



Gemeente Oudewater

## RAADSVOORSTEL

16R.00006

16R.00006



**Indiener:** college van burgemeester en wethouders

**Datum:** 19 januari 2016

**Portefeuillehouder(s):** Burgemeester

**Portefeuille(s):** Openbare orde en veiligheid

**Contactpersoon:** S. Kempink

**Tel.nr.:** 06-20094781      **E-mailadres:** kempink.s@woerden.nl

---

**Onderwerp:** Kadernota 2017 en ontwerp Beleidsplan VRU 2016 – 2019.

---

### De raad besluit:

1. Kennis te nemen van de Kadernota 2017 waarin onder andere de volgende onderwerpen aan bod komen;
  - financiële uitgangspunten;
  - voornemens tot beleidsveranderingen;
  - beleidsontwikkelingen;
  - algemene en financiële ontwikkelingen van externe aard;
  - aanpassing ijkpuntcores ten behoeve van financieringsmodel.
2. Kennis te nemen van het ontwerp Beleidsplan VRU 2016 – 2019 waarin onder andere de volgende onderwerpen aan bod komen;
  - de beleidsaccenten voor de komende jaren;
  - speelveld van ontwikkelingen;
  - risico's en veiligheidsbewustzijn;
  - bedrijfsstrategie.
3. De voorgestelde zienswijze vanuit het college vast te stellen zoals deze verwoord is in de brief aan de VRU (16U.01369) en de VRU hiervan op de hoogte te stellen.

---

### Inleiding:

De Veiligheidsregio Utrecht (VRU) heeft op 24 december 2015 twee aanbiedingsbrieven richting de gemeente verzonden waarmee zij de Kadernota 2017 en het ontwerp Beleidsplan VRU 2016 – 2019 aanbieden (15.027786 en 15.026395).

### Kadernota 2017

In de aanbiedingsbrief van de Kadernota 2017 verzoekt de VRU aan de gemeenteraad om zijn zienswijze op de Kadernota 2017 kenbaar te maken. De zienswijze moet vóór 7 maart 2016 kenbaar zijn gemaakt aan de VRU. In de brief met als onderwerp: zienswijze op de Kadernota 2017 en ontwerp Beleidsplan VRU 2016 – 2019 staat de zienswijze beschreven zoals het college die aan u voorstelt.

Het Dagelijks Bestuur (DB) van de VRU heeft over de Kadernota 2017 op 14 december 2015 overeenstemming bereikt. In de bijlage treft u de aanbiedingsbrief en de Kadernota 2017 aan (15.027786).

### **Ontwerp Beleidsplan VRU 2016 – 2019**

Daarnaast biedt de VRU het ontwerp Beleidsplan VRU 2016 – 2019 aan zoals dat afgelopen maanden tot stand is gekomen op basis van voorbereiding, consultatie en nauwe samenwerking tussen de VRU, gemeenten en netwerkpartners (15.026395).

De burgemeester kan op basis van de Wet veiligheidsregio's (artikel 14.2a) voor vaststelling van het ontwerp Beleidsplan VRU 2016 – 2019 in overleg gaan met de gemeenteraad over dit ontwerp. Om die reden wordt ook het ontwerp Beleidsplan VRU 2016 – 2019 voorgelegd aan de gemeenteraad. In de bijlage treft u de aanbiedingsbrief en het ontwerp Beleidsplan VRU 2016 – 2019 aan (15.026395).

Tot slot verzoeken wij u om de zienswijze van het college definitief vast te stellen zoals deze staat verwoord in de brief aan de VRU (16U.01369) en de VRU hiervan in kennis te stellen.

---

### **De bevoegdheid van de raad komt voort uit de volgende wet- en/of regelgeving:**

Gemeenschappelijke Regeling VRU en de Wet veiligheidsregio's.

---

### **Beoogd effect:**

Invloed en sturing uitoefenen op zowel het beleid als de financiële stukken van de Gemeenschappelijke Regeling met de VRU.

---

### **Argumenten:**

#### *1.1 Er kan worden ingestemd met de Kadernota 2017.*

In de Kadernota 2017 worden de uitgangspunten geformuleerd, op basis waarvan de conceptprogrammabegroting 2017 wordt opgesteld. Naast de standaard uitgangspunten (zoals indexeringen), zijn er ook ontwikkelingen die financiële consequenties hebben.

Zo worden er onder andere twee beleidsinitiatieven voorgesteld met financiële consequenties. Deze twee onderwerpen worden in dezelfde vergadering als de programmabegroting 2017 (die op basis van de Kadernota 2017 geschreven wordt) ter besluitvorming voorgelegd aan het Algemeen Bestuur (AB) van de VRU. Voor beide beleidsinitiatieven wordt bij effectuering de VRU-financieringssysteematiek gevolgd. Hieronder worden de verschillende ontwikkelingen en voorstellen toegelicht.

### **Financiële ontwikkelingen**

#### Herijkingen binnen het landelijke stelsel van financiering

De verdeling van middelen binnen het bestaande volume aan rijksdoeluitkering (BDuR) is herijkt. Als gevolg daarvan ontvangt de VRU per 2017 €770.000 minder aan rijksdoeluitkering. Tegelijkertijd is de verdeling van middelen binnen het bestaande volume van het Gemeentefonds herijkt. Als gevolg daarvan is het subcluster Brandweer en Rampenbestrijding van het Gemeentefonds opgehoogd met 75 miljoen euro. Het effect voor de 26 VRU-gemeenten bedraagt €2.259.000,-. Overigens stijgt de totale omvang van het Gemeentefonds niet.

Het Rijk redeneert dat de verlaging van de BDuR zich laat compenseren door de ophoging van het subcluster Brandweer & Rampenbestrijding. Deze lijn wordt in de Kadernota 2017 gevolgd, zij het dat de VRU al een deel van de aangekondigde verlaging van de BDuR op eigen initiatief als bezuiniging in de programmabegroting had verwerkt, te weten €308.000,-. Het restant van de rijkskorting, ter grootte van €462.000,-, wil de VRU niet zelf opvangen. Deze, zo redeneert het DB van de VRU, zou moeten worden gecompenseerd door een verhoging van de gemeentelijke bijdrage.

Met andere woorden, de VRU vraagt gezien de ophoging van het subcluster niet om een automatische verhoging van de bijdrage. Wel is het dagelijks bestuur (DB) van opvatting dat een compensatie van het nog niet gedekte deel van de verlaging van de rijksdoeluitkering op zijn plaats is. Dat lijkt temeer redelijk in aanmerking genomen het feit dat de VRU sinds 2010 een dalende begroting kent. Immers de VRU heeft in de jaren 2011 t/m 2014 € 5 mln. bezuinigd, waarvan € 1 mln. in 2011 als gevolg van het niet structureel toepassen van de indexering. In de jaren 2012 t/m 2014 is € 4 mln. bezuinigd in het kader van de 1<sup>ste</sup> tranche bezuinigingen. In de jaren 2015 t/m 2018 is een 2<sup>e</sup> tranche bezuinigingen afgesproken van 5% á € 3,5 mln. en € 1,835 mln. Repressieve Efficiency Utrecht, samen € 5,335 mln. In totaal bezuinigt de VRU € 10,335 mln. in de periode 2011 t/m 2018.

Geadviseerd wordt in te stemmen met het voorstel om het restant van de verlaging van de BDuR uitkering (€462.000,-) op te laten vangen door de gemeenten door een verhoging van de gemeentelijke bijdrage. Immers de VRU heeft al een enorme bezuiniging gerealiseerd die zelfs nog doorloopt tot 2018. Tot slot is de herijking van de BDuR landelijk opgelegd, vanuit de gemeente kan hier geen invloed op uitgeoefend worden.

#### Bijgestelde ijkpuntscores VRU-financieringssystematiek

Per 2016 wordt een nieuwe verdeling van het clusteronderdeel Brandweer & Rampenbestrijding ingevoerd als gevolg van groot onderhoud (herijking) in het volume en de verdeling van het gemeentefonds. Vanwege de herijking van de verdeling van het Gemeentefonds zijn ook de ijkpuntscores die hangen aan het Gemeentefonds bijgesteld. Omdat de VRU financieringssystematiek voor de gemeentelijke bijdrage zich baseert op deze ijkpuntscores veranderen ook de hoogten van de individuele gemeentelijke bijdragen.

Ofwel, een verandering van de ijkpuntscores leidt automatisch tot een verandering van de onderlinge verdeling binnen het totaalbedrag dat gemeenten aan de VRU bijdragen. Deze nieuwe verdeling is in de Kadernota 2017 verwerkt. Daarbij is het van belang onder uw aandacht te brengen dat op 4 juli 2014 door het AB is besloten tot de VRU-financieringssystematiek in het perspectief van deze herijking. Dit is tevens tijdens de consultatie van de majeure projecten, waar de nieuwe financieringssystematiek deel van uit maakte, en de Kadernota 2016 als kanttkening in de raadsvoorstellen aangegeven (DCS.099398 en 15R.00114).

De herijking van het gemeentefonds wordt landelijk bepaald, de gemeente kan hier geen invloed op uitoefenen. Het college is dan ook van mening dat de negatieve gevolgen van de herijking voor de gemeente Oudewater de consequentie zijn van het gekozen financieringsmodel. Tot slot heeft de gemeenteraad op 12 juni 2014 "ja" gezegd tegen deze financieringssystematiek. Het AB heeft vervolgens op 4 juli 2015 definitief besloten de nieuwe financieringssystematiek in te voeren.

Wel adviseert het college een opmerking te plaatsen in de zienswijze ten aanzien van het toepassen van de solidariteitsafpraak, zie eerste punt onder kanttkeningen.

In de bijlage vindt u een overzicht van de aangepaste verdeling en corresponderende gemeentelijke bijdragen in een overzichtelijke tabel (15.027786).

#### Indexering

Bij de begroting 2012 is de systematiek voor indexering bekrachtigd door het AB van de VRU. In de Kadernota 2017 wordt uitgegaan van de vastgestelde systematiek voor de loon- en prijsbijstellingen.

Geadviseerd wordt om in te stemmen met de loon- en prijsbijstellingen aangezien het AB in 2012 de methode van indexeren heeft bekrachtigd.

#### Gevolgen individueel keuzebudget

In het principeakkoord cao gemeenten 2013 – 2015 is het Individueel Keuzebudget (IKB) geïntroduceerd. Het vakantiegeld is onderdeel van het IKB en moet gereserveerd en ingezet worden in het jaar dat het wordt opgebouwd. Door het IKB ontstaat meer keuzevrijheid voor de werknemer. Daarmee is een verdere stap gezet in de modernisering van de arbeidsvoorwaarden. De keuzemogelijkheden worden verruimd en hebben betrekking op diverse personele onderdelen.

Als gevolg van de invoering zal in 2016 een extra last van 7 maanden vakantiegeld verantwoord moeten worden. Dit betreft een administratieve verschuiving en betekent een eenmalige extra last

van €1.600.000,-. Hiermee is geen rekening gehouden in de begroting. De VRU stelt voor om het overschot in de jaarrekening 2015 voor deze eenmalige last te reserveren.

Geadviseerd wordt om in te stemmen met het voorstel om het overschot van de jaarrekening 2015 in te zetten ter dekking van de eenmalige extra last van €1.600.000,-.

#### FLO-overgangsrecht en indexering BDuR 2017

Tot slot heeft de VRU twee financiële "meevallers" namelijk:

1. De hoogte van de FLO-lasten worden naar beneden bijgesteld. Dit betekent een financieel voordeel van €61.578,-.
2. De VRU vangt een structurele indexering van de BDuR. Voor de VRU bedraagt dit naar verwachting een structurele extra uitkering van €34.000,-.

Beide voordelen zet de VRU in ter compensatie van de indexeringen over 2016 en 2017. Geadviseerd wordt om hiermee in te stemmen.

### **Voorgenomen beleidsveranderingen**

#### Gemeentelijke crisisbeheersing 2.0

Daar waar in het verleden de VRU zich wat betreft bevolkingszorg slechts richtte op het ondersteunen van de gemeentelijke crisisbeheersing, worden thans veel meer taken op het gebied van de bevolkingszorg door de VRU voor de gemeenten uitgevoerd. Vanuit de gemeenten is de wens geuit deze werkwijze te continueren. Daarnaast heeft de uitgevoerde evaluatie van het concept gemeentelijke crisisbeheersing 2.0 aangetoond dat het omwille van de kwaliteit voor de bevolkingszorg voor het hele gebied de voorkeur heeft het opleiden, trainen en oefenen van lokale functionarissen meer collectief te beleggen.

Het betreft deels het verleggen van middelen vanuit de gemeenten naar de VRU, ter dekking van de opleidings-, trainings- en oefeninspanningen in de crisissfeer voor gemeentelijke functionarissen. Deze inspanningen werden voorheen door de gemeenten uitgevoerd. In deze Kadernota is voorzien dat vanaf 2017, nadrukkelijk mede op verzoek van de gemeenten zelf, dit werk effectiever en efficiënter door de VRU kan worden uitgevoerd. Oudewater ondersteunt deze visie.

Geadviseerd wordt in te stemmen met het voorstel om structureel €165.500,- vrij te maken voor bevolkingszorg. Voor Oudewater betekent dit een investering van +/- €1.200,-. Voor dit geld kan de gemeente geen traject aanbieden voor het opleiden, trainen en oefenen van het lokale kernteam en contributie SIS en overige activiteiten.

Een volledige onderbouwing staat beschreven in de informatienotitie bevolkingszorg 2.0 dat als bijlage bij dit voorstel is gevoegd (16.000339).

#### Regionale jeugdbrandweer

De jeugdbrandweer is een belangrijke en gewaardeerde kweekvijver voor het gehele VRU-bestand aan brandweervrijwilligers. Oudewater beschikt al jarenlang over een goed functionerende jeugdbrandweer. Daarnaast is het zo dat jeugd, vanwege het feit dat binnen hun eigen gemeente geen jeugdbrandweer actief is, lid zijn van een jeugdbrandweer buiten hun eigen gemeente.

Op dit moment ontvangen alleen de gemeenten die een jeugdbrandweer hebben een factuur. Één van de consequenties is dat gemeenten betalen voor leden van de jeugdbrandweer uit een andere gemeente. Om onder andere deze reden wordt voorgesteld om de jeugdbrandweer voortaan collectief te financieren met een gemeentelijke bijdrage. Bijkomend voordeel is dat met de nieuwe financieringswijze een lager totaalbedrag nodig is dan de som van de individuele gefactureerde bijdragen (efficiencyvoordeel). Dit is ook terug te zien in de bijdrage voor de jeugdbrandweer die Oudewater vanaf 2017 gaat betalen.

Geadviseerd wordt in te stemmen met het voorstel om de jeugdbrandweer als collectieve, niet-wettelijke taak op te nemen. Voor Oudewater betekent dit een bijdrage aan de jeugdbrandweer van +/- €1.200,-. Dit terwijl de gemeente Oudewater voorheen +/- €3.100,- betaalde voor de jeugdbrandweer.

Een volledige onderbouwing om de jeugdbrandweer als collectieve niet-wettelijke taak aan te

merken staat beschreven in de informatienotitie jeugdbrandweer dat als bijlage bij dit voorstel is gevoegd (16.000340).

### *2.1 Geen opmerkingen kenbaar te maken ten aanzien van het ontwerp Beleidsplan 2016 – 2019 van de Veiligheidsregio Utrecht.*

Het ontwerp Beleidsplan VRU 2016 – 2019 is tot stand gekomen op basis van voorbereiding, consultatie en nauwe samenwerking tussen de VRU, gemeenten en netwerkpartners. Zo heeft u als gemeenteraad tijdens de consultatie van het regionaal Risicoprofiel “wensen en bedenkingen” geformuleerd ten behoeve van het Beleidsplan VRU 2016 – 2019 (15R.00025). Uw “wensen en bedenkingen” zijn meegenomen in dit nieuwe Beleidsplan.

Vanwege de zorgvuldige voorbereiding en het verwerken van uw “wensen en bedenkingen” in het ontwerp Beleidsplan VRU 2016 – 2019 wordt geadviseerd om geen opmerkingen kenbaar te maken ten aanzien van het Ontwerp-Beleidsplan 2016 – 2019 van de Veiligheidsregio Utrecht.

### *3.1 De VRU, per brief, in kennis te stellen van het besluit van de gemeenteraad.*

De zienswijze van de gemeenteraad moet vóór 7 maart 2016 kenbaar zijn gemaakt aan het DB van de VRU. Het DB van de VRU zal, na uw besluit, per brief in kennis worden gesteld. In deze brief wordt de zienswijze van de gemeenteraad kenbaar gemaakt ten aanzien van de Kadernota 2017. In dezelfde brief wordt aangegeven dat er geen opmerkingen worden gemaakt ten aanzien van het ontwerp Beleidsplan VRU 2016 – 2019. De brief met de zienswijze is als bijlage toegevoegd aan dit raadsvoorstel (16U.01369).

Mocht de gemeenteraad tijdens het forum samenleving op 29 februari of tijdens de raadsvergadering van 17 maart tot een andere zienswijze komen, zal de bijgevoegde brief zo snel mogelijk worden aangepast en verzonden worden richting het DB van de VRU.

---

## **Kanttekeningen:**

- Op 4 juli 2014 heeft het AB ingestemd met de nieuwe financieringssystematiek (op basis van het gemeentefonds). Met deze instemming is direct besloten dat gemeenten die structureel voordeel ondervinden van de herverdeling (dus na introductie nieuwe financieringssystematiek structureel minder zouden gaan betalen) een deel van hun voordeel afstaan om het totale nadeelvolumen deels te compenseren. Oudewater was bij de invoering van de nieuwe financieringssystematiek een voordeelgemeente. Oudewater heeft destijds een deel van het voordeel ingezet ter compensatie van het nadeel van de nadeelgemeenten (+/- €73.000,- in 2015).

Op basis van de herijking van het gemeentefonds is Oudewater nu een nadeelgemeente. De solidariteitsafpraak die bij de invoering van de nieuwe financieringssystematiek is toegepast, is niet opnieuw toegepast na herijking van het gemeentefonds en het bepalen van de nieuwe gemeentelijke bijdrage. Dat betekent dat de huidige voordeelgemeenten hun voordeel niet inzetten ter compensatie van het nadeel van de nadeelgemeenten terwijl dat bij de invoering van de nieuwe financieringssystematiek wel het geval was.

Geadviseerd wordt in de zienswijze op te nemen dat de solidariteitsafpraak zoals die is toegepast bij de invoering van de nieuwe financieringssystematiek opnieuw toe te passen zodat ook bij de herijking de voordeelgemeenten solidair zijn aan de nadeelgemeenten. Indien de VRU de solidariteitsafpraak niet opnieuw gaat toepassen wordt aan de VRU verzocht om aan te geven waarom de solidariteitsafpraak niet opnieuw wordt toegepast.

- Bij het opstellen van de Kadernota 2017 zijn er nog geen besluiten genomen over het toekomstig stelsel van eigendom en onderhoud van de kazernes (project repressieve huisvesting). Indien overdracht zou plaatsvinden, leidt die overdracht tot een wijziging in de financiële omvang van de gemeentelijke bijdrage zowel voor het totaal volume als onderling. Tevens volgt dan een wijzigingsvoorstel voor de begroting. Of dat de begroting 2017 of 2018 betreft is nog niet bekend. Een en ander kan overigens niet eerder dan nadat het bestuur en de gemeenten elk voor zich hebben besloten tot overdracht van de huisvesting (eigendom en/of bijbehorend onderhoud).

- Het totale gemeentefonds stijgt op macroniveau niet. De verhoging van het subcluster brandweer & rampenbestrijding gaat namelijk ten koste van andere beleidsterreinen.

