naar de groep vrijwilligers die aangeeft niet te stoppen bij de brandweer als de gepresenteerde bouwstenen worden doorgevoerd en de groep vrijwilligers die aangeeft wel te stoppen.



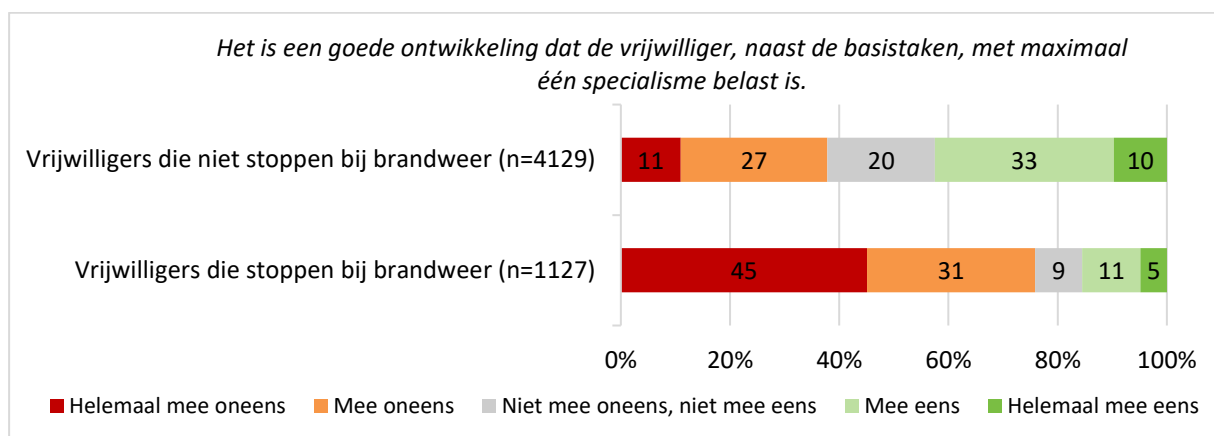
**Vrijwilligers die geen mening (n=859) of een neutrale mening (n=1792) uitten om te stoppen bij de brandweer (n=1792) zijn niet meegenomen in de groepsverdeling in de grafische weergave.*



6.9 Correlatie tussen stoppen bij brandweer en goede ontwikkeling maximaal één specialisme vrijwilligers

De gegeven antwoorden van vrijwilligers die aangeven te stoppen bij de brandweer als de gepresenteerde bouwstenen worden doorgevoerd en de antwoorden van vrijwilligers, die het een goede ontwikkeling vinden dat de vrijwilliger met maximaal één specialisme belast is, hangen enigszins met elkaar samen. Er is een (zwak tot matig) verband gevonden ($r=-.320$, $\alpha<0.00$). Dit betekent dat vrijwilligers die het een goede ontwikkeling vinden dat de vrijwilliger met maximaal één specialisme is belast, waarschijnlijk ook niet stoppen bij de brandweer.

In onderstaande grafiek is een uitsplitsing opgenomen voor de beantwoording van deze vraag, onderverdeeld naar de groep vrijwilligers die aangeeft niet te stoppen bij de brandweer als de gepresenteerde bouwstenen worden doorgevoerd en de groep vrijwilligers die aangeeft wel te stoppen.



*Vrijwilligers die geen mening (n=859) of een neutrale mening (n=1792) uitten om te stoppen bij de brandweer (n=1792) zijn niet meegenomen in de groepsverdeling in de grafische weergave.

Uw contactpersonen

Drs. R.G. (Robbert) Klein Koerkamp – r.klein.koerkamp@enneus.nl

M. (Marline) Wierenga MSc. – m.wierenga@enneus.nl

M. (Mark) van der Staaij MSc. – m.vanderstaaij@enneus.nl

Hoofdkantoor Groningen

Sylviuslaan 5
9728 NS Groningen

Postbus 473
9700 AL Groningen

Kantoor Utrecht

Graadt van Roggenweg 328-334
3531 AH Utrecht

T. 050 – 711 52 55
info@enneus.nl
www.enneus.nl





Raad van Commandanten
en Directeuren
Veiligheidsregio

Aan de leden van het Veiligheidsberaad

Datum	12-02-2021	Telefoon	-
Onze referentie	R005-2021	E-mail	rcdv@ifv.nl
Uw referentie	-	Onderwerp	RCDV-advies inzake implicaties taakdifferentiatie
Uw brief van	-		

Geachte leden van het Veiligheidsberaad,

Met waardering voor het werk van de denk- en werktank heeft de Raad van Commandanten en Directeuren Veiligheidsregio (RCDV) het definitieve rapport 'Inzicht in consequenties denkrichting' bestudeerd. Op 22 februari 2021 ligt, na een periode van anderhalf jaar, dit rapport voor in het Veiligheidsberaad. De RCDV wil, zoals gevraagd, middels deze brief zowel het Veiligheidsberaad als de BAC Brandweer adviseren over de in het rapport beschreven implicaties van taakdifferentiatie.

Het rapport van de denktank geeft nieuwe informatie en inzichten. De RCDV is zich bewust dat het thema taakdifferentiatie vrijwel alle repressieve brandweermensen raakt en derhalve om zorgvuldigheid vraagt. De RCDV is verheugd met het uitgangspunt van het Veiligheidsberaad, gesteund door de Tweede Kamer en de Minister van Justitie en Veiligheid, om vrijwilligheid als essentiële basis voor de brandweer te behouden. Vrijwilligers bij de brandweer zijn een groot goed in Nederland. Het is onlosmakelijk verbonden met alle korpsen. Vrijwilligers zorgen voor een fijnmazig netwerk, nabijheid en vertrouwen bij burgers en maatschappelijke verbinding. Daarnaast is de brandweer, mede door vrijwilligheid, in staat snel slagkracht te organiseren. Dit alles maakt brandweervrijwilligheid kostenefficiënt. Bovenal maakt het de brandweer in Nederland uniek. Het behoud van het hybride stelsel van vrijwilligheid en beroepsmedewerkers is dan ook het vertrekpunt in het denken van de RCDV ten aanzien van taakdifferentiatie. De RCDV is zich echter ook bewust dat het behoud van het hybride stelsel binnen de brandweer niet vanzelfsprekend is en beseft dat veranderingen nodig blijven. Het in 2009 door het Veiligheidsberaad omarmde meerjarenprogramma 'Brandweer over Morgen' is nog steeds een drijvende krachtbron.

Omwille van het behoud van vrijwilligheid is er door de korpsen al veel veranderd. Afhankelijk van de lokale situatie is bijvoorbeeld ingezet op flexibilisering van de bezetting, het werken met samengestelde eenheden, het implementeren van technische oplossingen (slimme pagers) en het creëren van werkplekken op kazernes voor vrijwilligers overdag. Deze aanpassingen gaan door, mede gedreven door het programma Vrijwilligheid, dat de RCDV in uitvoering heeft.

De gedachtenuitwerking in voorliggend rapport gaat verder en voorziet in een fundamentele systeemverandering van de inrichting van de brandweezorg, met als doel te voldoen aan EU-regelgeving. De voorgestelde denkrichting beoogt het arbeidsonderscheid tussen beroeps en (naar EU-maatstaven) vrijwilligers scherp te stellen door op de taaktoedeling, arbeidsomstandigheden en

opleidingsvereisten ongelijke verhoudingen te laten ontstaan. De kwaliteit van de brandweezorg in Nederland is geen onderdeel van het rapport.