---

**Financiën:**

De totale gemeentelijke bijdrage aan de VRU voor 2017 bedraagt €532.700,-. Hiervan wordt €2.400,- ingezet voor de twee beleidsaanpassingen, te weten budget gemeentelijke crisisbeheersing 2.0 en jeugdbrandweer.

In de bovenstaande gemeentelijke bijdrage is de bijdrage voor de Meldkamer Ambulancezorg (MKA) niet meegenomen. Deze bijdrage bedraagt jaarlijks €2.217,-.

In de meerjarenraming staat voor 2017 €517.217,- begroot. Dit is inclusief €2.217,- voor MKA. Indien de Kadernota 2017 conform het voorstel wordt vastgesteld betekent dit een structureel nadeel van €17.700,-. In de op te stellen begroting 2017 dient een bijdrage van €534.917,- (inclusief MKA) opgenomen te worden.

Aangezien er nog geen definitieve besluitvorming heeft plaatsgevonden ten aanzien van de repressieve huisvesting (zie kanttekening) moeten alle huisvestingslasten (eigendom- en onderhoudskosten) ten aanzien van de brandweerkazernes betaald worden door de gemeente.

Tot slot kan de hoogte van de gemeentelijke bijdrage in 2017 veranderen vanwege de hierboven genoemde kanttekening.

---

**Uitvoering:****Kadernota 2017**

De zienswijzen vanuit de gemeenten zullen worden besproken in de commissie Financiën en Bedrijfsvoering bij de behandeling van de ingekomen zienswijzen op de Kadernota 2017.

De Kadernota 2017 zal vervolgens als grondslag worden gehanteerd voor het opstellen van het ontwerp van de programmabegroting 2017. Deze wordt, na behandeling in het DB van 21 maart 2016, vóór 1 april 2016 voor een zienswijze voorgelegd aan de gemeenteraden. De programmabegroting zal vervolgens worden vastgesteld tijdens de vergadering van het AB op 4 juli 2016.

**Ontwerp Beleidsplan VRU 2016 – 2019**

Opmerkingen ten aanzien van het ontwerp Beleidsplan VRU 2016 – 2019 worden doorgevoerd in de definitieve versie. De definitieve versie van het Beleidsplan VRU 2016 – 2017 wordt vervolgens ter vaststelling aangeboden aan het AB in zijn vergadering van 4 juli 2016.

---

**Communicatie:**

N.v.t.

---

**Samenhang met eerdere besluitvorming:**

- Raadsvoorstel consultatie majeure VRU projecten (DCS.099398).
- Raadsvoorstel Kadernota 2016 VRU (15R.00114).
- Raadsvoorstel Reactie op het Regionaal Risicoprofiel en wensen ten aanzien van het VRU Beleidsplan 2016 – 2019 (15R.00025).

---

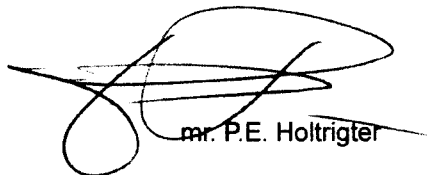
**Bijlagen:**

1. Aanbiedingsbrief 24 december 2015 VRU inclusief Kadernota 2016 geregistreerd onder corsanummer: 15.027786.
  2. Aanbiedingsbrief 24 december 2015 VRU inclusief ontwerp Beleidsplan VRU 2016 – 2019 geregistreerd onder corsanummer: 15.026395
  3. Brief vanuit de gemeenteraad met als onderwerp; Zienswijze op de Kadernota 2017 en ontwerp Beleidsplan VRU 2016 – 2019 geregistreerd onder corsanummer: 16U.01369.
  4. Raadsbesluit met als onderwerp: Kadernota 2017 en ontwerp Beleidsplan VRU 2016 – 2019 geregistreerd onder corsanummer: 16R.00013.
-

5. Informatienotitie gemeentelijke crisisbeheersing 2.0 geregistreerd onder corsanummer: 16.000339.
  6. Informatienotitie jeugdbrandweer geregistreerd onder corsanummer: 16.000340
- 

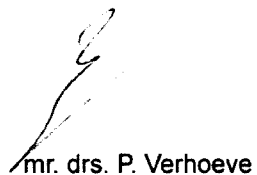
De indiener: college van burgemeester en wethouders

De secretaris



mr. P.E. Holtrijter

De burgemeester



mr. drs. P. Verhoeve



## RAADSBESLUIT Oudewater

16R.00013

### Agendapunt:

**Onderwerp:** Kadernota 2017 en ontwerp Beleidsplan VRU 2016 – 2019.

---

De raad van de gemeente Oudewater;

gelezen het voorstel d.d. 19 januari 2016 van:

- burgemeester en wethouders

gelet op het bepaalde in de Gemeentewet;

### b e s l u i t:

1. Kennis te nemen van de Kadernota 2017 waarin onder andere de volgende onderwerpen aan bod komen;
  - financiële uitgangspunten;
  - voornemens tot beleidsveranderingen;
  - beleidsontwikkelingen;
  - algemene en financiële ontwikkelingen van externe aard;
  - aanpassing ijkpuntcores ten behoeve van financieringsmodel.
2. Kennis te nemen van het ontwerp Beleidsplan VRU 2016 – 2019 waarin onder andere de volgende onderwerpen aan bod komen;
  - de beleidsaccenten voor de komende jaren;
  - speelveld van ontwikkelingen;
  - risico's en veiligheidsbewustzijn;
  - bedrijfsstrategie.
3. De voorgestelde zienswijze vanuit het college vast te stellen zoals deze verwoord is in de brief aan de VRU (16U.01369) en de VRU hiervan op de hoogte te stellen.

Aldus besloten door de raad van de gemeente Oudewater in zijn  
openbare vergadering, gehouden op 17 maart 2016

De griffier

De voorzitter

drs. O.F. Matheijzen

mr. drs. P. Verhoeve







Datum

24-12-2015

Aan de burgemeesters van de deelnemende gemeenten

**contactpersoon**

Dhr. H. Meulendijks  
Stafafdeling Bestuurlijke en  
Juridische zaken &  
Communicatie

Archimedeslaan 6  
3584 BA Utrecht

088 878 1600

111 31 dec 2015

B.c.1. Ambt.:
Streefdat.:
Afschr. P. Verhoeve
B.V.O.:

Onderwerp

Verzoek om zienswijze Beleidsplan VRU 2016 - 2019

15.026395



Registratiedatum: 14/12/2015  
Behandelend afdeling  
Afgehandeld door/op:

Geachte burgemeester,

Hierbij bied ik u het ontwerp van het Beleidsplan VRU 2016 - 2019 aan, zoals dat in de afgelopen maanden tot stand is gekomen op basis van voorbereiding, consultatie en nauwe samenwerking tussen de VRU, gemeenten en netwerkpartners. Het vorige Beleidsplan besloeg de periode 2012 tot en met 2015 en richtte zich in grote lijnen op de ontwikkelopgaven van de veiligheidsregio zelf. De VRU was op dat moment immers net geregionaliseerd.

Vanaf 2013 ontstond ruimte om meer vooruit te kijken naar de verdere ontwikkeling van de organisatie, tegen de achtergrond van een financiële taakstelling volgens het principe 'trap-op-trap-af'. Dit resulteerde in het traject majeure projecten.

Na een intensief consultatietraject, waarbij de raden van de 26 VRU-gemeenten grote betrokkenheid hebben getoond, heeft het algemeen bestuur op 4 juli 2014 de majeure besluiten genomen over:

- de Visie op de VRU-organisatie (reorganisatie per 1 april 2015);
- Veiligheidszorg op Maat (Dekkingsplan 2.0 en Stimulerende Preventie);
- de VRU-financieringssystematiek (nieuwe bijdragesleutel op basis van ijkpuntscores gemeentefonds) en;
- de repressieve huisvesting (op naar een gezamenlijk huisvestingsbeleid).

**Nieuw Beleidsplan**

De koers die het nieuwe Beleidsplan voor de komende jaren schetst, valt op te delen in drie hoofdthema's, die terugkomen in drie aparte hoofdstukken.

1. Verdiepen van de verbinding
2. Risico's en veiligheidsbewustzijn
3. Informatie-autoriteit

**Veiligheidsregio Utrecht**

Postbus 3154

3502 GD Utrecht

088 878 1000

info@vru.nl

www.vru.nl

www.vrubrandweer.nl

veiligheidsregioutrecht

@vrutrecht

**Iban**

NL18 BNGH 0285 1331 79

Bijlagen

1

Uw kenmerk

Ons kenmerk

15.0012694

Pagina

1

**kvk**

51817303

De rode draad binnen deze drie thema's is dat de VRU zich omgevingsgericht opstelt. Dat doet zij door de verbinding met haar omgeving te versterken en te verdiepen, door diezelfde omgeving bewuster te maken van risico's en de eigen rol van burgers, bedrijven en instellingen daarin zichtbaar te maken en door informatiegestuurd te werken.

### **Samenhang met Kadernota 2017**

Voor het begrotingsjaar 2017 geldt als bijzonderheid, dat het ontwerp Beleidsplan tegelijkertijd met de Kadernota 2017 aan de gemeenten voor zienswijze wordt aangeboden. Eens in de vier jaar lopen deze processen, gezien de vierjaarlijkse beleidsplancyclus, gelijk op.

Bij het vaststellen van het VRU-Beleidsplan, medio 2016, zouden daarom substantiële begrotingseffecten kunnen optreden die nu nog niet in de Kadernota zijn voorzien. In die zin kan de Kadernota als onvolledig worden beleefd. De kans echter dat dit gebeurt, is nihil. Dit Beleidsplan 2016-2019 zal immers een voortzetting zijn van de visie op de VRU die reeds in 2014 tot besluitvorming is gebracht en waarvoor een meerjarenbegroting is opgesteld.

### **Overleg met de gemeenteraad**

De Wet veiligheidsregio's bepaalt in artikel 14. 2a. dat de burgemeester voorafgaande aan de vaststelling van het beleidsplan met de gemeenteraad overlegt over het ontwerp. Hiertoe bieden wij met het toezenden van dit ontwerp gelegenheid. Wij vragen u uiterlijk 7 maart 2016 te reageren. Vanzelfsprekend is de VRU van harte bereid u te ondersteunen bij de uitleg over het Beleidsplan, zo daartoe de behoefte wordt gevoeld.

Een reactie kunt u zenden aan het dagelijks bestuur van de VRU, t.a.v de secretaris van het bestuur. Na ontvangst van de gemeentelijke visie op het ontwerp, zal het Beleidsplan worden aangepast. Hierna zal het Beleidsplan VRU 2016 - 2019 ter vaststelling worden aangeboden aan het algemeen bestuur van de VRU in haar vergadering van 4 juli 2016.

Namens het dagelijks bestuur,

Dr. P.L.J. Bos  
Secretaris

# Beleidsplan VRU 2016-2019

Verbinden voor veiligheid

Ontwerp Beleidsplan, 17 december 2015



## Versiehistorie

Versie	Datum	Auteur	Aard van wijziging
0.1	20150824	Iris Sweerman	
	20150826	Iris Sweerman	• Tekstsuggesties overgenomen
0.2	20150907	Jasper Nagtegaal	• Inleidende hoofdstukken geredigeerd en bespreekvragen toegevoegd
0.2.1	20150911	Iris Sweerman	• Speelveld ontwikkelingen samengetrokken • Thema innoverende brandweer
0.3	20150917	Jasper Nagtegaal	• Herschikking en redactie n.a.v. bespreking in DT
0.4	20151006	Iris Sweerman	• Verwerken reacties GDR gemeenten en redactie
0.4.6	20151029	Werkgroep	• Herschikking en redactie n.a.v. bespreking in de werkgroep
0.5	20151118	Iris Sweerman	• Herschikking en redactie n.a.v. input uit GDR-partners • Herschrijven voorwoord
0.6	20151201	Iris Sweerman	• Tekstuele wijzigingen n.a.v. DT
0.7	20151217	Werkgroep	• Tekstuele wijzigingen n.a.v. DB

## Distributiegegevens

Versie	Verstuurd aan	Gevraagde actie
0.1	Werkgroep	Tekstsuggesties
0.2	DT	Concept bespreken
0.3	GDR groepen	Ambtelijke consultatie gemeenten via GDR
0.4	Werkgroep	Tekstsuggesties
0.4.6	GDR groep	Ambtelijke consultatie netwerkpartners via GDR
0.5	DT	Bespreken en doorgeleiden naar DB
0.6	DB	Bespreken en doorgeleiden naar AB
0.7	Burgemeesters	Ter bespreking met de raden

## Besluitvormingshistorie

Datum	Besluitvorming
20151124	Concept behandeld in DT, met opmerkingen doorgestuurd naar DB
20151214	Ontwerp behandeld in DB. Na kleine aanpassingen ter bespreking aangeboden aan burgemeesters ter bespreking met raden.

## **Colofon**

Dit document omvat het ontwerp Beleidsplan 2016-2019 van de Veiligheidsregio Utrecht

### **Organisatie**

Veiligheidsregio Utrecht  
[www.vru.nl](http://www.vru.nl)

### **Project Beleidsplan 2016-2019**

Opdrachtgever: Directieteam VRU

Opdrachtnemer: Stafhoofd Bestuurlijke & Juridische zaken en Communicatie

Auteur: Mw. I. Sweerman

Datum: Vastgesteld op: 14 december 2015

Status: Ontwerp versie 0.7

## Vooraf

De Veiligheidsregio Utrecht (VRU) bestaat nu ruim 5 jaar. Wij zijn gestart met een organisatie die zichzelf moest uitvinden. Een opdracht in de wet, en een gezonde dosis ambities. Medewerkers uit verschillende organisaties die bij elkaar moesten komen, opdrachtgevers die een gezamenlijk doel moesten vinden.

De eerste beleidsperiode hebben we vooral gebruikt om de organisatie op te tuigen. De nodige (beleids)documenten werden voor het eerst opgeleverd en de organisatie kreeg langzaam richting. Vanaf 2013 hebben we diverse onderzoeken en projecten uitgevoerd om enerzijds de organisatie te kunnen doorontwikkelen en anderzijds invulling te kunnen geven aan financiële taakstellingen. Hieruit zijn de zogenaamde majeure projecten voortgevloeid: een nieuwe visie op de VRU-organisatie, het Dekkingsplan 2.0 en een nieuwe financieringssysteem. In 2015 hebben we op basis van die visie op de VRU de organisatiestructuur aangepast. De gebiedsgerichte structuur met districten hebben we vervangen door inhoudelijk georganiseerde directies. De directeuren hebben hierbij een ontwikkelopdracht voor de eigen directie meegekregen die moet leiden tot een integrale kwaliteitsverbetering in de organisatie.

Vanuit deze eerste (meer intern gerichte) periode, breekt nu de tijd aan om onze blik meer naar buiten te richten. In de operationele organisatie (de warme fase) hebben we de nodige afspraken en convenanten reeds gesloten met onze partners in het veld. Wij realiseren ons dat we ook in de planvorming en voorbereiding (koude fase) veel van en met onze partners kunnen leren. Samen bereiken we meer. Dit vergt een kwetsbare opstelling van alle partijen met als doel samen sterker te worden. Tegelijkertijd dient de burger zich steeds meer aan als partner in veiligheid.

Naast leren met en van onze partners, gaat transparantie een thema worden voor de komende beleidsperiode. Wij willen naar onze opdrachtgevers (de gemeenten) in het bijzonder, en de maatschappij in het algemeen, helderheid en transparantie bieden over wat we doen tegen welke kosten.

Hiertoe willen we ons kwadrantenmodel verder invullen opdat we transparant inzicht geven in de taken die we uitvoeren. Hierin kunnen we differentiatie aanbrenge: taken die onze veiligheidsregio voor alle

aan onze gemeenschappelijke regeling deelnemende gemeenten uitvoeren en taken die gemeenten indien gewenst extra kunnen afnemen. Door dit model in nauw overleg met gemeenten in te vullen, maken we ook inzichtelijk per taak waar de scheiding in verantwoordelijkheden ligt.

Dit ingevuld kwadrantenmodel dient vervolgens als onderlegger voor de jaarlijkse programmabegrotingen, de taakuitvoeringsovereenkomsten en de rapportages. Daar vindt dus de vertaling plaats van de in het Beleidsplan genoemde thema's naar de taken en de daarbij behorende financiën.

### **Wat vindt u dan in dit Beleidsplan?**

De beleidsaccenten voor de komende jaren. We hebben de weg van ons beleid reeds ingezet in de afgelopen jaren. We zien de wereld om ons heen in hoog tempo veranderen. De participatiemaatschappij wordt prominenter, en tegelijkertijd komen er (door veranderende wet- en regelgeving) meer zorg- en hulpbehoevenden die zelfstandig blijven wonen. Dit maakt dat wij voor deze beleidsperiode in onze taken 3 accenten willen leggen:

1. Allereerst zetten wij in op het verdiepen van verbindingen met onze partners. Zoals eerder aangegeven zit die verdieping ook in leren van en met elkaar. Wij willen de samenwerking met andere veiligheidsregio's in het algemeen, en Gooi & Vechtstreek en Flevoland in het bijzonder, intensiveren.
2. Met het thema risico's en veiligheidsbewustzijn intensiveren we de beweging van repressie naar preventie. Risico's zijn niet uit te bannen, maar bewustwording van de risico's en de gevolgen daarvan, kunnen we wel vergroten. Dit met als doel om vooral handelings-perspectief te bieden aan steeds meer zelfredzame burgers. Het programma stimulerende preventie speelt hierin een belangrijke rol; hierbij zullen wij de gemeenten nadrukkelijk betrekken.
3. Vervolgens constateren wij dat in deze maatschappij informatie steeds belangrijker wordt. We willen sneller de juiste informatie beschikbaar hebben. In het laatste thema informatieautoriteit, beschrijven we hoe we de beschikbare informatie in het veld slim koppelen. Dit overigens zonder in de verantwoordelijkheden van partners te willen treden. Daarna



komt leren van beschikbare informatie en analyses uitvoeren om meer voorspellende waarde te kunnen genereren.

Dit Beleidsplan hebben wij als motto meegegeven "verbinden voor veiligheid". Dit motto hebben wij gekozen omdat we veiligheid alleen in verbinding met elkaar vergroten. Samenwerken met onze partners, onze burgers betrekken bij risico's en wat ze zelf kunnen doen, en de informatie die we beschikbaar hebben met elkaar verbinden om een breder beeld te scheppen. Verbinden dus en waar mogelijk bestaande samenwerkingen verbreden en verdiepen.

Al het voorgaande betekent voor onze bedrijfsstrategie dat waarden als samenwerken, verbonden zijn, transparantie, leiderschap en leren meer dan ooit belangrijk zijn. Wij zullen naast processen en procedures vooral inzetten op het zichtbaar maken van deze waarden in de attitude van onze organisatie.