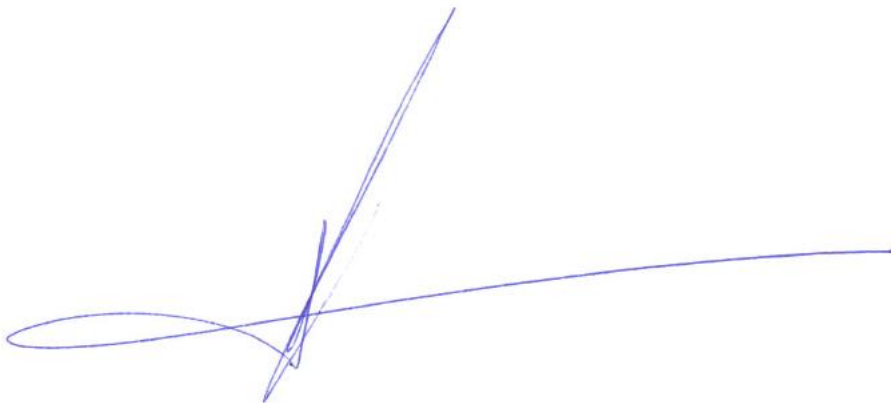
De uitkomsten van het onderzoek van de denktank tonen aan dat het invoeren van deze denkrichting vergaande gevolgen heeft voor de brandweer en dat er essentiële randvoorwaarden zijn, zoals de juridische aspecten, financiën en implementatietijd, om samen met het brandweerveld tot een succesvolle invoering te komen. De RCDV vindt dat de effecten op de circa 25.000 brandweermensen niet ten koste mogen gaan van hun gedrevenheid in het hybride stelsel. Ook de uitvoerbaarheid levert, naast het verlies van vrijwilligers, grote, nog niet opgeloste, vraagstukken op, die enerzijds het werkgeverschap en anderzijds de kwaliteit van brandweezorg raken. Voorbeelden zijn vraagstukken op het juridische vlak met betrekking tot de Arbeidstijdenwet en het geadviseerde onderscheid in specialismen. De rapportage geeft hier een goed eerste beeld over, maar is niet volledig. Als het Veiligheidsberaad de denkrichting een begaanbaar pad vindt, adviseert de RCDV de komende vijf tot tien jaar de bouwstenen stuk voor stuk ter hand te nemen. Voorafgaand aan iedere invoeringsstap dient een zorgvuldige impactanalyse ter besluitvorming in het Veiligheidsberaad voor te liggen, inclusief een juridische toets op vigerende (EU-)regelgeving. De omstandigheden en inzichten kunnen immers in de loop van de jaren wijzigen, waardoor de weg naar Brussel mogelijk wel kansrijk is.

De RCDV signaleert dat deze fundamentele systeemverandering een zodanige maatschappelijke, organisatorische, financiële en (mogelijke) veiligheid gerelateerde impact heeft, dat het een noodzakelijke voorwaarde is dat de Minister van Justitie en Veiligheid, als systeemverantwoordelijke, een verantwoorde transitie waarborgt en daarbij de besturen van de veiligheidsregio's betreft.

De RCDV vertrouwt erop u met dit advies van dienst geweest te zijn.

Hoogachtend,

Namens de Raad van Commandanten en Directeuren Veiligheidsregio

A handwritten signature in blue ink, consisting of several overlapping loops and a long horizontal stroke extending to the right.

Tijs van Lieshout
Voorzitter

Red de vrijwillige brandweer

Europees arbeidsrecht moet voldoende ruimte laten voor de inzet van professionele vrijwilligers, betogen Geerten Boogaard en Armin Cuyvers.

Geerten Boogaard en Armin Cuyvers 13 maart 2021, 11:24

De minister van justitie en veiligheid is bezig de hele vrijwillige brandweer overhoop te gooien. Niet om de brandweezorg te verbeteren, maar omdat men denkt dat het vanwege EU-wetgeving moet. Dit is tragisch en onnodig: er zijn sterke juridische argumenten om de huidige opzet van de vrijwillige brandweer te verdedigen.

Het verdedigen van die brandweervrijwilligers is ook van groot maatschappelijk belang. Brandweervrijwilligers verdienen het dat wij nu eens voor hen de juridische vlammen trotseren. En het mag eenvoudigweg niet gebeuren dat EU-wetgeving later ook gaat verhinderen dat een vrijwilliger op zaterdag coacht of in coronatijd koffie rondbrengt in het ziekenhuis. Meer dan ooit heeft het laatste jaar het cruciale belang van vrijwilligers laten zien. Europees recht kan en moet daarom afdoende juridische ruimte laten voor het maatschappelijk middenveld.

Wat is volgens het ministerie het probleem? Brandweezorg is sterk geprofessionaliseerd. Op veel punten verrichten de vrijwilligers hetzelfde werk als de ‘beroeps’. Onder de Deeltijdrichtlijn zouden brandweervrijwilligers daarom geen vrijwilligers meer zijn, maar gediscrimineerde deeltijdwerknemers. Dat zou weer betekenen dat ze óf volstrekt gelijk moeten worden behandeld (salaris, pensioen, verlof), óf dat er weer zo veel onderscheid moet worden gemaakt tussen brandweervrijwilligers en beroepsbrandweermensen dat de Deeltijdrichtlijn niet meer zou opgaan.

Inmiddels heeft de minister van justitie en veiligheid voor de laatste optie gekozen: de werkzaamheden van brandweervrijwilligers moeten zodanig worden onderscheiden dat zij weer ongelijk behandeld mogen worden.

Deze zogenaamde ‘taakdifferentiatie’ is om meerdere redenen onbevredigend. Ten eerste zijn brandweervrijwilligers er juist trots dat zij ‘echte’ brandweermensen zijn, en draait onze brandweer voor 80 procent op deze topvrijwilligers. Ten tweede zullen er na de vrijwillige brandweer ongetwijfeld dezelfde problemen opduiken bij andere geprofessionaliseerde vrijwilligers: in de zorg, in de amateursport, de reddingsbrigade, et cetera. Ten derde wil ook de Europese Unie deze uitkomst niet. De Europese regels zijn bedoeld om arbeidsuitbuiting aan te pakken, niet om de vrijwillige brandweer dwars te zitten. De EU wil vrijwilligers juist stimuleren. Net als bij de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG) is het Europese recht afhankelijk van constructieve nationale oplossingen om dit soort juridische nevenschade te voorkomen.

EU-regels niet toepassen

Alle reden dus om niet vanwege een te risico-averse interpretatie van het EU-wetgeving de brandweer op de schop te nemen. Sterker nog: zowel de vrijwilligers als de Europese Unie zijn er pas echt bij gebaat als deze gelegenheid gebruikt wordt om de spelregels van het Europese arbeidsrecht verder te verfijnen zodat er ruimte overblijft voor de civil society.

Ook zuiver juridisch zien wij afdoende kansrijke argumenten. De mooiste juridische oplossing ligt in de erkenning dat de niet-toepassing van bepaalde EU-regels voor werknemers inherent is aan de aard van het vrijwilligerschap, dit in lijn met arresten als Wouters en Deliège.

Wij kunnen niet garanderen dat onze argumenten succes zullen hebben in het – overigens zeer onwaarschijnlijke geval – dat deze zaak ooit bij het Hof van Justitie terecht zou komen. Maar zij hebben wel degelijk kans van slagen, zowel gezien hun juridische kracht als het feit dat werkelijk niemand gebaat is bij de huidige oplossing.

Niet alleen de 19.000 brandweervrijwilligers, maar alle vrijwilligers en de EU zelf zullen Nederland dankbaar zijn als wij meehelpen met het veiligstellen van de juridische ruimte voor de professionele vrijwilliger. Bovendien: de brandweer overhoop gooien kan ook later nog. Er is alleen meer politieke wil en juridische moed voor nodig om het over een andere boeg te gooien.

Geerten Boogaard is hoogleraar decentrale overheden Universiteit Leiden, **Armin Cuyvers** is hoofddocent Europees recht Universiteit Leiden.

Lees ook:

Danielle Arts is brandweervrouw: Ik probeer niet one of the guys te zijn

Het blijven vrouwen in een mannenberoep. [Maar langzaam komen er meer vrouwen bij de brandweer, als professional én als vrijwilliger.](#) Fotograaf Tara Fallaux portretteert drie van hen.

Nederlandse brandweer dreigt vrijwilligers kwijt te raken door Europese wetgeving

Het einde dreigt voor de vrijwillige brandweerman. Volgens nieuwe regels moeten hij worden betaald en dat zou een enorme kostenpost voor de overheid betekenen, meldt het Algemeen Dagblad. [Van het Nederlandse brandweerpersoneel bestaat 80 procent uit vrijwilligers.](#)

MEMO

Datum : 8 maart 2021

Aan : Dagelijks Bestuur, Algemeen Bestuur

Van : Directeur brandweer

Betreft : Verkenning hulpverleningsconcept inclusief HV-voertuigen.

In 2015 is in het kader van de “Doorontwikkeling Repressieve Organisatie” een reeks van besluiten genomen over onder meer het dekkingsplan en de visie op specialistische taken. Deze besluitvorming had gevolgen voor de totale omvang van het materieel en de verdeling van dit materieel over de verschillende posten. In 2015 is besloten de bespreking van de omvang en de spreiding van het aantal hulpverleningsvoertuigen (HV’s) enige jaren uit te stellen.

In de huidige situatie geldt voor een hulpverleningsvoertuig een opkomsttijd van 15 minuten. Op basis daarvan zijn er 7 posten (Nijkerk, Barneveld, Ede, Arnhem, Rheden, Duiven en Heteren) met een hulpverleningsvoertuig ingericht.