Samengevat betekent de opdracht aan onszelf een omvangrijke ontwikkelopdracht aan onze organisatie: het invullen van ons kwadrantenmodel, de thema's die we kiezen bij de uitvoering van ons werk en de onderwerpen in onze bedrijfsstrategie. En dit doen we graag in verbinding, voor (uw) veiligheid.

dr. P.L.J. Bos  
algemeen directeur VRU en  
secretaris van het algemeen bestuur

## Inhoudsopgave

<b>1</b>	<b>Inleiding - Veiligheidsregio Utrecht</b>	<b>12</b>
1.1	Wat is de veiligheidsregio?	12
1.2	Hoe ziet het verzorgingsgebied van de VRU eruit?	12
1.3	Het Regionaal Risicoprofiel 2015	13
1.4	Beleid en begroting	13
1.5	De totstandkoming van het Beleidsplan 2016-2019	14
<b>2</b>	<b>Beleidsperiode 2012-2015</b>	<b>15</b>
2.1	Opgaven eerste Beleidsplan 2012-2015	15
2.2	Majeure projecten	15
	<i>Visie op de VRU-organisatie</i>	16
	<i>Veiligheidszorg op Maat</i>	16
	<i>Repressieve Huisvesting</i>	16
	<i>Financieringssystematiek</i>	16
<b>3</b>	<b>Speelveld van ontwikkelingen</b>	<b>17</b>
3.1	Nieuwe regels bouw en risicogerichte preventie	17
3.2	Strategische agenda Veiligheidsberaad	18
3.3	Bezuinigingen	18
3.4	Landelijke Meldkamer Organisatie (LMO)	19
3.5	Interregionale samenwerking Midden Nederland	19
3.6	Gemeentelijke Crisisbeheersing/Bevolkingszorg	20
3.7	Veranderingen binnen het sociaal domein	20
3.8	Beleidsconclusies 2016-2019	21
<b>4</b>	<b>Verdiepen van de verbinding</b>	<b>22</b>
4.1	Opgeleide experts en professionals	22
4.2	Samenwerking	22
4.3	GHOR	23
4.4	Innovatieve brandweer	23
<b>5</b>	<b>Risico's en veiligheidsbewustzijn</b>	<b>24</b>
5.1	Stimulerende preventie	24
5.2	Zichtbare brandweer	25
5.3	Risicocommunicatie	25
<b>6</b>	<b>Informatie-autoriteit</b>	<b>26</b>
6.1	Speelveld van informatie	26

6.2	Informatie ontsluiten, analyseren en delen	27
6.3	Informatie gestuurd (samen)werken	27
6.4	Doorontwikkeling Veiligheidsinformatiecentrum	28
<b>7</b>	<b>Bedrijfsstrategie</b>	<b>30</b>
7.1	Lerende organisatie	30
7.2	Vernieuwen en innoveren	30
7.3	Leiderschap	30
7.4	Duurzaamheid	30
<b>8</b>	<b>Beleidsplan, de wettelijk componenten</b>	<b>31</b>
	<b>Bijlage 1: Verzorgingsgebied VRU</b>	<b>33</b>
	Gemeentelijke herindeling Vijfheerenlanden	33
	<b>Bijlage 2: Wettelijke en niet-wettelijke taken</b>	<b>34</b>
	Wettelijke taken	34
	Niet-wettelijke taken	34
	<b>Bijlage 3: Wettelijke planvorming VRU</b>	<b>35</b>
	Regionaal Risicoprofiel 2015	35
	Regionaal Crisisplan 2014-2017	35
	OTO beleidsplan 2016-2019	35
	Dekkingsplan	36
	<b>Bijlage 4: Partners &amp; convenanten</b>	<b>37</b>
	<b>Partners</b>	37
	<i>Gezondheidszorg</i>	37
	<i>Brandweertzorg</i>	37
	<i>Veiligheidsregio's (buurregio's)</i>	37
	<i>Water- en scheepvaartzorg</i>	37
	<i>Electra</i>	38
	<i>Drinkwater</i>	38
	<i>Telecom en ICT</i>	38
	<i>Waterschappen</i>	38
	<i>Gas</i>	38
	<i>Transport</i>	38
	<i>Overige partners</i>	38
	<b>Overzicht convenanten</b>	39
	<i>Convenanten die afgerond en ondertekend zijn:</i>	39
	<i>Convenanten die nog 'onderweg' zijn:</i>	40

**Bijlage 5: Operationele prestaties**

• de operationele hoofdstructuur:	42
• de brandweer:	42
• de GHOR:	43
• de gemeenten:	44

# 1 Inleiding - Veiligheidsregio Utrecht

## 1.1 Wat is de veiligheidsregio?

De Veiligheidsregio Utrecht, kortweg de VRU, is de uitvoerende organisatie achter een goede hulpverlening op straat bij branden, ongevallen en andere incidenten en daarnaast de drijvende en bindende kracht achter de organisatie van de risicobeheersing, rampenbestrijding en crisisbeheersing in de regio Utrecht. Dit doen we door een betrouwbare taakuitvoerder te zijn die met vakmanschap en passie, continu kan anticiperen en inspelen op ontwikkelingen in het fysieke veiligheidsdomein. We doen dit onder het motto:

**VEILIGHEIDSREGIO UTRECHT**



***'Uw veiligheid, ons werk'.***

Onze dagelijkse werkzaamheden bestaan uit vier pijlers die inhouden dat in de 26 gemeenten binnen de Veiligheidsregio Utrecht:

1. Wij hulp verlenen op straat voor de inwoners van onze regio.
2. Wij adviseren over en houden toezicht op (brand)veiligheid.
3. Wij slagkracht leveren bij rampenbestrijding en crisisbeheersing.
4. Wij regie voeren over (fysieke) veiligheid en partijen bijeen brengen.

## 1.2 Hoe ziet het verzorgingsgebied van de VRU eruit?

Het verzorgingsgebied waarbinnen wij ons werk uitvoeren, is aangewezen in de Wet veiligheidsregio's en is geografisch gezien gelijk aan de provincie Utrecht met de daarin liggende 26 gemeenten (zie bijlage 1).

Binnen een oppervlakte van 1450 km<sup>2</sup> wonen ongeveer 1,25 miljoen mensen. De regio kenmerkt zich door een diversiteit aan landschappen en grondgebruik. Zo zijn er bos-, veenweide-, rivieren-, poldergebieden en stedelijke gebieden. Door de centrale ligging in het land hebben we in de regio een uitgebreide transportinfrastructuur. Autosnelwegen met verkeersknooppunten, spoorwegen en vaarroutes kennen een intensief gebruik. Bedrijven die in Utrecht gevestigd zijn, richten zich met name op kennisontwikkeling, dienstverlening en

innovatie. Daarnaast zijn er in binnen het verzorgingsgebied van de VRU tien zogenoemde BRZO-bedrijven<sup>1</sup> gevestigd.

### 1.3 Het Regionaal Risicoprofiel 2015

In het Regionaal Risicoprofiel van de VRU (zie bijlage 3), vastgesteld op 6 juli 2015, worden de diverse fysieke veiligheidsrisico's beschreven die de regio kent en waar wij ons op kunnen en moeten voorbereiden.

De grotere risico's zoals die in het risicoprofiel zijn opgenomen zijn:

- Transportongevallen
- Overstromingen
- Ziektegolf
- Terrorisme (inclusief cybercrime)
- Risico's bij menigten
- Uitval nutsvoorzieningen
- Natuurbrand

Naast bovengenoemde risico's zijn ook objecten met een extern veiligheidsrisico en kwetsbare inrichtingen geïnventariseerd. De manier waarop wij ons operationeel voorbereiden en organiseren op de voorkomende risico's, hebben we, vaak gezamenlijk met andere hulpdiensten, onder meer vastgelegd in het Crisisplan en het Dekkingsplan 2.0. en onderliggende plannen en regelingen. Ook in ons separate beleidsplan voor opleiden, trainen en oefenen wordt specifiek ingegaan op risicogericht oefenen. In deze (meer operationele) planvormen en uitvoeringsprogramma's, zijn de lokale risico's als uitgangspunt genomen.

### 1.4 Beleid en begroting

Met dit Beleidsplan zijn de beleidskaders en ambities voor de komende jaren beschreven, voortbouwend op reeds eerder vastgesteld beleid maar ook anticiperend op ontwikkelingen. Binnen de in dit Beleidsplan gegeven kaders is ruimte om in te springen op die ontwikkelingen die op landelijk en regionaal niveau op de veiligheidsregio's afkomen. Deze kaders zijn, gezien de financiële taakstellingen waarvoor zowel veiligheidsregio's als gemeenten zich gesteld zien, passend ambitieus.

In onze programmabegrotingen zullen wij per jaar aangeven wat wij concreet doen aan de uitvoering van eerder vastgesteld beleid en beleidsambities. De programmabegrotingen zijn gebaseerd op zowel

#### Taken VRU

De komende jaren vullen we (in nauw overleg met de gemeenten) ons kwadrantenmodel in. Dit dient daarna als grondlegger voor zowel de begroting als de gesprekken met gemeenten over eventuele aanvullende taken.

<sup>1</sup> Bedrijven waar grote hoeveelheden gevaarlijke stoffen aanwezig zijn. Als die hoeveelheid boven een wettelijk bepaalde waarde komt, spreken we van een BRZO bedrijf.

wettelijke als niet-wettelijke taken zoals we die uitvoeren voor de gemeenten in onze regio.

### **1.5 De totstandkoming van het Beleidsplan 2016-2019**

Met het Regionaal Risicoprofiel als vertrekpunt, hebben wij bij gemeenten beleidswensen opgevraagd. Vervolgens zijn op ambtelijk niveau en op interactieve wijze reacties opgehaald van gemeenten, netwerkpartners en omliggende veiligheidsregio's. Tezamen met een omgevingsanalyse waarin de ontwikkelingen waarvoor wij staan geschetst worden, leidt dat tot een aantal beleidsthema's voor de komende jaren zoals die zijn uitgewerkt in dit Beleidsplan.

Het ontwerp Beleidsplan van de VRU is voorafgaand aan de bestuurlijke vaststelling door burgemeesters voorgelegd aan de raden. Daarnaast is het ontwerp Beleidsplan voorgelegd aan de besturen van diverse netwerkpartners van de VRU en aan de besturen van de omliggende veiligheidsregio's.

## **2 Beleidsperiode 2012-2015**

Een tweede Beleidsplan begint niet vanuit het niets. In de afgelopen jaren hebben we het vorige beleidsplan uitgevoerd en richting gegeven aan de wijze waarop we ons werk uitvoeren. In dit hoofdstuk vindt u de opgaven die we in de vorige beleidsperiode gerealiseerd hebben en belangrijke projecten die door hun besluitvorming richting gegeven hebben aan dit Beleidsplan.

### **2.1 Opgaven eerste Beleidsplan 2012-2015**

Het voorgaande Beleidsplan van de VRU is vastgesteld in 2012 en beslaat de periode tot en met 2015.

De volgende speerpunten zijn gerealiseerd:

- het periodiek in beeld brengen van risico's op gemeentelijk niveau. Dit heeft vorm gekregen met een jaarlijkse actualisatie van het Regionaal Risicoprofiel in de vorm van een addendum. Hierbij werden eveneens de objecten met een extern veiligheidsrisico alsook de kwetsbare inrichtingen geactualiseerd;
- het verder professionaliseren van de crisisorganisatie. Dit heeft vorm gekregen met het vaststellen van het Regionaal Crisisplan 2014-2017;
- op het terrein van risicocommunicatie zijn diverse handreikingen opgesteld gebaseerd op de grotere risico's binnen onze regio;
- in het kader van 'Brandveilig Leven' zijn diverse projecten uitgevoerd, zoals bijvoorbeeld Geen Nood bij Brand;
- de gemeentelijk crisisbeheersing heeft een belangrijke impuls gekregen met het tot stand komen van Gemeentelijke Crisisbeheersing 2.0;
- een evaluatiesystematiek is ingevoerd, waarmee incidenten multidisciplinair geëvalueerd kunnen worden.

In de afgelopen beleidsperiode is het VeiligheidsInformatieCentrum (VIC) ingericht. Dit om meer zicht te krijgen op de actuele risico's die zich binnen onze veiligheidsregio maar ook daarbuiten voordoen.

### **2.2 Majeure projecten**

Daarnaast heeft het algemeen bestuur van de VRU op 4 juli 2014 ingestemd met vier wijzigingen op de inrichting en het beleid van de VRU. Hiermee is richting gegeven aan de ontwikkeling van de VRU.



Hieronder schetsen we in het kort de inhoud van deze zogenoemde majeure projecten.

#### Visie op de VRU-organisatie

De nieuwe visie op de VRU-organisatie betrof een omvorming van een geografisch gerichte organisatie naar een proces gestuurde organisatie, gericht op de vijf hoofdprocessen van de VRU:

- Crisisbeheersing & Rampenbestrijding
- Risicobeheersing, waaronder brandrisicobeheersing
- Brandweerrepressie
- GHOR
- Bedrijfsvoering

Op basis van deze visie heeft een reorganisatie plaatsgevonden die op 1 april 2015 doorgevoerd is.

#### Veiligheidszorg op Maat

Het project Veiligheidszorg op Maat geeft een belangrijke beleidsrichting aan voor de komende jaren. Bijzonder hierbij is dat we veiligheid, en/of het veiligheidsniveau, niet alleen vanuit de brandweer benaderen. We sturen actief ook op het verhogen van het veiligheidsbewustzijn bij de bevolking en het nemen van risicobeheersingsmaatregelen. In samenhang voorziet dit in een verbeterde veiligheidszorg. Het project valt op te delen in een Operationeel plan (het Dekkingsplan 2.0) en het programma Stimulerende preventie. Dit laatste programma is een belangrijk speerpunt voor de komende jaren, en komt dan ook terug in het thema risico's en veiligheidsbewustzijn.

#### Repressieve Huisvesting

De brandweerpost, de huisvesting van de repressieve dienst, is als operationele locatie en gemeenschapsverblijf van grote betekenis voor de VRU en haar brandweerpersoneel. Een gezamenlijk beleid ten aanzien van de kwaliteit en het beheer van deze huisvesting is een belangrijke stap op weg naar een kwalitatief gelijkwaardig niveau van repressieve huisvesting.

#### Financieringssystematiek

Na besluitvorming op 4 juli 2014 zijn wij per 2015 gestart met het hanteren van een nieuwe systematiek voor het berekenen van de bijdragen van de gemeenten aan de VRU. Deze systematiek is gebaseerd op de bijdragen die gemeenten voor brandweer & rampenbestrijding ontvangen uit het Gemeentefonds.

## 3 Speelveld van ontwikkelingen

De wereld om ons heen verandert continu. We zien al langer de trend van de terugtrekkende overheid en het stap voor stap ontstaan van de participatiesamenleving. Ook voor ons als veiligheidsregio heeft dit consequenties. Waar de burgers en bedrijven veelal gezien werden als 'afnemer' van onze diensten, willen wij ze meer gaan zien als partners. Samen maken wij veiligheid.

In dit hoofdstuk schetsen wij de belangrijkste ontwikkelingen die de komende jaren van invloed zijn op onze organisatie.

### 3.1 Nieuwe regels bouw en risicogerichte preventie

Op 1 januari 2018 treedt de nieuwe Omgevingswet naar verwachting in werking. Deze datum is een belangrijke mijlpaal. Tegelijkertijd wordt het duale stelsel van private kwaliteitsborging omgezet in een volledig privaat stelsel. In dit nieuwe stelsel zijn marktpartijen zelf verantwoordelijk voor het voldoen aan de wettelijke eisen. De gemeente controleert bij het afgeven van een vergunning voor het bouwen uitsluitend of wordt gewerkt met een toegelaten methode voor kwaliteitsbewaking, toegepast door een hiervoor gerechtigde kwaliteitsborger. Verder is het aan de gemeente om zo nodig handhavend op te treden en aan de VRU om hierin te adviseren.

Daarnaast introduceert de brandweerbranche, Brandweer Nederland, landelijk een risicobenadering, waarbij brandpreventiemaatregelen worden afgestemd op de werkelijke risico's in een gebouw of inrichting. Dat gebeurt op basis van realistische scenario's, waarbij de brandweer adviseert en toezicht houdt op de grotere en complexere risico's in de samenleving. Tegelijkertijd wordt, in aanvulling op de regelgerichte benadering van preventie (regulerende preventie), sterk gestuurd op een verbetering van het veiligheidsbewustzijn, zelfredzaamheid en gedrag in brede zin (stimulerende preventie).

Wij verwachten door deze wetswijziging een verschuiving van activiteiten op het gebied van preventie. De inzet vanuit de veiligheidsregio zal naar verwachting verschuiven van advies op planvorming naar toezicht ten behoeve van handhaving door het bevoegd gezag en stimulerende preventie. Deze ontwikkeling kent tevens een samenhang met het project Veiligheidszorg op Maat.

### 3.2 Strategische agenda Veiligheidsberaad

Het landelijk overleg van voorzitters van de 25 veiligheidsregio's, het Veiligheidsberaad, heeft in 2015 een *Strategische agenda versterking veiligheidsregio's* opgesteld met daarin 6 landelijke en bovenregionale projecten op het gebied van fysieke veiligheid. Wij zullen, waar mogelijk dan wel noodzakelijk, participeren in de uitvoering van deze projecten. Het betreft de volgende zes projecten, die deels van invloed zullen zijn op de wijze waarop we binnen de Veiligheidsregio Utrecht omgaan met die onderwerpen:

1. Water en evacuatie
2. Continuïteit van de samenleving
3. Versterking risico- en crisisbeheersing bij stralingsincidenten
4. Kwaliteit en vergelijkbaarheid
5. Versterking bevolkingszorg
6. Bovenregionale operationele besluitvorming (tussen veiligheidsregio's en Defensie).

Daarnaast heeft het Veiligheidsberaad ingestemd met het programma Informatievoorziening, voornamelijk opgezet door informatie-experts vanuit de regio's. Door middel van dit programma wil het Veiligheidsberaad een impuls geven aan de wettelijke plicht van de veiligheidsregio's (artikel 22 Wvr) om in de informatievoorziening ten behoeve van de taken van de veiligheidsregio zoveel mogelijk samen op te trekken.

De bovenregionale projecten van het Veiligheidsberaad overlappen deels de huidige werkzaamheden van de VRU. Zo heeft de verdere versterking van bevolkingszorg binnen de regio al onze volle aandacht. Daarnaast raken onderwerpen als waterveiligheid, continuïteit en kwaliteit onze dagelijkse praktijk. Ook op het gebied van informatievoorziening zijn wij actief, met name door het doorontwikkelen van het VeiligheidsinformatieCentrum (VIC) en het op termijn willen zijn van een informatie-autoriteit.

### 3.3 Bezuinigingen

Naast een gemeentelijke bijdrage vormt de Brede Doeluitkering Rampenbestrijding (BDuR) een belangrijke financiële inkomstenstroom voor de veiligheidsregio's. Het Gemeentefonds en de BDuR worden in de nabije toekomst herijkt. Deze herijking betekent een verlaging van de BDuR uitkering aan de VRU.

Deze ontwikkelingen bovenop de huidige taakstellende bezuinigingen, maken dat ambities in de toekomst mogelijk verder getemperd moeten worden.

### **3.4 Landelijke Meldkamer Organisatie (LMO)**

Op 16 oktober 2013 is door de minister van Veiligheid en Justitie, de Politie, de Regionale Ambulancevoorzieningen en de veiligheidsregio's een landelijk Transitieakkoord getekend dat moet gaan leiden tot de Landelijke Meldkamer Organisatie (LMO). De LMO vervangt de huidige regionale diversiteit aan meldkamers door één landelijke organisatie met 10 meldkamerlocaties onder leiding van de minister van Veiligheid en Justitie. Binnen de LMO wordt meer eenheid in systemen en processen nagestreefd.

Eén van de 10 landelijke meldkamerlocaties wordt gerealiseerd in de gemeente Soest, de Meldkamer Midden-Nederland. Deze meldkamer zal de regio's Gooi & Vechtstreek, Flevoland en Utrecht gaan bedienen. De LMO zal hulpverzoeken op een multidisciplinaire wijze aannemen en verwerken. Daarnaast zal deze meldkamer de monodisciplinaire meldkamertaak voor de brandweer gaan uitvoeren. De besturen van de veiligheidsregio's zullen afspraken maken met de minister over de manier waarop de meldkamer de taken voor de veiligheidsregio en de brandweer uit gaat voeren.

De wijze waarop de LMO straks gaat functioneren heeft een sterke binding met het optreden van de VRU tijdens branden, rampen, crises en andere incidenten. De komende jaren zal de LMO steeds meer gestalte krijgen en daarmee zal ook steeds duidelijker worden wat de invloed van de LMO zal zijn op de inrichting van de regionale crisisorganisatie en de brandweer.

### **3.5 Interregionale samenwerking Midden Nederland**

De VRU zoekt actief de samenwerking met de andere veiligheidsregio's. In het bijzonder werken wij momenteel op operationeel en bedrijfsvoeringsniveau samen met veiligheidsregio's Flevoland en Gooi & Vechtstreek. Een verdere samenwerking ligt voor de hand, bijvoorbeeld ten aanzien van (realistisch) oefenen.

Door meer met voornoemde twee regio's samen te werken, ontstaat meer congruentie met het verzorgingsgebied van de politie-eenheid Midden-Nederland.

### **3.6 Gemeentelijke Crisisbeheersing/Bevolkingszorg**

Alhoewel bevolkingszorg bij wet als taak is toebedeeld aan de gemeenten, hebben de gemeenten binnen de regio Utrecht besloten om de piketorganisatie ten behoeve van de gemeentelijke crisisbeheersing voor het grootste deel regionaal in te richten. De gemeenten en de VRU richten zich de komende jaren op een verdere professionalisering van de inzet en opleiding van de gemeentelijke crisisprofessionals.

De inzet van de gemeentelijke en regionale crisisorganisatie vraagt in de toekomst steeds meer om flexibiliteit, paraatheid en professionaliteit. Om deze toenemende professionaliseringsvraag het hoofd te kunnen bieden, zien wij dat gemeenten meer en meer gebruik maken van de veiligheidsregio als platform voor het inzetten van noodzakelijke expertise en het verhogen van de kwaliteit en kennis van de gemeentelijke crisisfunctionarissen.

### **3.7 Veranderingen binnen het sociaal domein**

In de maatschappij zien wij ontwikkelingen in het sociale domein die fysieke veiligheidsaspecten kennen. Zo zijn er belangrijke wijzigingen in het zorgstelsel die ervoor zorgen dat ouderen, psychiatrisch patiënten en andere zorgbehoevenden, steeds langer thuis blijven wonen. Hierbij is een eerste knelpunt het in beeld krijgen van deze doelgroep. Vervolgens heeft deze ontwikkeling zijn effecten op zowel onze responsorganisatie als breder de gehele crisisorganisatie. Dit vraagt al met al een andere benadering van veiligheid. Onze directe partners (grote brancheverenigingen in de zorg, Brandweer Nederland en GHOR-Nederland) herkennen deze ontwikkeling als een belangrijk aandachtsveld.

Een andere ontwikkeling in het sociale domein betreft een andere vorm van onveiligheid. Denk hierbij aan een toenemend dreigingsniveau op het vlak van terrorisme, toenemende maatschappelijke onrust en meer recent de stroom vluchtelingen die ons land vinden. Hoewel deze problematiek niet in eerste instantie binnen de verantwoordelijkheid van een veiligheidsregio valt, hebben wij deze risico's in ons Regionaal Risicoprofiel onderkend als prioritaire risico's. Onze organisatie is adequaat voorbereid op deze risico's.

De geschetste trend in ons zorgstelsel leidt tot steeds meer thuiswonende, zorgbehoevende burgers. Deze groep is bij een brand of een grote ramp beperkter in staat om zichzelf te redden. Samen

met gemeenten en partners moeten wij inzetten op het vergroten van het veiligheidsbewustzijn en de zelfredzaamheid (het handelingsperspectief) van deze groep burgers.

### **3.8 Beleidsconclusies 2016-2019**

Op basis van de ontwikkelingen zoals hierboven geschetst, kunnen we de beleidsopgave voor de VRU grofweg opdelen in drie hoofdthema's, waarbinnen de diverse beleidsdoelstellingen voor de komende jaren vallen:

- Verdiepen van de verbinding
- Veiligheidsbewustzijn vergroten
- Informatieautoriteit

In de hoofdstukken hierna werken we die thema's uit.

## 4 Verdiepen van de verbinding

### **Ambitie**

Door innovatie, kennisinvestering en specifieke samenwerking te intensiveren en waar nodig ook nieuwe samenwerkingen te zoeken, groeit de veiligheidsregio verder uit tot de veiligheidsprofessional op het gebied van fysieke veiligheid.

### **4.1 Opgeleide experts en professionals**

De komende jaren richten wij ons op een kwalitatief hoogwaardige opleiding, training en oefening van de functionarissen in de risicobeheersing en crisisorganisatie. Dit geldt niet alleen voor de professionals van de veiligheidsregio, maar ook voor de crisisfunctionarissen van de gemeentelijke crisisorganisatie.

Ontwikkelen en vernieuwen vraagt van onze organisatie dat we op alle niveaus leren. Elke medewerker voor zichzelf, maar ook in processen en als organisatie. Een belangrijk onderdeel van leren, is zicht krijgen op de leerpunten. Visitatie kan daarbij een instrument zijn. In de visitatie, die wettelijk verplicht is, kijken externe ogen mee. Deze visitatie is ingepland in 2018.

Leren vraagt transparantie in doen en resultaten. Met een kwaliteitssysteem willen we de lerende organisatie borgen. Voor sommige elementen van de VRU kan eventueel (externe) certificering een optie zijn om bijvoorbeeld samenwerking met partners te vergemakkelijken. Wij willen graag met de 'experts in opleiding' samen leren. Wij zijn een erkend leerbedrijf. Hiervan willen we meer gebruik maken door onderzoeksvragen gericht uit te zetten.

### **4.2 Samenwerking**

Wij zoeken op inhoud de samenwerking met andere regionale uitvoeringsorganisaties, netwerkpartners en andere veiligheidsregio's. Door gebruik te maken van elkaars expertise, helpen we elkaar verder. Ook in de koude fase kunnen we veel van elkaar leren. In het bijzonder richten wij ons ook op de schaal van Midden-Nederland op een intensievere samenwerking met de buurregio's Flevoland en Gooi & Vechtstreek. Wij willen een functionele samenwerking met deze regio's verder ontwikkelen. Gemeenten zijn onze belangrijkste partners zijn op het gebied van veiligheid. Wij streven dan ook naar een hogere betrokkenheid van gemeenteraden om zo het partnerschap te bevestigen.

### **4.3 GHOR**

Het versterken van de samenwerking tussen de Geneeskundige Hulpverleningsorganisatie in de Regio (GHOR) en de GGDrU is een belangrijk speerpunt. Samen kunnen we de informatievoorziening naar het bevoegd gezag verbeteren. Verder willen we samen optrekken in zowel het inwerking stellen als uitvoeren van het GGD rampenopvangplan (GROP) van de GGDrU. We zullen onderzoeken of de zogenoemde 'witte kolom' geïmplementeerd kan worden in het Landelijk Crisis Management Systeem (LCMS).

Op het gebied van planvorming & evaluatie zullen wij samen met de netwerkpartners, het concept 'grootschalige geneeskundige bijstand' uitwerken en de procesplannen 'Acute gezondheidszorg' en 'Publieke gezondheid' hierop aanpassen. De bijstandsregelingen voor de GHOR worden vastgelegd, inclusief aanpassing van het oefenbeleid.

### **4.4 Innovatieve brandweer**

Om te kunnen anticiperen op een veranderende samenleving zijn kennisontwikkeling en innovatie kernpunten. Wetenschappelijk onderzoek levert daaraan een bijdrage. Op landelijk niveau heeft de brandweer daarvoor sinds 2010 de Wetenschappelijke Raad Brandweer (WRB). Vanuit haar brugfunctie tussen wetenschap en brandweer richt de WRB haar activiteiten onder meer op de rol van de brandweer, in de bestrijding en het voorkomen van brand, in besluitvorming én in het politieke en publieke debat over veiligheid in de maatschappelijke context. Wij volgen deze ontwikkelingen op de voet. Immers, ontwikkelingen in doctrines en werkwijzen, leiden tot andere eisen aan ons materieel en personeel.

In de komende zes jaar vervangen wij binnen de brandweer een groot gedeelte van onze tankautospuiten (TAS'en). Bij deze vervanging houden wij qua inrichting en uitrusting van de TAS zoveel mogelijk rekening met nieuwe werkwijzen. Innovatief operationeel optreden kan namelijk bijdragen aan een efficiëntere organisatie van de paraatheid en dekking van de brandweer.



## 5 Risico's en veiligheidsbewustzijn

### Ambitie

Gemeenten, de veiligheidsregio, ketenpartners, burgers, zijn optimaal betrokken bij het organiseren van de veiligheid in onze regio. Burgers en instellingen hebben een bewuste omgang met veiligheid verweven in hun dagelijkse routines. Om dit te bereiken zet de VRU de komende jaren in op een aantal specifieke beleidsdoelen.

### 5.1 Stimulerende preventie

Een verhoging van het brandveiligheidsniveau is namelijk nog maar beperkt haalbaar door nog meer te investeren in repressieve slagkracht. De komende beleidsperiode gaat de VRU daar op investeren door te innoveren op het gebied van preventie. Dit geven we vorm in het programma Stimulerende preventie, waarmee we gaan inzetten op brand veilig(er) gedrag van burgers, bedrijven en instellingen.

Binnen dit programma worden daarom initiatieven ontwikkeld en uitgerold binnen de thema's:

- Voorlichting: om dichter bij de burger, bedrijven en instellingen te komen.
- Onderwijs: jong geleerd is oud gedaan, een investering in de toekomst.
- Verminderd zelfredzamen: een kwetsbare en groeiende groep binnen de samenleving die moeilijk te bereiken is.
- Natuurbrand: een thema dat integraliteit tussen repressie en risicobeheersing en een gebiedsgerichte aanpak vraagt.

Deze thema's hebben gemeenschappelijk dat ze uitgaan van een risicogerichte benadering van veiligheid in het algemeen en brandveiligheid in het bijzonder. We kijken op welke manier wij de burger, bedrijven en instellingen kunnen bereiken, voorlichten en vooral stimuleren tot brand veilig(er) gedrag. Dit met het doel: *Het voorkomen en beperken van (de effecten van) brand(schade), door de betrokkenheid, het veiligheidsbewustzijn en zelf- en samenredzaamheid van burgers, bedrijven en instellingen te bevorderen.*

Met deze beleidsdoelstelling sluiten we aan bij bestaande inzichten en bij bewegingen die op landelijk niveau reeds zijn ingezet. Bijvoorbeeld in het landelijke project RemBrand en de publicatie 'gedragsverandering voor brandveilig leven' van Brandweer Nederland.

Naast ontwikkelingen op landelijk niveau, volgen we ook de collega regio's en voorbeelden die zij hebben van projecten/initiatieven die bijdragen aan stimulerende preventie. Door de verbinding te zoeken en kennis uit te wisselen, kunnen we voor onze eigen regio, maar ook op landelijk niveau, de effectiviteit maximaliseren.

## **5.2 Zichtbare brandweer**

De brandweer is zichtbaar aanwezig in de samenleving. Niet alleen in termen van brandbestrijding en hulpverlening, maar ook op het vlak van preventie. Bijvoorbeeld in de al eerder genoemde samenwerking met scholen, instellingen en bedrijven in het kader van Stimulerende preventie. Met de open dagen op diverse brandweerposten willen wij onze brandweer ook als vooruitgeschoven posten in de maatschappij positioneren.

Onze vrijwilligers hebben een bijzondere rol in onze organisatie. Zij zijn de drijvende kracht achter de brandweer en staan midden in de maatschappij. Wij willen de komende jaren samen met onze vrijwilligers onderzoeken hoe we deze rol breder kunnen inzetten, bijvoorbeeld in het programma Stimulerende preventie.

## **5.3 Risicocommunicatie**

Het Regionaal Risicoprofiel vormt een belangrijk brondocument voor het vergroten van risicobewustzijn en het bieden van handelingsperspectief. Op basis van dit risicoprofiel stellen we per risicotype een handreiking op en maken we een functionele toolbox voor de gemeenten en andere betrokkenen. Tevens leggen wij een duidelijke verbinding naar de crisiscommunicatie, zodat een en ander vloeiend in elkaar overloopt en voldoende recht doet aan het belang van dit proces.

## 6 Informatie-autoriteit

### Ambitie

We overzien het fysieke veiligheidsdomein, weten wie welke rol heeft en over welke informatie beschikt. Door informatie van al die partijen te combineren ontstaan nieuwe informatieproducten die meerwaarde hebben; real time inzicht in de risico's en onze risicoanalyse verrijkt met analysegegevens van bijvoorbeeld sociale veiligheid. Die informatieproducten stellen we proactief beschikbaar, maar leveren we ook op aanvraag.

### 6.1 Speelveld van informatie

Informatie in het veiligheidsdomein waarin de VRU opereert is te verdelen in vier categorieën, zoals in de figuur hieronder is te zien. In essentie streeft de VRU naar continuïteit. Dat streven geven we vorm door enerzijds de kans op incidenten en het effect ervan te beperken of het optreden ervan te bestrijden. Die soorten informatie staan op de horizontale as. Anderzijds bieden wij informatie aan derden aan, maar reageren we ook op hun vragen. Dat is op de verticale as weergegeven. De beweging van informatie in dit kwadrant noemen we informatiemanagement.



Op basis van inzicht in de toekomst nemen we beslissingen over de inzet van mensen en materieel. We hebben real time inzicht in (gestapelde) risico's die in ons gebied spelen en, ten tijde van incidenten, ook van het incident zelf. Dat inzicht is breed: het zijn onze bevindingen, gecombineerd met gegevens van anderen, verrijkt met analyse. Zo nemen we besluiten over wat we gaan doen, maar ook over wat we niet (meer) gaan doen. Het effect van onze inzet, of het nu gaat om preventie of repressie, wordt gemeten en vormt input voor nieuwe sturing. Onze paraatheid is risicogericht en proportioneel: op basis van voorspelde incidenten beslissen we wie waar paraat is en met welke middelen en materieel. Veel verkeersongevallen op die plek? Dan hebben we de juiste voertuigen paraat staan in die buurt.

## 6.2 Informatie ontsluiten, analyseren en delen

Onze focus is hierbij breed, we verbinden bijvoorbeeld de GGD Gezondheidsmonitor aan gegevens over luchtkwaliteit, woningbouw, incidenthistorie en criminaliteitscijfers, om zo een completere veiligheidswaardering te kunnen geven. Tegelijk blijven we een specialist op het terrein van fysieke veiligheid. Expertise van onze professionals voegen wij toen aan de expertise van andere partijen.

De risicokaarten en ons risicoprofiel vormen de basis. Daarbij zoeken wij de relevante informatie van onze partners. Hierbij nemen we mee dat het huidige risicobeeld op onderwerpen verdiept en verbreed kan worden door de toevoeging van bijvoorbeeld geografische informatie. We stellen ons daartoe tot doel om actief samen te werken in en met systemen van partners om het risicobeeld te verrijken. Hierbij is het uitdrukkelijk niet de bedoeling om alle data zelf in huis te hebben. Het gaat vooral om het slim koppelen van systemen en informatie. In de verbinding vergroten we de veiligheid. Ook op interregionaal niveau zoeken wij de verbinding. Dit in lijn met de landelijke doelstellingen en ontwikkelopgaven die voortvloeien uit de wet en de koers van het Veiligheidsberaad.

## 6.3 Informatie gestuurd (samen)werken

Wij veranderen van 'instituut' dat de verantwoordelijkheid heeft voor fysieke veiligheid, naar een informatie-expert in een netwerk met een gedeelde verantwoordelijkheid. Burgers en bedrijven wordt op maat inzicht geboden welke risico's ze lopen en worden beïnvloed om zelf maatregelen te gaan nemen. Gericht beïnvloeding met relevante gegevens, die door ons zijn gevalideerd, geanalyseerd en geïdentificeerd. Dit is een flinke stap verder dan de risicokaart die een feitelijke situatie

### Data

Wij willen door slim gebruik te maken van de kansen die data ons biedt: meer incidenten voorkomen en als ze optreden het aantal slachtoffers en de schade stevig verminderen. We zijn ervan overtuigd dat dit kan met behulp van goede informatie.

weergeeft die lastig te doorgronden is. Met goede informatie kunnen we ook meer betekenen voor onze partners als gemeenten, ProRail en Politie. We helpen bij de uitvoering van hun taken in de zorg voor veiligheid en continuïteit.

*Voorbeeld: Als we weten dat automobilisten op bepaalde plekken regelmatig het Amsterdam Rijnkanaal inrijden, kunnen we Rijkswaterstaat wijzen op dit patroon en vragen een vangrail te plaatsen*

Informatie gestuurd werken gaat over informatie, maar ook over sturing. Onze mensen zijn professionals, net als onze collega's van andere hulpdiensten en ketenpartners. Als we mensen voorzien van betere informatie, zal hun besluitvorming verder verbeteren. Naast formele informatie zijn open data, zoals mediakanalen, ook relevante informatie voor professionals. Zowel in de warme als de koude situatie kunnen onze collega's beter ondersteund worden in hun besluitvorming, waarbij zij worden uitgedaagd om afscheid te nemen van routines en procedures en juist real time te sturen: die actie te plannen, die er op dat moment toe doet.

*Voorbeeld: In de krant staat dat in een kerk vluchtelingen worden geplaatst. Voordat hier een vergunning voor is aangevraagd kunnen onze professionals al aan de slag. Maar ook: Tijdens een incident zorgen dat er een compleet beeld is van het feitelijke incident en hoe dat onder de bevolking leeft. En: De inzet van materieel en mensen aanpassen aan de verwachting van de komende periode, op basis van historische gegevens en actualiteiten. Dit noemen we risicogerichte paraatheid.*

#### **6.4 Doorontwikkeling Veiligheidsinformatiecentrum**

Informatiemanagement is binnen onze organisatie belegd bij het Veiligheidsinformatiecentrum (VIC). Het VIC is in 2013 gestart en nu klaar voor verbreding en verdieping: het nieuwe VIC, een loket voor externe partijen en alle collega's voor informatie gestuurd werken.

Dit VIC krijgt in de doorontwikkeling 4 taken:

1. Tijdens incidenten levert het VIC informatie over het hier en nu, die nodig is om goede keuzes te maken in het bestrijden van

een incident. Het kernproduct is een veredeld beeld van (de context van) het incident.

2. In het werkgebied levert het VIC informatie om de paraatheid en preventie informatie gestuurd te kunnen organiseren. Het VIC doet voorspellingen en adviseert de leiding over optimale inzet.
3. Regionaal levert het VIC informatie over regionale of regio-overschrijdende langzaam startende crises en geplande evenementen, in de wandelgangen wordt dit de 'lauwe' fase genoemd.
4. Ter ondersteuning van directiebesluiten over de koers van de VRU levert het VIC 'facts and figures' over incidenten (al dan niet gemeld), slachtoffers, schade. Op basis hiervan wordt gekozen waar we ons op richten.

## **7 Bedrijfsstrategie**

In de voorgaande hoofdstukken hebben we onze ontwikkelthema's benoemd. Om deze ontwikkeling waar te maken, hebben we een bedrijfsstrategie nodig. Bij de ontwikkeling van een bedrijfsstrategie denken we aan onderstaande componenten.

### **7.1 Lerende organisatie**

Ontwikkelen en vernieuwen vraagt van onze organisatie dat we op alle niveaus leren. Elke medewerker voor zichzelf, maar ook in processen en als organisatie. Een belangrijk onderdeel van leren, is zicht krijgen op de leerpunten. Visitatie kan daarbij een instrument zijn. In de visitatie, die wettelijk verplicht is, kijken externe ogen mee. Deze visitatie is ingepland in 2018.