Context

Diverse ontwikkelingen hebben geleid tot een nieuwe landelijke visie op hulpverlening, dit heeft ook invloed op de wijze waarop brandweer Gelderland Midden gaat optreden bij hulpverleningen.

Ontwikkelingen in ongevallen

Landelijk zien we de laatste jaren een duidelijke teruggang in ongevallen waarbij personen bekneld raken in voertuigen, en ook een teruggang in zware en complexe beknellingen. In veel gevallen kan hierdoor een technische hulpverlening worden afgedaan met de bezetting van een lokale tankautospuit met de eigen bemensing en standaard hulpverleningsgereedschappen uit dit voertuig.

De ongevallen waarbij de HV daadwerkelijk is ingezet in Gelderland Midden is de afgelopen jaren ook sterk teruggelopen (172 in 2017, 144 in 2018, 76 in 2019 en 39 in 2020). Ongevallen met vrachtverkeer zijn vaak complexer van aard. In Gelderland Midden zal ongeveer gemiddeld één keer per maand een ongeval te verwachten zijn met slachtoffers waarbij vrachtverkeer is betrokken. Vooral in deze situaties kan een hulpverleningsvoertuig mogelijk van meerwaarde kon zijn.

Regionale visie op hulpverlening

Een projectgroep heeft op basis van de landelijke en regionale ontwikkelingen en de landelijke visie op hulpverlening een nieuwe regionale visie op specialistische hulpverlening opgesteld. Deze regionale visie zal de volgende bestuurlijke cyclus ter vaststelling aangeboden worden. In de nieuwe visie bestaat het hulpverleningsvoertuig uit een specialistisch team en gereedschappen die ter plaatse ter ondersteuning van de lokale tankautospuit een specialistische klus kunnen uitvoeren. Het gaat daarbij om complexe en/of meervoudige ongevallen, ongevallen met vrachtverkeer en ongevallen waarbij voertuigen met alternatieve (nieuwe) brandstoffen betrokken zijn. Omdat in meer dan 90 % van de ongevallen de tankautospuit zelfstandig kan optreden is het niet nodig dat een hulpverleningsvoertuig al binnen 15 minuten ter plaatse is. De bestuurlijk vastgestelde opkomsttijd van 15 minuten kan dus komen te vervallen. In de regionale visie hulpverlening wordt er vanuit gegaan dat die wegen waar een zwaar en complex ongeval te verwachten is, binnen 20 minuten bereikt kunnen worden ter ondersteuning van de lokale eenheid.

De geringe inzetfrequentie van een hulpverleningsvoertuig maakt dat het efficiënter is om over te gaan naar minder hulpverleningsvoertuigen, maar wel een hogere graad van specialisme voor de bemensing van deze voertuigen

Er is, samen met de posten waar een HV-voertuig is gestationeerd, een verkenning gedaan naar de toekomstige regionale omvang en spreiding van HV-voertuigen. Daarbij is ook de huidige taak en rol van de hulpverleningsvoertuigen heroverwogen.

Huidige situatie

In de huidige situatie geldt voor een hulpverleningsvoertuig een opkomsttijd van 15 minuten. Op basis daarvan zijn er 7 posten (Nijkerk, Barneveld, Ede, Arnhem, Rheden, Duiven en Heteren) met een hulpverleningsvoertuig ingericht. De huidige kosten van één HV-voertuig (inclusief opleiden en oefenen) bedragen ca. € 40-50k per jaar op een vrijwillige post. In de begroting 2022 is geanticipeerd op een teruggang van het aantal HV-voertuigen van 7 naar 3 á 4 (afhankelijk van technische uitvoering)

In de bestaande situatie zorgt het personeel van een hulpverleningsvoertuig voor het ter plaatse brengen en uitgeven van de gereedschappen en materialen. Het materiaal op het hulpverleningsvoertuig is aanvullend op het materiaal van de tankautospuit. Het materiaal is bedoeld voor zware en complexe beknellingen (zoals bij ongevallen met vrachtvervoer). De bemanning van de lokale tankautospuit verricht de werkzaamheden zo nodig met materiaal uit het hulpverleningsvoertuig.

Dilemma's

Het afgelopen jaar is een verkenning gedaan naar een wijziging van de huidige situatie. Op basis van deze verkenning kan na een verdere uitwerking een besluit worden genomen over de omvang en spreiding van het aantal HV-voertuigen. Omdat een besluit hierover bij een lokale brandweerpost erg gevoelig kan liggen, leg ik u graag in een vroegtijdig stadium enkele dilemma's voor ter bespreking:

1. Er is bestuurlijk een brede behoefte om het gesprek te voeren over de totale omvang van de kosten van de brandweezorg. In de begroting 2022 is geanticipeerd op het verminderen van het aantal HV-voertuigen wat bijdraagt aan het uitgangspunt van kostenreductie. Het weghalen van deze voertuigen voelt voor de lokale brandweerpost als een verlies.
2. Als besluitvorming over totale omvang en spreiding van HV-voertuigen wordt gecombineerd met de afgeronde besluitvorming over de verdeelsleutel brandweer, kan dit voor een gemeente betekenen dat zij vanaf 2022 meer gaan betalen voor de regionale brandweezorg terwijl er lokaal minder materieel in de kazernes staat. Dit kan voelen als een dubbel nadeel.

OPLEGNOTITIE

Onderwerp	Uitvoering duiktaak regio Gelderland-Zuid
Ingediend door	Directeur brandweer
Voorgestelde behandelwijze: <input checked="" type="checkbox"/> Ter informatie <input type="checkbox"/> Ter bespreking <input type="checkbox"/> Ter besluitvorming <input type="checkbox"/> Vertrouwelijk	Planning bespreking: <input type="checkbox"/> Financiële Commissie d.d.: <input checked="" type="checkbox"/> Dagelijks Bestuur d.d.: 24-03-2021 <input checked="" type="checkbox"/> Algemeen Bestuur d.d.: 07-04-2021
Samenvatting	Enkele jaren geleden heeft de regio Gelderland-Zuid besloten het eigen duikteam op te heffen. Op verzoek van deze regio is verkend in hoeverre de duiktaak onder meer door VGGM zou kunnen worden uitgevoerd. Hierover zijn nu afspraken gemaakt waarbij een financiële bijdrage (€80.000 per jaar) aan de uitvoering wordt gegeven. Overigens maakt Gelderland-Midden op een vergelijkbare manier gebruik van de blusboot van Gelderland-Zuid.
Voorstel	Kennisnemen van bovengenoemde afspraak
Proces/planning	nvt
Bijlage(n)	<ul style="list-style-type: none">• Bevestigingsbrief aan regio Gelderland-Zuid

Het Algemeen Bestuur van
Veiligheidsregio Gelderland-Zuid
t.a.v. de heer D. van Zanten
Professor Bellefroidstraat 11
6525 AG Nijmegen

Datum 5 januari 2021
Kenmerk: 210106-0005
Contactpersoon: Marieke Bik
Telefoonnummer: 0800 8446 000
mailadres: marieke.bik@vggm.nl

Onderwerp Afspraken 2021 met betrekking tot inzet duikteam
Gelderland-Midden

Geachte heer van Zanten, beste Dennis,

In de AB-vergadering van de Veiligheidsregio Gelderland-Zuid op 5 november jl. is besloten tot inzet van het duikteam Gelderland-Midden bij de bestrijding van waterongevallen in Gelderland-Zuid. Vooralnog voor de periode van één jaar met mogelijke verlenging.

Inmiddels is voorbereidend overleg gestart om te zorgen voor een goede introductie van het duikteam binnen Gelderland-Zuid. We gaan er vanuit dat het duikteam op 15 januari 2021 operationeel inzetbaar is voor Gelderland-Zuid¹.

Voor 2021 willen we de gemaakte afspraken per brief bevestigen. Wanneer gekozen wordt voor continuering van deze situatie na 2021 zal een dienstverleningsovereenkomst opgesteld worden.

De volgende afspraken zijn gemaakt voor 2021:

- Looptijd van de afspraken in deze brief is de periode van één jaar: van 1-1-2021 tot en met 31-12-2021;
- De werkwijze van het duikteam voor Gelderland-Midden wordt ook toegepast in Gelderland-Zuid;
- VGGM staat garant voor de inzet van een professioneel opgeleid en beoefend duikteam vanaf de post in Arnhem-Zuid;
- Bij de veiligheidsregio's zijn de volgende personen verantwoordelijk voor een goede invulling van de overeenkomst: Michel Kamphuis (VGGM) en Annemieke Bloemendaal (VRGZ);
- Wanneer het duikteam of de duikers reeds ingezet zijn, is er geen duikteam vanuit Gelderland-Midden beschikbaar;
- Voor het beschikbaar stellen en de inzetten van het duikteam wordt voor 2021 een bedrag in rekening gebracht van €80.000,- (in 2 termijnen).