Leren vraagt transparantie in doen en resultaten. Met een kwaliteitssysteem willen we de lerende organisatie borgen. Voor sommige elementen van de VRU kan eventueel (externe) certificering een optie zijn om bijvoorbeeld samenwerking met partners te vergemakkelijken. Wij willen graag met de 'experts in opleiding' samen leren. Wij zijn een erkend leerbedrijf. Hiervan willen we meer gebruik maken door onderzoeksvragen gericht uit te zetten.

### **7.2 Vernieuwen en innoveren**

We willen niet alleen onze huidige werkwijzen verbeteren, maar ook kijken of er andere werkwijzen zijn. Out of the box denken, denken in mogelijkheden. Hierbij horen ook de technische ontwikkelingen ter verbetering van onze primaire taken.

### **7.3 Leiderschap**

Bovenal willen we een transparante organisatie zijn. Om te leren en te vernieuwen, vragen we van al onze medewerkers persoonlijk leiderschap. We willen ruimte maken om elkaar te inspireren en uit te nodigen mee te denken in ons werk. Elkaar vertellen wat wel en niet goed gaat kan die inspiratie geven om te leren en te vernieuwen.

### **7.4 Duurzaamheid**

Wij zijn een maatschappelijke organisatie die zichtbaar is in de maatschappij. Wij stellen vanuit deze voorbeeldfunctie eisen aan duurzaamheid op het gebied van klimaat en energie, innovatie en materialen en consumenten. Deze drie pijlers komen terug in het inkoopbeleid van de VRU.

## 8 Beleidsplan, de wettelijk componenten

Het vaststellen van het Beleidsplan is een verplichting die voortvloeit uit artikel 14 Wet veiligheidsregio's. Het artikel beschrijft in lid 2 onder a tot en met f welke componenten in ieder geval onderdeel uit dienen te maken van het Beleidsplan. Niet al deze onderdelen zitten, uit oogpunt van leesbaarheid in het Beleidsplan zelf verwerkt. Ze zijn verwerkt in eigenstandige plannen, zoals het Dekkingsplan of het Crisisplan of opgenomen in een bijlage bij dit Beleidsplan.

Onderstaand vindt u een overzicht van de opsomming uit artikel 14 van de Wet veiligheidsregio's en de wijze waarop de VRU invulling heeft gegeven aan de eisen die de wetgever heeft gesteld ten aanzien van de onderdelen van het Beleidsplan. De wettelijke tekst is vet weergegeven, daaronder volgt telkens een korte toelichting of verwijzing.

**1. Het bestuur van de veiligheidsregio stelt ten minste eenmaal in de vier jaar een beleidsplan vast, waarin het beleid is vastgelegd ten aanzien van de taken van de veiligheidsregio.**

Het eerste Beleidsplan VRU liep van 2011-2015. Dit voorliggend Beleidsplan loopt van 2016-2019.

**2. Het beleidsplan omvat in ieder geval:**

**a. een beschrijving van de beoogde operationele prestaties van de diensten en organisaties van de veiligheidsregio, en van de politie, alsmede van de gemeenten in het kader van de rampenbestrijding en de crisisbeheersing;**

Het Regionaal Crisisplan Utrecht 2014-2017 beschrijft hoe de crisisorganisatie binnen de regio van de VRU bij een incident of crisis functioneert. Een korte omschrijving van het Crisisplan vindt u in bijlage 3 bij dit Beleidsplan. In bijlage 6 is een overzicht van operationele prestaties opgenomen.

**b. een uitwerking, met inachtneming van de omstandigheden in de betrokken veiligheidsregio, van door Onze Minister vastgestelde landelijke doelstellingen als bedoeld in artikel 37;**

Op dit moment zijn nog geen landelijke doelstellingen als bedoeld in dit wetsartikel vastgesteld.



**c. een informatieparagraaf waarin een beschrijving wordt gegeven van de informatievoorziening binnen en tussen de onder a bedoelde diensten en organisaties;**

In het Regionaal Crisisplan Utrecht 2014-2017 is een hoofdstuk gewijd aan de informatievoorziening in de warme situatie. Een korte omschrijving van het Crisisplan vindt u in bijlage 3 bij dit Beleidsplan. Het belang van informatie is niet beperkt tot de warme fase. In hoofdstuk 6 Informatie-autoriteit gaan we in op informatie in de koude en lauwe fase.

**d. een oefenbeleidsplan;**

Het OTO-beleidsplan 2016-2019 bevat het Oefenbeleidsplan voor de komende beleidsperiode. Een korte omschrijving van het Oefenbeleidsplan vindt u in bijlage 3 bij dit Beleidsplan.

**e. een beschrijving van de niet-wettelijke adviesfunctie, bedoeld in artikel 10, onder b;**

Een overzicht van onze wettelijke en niet-wettelijke taken, waaronder de niet-wettelijke adviesfunctie, is opgenomen in een bijlage 2.

**f. de voor de brandweer geldende opkomsttijden en een beschrijving van de aanwezigheid van brandweerposten in de gemeenten alsmede de overige voorzieningen en maatregelen, noodzakelijk voor de brandweer om daaraan te voldoen.**

In het Dekkingsplan 2.0 komen bovenstaande onderwerpen uitgebreid aan bod. Het Dekkingsplan wordt kort omschreven in bijlage 3.

**2a. Voorafgaand aan de vaststelling van het beleidsplan overlegt de burgemeester van een gemeente in het gebied van de veiligheidsregio met de gemeenteraad over het ontwerpbeleidsplan.**

Dit beleidsplan is in de ontwerpfase aangeboden aan de burgemeesters binnen onze regio. Een overzicht van reacties en antwoorden op vragen is opgenomen in een reactienota.

**3. Het bestuur stemt het beleidsplan af met de beleidsplannen van de aangrenzende veiligheidsregio's en van de betrokken waterschappen, en met het beleidsplan, bedoeld in artikel 39 van de Politiewet 2012, van de betrokken regionale eenheid van de politie.**

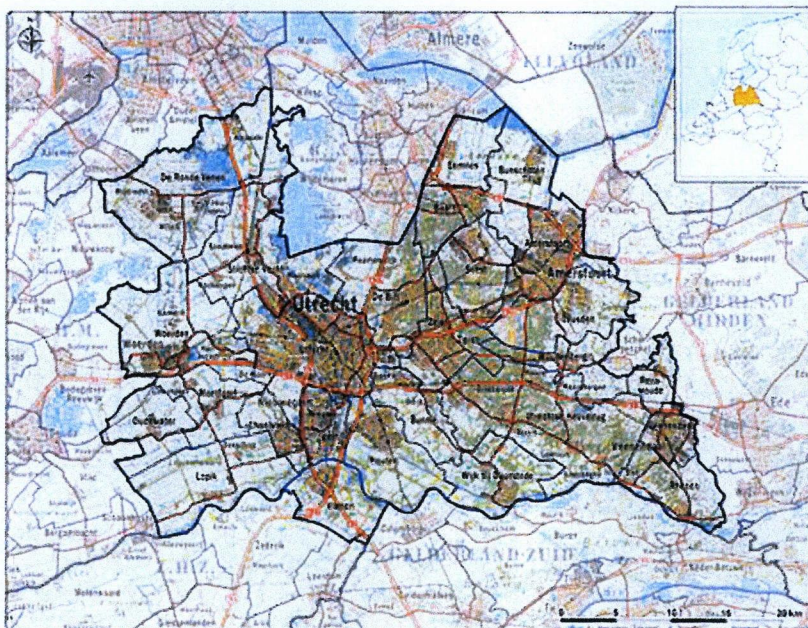
Netwerkpartners en omliggende veiligheidsregio's zijn betrokken in de consultatiefasen van dit Beleidsplan.

## Bijlage 1: Verzorgingsgebied VRU

De huidige Veiligheidsregio Utrecht is op 1 november 2010 ontstaan. Zij is een samenwerkingsverband van 26 gemeenten. Het verzorgingsgebied van deze regio beslaat de gehele provincie Utrecht.

### Deelnemende gemeenten:

Amersfoort  
Baarn  
De Bilt  
Bunnik  
Bunschoten  
Eemnes  
Houten  
IJsselstein  
Leusden  
Lopik  
Montfoort  
Nieuwegein  
Oudewater  
Renswoude  
Rhenen  
De Ronde Venen  
Soest  
Stichtse Vecht  
Utrecht  
Utrechtse Heuvelrug  
Veenendaal  
Vianen  
Wijk bij Duurstede  
Woerden  
Woudenberg  
Zeist



### **Gemeentelijke herindeling Vijfheerenlanden**

De voorgenomen fusie van de gemeenten Leerdam, Vianen en Zederik (gemeente Vijfheerenlanden) gaat ook een verandering van de provinciegrens inhouden tussen Utrecht en Zuid-Holland.

## **Bijlage 2: Wettelijke en niet-wettelijke taken**

### **Wettelijke taken**

- het inventariseren van risico's van branden, rampen en crises;
- het adviseren van het bevoegd gezag over risico's van branden, rampen en crises in de bij of krachtens de wet aangewezen gevallen alsmede in de gevallen die in het beleidsplan zijn bepaald;
- het adviseren van burgemeester en wethouders over de brandweezorg;
- het voorbereiden op de bestrijding van branden en het organiseren van de rampenbestrijding en crisisbeheersing;
- het instellen en in stand houden van een brandweer;
- het instellen en in stand houden van een GHOR;
- het voorzien in de meldkamerfunctie;
- het aanschaffen en beheren van gemeenschappelijk materieel;
- het inrichten en in stand houden van de informatievoorziening binnen de diensten van de veiligheidsregio en tussen deze diensten en de andere diensten en organisaties die betrokken zijn bij de risico- en crisisbeheersing;
- het adviseren op het gebied van vuurwerk en BRZO bedrijven.

### **Niet-wettelijke taken**

Naast de hierboven genoemde wettelijke taken voert de VRU ook zogenoemde collectieve taken uit. Dit zijn taken die voor alle gemeenten worden uitgevoerd. De uit deze taken voortvloeiende kosten worden gefinancierd vanuit gemeentelijke bijdragen. De uitvoering is door de gemeenten, na besluitvorming in het algemeen bestuur, aan de VRU opgedragen. Alle collectieve taken zullen in de komende beleidsperiode worden vastgelegd in het kwadrantenmodel.

## **Bijlage 3: Wettelijke planvorming VRU**

De wetgever heeft in de Wet veiligheidsregio's opgenomen dat het bestuur van een veiligheidsregio een aantal verplichte plannen vaststelt. Het gaat om de drie hoofdplannen Risicoprofiel, Crisisplan en Beleidsplan en een aantal daaronder hangende plannen zoals het Dekkingsplan en het Beleidsplan voor Opleiden, Trainen en Oefenen (OTO). De plannen dienen minimaal één keer in de vier jaar te worden vastgesteld. Het Regionaal Risicoprofiel vormt de basis voor de overige twee hoofdplannen. Op basis van het inzicht in de regionale en lokale risico's zal de veiligheidsregio namelijk haar overige plannen en operationele voorbereiding moeten baseren. Het Regionaal Risicoprofiel is in de periode 2014/2015 ambtelijk voorbereid en langs de gemeenteraden en besturen van netwerkpartners geweest ter consultatie en bespreking.

Hieronder vindt u nadere informatie over de verplichte plannen.

### **Regionaal Risicoprofiel 2015**

Het huidige (2<sup>e</sup>) Regionaal Risicoprofiel is op 6 juli 2015 vastgesteld door het algemeen bestuur en kent een looptijd van 4 jaar. Het Regionaal Risicoprofiel is te vinden onder onderstaande link.

[http://www.vru.nl/images/Documenten\\_standandaard/Besluiten\\_en\\_publicaties/RegionaalRisicoprofiel2015.pdf](http://www.vru.nl/images/Documenten_standandaard/Besluiten_en_publicaties/RegionaalRisicoprofiel2015.pdf)

### **Regionaal Crisisplan 2014-2017**

Het Regionaal Crisisplan beschrijft (op basis van artikel 16 Wvr) hoe de crisisorganisatie bij een incident of crisis functioneert. Ons Crisisplan is op 13 december 2013 door het algemeen bestuur vastgesteld. Naar aanleiding van diverse veranderingen, primair de organisatieverandering per 1 april 2015, heeft het algemeen bestuur een eerste wijziging vastgesteld op 16 april 2015. Het Regionaal Crisisplan is te vinden onder onderstaande link.

[http://www.vru.nl/images/Documenten\\_standandaard/Besluiten\\_en\\_publicaties/Regionaal\\_Crisisplan\\_Utrecht\\_2014-2017.pdf](http://www.vru.nl/images/Documenten_standandaard/Besluiten_en_publicaties/Regionaal_Crisisplan_Utrecht_2014-2017.pdf)

### **OTO beleidsplan 2016-2019**

Iedere vier jaar wordt naast het Beleidsplan, ook een OTO-beleidsplan opgesteld. Het OTO (Opleiden, Trainen, Oefenen) beleid is mede gebaseerd op het Regionaal Risicoprofiel. Het OTO kent vanwege haar aard geen uitgebreide consultatie, maar wordt wel tegelijk met het Beleidsplan VRU vastgesteld, zodat ze gelijk oplopen. Het OTO-beleidsplan zal na vaststelling ook online te vinden zijn.

## **Dekkingsplan**

Het Dekkingsplan van de VRU maakt onderdeel uit van het majeure project Veiligheidszorg op Maat en is na uitgebreide bestuurlijke consultatie en bespreking in de raden vastgesteld op 4 juli 2014. Het Dekkingsplan is te vinden onder onderstaande link.

[http://www.vru.nl/images/Documenten\\_standdaard/Besluiten\\_en\\_publicaties/04\\_Veiligheidszorg\\_op\\_Maat.pdf](http://www.vru.nl/images/Documenten_standdaard/Besluiten_en_publicaties/04_Veiligheidszorg_op_Maat.pdf)

## Bijlage 4: Partners & convenanten<sup>2</sup>

### Partners

#### Gezondheidszorg

- RAVU (Regionale ambulancevoorziening Utrecht, inclusief Meldkamer)
- GGD regio Utrecht
- Ziekenhuizen in de regio waaronder het UMCU als Traumacentrum en eigenaar van het Calamiteitenhospitaal Utrecht
- Regionale Huisartsenverenigingen en de Stichting Huisartsenposten Primair
- Nederlandse Rode Kruis
- Instellingen voor de Geestelijke Gezondheid Zorg, Maatschappelijk werk en Slachtofferhulp
- Verloskundigen, apotheken, bloedbank organisatie Sanquin
- Inspectie Gezondheidszorg
- Verpleeg- en verzorgingstehuis organisaties

#### Brandweertzorg

- Ministerie van Veiligheid en Justitie over CBRNe (Chemisch Biologisch Radiologisch Nucleair)
- VNOG over Fire Bucket Operations
- LOCC/NCC/LFR (voor de inzet van landelijk specialismen)
- Salvage/verzekeringsbranche
- Politie (inzet helikopter voor transport Hoogtereddingsteam)
- Luchtsurveillance natuurbrand

#### Veiligheidsregio's (buurregio's)

- Amsterdam Amstelland
- Gooi & Vechtstreek
- Flevoland
- Gelderland Midden
- Gelderland Zuid
- Zuid Holland Zuid
- Hollands Midden

#### Water- en scheepvaartzorg

- Netwerk SAMIJ (Samenwerkingsregeling ongevallenbestrijding IJsselmeergebied)
- Koninklijke Nederlandse Reddings Maatschappij (KNRM)
- Rijkswaterstaat

---

<sup>2</sup> Deze lijst is niet uitputtend

### Electra

- TenneT (landelijke netbeheerder)
- Stedin (regionale netbeheerder)

### Drinkwater

- Vitens (regionaal drinkwaterbedrijf)
- Waternet
- NV PWN Waterleidingbedrijf Noord-Holland

### Telecom en ICT

- KPN (beheerder netwerk vaste telefonie en GSM netwerk)
- Vodafone (beheerder GSM netwerk)
- T-Mobile (beheerder GSM netwerk)
- Ziggo (beheerder kabel voor telefonie, internet en televisie)

### Waterschappen

- Hoogheemraadschap De Stichtse Rijnlanden
- Waterschap Vallei & Veluwe
- Waterschap Rivierenland
- Hoogheemraadschap Amstel, Gooi en Vecht

### Gas

- Gasunie Transport Services (landelijke netbeheerder)
- Stedin (regionale netbeheerder)

### Transport

- Rijkswaterstaat (hoofdwegen)
- Provincie Utrecht (hoofdwegen- en hoofdvaarwegennet)
- Prorail (spoor)

### Overige partners

- Defensie
- Openbaar Ministerie, Arrondissement Utrecht
- Politie-eenheid Midden Nederland
- Provincie Utrecht
- Landelijk Operationeel Coördinatie Centrum: bij rampen en crises
- Nationaal Crisiscentrum (NCC), inclusief expertisecentrum risico- en crisiscommunicatie.
- RTV Utrecht
- Veiligheidsberaad

## Overzicht convenanten

Convenanten die afgerond en ondertekend zijn:

### **Gas en elektra**

Getekend: 7 april 2013. Er is nog geen actielijst vastgesteld. In het kader van het convenant zijn wel afspraken gemaakt over oefenen, planvorming en operationele prestaties.

### **Waterschappen + Rijkswaterstaat**

Getekend: 26 november 2012. In overleg met partners is een jaar(uitvoering)programma opgezet.

### **Defensie en Politie Midden-Nederland;**

Getekend: 8 december 2015. Actielijst is opgesteld.

### **Convenant inzake de samenwerking tussen Veiligheidsregio Utrecht, Politie Utrecht, drinkwaterbedrijf Vitens, drinkwaterbedrijf Oasen en watercyclusbedrijf Waternet met betrekking tot risico- en crisisbeheersing in de regio Utrecht**

Getekend: 29 maart 2011. In dit kader zijn afspraken gemaakt over oefenen, planvorming en operationele prestaties. Er is geen actielijst opgesteld.

### **Uitvoeringsprogramma waterwinning Nieuwegein**

Getekend: 13 juni 2014. Uitvoeringsprogramma is opgesteld.

### **Convenant Dijkringen**

De convenanten voor dijkringen 14, 15 en 44, respectievelijk dijkringen 45 en 46 zijn getekend.

### **Samenwerkingsafspraken tussen de Commissaris van de Koning in de provincie Utrecht en de Voorzitter van de Veiligheidsregio Utrecht;**

Getekend: 1 november 2010.

### **RAVU**

Herzien convenant d.d. 19 november 2013 getekend . Convenant met de samenwerkingsafspraken tussen de VRU en de meldkamer ambulancezorg.

### **Huisartsen**

In september 2015 hebben wij gezamenlijk met de veiligheidsregio VNOG een overeenkomst met de huisartsen getekend.



### **Ziekenhuizen**

Huidige convenant is op 4 april 2013 getekend.

### **Nederlands Rode Kruis**

Op 19 december 2015 is het convenant getekend. Hierin is ook de invoering van Grootschalige Geneeskundige Bijstand geregeld.

### **RTV Utrecht**

Convenant m.b.t. gebruik van calamiteitenzender. Getekend 4 maart 2015.

### **Convenant Interregionale Logistieke Bijstand**

Getekend: 14 juni 2013. Betreft de regio's Kennemerland, Zaanstreek-Waterland, Utrecht, Flevoland, Gooi en Vechtstreek, Noord-Holland Noord en Amsterdam-Amstelland. Het convenant voorziet in een eenduidige wijze van aanvraag en levering van onderlinge logistieke bijstand

### **Convenant Interregionale Samenwerking operationele grenzen**

Getekend: 22 juni 2015. Betreft de regio's Amsterdam, Gooi- en Vechtstreek. Met de convenanten wordt geborgd dat op de grens van de regio's hulp wordt geboden door de brandweereenheid die het snelst ter plaatse kan zijn. Het gaat dan om ondersteuning vanuit de andere regio's aan de VRU en ondersteuning vanuit de VRU aan de andere regio's.