¹ Een kaartje van het verzorgingsgebied, afgestemd met Brabant-Noord, is bijgevoegd.

Ik vertrouw op een goede samenwerking tussen beide regio's bij de uitvoering van de duiktaak.

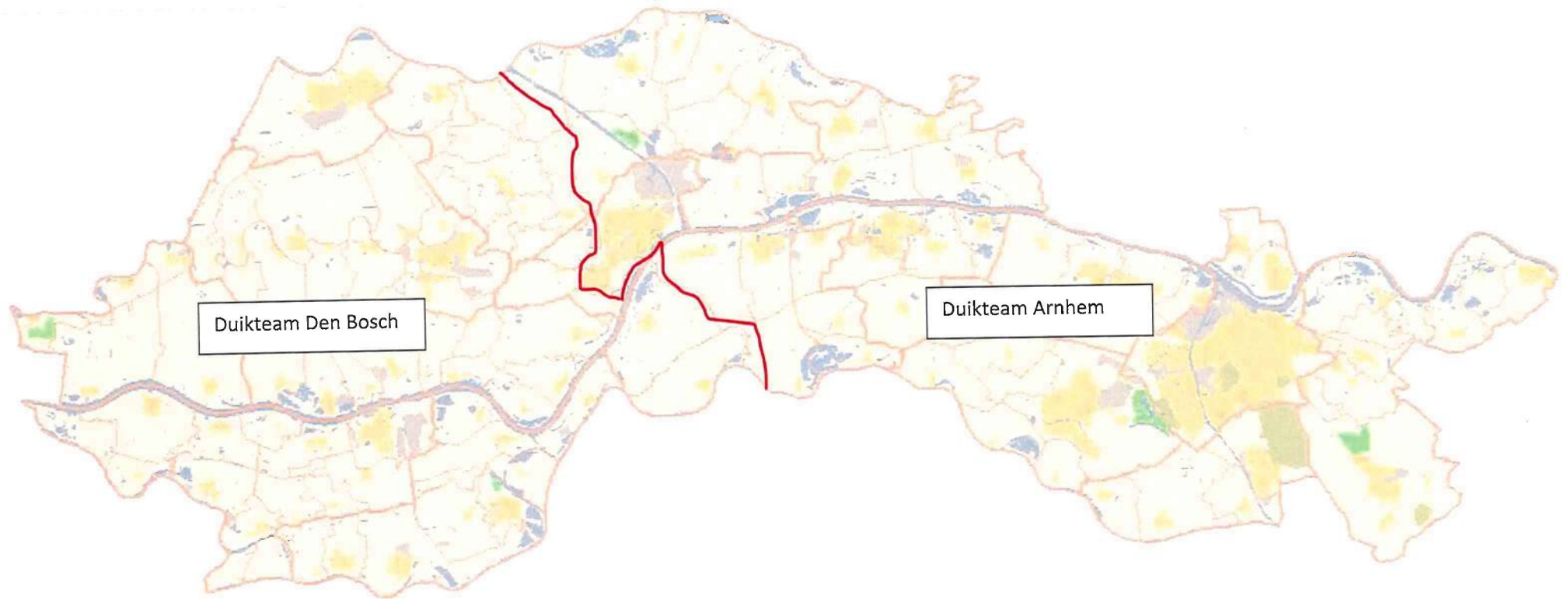
Met vriendelijke groet,
Namens het Dagelijks Bestuur van Veiligheids- en Gezondheidsregio Gelderland-Midden,



Anton Slofstra,
Directeur Brandweer

i.a.a.: DIV
Bijlage(n): Kaartje met verzorgingsgebied voor duikteam Gelderland-Midden

Inzetgebieden duikteam Arnhem en Den Bosch
Regio Gelderland-Zuid



OPLEGNOTITIE

Onderwerp	Governance infectiecrisis
Ingediend door	Directie
Voorgestelde behandelwijze: <input checked="" type="checkbox"/> Ter informatie <input checked="" type="checkbox"/> Ter bespreking <input type="checkbox"/> Ter besluitvorming <input type="checkbox"/> Vertrouwelijk	Planning bespreking: <input type="checkbox"/> Financiële Commissie d.d.: <input checked="" type="checkbox"/> Dagelijks Bestuur d.d.: 24-03-2021 <input checked="" type="checkbox"/> Algemeen Bestuur d.d.: 07-04-2021
Samenvatting	<p>De uitbraak van COVID-19 in Nederland laat zien dat de opschaling naar het landelijke crisis niveau onvoldoende was uitgewerkt op landelijk, regionaal en lokaal niveau. Dit creëerde het momentum bij zowel de GGD'en als VWS om in beeld te brengen hoe de effectiviteit van de publieke gezondheid via de organisatie en de governance kan worden vergroot, met daarbij bijzondere aandacht voor de positie van de GGD'en. Twee hoofd aanleidingen voor de strategische Governance lijn:</p> <ul style="list-style-type: none">- De GGD GHOR-organisaties hebben, al vóór de coronacrisis, maar zéker tijdens de coronacrisis, de wens om zichzelf beter te organiseren en te positioneren om gezondheidsdoelen beter bereiken: zorg, preventie en bevordering.- VWS landelijk traject Governance Publieke Gezondheid. Dat beoogt de "knelpunten in de governance van de publieke gezondheid" te inventariseren en oplossingsrichtingen, maar ook quick wins in beeld te brengen. Knelpunten die "we wellicht door andere keuzes in de organisatie kunnen oplossen of verminderen". <p>Ten behoeve van de voorbereiding op de komende formatie en regeerperiode, wil VWS met haar partners VNG, GGD'en en RIVM verbetervoorstellen uitwerken voor de governance van de Wet publieke gezondheid, met betrekking tot de rol en positie van de GGD'en die zowel een adviserende als een uitvoerende component hebben. Zowel in de COVID-19 bestrijding als in normale tijd is inmiddels veel ervaring opgedaan met de governance. Hieruit blijkt wat werkt, wat versterkt kan worden en wat verandering behoeft.</p> <p>Vanuit VGGM wordt gestuurd op het versterken van bestaande structuren en het vasthouden aan 3 lijnen:</p> <ol style="list-style-type: none">1. De WPG-lijn (VWS – RIVM – GGD)2. De WVR-lijn (J&V – Veiligheidsberaad – VzVR – DPG – IZB arts)3. Verenigingslijn (GGD GHOR NL – DPG'en). <p>Daarnaast is het advies gegeven om niet alleen te focussen op samenwerking binnen Nederland, maar ook focus op de verbinding met de WHO en ECDC.</p>
Voorstel	Dit wordt zowel in de BacPG als in de DPG-raad uitvoerig besproken. We willen u meenemen in de achtergrond en de stand van zaken hieromtrent.
Proces/planning	nvt
Bijlage(n)	<ul style="list-style-type: none">• Notitie voor BacPG 'Opdrachtformulering en afvaardiging project Governance publieke gezondheid'

Opdrachtformulering en afvaardiging project Governance publieke gezondheid

Opdracht

Ten behoeve van de voorbereiding op de komende formatie en regeerperiode, wil VWS met haar partners VNG, GGD'en en RIVM verbetervoorstellen uitwerken voor de governance van de Wet publieke gezondheid, met betrekking tot de rol en positie van de GGD'en die zowel een adviserende als een uitvoerende component hebben. Zowel in de COVID-19 bestrijding als in normale tijd is inmiddels veel ervaring opgedaan met de governance. Hieruit blijkt wat werkt, wat versterkt kan worden en wat verandering behoeft. Met het uitwerken van de verbetervoorstellen werken we toe naar een toekomstbestendige publieke gezondheid. We bekijken de voorstellen in het licht van de gedachte achter de governance van de Wet Publieke Gezondheid: een wet in medebewind met bepaalde beleidsvrijheden, waarbij we de waarde van de Publieke Gezondheid markeren. Voorstellen voor structuurwijzigingen gaan gepaard met een inhoudelijke onderbouwing, waarbij we de sterke kanten van de wet behouden. We betrekken nadrukkelijk niet alleen de ervaringen die zijn opgedaan rond de COVID-19 bestrijding.