### Convenanten die nog 'onderweg' zijn:

#### **ProRail**

Landelijk model beschikbaar; omzetten naar regionaal convenant en bespreken met partners. Er worden oefeningen gehouden met ProRail, onder meer m.b.t. het Utrechts stationsgebied. De afstemming is geregeld in een landelijk plan voor Trein Incident Management (TIM). Verder zijn er specifieke plannen voor specifieke locaties. ProRail beschikt over een calamiteitenorganisatie. Er zijn afspraken over de afstemming met de regionale crisisorganisatie.

#### **Telecom/ICT**

Landelijk model aanwezig; Moet worden opgestart. 1<sup>e</sup> gesprek met KPN heeft plaats gevonden.

#### **GGZ/Slachtofferhulp**

Op basis van de Wpg tweede tranche heeft een verschuiving van taken tussen GHOR en GGD plaatsgevonden.

**GGD**

Te herzien convenant. Opstellen nieuw convenant ivm wijzigen GGD structuur i.s.m. GGD regio Utrecht

**Buurregio's**

Naast de convenanten over de operationele grenzen met de regio's Amsterdam-Amstelland en Gooi en Vechtstreek worden hierover afspraken voorbereid met de andere buurregio's t.w., Flevoland, Hollands-Midden, Zuid-Holland Zuid, Gelderland-Zuid en Gelderland-Midden.

## Bijlage 5: Operationele prestaties

De operationele eenheden zijn in elk geval in staat zelfstandig de volgende operationele prestatie te leveren:

### • de operationele hoofdstructuur:

- een flexibele hoofdstructuur, ook GRIP-onafhankelijk;
- één situatie GRIP 1 of hoger tegelijkertijd;
- voortzetting van de coördinatie en commandovoering.

### • de brandweer:

- Basisbrandweezorg: een dekkende basisbrandweezorg conform het dekkingsplan en conform de taakuitvoeringsovereenkomsten (TUO's) met gemeenten;
- Incidentbestrijding Gevaarlijke Stoffen (IBGS):
  - meetplanorganisatie: meetplanleider en 5 meetploegen tegelijkertijd in te zetten gedurende maximaal 8 uur;
  - één peloton Incidentbestrijding Gevaarlijke Stoffen w.o.
    - Piket Adviseur Gevaarlijke stoffen (AGS);
    - twee gaspakkenteams; ook ten behoeve van inzet in de regio Gooi & Vechtstreek en
    - één decontaminatieteam belast met coördinatie en uitvoering van kleinschalige, eenvoudige en uitwendige ontsmetting van hulpverleners, burgers, dieren, infrastructuur, objecten en hulpverleningsmaterieel en materiaal.
- Waterongevallenbestrijding (WO): zeven duikteam binnen 30 minuten op iedere plaats binnen de regio inzetten ter redding van drenkelingen;
- Waarschuwen van de Bevolking: acute alarmering van bevolking door middel van inzet Waarschuwings- en Alarmeringssysteem (WAS) en NL-Alert
- Grootschalig Brandweeroptreden (GBO):
  - twee basispelotons brandweer (w.v. 1 x natuurbrandbestrijding)
  - twee pelotons grootschalige watervoorziening (w.v. 1 x natuurbrandbestrijding)
  - één peloton specialistische blussing (schuim)
  - één peloton redding en technische hulpverlening (THV)

- Bijstand leveren: Binnen 60 minuten aan buurregio's leveren van twee basisbrandweer- of natuurbrandbestrijdingspelotons (2 x 4 voertuigen);
  - Specialistische Optreden (SO):
    - één hoogtereddingsteam voor het redden/bevrijden van personen van hoogten en diepten en uit besloten ruimten (dit team kan landelijk ingezet worden);
    - twee eenheden Rietenskapbrandbestrijding (RKBB) binnen 60 minuten in de hele regio
  - één sectie brandweer in het ROT.
- **de GHOR:**
- De VRU kan conform het RCP de coördinerende, aantoonbaar vakbekwame piketfuncties inzetten voor de crisisstructuur.
  - De directe spoedeisende geneeskundige hulpverlening wordt verzorgd door de RAVU, afhankelijk van het tijdstip op de dag zal eventueel gebruik worden gemaakt van het in het ROAZ vastgestelde Ambulancebijstandsplan (landelijke afspraak). Minimaal zijn er in de regio Utrecht 12 ambulances aanwezig.
  - Naast de ambulancehulpverlening zijn in het werkgebied van de VRU drie SIGMA teams oproepbaar die binnen een uur aanwezig zijn ter ondersteuning van de ambulancezorg. Na 1-1-2016 wordt deze functionaliteit overgenomen door één Noodhulpteam van het NRK. Deze zijn niet assisterend aan de ambulancezorg maar verlenen hulp op EHBO niveau. De ziekenhuizen binnen het werkgebied van de VRU beschikken allen over een Ziekenhuis Rampen Opvang Plan (ZiROP). Hierin staat op welke wijze de organisatie opgeschaald wordt in geval van grootschalige incidenten. Afhankelijk van de aard en omvang van letsels zal de ambulancedienst, op basis van het in het ROAZ vastgestelde gewondenspreidingsplan, de gewonden vervoeren naar het aangewezen ziekenhuis. In de regio Utrecht is dit in principe het Calamiteiten Hospitaal van het UMCU.
  - Het Calamiteiten Hospitaal kan circa 300 slachtoffers opvangen.
  - Voor de Psycho Sociale Hulpverlening kunnen maximaal drie verkenningssteams worden ingezet in Opvang en Verzorgingsplaatsen om te beoordelen of er specifieke GGZ zorg nodig is. Daarnaast is een kernteam PSH beschikbaar om de PSH te coördineren. Dit vanuit de sectie GHOR.
  - één sectie GHOR in het ROT gedurende maximaal 48 uur;

- de personele GHOR-bezetting voor één GRIP-situatie voor 12 uur onafgebroken.
- **de gemeenten:**
  - 14 piketfuncties specifiek voor Bevolkingszorg op hard-piket. Dit zijn regionale piketten, dus naast de eigen lokale piketfuncties. Deze zijn voor alle gemeenten binnen een uur beschikbaar.



Datum  
24-12-2015

Aan de gemeenteraden van de deelnemende gemeenten  
t.a.v. de voorzitter van de Raad

Raad(0) 31 DEC. 2015

Reg. Afdel.:	
Streefdat.:	
Afschr.:	Bevo IV
B.V.C.:	

**contactpersoon**

Mevr. M. Heijink  
Stafafdeling PCO

Archimedeslaan 6  
3584 BA Utrecht

088 878 1700

m.heijink@vru.nl

Onderwerp

Verzoek om zienswijze Kadernota 2017 VRU

15.027786



Registratiedatum: 31/12/2015  
Behandelend afdeling  
Afgehandeld door/op:

Geachte Raad,

Met deze brief informeren wij u over de kaders voor de programmabegroting 2017 van de VRU waarover het dagelijks bestuur op 14 december jongstleden overeenstemming heeft bereikt. Wij stellen voor deze kaders als uitgangspunt te hanteren bij de uitwerking van de VRU-programmabegroting 2017. In de voorliggende nota hebben wij de adviezen van de bestuurlijke adviescommissie Bedrijfsvoering & Financiën en de adviescommissie Gemeentesecretarissen Veiligheid verwerkt.

Naast de verwerking van de reguliere loon- en prijsbijstellingen, zijn er diverse ontwikkelingen die de begrotingsmaat aangeven.

### Herijkingen binnen het landelijke stelsel van financiering

Ten eerste is de verdeling van middelen binnen het bestaande volume aan rijksdoeluitkering (BDuR) herijkt. Als gevolg daarvan ontvangt de VRU per 2017 €770.000 minder aan rijksdoeluitkering. Tegelijkertijd is de verdeling van middelen binnen het bestaande volume van het Gemeentefonds herijkt. Als gevolg daarvan is het subcluster Brandweer en Rampenbestrijding van het Gemeentefonds opgehoogd met 75 miljoen euro. Het effect voor de 26 VRU-gemeenten bedraagt €2.259.000.

Het Rijk redeneert dat de verlaging van de BDuR zich laat compenseren door de ophoging van het subcluster Brandweer & Rampenbestrijding. Deze lijn wordt in deze Kadernota gevolgd, zij het dat de VRU al een deel van de aangekondigde verlaging van de BDuR op eigen initiatief als bezuiniging in de begroting had verwerkt, te weten €308.000. Het restant van de rijkskorting, ter grootte van €462.000 (20% van €2.259.000), wil de VRU niet zelf opvangen. Deze, zo redeneert het dagelijks bestuur, zou moeten worden gecompenseerd door een verhoging van de gemeentelijke bijdrage.

Met andere woorden, de VRU vraagt gezien de ophoging van het subcluster niet om een automatische verhoging van de bijdrage. Wel is het dagelijks bestuur van opvatting dat een compensatie van het nog niet gedekte deel van de verlaging van de rijksdoeluitkering op zijn plaats is. Dat lijkt te meer redelijk in aanmerking genomen het feit dat de VRU sinds 2010 een stevig dalende begroting kent (oplopend tot 21% bezuiniging van structurele aard op de gemeentelijke bijdragen in 2018).

### Veiligheidsregio Utrecht

Postbus 3154

3502 GD Utrecht

088 878 1000

info@vru.nl

www.vru.nl

www.vrubrandweer.nl

veiligheidsregioutrecht

@vrutrecht

### Iban

NL18 BNGH 0285 1331 79

Bijlagen

1

Uw kenmerk

Ons kenmerk

15.0012695

Pagina

1

kvk

51817303

### **Bijgestelde ijkpuntscores VRU-financieringssysteem**

Per 2016 wordt een nieuwe verdeling van het clusteronderdeel Brandweer en Rampenbestrijding (B&R) ingevoerd als gevolg van groot onderhoud (herijking) in het volume en de verdeling van het gemeentefonds. Vanwege de herijking van de verdeling van het Gemeentefonds zijn ook de ijkpuntscores die hangen aan het Gemeentefonds bijgesteld. Omdat de VRU-financieringssysteem voor de gemeentelijke bijdrage zich baseert op deze ijkpuntscores veranderen ook de hoogten van de individuele bijdragen.

Ofwel, een verandering van de ijkpuntscores leidt automatisch tot een verandering van de onderlinge verdeling binnen het totaalbedrag dat gemeenten aan de VRU bijdragen. Deze nieuwe verdeling is in deze Kadernota verwerkt. Daarbij is het van belang onder uw aandacht te brengen dat op 4 juli 2014 is besloten tot de VRU-financieringssysteem in het perspectief van deze herijking.

Een overzicht van de aangepaste verdeling en corresponderende gemeentelijke bijdragen vindt u in een overzichtelijke tabel.

### **Voorgenomen VRU-beleidsveranderingen**

Behalve deze twee exogene factoren worden er in deze Kadernota ook twee zelfstandige voornemens tot verandering van de gemeentelijke bijdrage geuit. Voor beide wordt bij effectivering de VRU-financieringssysteem gevolgd.

Het betreft enerzijds het verleggen van middelen vanuit de gemeenten naar de VRU, ter dekking van de opleidings-, trainings- en oefeninspanningen in de crisissfeer voor gemeentelijke functionarissen. Deze inspanningen werden voorheen door de gemeenten uitgevoerd. In deze Kadernota is voorzien dat vanaf 2017, nadrukkelijk mede op verzoek van de gemeenten zelf, dit werk effectiever en efficiënter door de VRU kan worden uitgevoerd.

Anderzijds wordt een collectivisering van de jeugdbrandweer voorgestaan. De jeugdbrandweer is een hele belangrijke en gewaardeerde kweekvijver voor het gehele VRU-bestand aan brandweervrijwilligers. De bekostiging geschiedt nu nog door facturatie aan een aantal gemeenten. In deze Kadernota is voorzien dat de jeugdbrandweer voortaan collectief met een gemeentelijke bijdrage wordt gefinancierd, overigens tegen een lager totaalbedrag dan de som van de individuele gefactureerde bijdragen.

### **Samenvattend**

Samenvattend geldt dat, afgezien van reguliere loon- en prijsbijstellingen, de herijkingen binnen het landelijk stelsel van financiering de VRU noodzaken tot een verzoek tot compensatie van een deel van de minder te ontvangen rijksdoeluitkering. Voorts is de verdeling van gemeentelijke bijdrage aan de VRU, eveneens vanwege deze landelijke herijkingen, bijgesteld. Dat is voor de VRU een automatisme, zij volgt de landelijke ijkpuntscores.

Daarnaast wil het VRU voldoen aan het verzoek van gemeenten om gemeentelijke crisisbeheersingstaken meer collectief en efficiënter te ondersteunen in de sfeer van opleiding, training en oefening. De VRU verzoekt daartoe de bij de gemeente aanwezige middelen te verleggen. Tevens is er een voornemen om de jeugdbrandweer vanuit het collectief met een gemeentelijke bijdrage te ondersteunen.

## Beleidsplan

Voor het begrotingsjaar 2017 geldt als bijzonderheid, dat de Kadernota ongeveer gelijktijdig met het ontwerp VRU-beleidsplan 2016-2019 aan de gemeenten voor zienswijze wordt aangeboden. Eens in de vier jaar lopen deze processen, gezien de vierjaarlijkse beleidsplancyclus, gelijk op.

Bij het vaststellen van het VRU-beleidsplan, medio 2016, zouden daarom substantiële begrotingseffecten kunnen optreden die nu nog niet in de Kadernota zijn voorzien. In die zin kan deze Kadernota als onvolledig worden beleefd. De kans echter dat dit gebeurt, is nihil. Het Beleidsplan 2016-2019 zal immers en voortzetting zijn van de visie op de VRU die reeds in 2014 tot besluitvorming is gebracht en waarvoor een meerjarenbegroting is opgesteld.

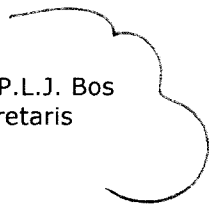
## Verzoek zienswijze en verdere procedure

Wij nodigen u uit op deze Kadernota uw zienswijze te geven en vragen u uiterlijk 7 maart 2016 te reageren. Een reactie kunt u zenden aan het dagelijks bestuur van de VRU, t.a.v. de secretaris van het bestuur.

Na ontvangst en verwerking van de zienswijzen van de gemeenten, is de Kadernota 2017 de grondslag voor het opstellen van het ontwerp programmabegroting 2017 van de VRU. Deze wordt, na behandeling in het dagelijks bestuur van 21 maart 2016, vóór 1 april 2016 voor een zienswijze voorgelegd aan uw gemeenteraad. De programmabegroting zal vervolgens worden vastgesteld tijdens de vergadering van het algemeen bestuur op 4 juli 2016.

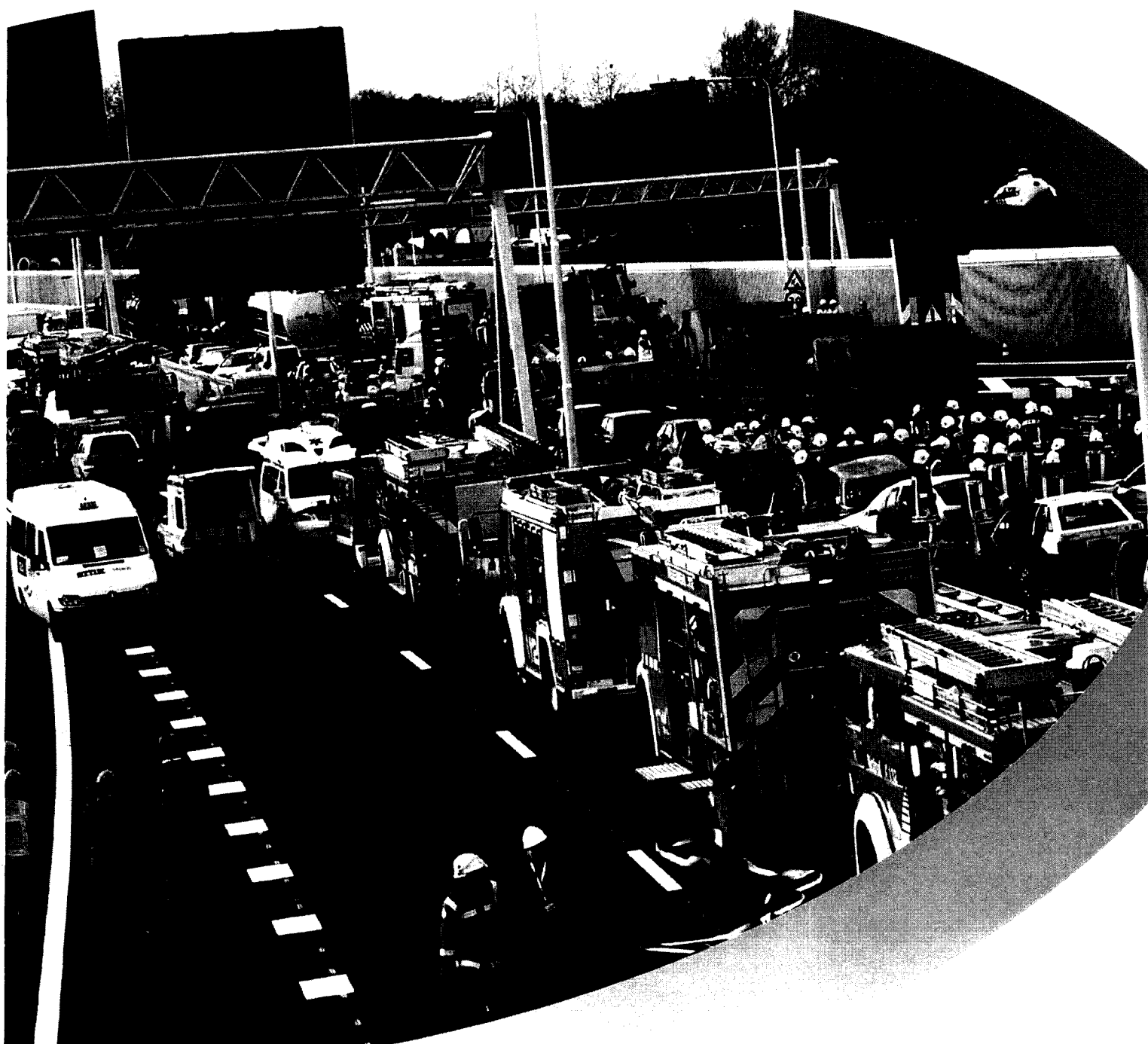
Namens het dagelijks bestuur,

Dr. P.L.J. Bos  
Secretaris

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'P.L.J. Bos', is written over a large, stylized, cloud-like graphic element.



# Kadernota 2017





## Inhoudsopgave

1	Inleiding	4
2	Uitgangspunten van financiële aard	5
3	Voornemens tot beleidsverandering	7
4	Beleidsontwikkelingen	9
5	Algemene ontwikkelingen van externe aard	11
6	Financiële ontwikkelingen van externe aard	13
7	Aanpassing ijkpuntcores t.b.v. financieringsmodel	18

# 1 Inleiding

De VRU werkt voortdurend aan de verbetering van haar producten en dienstverlening. Daarbij realiseert de VRU zich, dat zij zich als gemeenschappelijke regeling steeds moet blijven inspannen om goed met alle 26 gemeenten verbonden te blijven. Om te weten wat er lokaal leeft, om haar vrijwilligers te kunnen ondersteunen en om te laten zien wat de gemeenten terugkrijgen voor hun gemeentelijke bijdrage. Het VRU-accountmanagement dat daarvoor in het leven is geroepen, zet zich daar hard voor in.