Op twee onderwerpen willen we verbetervoorstellen uitwerken, die samenkomen in de rol en positie van de GGD'en, in relatie tot het ministerie van VWS en het RIVM:

1. Directe landelijke aansturing van de GGD'en bij de bestrijding van categorie A-infectieziekten.

In de coronacrisis is gebleken dat efficiënt en effectief opereren bij de bestrijding van categorie A-infectieziekten lastig is, doordat op landelijk niveau niet rechtstreeks opdrachten kunnen worden verstrekt aan de GGD'en. Dit terwijl de minister wel verantwoordelijkheid draagt voor de infectieziektebestrijding, maar diens bevoegdheden dus niet geheel aansluiten bij deze verantwoordelijkheid. Dit vraagt om een aanpassing van de governance, waarmee directe landelijke aansturing bij bestrijding van categorie A-infectieziekten mogelijk wordt gemaakt. Niet in alle situaties zal dit nodig zijn. De schaal en de impact van de verspreiding van de infectieziekte zijn relevante factoren voor wanneer landelijke aansturing wenselijk is.

Onder de uitwerking van deze aanpassing valt zowel het mogelijk maken van een opdrachtnemers-opdrachtgeversrelatie tussen de GGD'en en VWS/RIVM, als het creëren van één aanspreekpunt met mandaat voor de uitvoering in de praktijk door GGD'en. Vraagstukken die in dit kader zullen worden besproken zijn bijvoorbeeld de probleemanalyse, de wenselijkheid van directe landelijke aansturing en de verschillende aansturingsmodellen, alsmede de criteria waaraan deze modellen kunnen worden getoetst. Daarbinnen is aandacht voor de reikwijdte van sturing, de verhouding tot de voorzitters veiligheidsregio's, de verhouding tot zowel de inhoudelijke aansturing door het RIVM en de GGD'en, de verhouding met sturing van de GGD'en door o.a. gemeenten met betrekking tot de taken en capaciteit van de GGD'en, consequenties voor de koude fase, financiering, deskundigheid, onafhankelijke advisering en de samenhang met regionale netwerken en afspraken met ziekenhuizen, ambulancevoorzieningen, huisartsen, VVT, laboratoria etc. Daarmee kijken we ook naar de rollen en verantwoordelijkheden van andere partners in de infectieziektebestrijding.

Specifieke aandacht is er voor de regionale inbedding van de GGD'en, als verlengd lokaal bestuur. Deze regionale inbedding is bijvoorbeeld óók in de koude fase en voor de andere taken van de GGD van groot belang. Er wordt daarom gekeken naar wat centrale sturing zou betekenen voor de regionale inbedding, de overgang tussen regionale aanpak naar centrale sturing in verschillende fases van crisisbestrijding, en de verhouding tot de andere taken van de GGD. In dit kader kijken we ook naar de samenhang met de wetsevaluatie van de Wet Veiligheidsregio's en het belang van verbinding tussen zorg en crisisbestrijding.

2. De mogelijke rol van de GGD bij preventie/gezondheidsbevordering.

Gemeenten en GGD'en hebben een belangrijke rol bij preventie. In de discussienota 'Zorg voor de Toekomst' wordt het knelpunt van vrijblijvendheid benoemd en als oplossing gesuggereerd om de taken en verantwoordelijkheden voor (universele en selectieve) preventie duidelijker te beleggen, bijvoorbeeld door het noemen van doelgroepen en leefstijlthema's in de Wet Publieke gezondheid.

Ook wordt als optie genoemd om de gemeente een duidelijker taak te geven voor initiatief en coördinatie van regionale plannen en samenwerkingsafspraken met in elk geval zorgpartijen en zorgverzekeraars. In het kader van dit laatste is ook versterking van de rol van de GGD, als verlengd lokaal bestuur, bij het tot stand brengen van de gewenste samenwerkingsafspraken genoemd.

De afgelopen maanden is er intensief overleg geweest tussen VNG, ZN en VWS en is gewerkt aan het vaststellen van gemeenschappelijke uitgangspunten ten aanzien van bovengenoemde samenwerkingsafspraken. Partijen zijn het er onder andere over eens dat de gemeenten een regisserende rol moeten krijgen bij de totstandkoming van regionale plannen en samenwerkingsafspraken, dat zorgverzekeraars verplicht worden om hieraan mee te werken en dat de GGD een rol in de voorbereiding van de beoogde samenwerkingsafspraken van de gemeenten vervullen. Als belangrijke randvoorwaarde is benoemd dat er passende financiële middelen gekoppeld moeten worden aan de beoogde taken van de regionale preventie-infrastructuur.

Vraagstukken die we in dit kader zullen uitdiepen zijn bijvoorbeeld: Welke taken worden precies voorzien voor de gemeente ten aanzien van gezondheidsbevordering (t.a.v. universele en selectieve preventie)? Welke rol kan de GGD vervullen in de samenwerkingsafspraken (zoals voorbereiding, uitvoering, eventuele coördinatie)? Wat zijn de mogelijke voor- en nadelen van inzet van de GGD? Hoe verhoudt de inzet van de GGD zich tot de taken en verantwoordelijkheden van andere spelers in het zorgveld? Hoe verhoudt deze inzet zich tot de andere taken van de GGD of tot partijen buiten het zorgveld, zoals bijvoorbeeld het onderwijs? Hoe verhouden de taken van de GGD en de gemeente zich idealiter tot elkaar? Welke kwetsbaarheden zien we? Welke voorwaarden zouden minimaal ingevuld moeten zijn, wil het kunnen werken?

Overige vraagstukken

Het is mogelijk dat gedurende het project andere vraagstukken rond de governance van de publieke gezondheid worden geadresseerd, waarvoor de behoefte bestaat deze gezamenlijk uit te werken. Omwille van de beperkte tijdsperiode zullen deze vraagstukken de komende maanden niet centraal staan, maar de onderwerpen voor het versterken van de publieke gezondheid in de komende kabinetsperiode kunnen wel in het eindproduct van deze opdracht worden geadresseerd richting de formatie.

Planning

- Eind april: één document met daarin de verbetervoorstellen, als input voor de formatie. Dit kan bestaan uit verschillende scenario's. Daarnaast mogelijk een overzicht aan overige vraagstukken die de komende tijd kabinetsperiode uitwerking behoeven.
- Na formatie zal duidelijk zijn welke richting het nieuwe kabinet ingaat. Afhankelijk van de besluitvorming door de nieuwe bewindspersonen, hanteren we voor de uitwerkingen dezelfde overlegstructuur. In de uitwerking is ruimte voor uitkomsten uit lopende evaluaties.

Werkwijze

We stellen de volgende overlegstructuur voor:

1. Een ambtelijke werkgroep bereidt de stukken voor ter bespreking door de begeleidingscommissie.
2. Een begeleidingscommissie stemt de verbetervoorstellen af. De begeleidingscommissie zal maandelijks bij elkaar komen (eind februari, maart en april).
3. Een bestuurlijk overleg adviseert VWS over de in te brengen verbetervoorstellen bij de formatie. Het bestuurlijke overleg spreekt elkaar twee maal: half maart over een tussenproduct, eind april over het eindproduct. Na april wordt nader bezien hoe en wanneer bestuurlijke afstemming nodig is.

VWS zal zorgdragen voor het secretariaat van de bijeenkomsten. De begeleidingscommissie en het bestuurlijk overleg worden voor gezeten door wvd. DGV Charles Wijnker van VWS.

Als consultatiepartners betrekken we vooraf en gedurende het proces o.a. het Instituut Fysieke Veiligheid als secretariaat van het Veiligheidsberaad, het ministerie van JenV en het ministerie van BZK. Hierdoor leggen we verbinding met de veiligheidsregio's die op grond van de Wet PG taken hebben in de infectieziektebestrijdingen en met de ontwikkelingen omtrent de evaluatie van de Wet veiligheidsregio's.

Afvaardiging

We stellen de volgende afvaardiging voor:

1. Ambtelijke werkgroep:

We vragen aan de GGDen, de VNG en het RIVM om tussen de 1-3 personen hiervoor aan te leveren met inzicht in de breedte van de Wet PG.

2. Begeleidingscommissie:

Voor de begeleidingscommissie is het belangrijk dat deelnemers kennis en expertise hebben over beide agendapunten.

- GGD'en: DPG'en Annemieke van der Zijden en Bert van de Velden. Daarnaast Hugo Backx, algemeen directeur GGD GHOR Nederland

- VNG: wethouders Sven de Langen, Eelco Eerenberg, Marleen Damen. Daarnaast burgemeester Wim Hillenaar.

- RIVM: afgesproken is dat centrumhoofden Rob Riesmeijer en Aura Timen zullen deelnemen.