Om de gemeenten in staat te stellen de financiële kaders van de VRU zo vroeg mogelijk te kunnen becommentariëren, wordt deze Kadernota zoals met de gemeenten afgesproken relatief vroeg aan de gemeenten aangeboden. Voor het begrotingsjaar 2017 geldt daarbij als bijzonderheid, dat de Kadernota ongeveer gelijktijdig met het ontwerp VRU-beleidsplan 2016-2019 aan de gemeenten voor zienswijze wordt aangeboden. Eén keer per vier jaar lopen deze processen, gezien de vierjaarlijkse beleidsplancyclus, gelijk op.

Bij het vaststellen van het VRU-beleidsplan, medio 2016, zouden derhalve substantiële begrotingseffecten kunnen optreden die nu nog niet in de Kadernota zijn voorzien. In die zin kan deze Kadernota als onvolledig worden beleefd. De kans echter dat dit gebeurt, is nihil. Het beleidsplan 2016-2019 zal immers een voortzetting zijn van de visie op de VRU die reeds in 2014 tot besluitvorming is gebracht en waarvoor een meerjarenbegroting is opgesteld.

In 2015 is de VRU gestart met een reeks bezuinigingen waarbij tot en met 2018 olopend in totaal 8% op de gemeentelijke bijdrage bezuinigd wordt. Voor 2017 is een bezuiniging van €1.075.000 in de begroting verwerkt. Vanaf de regionalisering in 2010 tot en met 2018 zal er zelfs 21% bezuinigd zijn op de gemeentelijke bijdrage voor de gemeenschappelijke regeling VRU.

Het bestuur nodigt u van harte uit uw zienswijze op deze begrotingskaders te geven. Alle zienswijzen tezamen vormen de input voor de op te stellen ontwerp programmabegroting van 2017 die medio 2016 tot besluitvorming wordt gebracht. De ontwerp programmabegroting 2017 wordt eveneens voor zienswijzen aan de gemeenten aangeboden. De gemeenten hebben op deze manier twee gelegenheden om hun medesturing op de begroting van de VRU te laten gelden.

Namens het dagelijks bestuur,  
Peter L.J. Bos  
Algemeen Directeur, secretaris van het bestuur

## 2 Uitgangspunten van financiële aard

Het financiële beleid in 2017 is op hoofdlijnen een voortzetting van het financiële beleid van 2016. Hieronder schetsen we de belangrijkste financiële ontwikkelingen en hun effect op de begroting, voor zover thans bekend. Tot slot geven we de uitgangspunten die we hanteren bij het uitwerken van de programmabegroting 2017. In deze kadernota is een overzicht opgenomen van de bijdrage per gemeente.

### Uitgangspunten begroting

Hieronder worden de technische uitgangspunten opgesomd die gehanteerd worden voor het opstellen van de begroting 2017:

- ✓ voor de loonaanpassing worden de cao-wijzigingen als uitgangspunt genomen. Voor de prijsaanpassing wordt uitgegaan van de cijfers van het CPB. Jaarlijks vindt een correctie plaats op basis van de gecorrigeerde cijfers over de voorliggende twee jaar;
- ✓ de begroting wordt inclusief btw opgesteld;
- ✓ de salariskosten worden begroot op basis van werkelijke inschaling van de formatieve functies. Daarnaast worden vaste toelagen en afwijkende inschalingen (bijvoorbeeld als gevolg van de regionalisering) apart begroot;
- ✓ als interne rekenrente wordt 4,1% gehanteerd. Op basis van deze rekenrente wordt intern rente toegekend aan de activaposten per afdeling, om de volledige kapitaallasten op de juiste plek tot uitdrukking te brengen. De begrote rente-uitgaven zijn gebaseerd op de aanwezige leningenportefeuille. Hoewel de geplande investeringsvolumes steeds meer worden gerealiseerd is er op dit moment nog geen sprake van volledige besteding. Wanneer nieuwe financiering noodzakelijk is, wordt de interne rekenrente middels een begrotingswijziging aangepast. De verwachting is overigens dat dit tegen een aanzienlijk lager rentepercentage kan worden gerealiseerd. Dit betekent dat dan ook de rekenrente naar beneden wordt bijgesteld;
- ✓ voor de ijkpuntscore van het gemeentefonds wordt de meest recente opgave van V&J gehanteerd;
- ✓ de Meldkamer Ambulancezorg is in 2013 ontvlochten uit de VRU als gevolg van de tijdelijke Wet ambulancezorg. De facturering van de bijdrage blijft echter nog wel via de VRU verlopen.

### Bezuinigingen

Het algemeen bestuur heeft in 2013 besloten tot een opeenvolgende taakstelling van in totaal 8% op de gemeentelijke bijdrage voor uitvoering van het basispakket. Dit komt neer op een totaalbedrag van €5.335.000. De taakstelling mag gefaseerd worden ingevoerd en is vanaf 2018 in zijn geheel structureel verwerkt. De taakstellende reeks ziet er als volgt uit:

<i>x € 1.000</i>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>
2 <sup>e</sup> tranche 5%	2.100	2.600	3.075	3.500
Repressieve efficiency	-	600	1.200	1.835
<b>Totaal</b>	<b>2.100</b>	<b>3.200</b>	<b>4.275</b>	<b>5.335</b>

Dit betekent dat in 2017 een bedrag van €1.075.000 aan taakstelling is verwerkt ten opzichte van 2016, overeenkomstig het meerjarenperspectief voor de taakstelling dat reeds in 2015 in de begroting was verwerkt.

Verwerken afspraken Taakuitvoeringsovereenkomsten (TUO)

In een TUO is het aanvullende takenpakket tussen de individuele gemeente en de VRU vastgelegd. Met gemeenten zijn inmiddels diverse wijzigingen overeengekomen voor de TUO's voor 2016 en verder.

Per saldo neemt de gecumuleerde TUO-bijdrage ten opzichte van de programmabegroting 2016 af met €10.695. Dit saldo kan nog wijzigen indien er tussen het moment van verzenden Kadernota en vaststellen begroting 2017 nog mutaties per gemeente plaatsvinden (zie ook de desbetreffende tabel in deze nota).

### 3 Voornemens tot beleidsverandering

#### Gemeentelijke Crisisbeheersing 2.0

Daar waar in het verleden de VRU zich wat betreft bevolkingszorg slechts richtte op het ondersteunen van de gemeentelijke crisisbeheersing, worden thans veel meer taken op het gebied van de bevolkingszorg door de VRU voor de gemeenten uitgevoerd. Vanuit de gemeenten is de wens geuit deze werkwijze te continueren. Daarenboven heeft de uitgevoerde evaluatie van het concept gemeentelijke crisisbeheersing 2.0 aangetoond dat het omwille van de kwaliteit voor de bevolkingszorg voor het hele gebied de voorkeur heeft het opleiden, trainen en oefenen van lokale functionarissen meer collectief te beleggen.

Om dit vanaf 2016, zo is de wens, door gemeenten en VRU gezamenlijk nog beter te kunnen doen dienen derhalve gemeentelijke middelen te worden verlegd naar de VRU. Dit is afgestemd met de gemeenten, waar het passend wordt gevonden dat met overdracht ook de daartoe benodigde middelen, waarover de gemeenten nog steeds beschikken, overkomen.

Hiermee is vanaf 2017 structureel een bedrag van €165.000 gemoeid. Voor 2016 zal in geval van effectuering een begrotingswijziging voor een deel van dit bedrag worden ingediend, namelijk ter grootte van €105.500. Voor dat jaar is een deel van het totaal benodigd. Een en ander weet zich gesteund met een positief advies van de bestuurlijke adviescommissie Crisisbeheersing en GHOR, de bestuurlijke adviescommissie Financiën en Bedrijfsvoering en de adviescommissie Gemeentesecretarissen Veiligheid.

#### Jeugdbrandweer

De huidige jeugdbrandweerkorpsen zijn niet regio-gebonden georganiseerd en de financiering van de korpsen geschiedt als maatwerk. De betreffende gemeenten ontvangen een factuur, voor het totaal ter grootte van €201.296. De jeugdkorpsen hechten aan hun eigen beleidsvrijheid, maar er is ook gedeeld begrip voor het feit dat de jeugdbrandweer vanuit een meer collectieve aansturing op tal van punten waarde kan hebben voor de VRU als geheel, in het bijzonder het beheer van de toekomstige kwaliteit en aantallen van vrijwilligheid.

Bovendien kan een meer collectieve aanpak van het beheer van de jeugdbrandweer ook voordelen opleveren voor de jeugdkorpsen, in de zin van meer geleide en efficiëntere ondersteuning van opleiden, trainen en oefenen. Op deze wijze valt bovendien een besparing op het totaal van 15% te realiseren, waardoor de kosten kunnen worden begroot op €171.101. Het voornemen is dan ook om de jeugdbrandweer in solidariteit door alle gemeenten tezamen te financieren, op basis van een collectieve bijdrage die wordt bepaald op basis van de VRU-financieringssystematiek.

Bij realisatie van dit voornemen zal de aansturing van deze collectieve organisatie worden gericht op de drie onderscheiden werkgebieden die de VRU voor zijn repressieve organisatie kent. Daardoor blijft de verbinding tussen jeugdkorps en VRU-korps zo veel mogelijk gebieds- en lokaal gebonden. Het nieuwe concept gaat dus uit van kwaliteitsversterking en vrijwilligersmanagement op collectieve basis voor de VRU als geheel, waarbij wordt gestuurd op de lokale verbondenheid voor de korpsen en de gemeenten zelf.

## 4 Beleidsontwikkelingen

### Duurzaamheidsbeleid

De VRU is een maatschappelijke organisatie die zichtbaar is in de samenleving. Er worden vanuit deze voorbeeldfunctie eisen gesteld aan duurzaamheid op het gebied van klimaat & energie, innovatie en materialen en consumenten. Dit komt terug in het inkoopbeleid van de VRU. Ook zal de VRU zich meer focussen op duurzaamheidsmogelijkheden binnen de eigen bedrijfsvoering.

### Repressieve huisvesting

Het project Repressieve huisvesting betreft de organisatie rond het eigendom en het onderhoud van de brandweerkazernes in de VRU. Op 4 juli 2014 is besloten dat een eventuele middelenoverdracht voor eigendom en onderhoud plaatsvindt volgens de financieringssystematiek van de VRU, eveneens vastgesteld op 4 juli 2014.

Het project loopt nog; besluitvorming over dit project moet nog plaatsvinden. Bij het opstellen van deze Kadernota zijn er dus nog geen besluiten genomen over het toekomstig stelsel van eigendom en onderhoud van de kazernes. Indien overdracht zou plaatsvinden, leidt die overdracht tot een wijziging in de financiële omvang van de gemeentelijke bijdrage zowel voor het totaal volume als onderling. Tevens volgt als dan een wijzigingsvoorstel voor de begroting. Of dat de begroting 2017 of 2018 betreft is nog niet bekend. Een en ander kan overigens niet eerder dan nadat het bestuur en de gemeenten elk voor zich hebben besloten tot overdracht van de huisvesting (eigendom en/of bijbehorend onderhoud).

Er zijn derhalve twee besluitmomenten aan dit project verbonden: de vraag aan VRU en gemeenten om wel of niet het eigendom en de benodigde middelen over te willen dragen en de vraag om, als een eventueel gevolg hiervan, de gewijzigde programmabegroting goed te keuren.

### Vervanging en innovatie materieel brandweer

De brandweer van de VRU moet in de komende jaren veel van haar materieel regulier vervangen. In deze vervanging van voertuigen en materieel streeft de VRU-brandweer naar standaardisatie, innovatie en eenheid van optreden. Daaruit volgt eenheid van opleiden, trainen en oefenen, van materieelmanagement en van onderhoud. Dit alles kan leiden tot het gebruik van ander materiaal en materieel en daarmee tot een ander investeringspatroon.

Het project wordt in zeer nauwe samenspraak met de brandweerpopulatie op lokaal niveau uitgevoerd. Wij willen één VRU zijn, waarbij geldt dat deze keuze voor brandweermiddelen op groot draagvlak moet berusten. Het is dus de bedoeling dat wij standaardisatie en eenheid van optreden met beleid en aandacht voor de posten doorvoeren.

Het project wordt thans op zijn scenario's en financiële consequenties doorberekend. Vanzelfsprekend wordt daarbij naar zowel efficiency als duurzaamheid gestreefd, juist ook omdat harmonisatie en eenheid van optreden op tal van facetten tot efficiënter werken moet kunnen leiden. De



verwachting is dan ook dat het project als geheel budgetneutraal (kapitaal en exploitatie) kan worden uitgevoerd.

#### Samenwerking veiligheidsregio's in het gebied van Midden-Nederland

De samenwerking met de veiligheidsregio's Gooi en Vechtstreek en Flevoland wordt geïntensiveerd. In 2015 is een convenant gesloten met als kern dat de drie veiligheidsregio's toewerken naar een gezamenlijk, uniform inkoopbeleid.

Ook willen de drie regio's meer samenwerken op het gebied van crisisbeheersing en rampenbestrijding. Tevens is het vanwege de komst van de gezamenlijke meldkamer Midden-Nederland nodig dat de brandweerprocessen op elkaar zijn afgestemd. Dit laatste is een regionale opgave, en valt dus buiten de scope van het landelijk project Landelijke Meldkamer Organisatie.

Ten slotte leven er bij de VRU en de veiligheidsregio Gooi en Vechtstreek ook ambities om meer gezamenlijk te oefenen voor het brandweeroptreden, waarbij de regio's zelf zo effectief en efficiënt mogelijk kunnen sturen op de beschikbaarheid en organisatie van de oefenmogelijkheden, bij voorkeur dicht bij huis. Op dit moment worden daarover verkennende studies uitgevoerd en gesprekken gevoerd.

De VRU kan de aanloop- en voorbereidingskosten voor deze elementen van samenwerking binnen de begroting dragen. Indien nodig zal de VRU proberen een toename van voorbereidende werkzaamheden en aanloopkosten binnen de begroting, mogelijk in het resultaat, op te lossen. Voor zover thans valt te overzien zijn er geen structurele consequenties van meerkosten aan de samenwerking verbonden.

## 5 Algemene ontwikkelingen van externe aard

### Gemeentelijke herindeling

Er is een besluit tot de gemeentelijke herindeling voor de nieuwe gemeente Vijfheerenlanden (Vianen, Zederik en Leerdam). Thans is nog niet zeker of de nieuwe gemeente onderdeel wordt van deze veiligheidsregio dan wel van de veiligheidsregio Zuid-Holland Zuid. Zodra dat zeker is kan er ook een beter beeld worden verkregen van de invlechtings- of ontvlechtingskosten, frictiekosten en begrotingseffecten voor het geheel van de programmabegroting, meer in het bijzonder het effect op de totale bijdrage van de gemeenten aan de VRU en de onderlinge verdeling van de bijdragen. De verwachting is dat het effect van het besluit zich in 2018 manifesteert. Structurele effecten als gevolg van overdracht van middelen vanuit de veiligheidsregio Zuid-Holland Zuid worden dus in 2017 nog niet verwacht.

Wel is in 2017 een gedegen voorbereiding nodig. Het gaat immers om veel meer dan een technisch financiële exercitie. Het gebied van de VRU wordt mogelijk uitgebreid met het gebied en alle veiligheidsregio gerelateerde voorzieningen, materialen en wettelijk bepaalde elementen van de huidige twee gemeenten Zederik en Leerdam. Ook bij een eventueel overgaan van Vianen naar het gebied van de veiligheidsregio Zuid-Holland Zuid is de inspanning fors. Derhalve is voorbereiding nodig in 2017, waarvoor naar schatting €200.000 aan projectbudget moet worden gevonden bij de initiatiefnemers van deze nieuwe samenwerking.

### Omgevingswet

Met de komst van de omgevingswet in 2018 zullen er VRU-taken veranderen en verschuiven. De klassieke adviestaak in de sfeer van (brand)veiligheid verandert en de toezichtsrol neemt toe. In combinatie hiermee, maar exploitatieneutraal, wil de VRU meer werk maken van het concept van stimulerende preventie, daarmee uitvoering gevend aan de besluiten van de visie op de VRU uit 2014. Deze verandering kan gevolgen hebben voor de output- en prestatie-eisen die aan het personeel worden gesteld. Formatie-gerelateerde frictiekosten worden niet uitgesloten, maar er zullen in elk geval op incidentele basis kosten voor omscholing en bijscholing moeten worden gemaakt. De VRU zal proberen de incidentele opgaven zoveel mogelijk reeds voor 2017 verwerkt te hebben, door daarvoor binnen de begroting 2016 middelen te vinden.

### Landelijke meldkamerorganisatie

Om nu en in de toekomst te kunnen blijven voldoen aan de vraag van burgers aan de hulpdiensten wordt toegewerkt naar één landelijke meldkamerorganisatie. In het afgesloten transitieakkoord voor de vorming van de landelijke meldkamerorganisatie is afgesproken per regio nadere financiële afspraken te maken over de overdracht van middelen en de verrekening en vergoeding van achterblijvende kosten.

De VRU participeert in de realisatie van de meldkamer Midden-Nederland, waarvan de oplevering wordt voorzien in 2019. Het is de bedoeling dat het beheer van de meldkamers vanuit alle veiligheidsregio's overgaat naar de Nationale Politie, met meegeven van de begrote middelen. De financierings- en ontvlechtingkaders zijn landelijk afgesproken, maar er is ook, landelijk nog veel discussie over de feitelijke berekeningen en overdrachtsbepalingen. Daarbij komt dat het Rijk op de meldkamers wil bezuinigen. De VRU stelt zich op het standpunt dat haar meldkamer thans prima presteert en er derhalve geen extra kosten voor de VRU uit dit project mogen komen, incidenteel noch structureel.

## 6 Financiële ontwikkelingen van externe aard

### Herijking BDuR en subcluster Brandweer en Rampenbestrijding

Op verzoek van de minister van V&J en de minister van BZK heeft het bureau Cebeon onderzoek verricht naar de uitgaven en kosten voor brandweer, GHOR, rampenbestrijding en crisisbeheersing. Dit onderzoek richtte zich op veiligheidsregio's en gemeenten. Het betrof daarin de BDuR en de uitkering in het subcluster Brandweer en Rampenbestrijding van het Gemeentefonds.

Uit de BDuR-circulaire van juni 2015 blijkt dat op basis van dit onderzoek de uitkering voor de VRU vanaf 2017 afneemt met €770.000, te weten van €10.080.000 naar €9.310.000. Tegelijkertijd is door het Rijk het subcluster Brandweer en Rampenbestrijding van het gemeentefonds opgehoogd. Voor alle 26 VRU-gemeenten tezamen met een bedrag van €2.259.000. Het totaal van het gemeentefonds, alle subclusters tezamen, is overigens gelijk gebleven.

Het Rijk redeneert dat de verlaging van de BDuR zich laat compenseren door de ophoging van het subcluster Brandweer en Rampenbestrijding. Deze lijn wordt in deze Kadernota gevolgd, zij het dat de VRU al een deel van de aangekondigde verlaging van de BDuR op eigen initiatief als bezuiniging in de begroting had verwerkt, te weten €308.000. Het restant van de rijkskorting, ter grootte van €462.000 (20% van €2.259.000), wil de VRU niet zelf opvangen. Deze, zo redeneert het bestuur, zou moeten worden gecompenseerd door een verhoging van de gemeentelijke bijdrage.