3. Bestuurlijk overleg:

Dezelfde samenstelling als het BO Governance Publieke Gezondheid van 14 januari

OPLEGNOTITIE

Onderwerp	Tussenrapportage uitvoering beleidsrealisaties 2020-2023
Ingediend door	MT Veiligheidsbureau
Steller	Simone Hilgenberg
Voorgestelde behandelwijze:	Planning bespreking:
<input checked="" type="checkbox"/> Ter informatie	<input type="checkbox"/> MT Veiligheidsbureau d.d.:
<input type="checkbox"/> Ter bespreking	<input checked="" type="checkbox"/> Veiligheidsdirectie d.d.: 10 maart 2021
<input type="checkbox"/> Ter besluitvorming	<input checked="" type="checkbox"/> Dagelijks Bestuur d.d.: 24 maart 2021
<input type="checkbox"/> Vertrouwelijk (alleen i.c.m. bovenstaande)	<input checked="" type="checkbox"/> Algemeen Bestuur d.d.: 7 april 2021
Samenvatting	<p>Op 30 oktober 2019 stelde het Algemeen Bestuur van Veiligheids- en Gezondheidsregio Gelderland-Midden het derde beleidsplan conform artikel 14 van de Wet veiligheidsregio's, het Beleidsplan veiligheidsregio 2020-2023, vast.</p> <p>In de 'Tussenrapportage uitvoering beleidsrealisaties 2020-2023 met peildatum 31-12-2020 wordt de stand van zaken van uitvoering beleidsrealisaties in 2020 beschreven. Een aantal actiepunten voortvloeiend uit het beleidsplan is vertraagd als gevolg van de coronacrisis. Dit leidt niet tot aanpassing van het beleidsplan op dit moment. Concrete uitwerking van het beleid gebeurt in de jaarplannen van het MT veiligheidsbureau. Hierbij wordt rekening gehouden met de meest actuele ontwikkelingen.</p>
Beslispunten	Het DB/AB wordt gevraagd kennis te nemen van de rapportage
Financiën	Niet van toepassing
Afgestemd met	Er is input opgehaald bij de in het beleidsplan genoemde actiehouders (veelal leden MT veiligheidsbureau)
Communicatie	Niet van toepassing
Bestuur VGGM	Ter kennisname
Bijlage(n)	Tussenrapportage uitvoering beleidsrealisaties 2020-2023 – beleidsplan veiligheidsregio 2020-2023 – multidisciplinaire taakuitvoering

Rapportage

TUSSENRAPPORTAGE UITVOERING BELEIDSREALISATIES

Beleidsplan veiligheidsregio 2020-2023 – multidisciplinaire taakuitvoering

INHOUD

1.	INLEIDING	2
2.	GRAFISCHE SAMENVATTING BELEIDSPLAN	3
3.	OVERZICHT BELEIDSREALISATIES	4
3.1	RISICOBELEID.....	4
3.2	CONTINUEREN INGEZETTE BELEID RISICOHEERSING, INCIDENTBESTRIJDING EN NAFASE	5
3.3	ROL VAN DE VEILIGHEIDSREGIO.....	5
3.4	SAMENWERKING.....	6
3.5	KWALITEIT.....	6
3.6	INFORMATIEVOORZIENING	7
4.	CONCLUSIES	9

1. INLEIDING

Op 30 oktober 2019 stelde het Algemeen Bestuur van Veiligheids- en Gezondheidsregio Gelderland-Midden het derde beleidsplan conform artikel 14 van de Wet veiligheidsregio's, het Beleidsplan veiligheidsregio 2020-2023, vast.

Amper 4 maanden later brak een langdurige periode aan waarin het multidisciplinaire domein van de veiligheidsregio meer dan ooit uitvoering gaf aan haar missie: het bijdragen aan een veilige samenleving door het zoveel mogelijk voorkomen, beperken en bestrijden van ramp- en crisissituaties en het beperken van het daaruit voortvloeiend menselijk leed en maatschappelijke schade en daarbij het verbindende element zijn in de samenwerking met partners.

Door de coronacrisis is het voor de veiligheids- en gezondheidsregio alle hens aan dek gedurende een lange periode. En dit duurt nog voort.

Naast deze inspanning is invulling gegeven aan de ambities uit het beleidsplan, weliswaar op onderdelen op een lager niveau. De voortgang wordt toegelicht in deze rapportage.

2. GRAFISCHE SAMENVATTING BELEIDSPLAN



3. OVERZICHT UITVOERING BELEIDSREALISATIES

3.1 RISICOBELEID

	Actiepunt	Omschrijving	Portefeuillehouder	Termijn	Voortgang
1	Doorontwikkeling risicoprofiel	<p>Onderzoeken mogelijkheden en wensen om het risicoprofiel door te ontwikkelen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Van statisch naar dynamisch - Verbreden in verband met nieuwe crisistypen en toekomstverkenning <p>Afhankelijk van pijler 'rol' is een verbreding nodig. Ook doorontwikkeling capaciteitenanalyse staat op de agenda. Als gevolg van de pijler 'rol' wordt hierbij de focus gelegd op welke capaciteiten we mono- en multidisciplinair uitvoeren.</p>	Vertegenwoordiger brandweer in MT Veiligheidsbureau	2020-2021	Door coronacrisis heeft dit actiepunt stilgestaan. Het streven is om in 2121 te starten.
2	Uitvoering risicobeleid	<p>Verkenning rol veiligheidsregio bij crisistypen waar we alleen indirecte invloed hebben</p> <p>Extra aandacht voor cybercrime en extreem weer. Welke rol heeft de veiligheidsregio?</p> <p><u>Operationele capaciteiten</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Verkenning mogelijkheden internationale bijstand. <p><u>Vorbereidende capaciteiten</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Voortzetten reguliere maatregelen/acties alle crisistypen - Generieke maatregelen/acties (informatievoorziening, nafase en knelpunt zorg in de acute zorgketen) 	Vertegenwoordiger brandweer in MT veiligheidsbureau	2020-2021	<p>Voor digitale ontwrichting is in 2020 een verkenning van de rol uitgevoerd. De rol ligt op gebied van gevolgbestrijding en cyberwaakzaamheid. In 2021 wordt een trekker aangewezen, een projectgroep geformeerd en een netwerkanalyse uitgevoerd.</p> <p>Voor klimaat is geen verkenning uitgevoerd en nog niet voorzien in 2021.</p>

3.2 CONTINUEREN INGEZETTE BELEID RISICOHEERSING, INCIDENTBESTRIJDING EN NAFASE

	Actiepunt	Omschrijving	Portefeuillehouder	Termijn	Voortgang
3	Aansluiten bij het bepalen van de rol veiligheidsregio in het kader van de uitvoering Omgevingswet	Uitwerken van de rol van de veiligheidsregio	Vertegenwoordiger bevolkingszorg in MT veiligheidsbureau	2020-2023	We blijven aangesloten op ontwikkelingen van de Omgevingswet voor wat betreft het multidisciplinaire terrein hierin. Geen bijzondere ontwikkelingen te melden.
4	Bijdragen aan op te stellen visie op veilige en gezonde leefomgeving	Vanuit multi domein bijdragen aan een visie. Daarbij de wens en mogelijkheid gezamenlijke uitgangspunten omgevingsveiligheid onderzoeken	Vertegenwoordiger bevolkingszorg in MT veiligheidsbureau	2020-2021	Vanuit advisering op planontwikkeling loopt er een programma veilige en gezonde leefomgeving. Dit programma is een samenwerking tussen brandweer en publieke gezondheid. Hier is het multi domein (nog) niet op aangesloten.
5	(Preparatie)nafase	Bevolkingszorg heeft in de vorige beleidsplanperiode vooral landelijk aan de weg getimmerd op het gebied van nafase. Regionaal zal de komende jaren met name qua algemene bekendheid met het proces en in de MOTO activiteiten (multidisciplinair opleiden, trainen en oefenen) aandacht worden besteed aan dit proces.	Vertegenwoordiger bevolkingszorg in MT veiligheidsbureau	2020-2023	Als gevolg van het grotendeels schrappen van de MOTO-activiteiten in 2020 door de coronacrisis zal dit de komende jaren plaatsvinden.
6	Implementatie flexibilisering GRIP-structuur	Resultaten van het project flexibilisering implementeren (inclusief doorvoeren in nieuwe versie crisisplan)	Vertegenwoordiger brandweer in MT veiligheidsbureau	2020	Crisisplan is geactualiseerd in 2020. Hiermee zijn de resultaten van het project in het crisisplan geborgd. Implementatie van de resultaten moet nog plaats vinden. Het proces naar een ontkleurde OL is gestart.

3.3 ROL VAN DE VEILIGHEIDSREGIO

	Actiepunt	Omschrijving	Portefeuillehouder	Termijn	Voortgang
7	In gezamenlijkheid met partners en bestuur verschillende rollen veiligheidsregio beschrijven	De rol en de te bereiken effecten van de veiligheidsregio worden bepaald a. bij bestaande crisistypen conform het risicoprofiel; b. bij 'nieuwe crisis en dreigingen'; c. bij maatschappelijke crisis (inclusief wat verstaan we daaronder); d. de omgevingswet.	Voorzitter veiligheidsdirectie	2020	In 2020 niet aan toe gekomen. Wordt doorgeschoven naar 2021 en verder waarbij evaluatie Wvr en covid-aanpak worden betrokken..

8	Organisatieplan multidisciplinair domein veiligheidsregio	Naast het organisatieplan van de warme organisatie (crisisplan) wordt een organisatieplan van het multidisciplinaire domein veiligheidsregio opgesteld met daarin onder andere: <ul style="list-style-type: none"> - Taken - Organisatie van het multi domein - Netwerkaarten (zie 3.4) - Borgen afspraken bestuur - Informatieparagraaf (Art. 14, lid 2c Wvr) - Kwaliteit 	Voorzitter MT veiligheidsbureau	2021-2022	Stond niet op de planning van 2020. Niet opgepakt dus.
---	-----------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------	-----------	--------------------------------------------------------

3.4 SAMENWERKING

	Actiepunt	Omschrijving	Portefeuillehouder	Termijn	Voortgang
9	Netwerkaarten	Ontwerpen van netwerkaarten waarin partners/stakeholders, inclusief hun behoeften en belangen, in beeld gebracht worden. Opnemen in het organisatieplan (zie 3.3)	Voorzitter MT veiligheidsbureau	2021-2022	Stond niet op de planning van 2020. Niet opgepakt dus.
10	Samenwerking meldkamer Oost5	Borgen samenwerking en afspraken tussen meldkamer Oost-Nederland en veiligheidsregio en benoemen consequenties voor veiligheidsregio verdwijnen meldkamer Gelderland-Midden	Voorzitter MT veiligheidsbureau	2020-2022	Project meldkamer Oost-Nederland loopt. Hierin wordt onder andere gekeken naar samenwerking tussen meldkamer/LMS en 5 veiligheidsregio's. Hoofden Crisisbeheersing Oost-5 zijn gestart met een project over multi informatievoorziening, hoofdstructuur en CACO.
11	Bestuurlijke besluitvorming	Verbeteren samenwerking in voorbereidende fase van bestuurlijke besluitvorming.	Voorzitter veiligheidsdirectie	2020-2023	In 2020 hebben in de veiligheidsdirectie twee wisselingen plaatsgevonden waardoor allereerst de aandacht is uitgegaan naar in goede inwerking. Vervolgens brak de Coronacrisis uit en is actiepunten nog niet aan de orde gekomen.

3.5 KWALITEIT

	Actiepunt	Omschrijving	Portefeuillehouder	Termijn	Voortgang
12	Uitwerking presterend vermogen	Accentverschuiving in uitwerking van huidige operationele prestaties naar een breder pallet aan factoren waarop presterend vermogen inzichtelijk gemaakt kan worden. Daarbij aansluiten bij Veiligheidsberaad.	Vertegenwoordiger GHOR in MT veiligheidsbureau	2020-2023	Doorgeschoven naar 2021 als gevolg coronacrisis en uitval portefeuillehouder.
13	Inzicht in multi vakbekwaamheid	Implementatie van het project 'inzicht in multi vakbekwaamheid'.	Vertegenwoordiger GHOR in MT veiligheidsbureau	2020-2021	Doorgeschoven naar 2021 als gevolg coronacrisis en uitval portefeuillehouder.
14	Uitwerking ambities en acties voor kwaliteit in organisatieplan	Hierin onder andere aandacht besteden aan: <ul style="list-style-type: none"> ▪ de maatschappelijke opdracht in relatie tot pijler 'rol' ▪ interne en externe samenwerking, mede in relatie tot pijler 'samenwerking' 	Vertegenwoordiger GHOR in MT veiligheidsbureau	2020-2022	Doorgeschoven naar 2021 als gevolg coronacrisis en uitval portefeuillehouder.

- sturingscyclus voor multidisciplinaire domein
- 2e strategische visitatie

3.6 INFORMATIEVOORZIENING

Actiepunt	Omschrijving	Portefeuillehouder	Termijn	Voortgang	
15	Informatievoorziening bij de pijler rol en samenwerking	Bij uitwerking van de acties voortvloeiend uit de pijler 'rol' en 'samenwerking' het onderwerp informatievoorziening meenemen. Ieder project/beleidsrealisatie heeft een informatie-component in zich. Bij de uitwerking daarvan dient deze verkend en zo nodig meegenomen te worden.	Desbetreffende portefeuillehouders actiepunten bij 'rol' en 'samenwerking'	2020-2023	Zie actiepunten rol (3.3) en samenwerking (3.4)
16	Versterking netwerk informatievoorziening	Aansluiten op programmaplan informatievoorziening veiligheidsregio met de thema's: GEO, Landelijke ICT-omgeving, Landelijke Kernregistraties, Gemeenschappelijke applicaties, Business Intelligence en Informatiebeveiliging. Ook de transitie LMS wordt nauwlettend gevolgd. Waar mogelijk landelijk mee vooruit denken t.a.v. informatievoorziening en anders volgen en goede voorbeelden mee terug nemen naar de regio. Aansluiten bij thema 'kansen en bedreigingen van de informatie en datagestuurde maatschappij' van de Strategische agenda van het Veiligheidsberaad	Informatiemanager VGGM	2020-2023	VGGM is goed vertegenwoordigd in diverse landelijke werkgroepen zoals GEO, informatiebeveiliging, landelijke ICT-omgeving en het change board. VGGM heeft ook een actieve bijdrage geleverd aan de ontwikkeling van het nieuwe programmaplan. De 'vertaling' van dit plan naar ambities voor VGGM en de bijdrage die wij landelijke gaan leveren volgen in 2021. In 2020 is een architectuurplaat ontwikkeld als vertrekpunt en -basis voor de transitie naar de LMS. Ook is samenwerking met informatiemanager (oost-5) gestart en verbinding met LMS gezocht. Ook dit zal in 2021 verder vorm gaan krijgen.
15	Informatiebeleidsplan VGGM	Vanuit multidisciplinair domein input leveren voor het informatiebeleidsplan VGGM	Informatiemanager VGGM	2020	Doorschuiven naar 2021.
16	Beschrijving informatievoorziening	Opstellen beschrijving informatievoorziening tussen diensten en organisaties (Art. 14, lid 2c Wvvr). Hierbij hoort ook het vaststellen van de informatiebehoefte, het vaststellen van kaders, standaarden en kwaliteitseisen. Verkenning (on)mogelijkheden van informatievoorziening binnen het multidisciplinaire domein van de veiligheidsregio. Daarbij zal een match moeten zijn tussen vraag en aanbod. Opnemen in organisatieplan (zie paragraaf 3.3).	Informatiemanager VGGM	2020-2022	In 2020 is een architectuurplaat ontwikkeld. Deze zal in 2021 verder uitgewerkt worden door de adviseur informatievoorziening van de crisisorganisatie.

4. CONCLUSIES

Een groot aantal actiepunten voortvloeiend uit het beleidsplan is vertraagd als gevolg van de coronacrisis. Dit leidt niet tot aanpassing van het beleidsplan op dit moment. Concrete uitwerking van het beleid gebeurt in de jaarplannen van het MT veiligheidsbureau. Hierbij wordt rekening gehouden met de meest actuele ontwikkelingen.

MEMO

Datum : 8 maart 2021

Aan : Dagelijks Bestuur, Algemeen Bestuur

Van : Directeur brandweer

Betreft : Korte samenvatting rapport Evaluatie Wet Veiligheidsregio

In 2010 is de Wet veiligheidsregio's (Wvr) in werking getreden. Doel van de wet is om brandweezorg, rampenbestrijding, crisisbeheersing en geneeskundige hulpverlening te integreren. In 2013 is de wet voor het eerst geëvalueerd.

In 2019 is een commissie ingesteld die de taak kreeg "de doeltreffendheid en de effecten van de Wet veiligheidsregio's (Wvr) en onderliggende regelgeving in de praktijk te onderzoeken en te bezien of de huidige wet bruikbaar is in het licht van actuele en toekomstige dreigingen, maatschappelijke ontwikkelingen en ontwikkelingen in de crisisbeheersing in het algemeen."

Samenvatting Kernadviezen

De In december 2020 heeft de evaluatiecommissie haar eindrapport opgeleverd, met daarin adviezen en aanbevelingen om te komen tot nieuwe wetgeving. De evaluatiecommissie heeft in haar rapport een twintigtal kernadviezen geformuleerd, die in het onderstaande samenvattend worden opgesomd.

Algemeen

A1. De commissie adviseert om de Wet veiligheidsregio's te wijzigen in de Wet crisisbeheersing en brandweezorg.

A2. De commissie adviseert om de Wet crisisbeheersing en brandweezorg minder gedetailleerd te maken dan de huidige Wet veiligheidsregio's en de onderliggende besluiten. De nieuwe wetgeving dient de organisatie- en inrichtingsbepalingen tot een minimum te beperken en zich zoveel mogelijk te richten op de functies van crisisbeheersing en brandweezorg.

A3. De commissie adviseert om de crisisbeheersing en brandweezorg te blijven organiseren via een wettelijk verplichte gemeenschappelijke regeling. Algemeen besturen van veiligheidsregio's krijgen onder voorwaarden wettelijk de mogelijkheid om veiligheidsregio's onderling of met andere gemeenschappelijke regelingen samen te voegen.

Crisisbeheersing

C1. De commissie adviseert om de regie over crisisbeheersing decentraal te beleggen bij de burgemeesters en voorzitters veiligheidsregio en centraal bij de minister van Justitie en Veiligheid. De burgemeester, voorzitter veiligheidsregio en de minister van Justitie en Veiligheid krijgen wettelijk bevoegdheden om te interveniëren wanneer samenwerking ontbreekt of niet het gewenste resultaat geeft.

C2. De commissie adviseert om crisisbeheersing in de nieuwe wetgeving flexibel in te richten. Dat houdt in dat risicoanalyse, preparatie, respons en herstel worden vormgegeven afhankelijk van de

aard en omvang van specifieke risico's en crises. In de responsfase moet sprake zijn van één eenduidige crisisstructuur.

C3. De commissie adviseert om crisisbeheersing in de nieuwe wetgeving in te richten als een cyclisch proces dat risicoanalyse, preparatie, respons en herstel omvat. Voor dit proces dragen alle bij de crisisbeheersing betrokken partners gezamenlijk verantwoordelijkheid.

C4. De commissie adviseert om crisisbeheersing vorm te geven via netwerksamenwerking. Crisispartners werken vanuit eigen verantwoordelijkheden. De algemeen besturen van veiligheidsregio's en de minister van Justitie en Veiligheid faciliteren de inrichting van de netwerken.

C5. De commissie adviseert om de organisaties in de zorg primair zelf verantwoordelijk te maken voor de coördinatie van opgeschaalde geneeskundige hulpverlening. De commissie adviseert om de algemeen besturen van de veiligheidsregio's in de nieuwe wetgeving verantwoordelijk te maken voor de regie op dit proces. Hiervoor is geen aparte GHOR-organisatie nodig.

C6. De commissie adviseert om de algemeen besturen van de veiligheidsregio's in de nieuwe wetgeving verantwoordelijk te maken voor de regie op de bevolkingszorg.

C7. De commissie adviseert om crisiscommunicatie te beschouwen als eigenstandig proces onder verantwoordelijkheid van de gemeenten. De commissie adviseert om de algemeen besturen van de veiligheidsregio's in de nieuwe wetgeving verantwoordelijk te maken voor de regie op dit proces.

C8. De commissie adviseert om in de nieuwe wetgeving vast te leggen dat het stelsel van crisisbeheersing voorziet in kennisontwikkeling en het gezamenlijk opstellen van kwaliteitsnormen. Het toezicht op het stelsel moet daarop aansluiten.

Brandweezorg

B1. De commissie adviseert om de algemeen besturen van de veiligheidsregio's in de nieuwe wetgeving collectief verantwoordelijk te maken voor het periodiek formuleren van de gezamenlijke inhoudelijke opgave voor de brandweer. Daarbij hoort ook de vraag hoe die opgave operationeel wordt uitgewerkt en ingevuld.

B2. De commissie adviseert om de algemeen besturen van de veiligheidsregio's in de nieuwe wetgeving collectief verantwoordelijk te maken voor de risicoanalyse, risicobeheersing, preparatie, respons en herstel van regio-overstijgende (risico's op) branden en ongevallen.

B3. De commissie adviseert om de brandweer wettelijk te positioneren als het orgaan dat verantwoordelijk is voor het adviseren, stimuleren en regisseren van brandveiligheid, ook in verwante wetgeving.

B4. De commissie adviseert om nader te onderzoeken of het nodig is de wettelijke mogelijkheden te verruimen om bedrijven een bedrijfsbrandweeraanwijzing te kunnen geven.

B5. De commissie adviseert om de gezamenlijke algemeen besturen van de veiligheidsregio's wettelijk verantwoordelijk te maken voor het vaststellen en handhaven van de normen en standaarden voor de brandweezorg.

B6. De commissie adviseert om in de nieuwe wetgeving vast te leggen dat algemeen besturen van veiligheidsregio's, zowel individueel als gezamenlijk, investeren in het lerend vermogen van de brandweer.

Randvoorwaarden

R1. De commissie adviseert om een wettelijke basis te creëren voor gemeenschappelijke informatievoorziening in alle fasen van crisisbeheersing en brandweezorg. De regie over informatievoorziening ligt bij de burgemeesters, voorzitters veiligheidsregio en minister van Justitie en Veiligheid.

R2. De commissie adviseert om in de nieuwe wetgeving vast te leggen dat er voor crisisbeheersing en brandweezorg een onafhankelijk en zelfstandig opleidings- en kennisinstituut is.

R3. De commissie adviseert om crisisbeheersing en brandweezorg ook in de toekomst te financieren door een combinatie van landelijke (BDuR) en gemeentelijke (gemeentefonds) financiering. De commissie adviseert om wettelijk onderscheid aan te brengen tussen de financiering van crisisbeheersing en brandweezorg.

Verder vervolg

Op landelijk niveau is de verwachting dat na de zomer de bespreking van het evaluatierapport nadere invulling zal krijgen. Ook op regionaal niveau komt dit onderwerp in de loop van 2021 terug op de bestuurlijke agenda.

MEMO

Aan: Dagelijks Bestuur en het Algemeen Bestuur VGGM
Van: Stuurgroep Samen Weerbaar. (Voorzitter: burgemeester Van Hout (Westervoort), bestuurlijke trekkers burgemeester Renkema (Nijkerk) en wethouder Slob (Lingewaard))
Betreft: Vervolgproces uitrol Handboek Zorgfraude
Datum: 18 maart 2021

Geachte leden van het DB en het AB van de VGGM,

Op 7 april 2021 vindt het AB van de VGGM plaats. Tijdens deze bijeenkomst informeren wij u over de voortgang van de aanpak zorgfraude en doen wij een voorstel voor het vervolgproces. Deze aanpak is geïnitieerd vanuit de Stuurgroep Samen Weerbaar.

Vanuit Samen Weerbaar is het Handboek Zorgfraude ontwikkeld. Dit handboek is medio januari 2021 aangeboden aan het ambtelijk netwerk van de vijftien gemeenten binnen Gelderland-Midden. Nu is het moment om bestuurlijk aandacht aan het Handboek Zorgfraude te geven.

Tijdens de vergadering van 7 april verzorgt Samen Weerbaar onder andere een presentatie over dit handboek. We doen ook een voorstel over het vervolgproces, om de aanpak van zorgfraude in Gelderland-Midden verder vorm te geven.

De presentatie die gegeven wordt bestaat uit drie onderdelen:

1. een korte presentatie over praktijkvoorbeelden van zorgfraude en de aanpak daarvan. Deze presentatie wordt ingeleid door een voorlichtingsfilm van onder andere de VNG en het RIEC-Oost Nederland;
2. een korte presentatie over het Handboek Zorgfraude via een film en een korte toelichting;
3. een voorstel over het vervolgproces voor het uitrollen van het Handboek Zorgfraude en de ontwikkeling van de vervolgaanpak zorgfraude.

Wij beëindigen de presentatie met de vraag om bestuurlijke betrokkenheid ten aanzien van het voorstel gesteld onder punt drie. Dit is van groot belang om de vervolgaanpak verder vorm te geven en daadwerkelijk tot uitvoering te kunnen brengen.

Met vriendelijke groet,
Arend van Hout, Gerard Renkema en Aart Slob.