Met andere woorden, de VRU vraagt gezien de ophoging van het subcluster niet om een automatische verhoging van de bijdrage. Wel is het bestuur van opvatting dat een compensatie van het nog niet gedekte deel van de verlaging van de rijksdoeluitkering op zijn plaats is. Dat lijkt temeer redelijk in aanmerking genomen het feit dat de VRU sinds 2010 een stevig dalende begroting kent (oplopend tot 21% bezuiniging van structurele aard op de gemeentelijke bijdragen in 2018).

Feitelijke verlaging BDuR 2017 t.o.v. 2016	- 770.000
Reeds zelfstandig verwerkte dekking verlaging BDuR	308.000
<b>Saldo extra verlaging door herijking</b>	<b>- 462.000</b>

### FLO-overgangsrecht

Veel brandweermedewerkers hadden tot 2006 recht op functioneel leeftijdsontslag (FLO). Dit FLO is per 1 januari 2006 afgeschaft. Voor medewerkers die onder de FLO-regeling vielen, is het zogenaamde FLO-overgangsrecht afgesproken.

De lasten voor dit overgangsrecht zijn als gevolg van de nieuwe financieringssysteem van de VRU sinds 2015 onderdeel van de begroting van de VRU. Deze lasten kunnen jaarlijks fluctueren en veranderen doordat premies worden aangepast of omdat de persoonlijke situatie van medewerkers verandert (uit dienst, overlijden, uitstellen van keuzemoment etc.). Om die reden is afgesproken dat jaarlijks de meerjarenraming van de FLO-overgangslasten wordt geactualiseerd. Deze gevalideerde berekening is gebaseerd op de reële verwachting van de lasten in de komende jaren.

In de meerjarenraming van de programmabegroting 2016 was voor 2017 een bedrag van €2.888.693 opgenomen aan FLO-lasten. Op basis van de recent uitgevoerde actualisatie moet dit bedrag bijgesteld worden naar €2.827.115. Hierdoor neemt de gemeentelijke bijdrage af met €61.578.

### Indexering

Bij de begroting 2012 is de systematiek voor indexering bekrachtigd door het algemeen bestuur.

#### 1. Loonaanpassing 2017

Om zo dicht mogelijk aan te sluiten bij de systematiek van de gemeenten, hanteert de VRU voor de loonaanpassing de cao-wijzigingen als uitgangspunt.

Op 3 juli 2015 heeft het LOGA afgesproken dat gemeenteambtenaren op 1 oktober 2015 en op 1 juli 2016 een eenmalige uitkering van 0,74% ontvangen. Zodra nieuwe cao-afspraken zijn gemaakt, wordt deze uitkering structureel. Omdat er op dit moment geen zicht is op eventueel nieuwe afspraken, maar het de verwachting is dat het voor de medewerker nooit minder wordt, houdt de VRU in de begroting voorlopig rekening met 0,74%.

In de 2<sup>e</sup> gewijzigde begroting 2015 is deze uitkering incidenteel opgevangen binnen de begroting. Daarom moet deze uitkering nog opgenomen worden in een wijziging van de programmabegroting 2016 en de programmabegroting 2017. Ten opzichte van de primaire programmabegroting 2016 neemt de gemeentelijke bijdrage toe met €300.735. Hiervan heeft €294.787 betrekking op het basistakenpakket en €5.948 op het aanvullend takenpakket.

#### 2. Prijsaanpassing 2017

Voor de prijsaanpassing gaan we uit van het cijfer van het Centraal Planbureau (CPB). In het bijzonder hanteren we de prijsontwikkeling van het Bruto Binnenlands Product. Dit cijfer staat ook vermeld in de circulaire van het gemeentefonds. Daarbij vindt jaarlijks een correctie plaats op basis van de gecorrigeerde cijfers over de voorliggende twee jaren. Zo wordt nooit te veel of te weinig geïndexeerd. Deze methode komt overeen met de werkwijze bij de gemeenten.

Op basis van de septembercirculaire 2015 resulteert de volgende bijstelling voor de prijsindexering:

	Oud	Nieuw	Mutatie
Prijsindex 2015	0,50%	0,80%	0,30%
Prijsindex 2016	1,25%	1,00%	- 0,25%
<b>Bijstelling prijsindex 2015 - 2016</b>	<b>1,75%</b>	<b>1,80%</b>	<b>0,05%</b>

Voor de programmabegroting 2017 leidt dit per saldo tot de volgende mutaties:

Jaar	Prijs
Bijstelling 2015	0,30%
Bijstelling 2016	- 0,25%
Verwachting 2017	0,50%
<b>Indexering 2017</b>	<b>0,55%</b>

De percentages die feitelijk worden toegepast voor de kadernota, worden gebaseerd op de dan meest recente cijfers. Het doorrekenen van de prijsindex komt voor 2017 neer op een verhoging van de bijdrage met €152.742. Hiervan heeft €150.394 betrekking op het basistakenpakket en €2.348 op het aanvullend takenpakket.

### 3. Indexering BDuR 2017

De VRU is per brief van 8 oktober 2015 geïnformeerd over een structurele indexering van de BDuR. Voor de VRU bedraagt dit naar verwachting een structurele extra uitkering van €34.000.

### Gevolgen Individueel Keuzebudget (IKB)

In het principeakkoord cao gemeenten 2013-2015 is het Individueel Keuzebudget (IKB) geïntroduceerd. Het vakantiegeld is onderdeel van het IKB en moet gereserveerd en ingezet worden in het jaar dat het wordt opgebouwd. Door het IKB ontstaat meer keuzevrijheid voor de werknemer. Daarmee is een verdere stap gezet in de modernisering van de arbeidsvoorwaarden. De keuzemogelijkheden worden verruimd en hebben betrekking op diverse personele onderdelen.

Als gevolg van de invoering zal in 2016 een extra last van 7 maanden vakantiegeld verantwoord moeten worden. Dit betreft een administratieve verschuiving en betekent een eenmalige extra last van €1.600.000. Hiermee is geen rekening gehouden in de begroting. Voor de jaarrekening 2015 wordt een overschot verwacht van waaruit deze eenmalige last kan worden gereserveerd.

### Aanpassingen BBV

Het Rijk heeft op 10 september 2015 het concept-wijzigingsbesluit BBV (Besluit Begroting en Verantwoording provincies en gemeenten) gepubliceerd ter consultatie. Het doel is meer transparantie van het besluitvormingsproces rond begroting en verantwoording en daarmee een grotere betrokkenheid van alle belanghebbenden bij het besluitvormingsproces. Voor alle betrokkenen is de beschikbare en hanteerbare informatie over zowel de beoogde als gerealiseerde beleidsresultaten daarbij essentieel. Een betere vergelijkbaarheid van kosten en beleidsresultaten en daarnaast een versterkt inzicht in de financiële positie - nu en op termijn - staan centraal.

De voorstellen richten zich op de uitvoeringsinformatie, beleidsindicatoren, financiële kengetallen, informatie over verbonden partijen en de wijze waarop in de begroting omgegaan moet worden met de presentatie van de overhead (als apart programma) en de interne rentetoerekening. De VRU zal deze wijzigingen meenemen bij het opstellen van de programmabegroting 2017.

### **Samenvatting**

#### Samenvatting mutaties gemeentelijke bijdrage basistaken

Onderstaand is in tabelvorm weergegeven wat het effect is van de financiële ontwikkelingen van externe aard.

Startsituatie is de gemeentelijke bijdrage 2017 op basis van de meerjarenraming zoals opgenomen in de programmabegroting 2016. In deze startsituatie is de indexering 2016 nog niet verwerkt. Immers deze indexering was ten tijde van het opstellen van de meerjarenraming nog niet bekend. Zie de programmabegroting 2016 voor deze indexering 2016.

De herijking van de BDuR, de mutatie in de FLO raming en de indexering 2017 zijn vervolgens gesaldeerd met de startpositie.

Het geheel aan mutaties op de startpositie levert een nieuwe gemeentelijke bijdrage basistaken 2017 op van €69.429.376. In de tabel is tevens opgenomen wat het effect van de voornemens tot beleidsverandering op de totale gemeentelijke bijdrage 2017 is.

In de tabel op pagina 20 zijn de totale gemeentelijke bedragen 2017 opgenomen om inzichtelijk te maken wat de bijdrage per gemeente is.



<b>Gemeentelijke bijdrage 2017 conform meerjarenraming in programmabegroting 2016</b>		<b>68.599.596</b>
<i>Indexering 2016:</i>		
Mutatie loonaanpassing	134.177	
Mutatie prijsaanpassing	-116.000	
<b>Subtotaal indexering 2016</b>		<b>18.177</b>
Herijking BDuR		462.000
Mutatie raming FLO t.o.v. 2016		-61.578
<i>Indexering 2017:</i>		
1) Mutatie loonaanpassing	294.787	
2) Mutatie prijsaanpassing	150.394	
3) Mutatie indexering BDuR	-34.000	
<b>Subtotaal indexering 2017</b>		<b>411.181</b>
<b>Subtotaal</b>		<b>69.429.376</b>
GC 2.0		165.500
Jeugdbrandweer		171.101
<b>Nieuwe gemeentelijke bijdrage 2017</b>		<b>69.765.977</b>

Samenvatting mutaties gemeentelijke bijdrage aanvullend takenpakket

In de tabel hieronder is samenvattend weergegeven hoe de gemeentelijke bijdrage voor het aanvullend takenpakket muteert ten opzichte van de programmabegroting 2016.

Gemeentelijke bijdrage aanvullend takenpakket programmabegroting 2016		1.242.895
Mutaties o.b.v. TUO's 2015		-10.695
<i>Indexering 2017:</i>		
Mutatie loonaanpassing	5.948	
Mutatie prijsaanpassing	2.348	
<b>Subtotaal indexering 2017</b>		<b>8.296</b>
<b>Nieuwe gemeentelijke bijdrage aanvullend takenpakket 2017</b>		<b>1.240.495</b>

NB vanwege afronding op hele euro's kan de optelling een minimale afwijking tonen.



## 7 Aanpassing ijkpuntscores t.b.v. financieringsmodel

Op 4 juli 2014 is bij het vaststellen van het nieuwe financieringsmodel door het algemeen bestuur afgesproken dat de ijkpuntscores van het Gemeentefonds dienen als input voor het financieringsmodel. De ijkpuntscores worden in ons financieringsmodel gebruikt om de procentuele bijdrage voor basistaken per gemeente te berekenen. Bij dit vaststellen is nadrukkelijk ook besproken dat in opdracht van het Rijk nog herijking van deze ijkpuntscores zou plaatsvinden.

Deze inmiddels uitgevoerde herijking leidt tot een herverdeling van het bestaande totaalvolume binnen het gemeentefonds, waarbij de gemeenten een stijging zien van het subcluster Brandweer en Rampenbestrijding. Landelijk gezien met een omvang van €75.000.000.

Deze herijking van het Gemeentefonds heeft vanzelfsprekend ook effect op de totale omvang van de ijkpuntscores. Teneinde deze effecten in beeld te krijgen heeft de VRU aan het bureau Cebeon gevraagd een rapport met de ijkpuntscores op te stellen. Het bureau Cebeon had de VRU ook begeleid bij de voorbereidingen op het besluit van 4 juli 2014.

Uit het rapport<sup>1</sup> van het bureau Cebeon blijkt dat de totale omvang van het subcluster Brandweer en Rampenbestrijding vanwege de veranderde ijkpuntscores wat betreft de 26 deelnemende VRU gemeenten is toegenomen van €71.754.000 naar €74.013.000, dus met €2.259.000. De onderlinge relatieve verhouding tussen de 26 VRU-gemeenten is daardoor ook veranderd. Dit heeft, zoals op 4 juli 2014 aangekondigd, gevolgen voor de verdeling van de gemeentelijke bijdrage aan de VRU voor de basistaken over de deelnemende gemeenten. In de tabel hieronder is per gemeente inzichtelijk gemaakt wat de nieuwe ijkpuntscores betekenen voor de procentuele bijdrage van de gemeenten voor het basistakenpakket. Deze procentuele bijdrage is afgezet tegen die oude ijkpuntscores.

---

<sup>1</sup> CEBEON, 23 oktober 2015

Bedragen x € 1.000	Oude ijkpuntscores*	Onderlinge relatieve verhouding oud	Nieuwe ijkpuntscores**	Onderlinge relatieve verhouding nieuw	Procentuele mutatie relatieve verhouding***
Renswoude	270	0,4%	279	0,4%	0,2%
Eemnes	445	0,6%	467	0,6%	1,7%
Oudewater	476	0,7%	522	0,7%	6,3%
Woudenberg	554	0,8%	590	0,8%	3,2%
Montfoort	629	0,9%	703	0,9%	8,4%
Lopik	633	0,9%	758	1,0%	16,1%
Bunnik	717	1,0%	845	1,1%	14,3%
Rhemen	897	1,3%	1.012	1,4%	9,4%
Vianen	916	1,3%	953	1,3%	0,9%
Bunschoten	898	1,3%	964	1,3%	4,1%
Wijk bij Duurstede	1.055	1,5%	1.204	1,6%	10,6%
Baarn	1.323	1,8%	1.364	1,8%	-0,1%
Leusden	1.361	1,9%	1.467	2,0%	4,5%
IJsselstein	1.615	2,3%	1.586	2,1%	-4,8%
De Bilt	2.027	2,8%	2.361	3,2%	12,9%
De Ronde Venen	1.859	2,6%	2.293	3,1%	19,6%
Soest	2.337	3,3%	2.413	3,3%	0,1%
Utrechtse Heuvelrug	2.278	3,2%	2.684	3,6%	14,2%
Houten	2.255	3,1%	2.291	3,1%	-1,5%
Woerden	2.457	3,4%	2.715	3,7%	7,1%
Nieuwegein	3.376	4,7%	3.444	4,7%	-1,1%
Zeist	3.760	5,2%	3.461	4,7%	-10,8%
Veenendaal	3.398	4,7%	3.468	4,7%	-1,1%
Stichtse Vecht	2.925	4,1%	3.483	4,7%	15,4%
Amersfoort	8.807	12,3%	8.770	11,8%	-3,5%
Utrecht	24.486	34,1%	23.918	32,3%	-5,3%
<b>Totaal</b>	<b>71.754</b>	<b>100%</b>	<b>74.013</b>	<b>100%</b>	

NB vanwege afronding op hele euro's of 1 decimaal kan de optelling een minimale afwijking tonen.

\* Gebaseerd op basis van de start van het financieringsmodel, opgesteld door CEBEON op 9 oktober 2013 en vastgesteld op 4 juli 2014.

\*\* Gebaseerd op de september circulaire Gemeentefonds 2015, opgesteld door CEBEON op 23 oktober 2015.

\*\*\*De procentuele mutatie relatieve verhouding is berekend op basis van de uitkomsten van de nieuwe relatieve verhouding ten opzichte van oude.

De nieuwe ijkpuntscores zijn in het VRU-financieringsmodel verwerkt. In dat model is overigens ook, eveneens op 4 juli 2014 overeengekomen, een drietal compenserende maatregelen opgenomen, ter ontlasting van het nadeleffect dat optrad als gevolg van de modelverandering:

- inzet tweede tranche bezuinigingen;
- inzet repressieve efficiencymaatregel;
- inzet structurele compensatie door de voordeeltgemeenten.

De tabel hieronder laat de nieuwe gemeentelijke bijdrage zien, geredeneerd vanuit de oorspronkelijke meerjarenraming. Die wordt opgehoogd als gevolg van de eerder benoemde exogene ontwikkelingen en op basis van zowel de oude als de nieuwe ijkpuntscores getoond. Hierdoor is inzichtelijk wat het gemeentelijke effect van de nieuwe ijkpuntscores is.

Ten slotte zijn de bijdragen voor GC 2.0 en de jeugdbrandweer toegevoegd om inzichtelijk te maken wat het totaal van de nieuwe bijdragen aan het basistakenpakket zou kunnen zijn indien over beide zaken positief wordt besloten. Het geheel sluit aan bij de bedragen zoals genoemd op pagina 17 onder 'samenvatting mutaties gemeentelijke bijdrage basistaken'.

Bedragen x € 1.000	Gemeentelijke bijdrage 2017 o.b.v. meerjarenraming Begroting 2016	Gemeentelijke bijdrage 2017 met exogene ontwikkelingen o.b.v. oude ijkpuntscores	Gemeentelijke bijdrage 2017 met exogene ontwikkelingen o.b.v. nieuwe ijkpuntscores	Bijdrage GC 2.0 2017 o.b.v. nieuwe ijkpuntscore	Bijdrage Jeugdbrandweer 2017 o.b.v. nieuwe ijkpuntscore	Totaal bijdrage basistaken 2017 o.b.v. nieuwe ijkpuntscore
Renswoude	300,3	304,4	299,2	0,6	0,6	300,5
Eemnes	473,3	479,4	479,1	1,0	1,1	481,3
Oudewater	508,6	515,2	530,3	1,2	1,2	532,7
Woudenberg	587,8	595,4	601,4	1,3	1,4	604,0
Montfoort	683,7	692,7	720,3	1,6	1,6	723,5
Lopik	701,7	711,1	772,3	1,7	1,8	775,8
Bunnik	746,2	755,8	822,7	1,9	2,0	826,5
Rhenen	899,3	910,5	967,5	2,3	2,3	972,1
Vianen	930,5	942,1	942,1	2,1	2,2	946,5
Bunschoten	905,8	917,1	938,9	2,2	2,2	943,2
Wijk bij Duurstede	1.153,0	1.168,2	1.231,1	2,7	2,8	1.236,6
Baarn	1.329,1	1.345,7	1.339,1	3,1	3,2	1.345,3
Leusden	1.325,2	1.341,3	1.344,9	3,3	3,4	1.351,6
IJsselstein	1.388,0	1.405,7	1.405,7	3,5	3,7	1.412,9
De Bilt	2.155,5	2.183,5	2.346,4	5,3	5,5	2.357,1
De Ronde Venen	1.974,2	1.999,8	2.239,2	5,1	5,3	2.249,6
Soest	2.371,8	2.399,9	2.387,5	5,4	5,6	2.398,5
Utrechtse Heuvelrug	2.514,2	2.547,6	2.738,9	6,0	6,2	2.751,1
Houten	1.842,0	1.865,5	1.865,5	5,1	5,3	1.875,9
Woerden	2.445,1	2.475,3	2.594,0	6,1	6,3	2.606,4
Nieuwegein	3.041,0	3.079,6	3.079,6	7,7	8,0	3.095,3
Zeist	3.761,7	3.804,9	3.497,2	7,7	8,0	3.513,0
Veenendaal	2.444,0	2.475,2	2.475,2	7,8	8,0	2.490,9
Stichtse Vecht	3.137,1	3.178,0	3.462,3	7,8	8,1	3.478,1
Amersfoort	8.342,3	8.431,8	8.385,3	19,6	20,3	8.425,2
Utrecht	22.638,2	22.903,9	21.963,7	53,5	55,3	22.072,5
<b>Totaal</b>	<b>68.599,6</b>	<b>69.429,4</b>	<b>69.429,4</b>	<b>165,5</b>	<b>171,1</b>	<b>69.766,0</b>

NB vanwege afronding op 1 decimaal kan de optelling een minimale afwijking tonen.

In de tabel hieronder is de bijdrage per gemeente voor het aanvullend takenpakket 2017 opgenomen. De som van de bijdrage per gemeente, zijnde €1.240.495 sluit aan met de specificatie zoals opgenomen op pagina 17. Omdat het individuele bijdragen betreft kunnen deze nog veranderen indien de VRU en de individuele gemeente dat tussentijds overeenkomen.

Gemeente	Aanvullend takenpakket 2017
Renswoude	2.647
Eemnes	39.588
Oudewater	3.107
Woudenberg	22.921
Montfoort	21.081
Lopik	10.541
Bunnik	13.318
Rhenen	-
Vianen	18.611
Bunschoten	-
Wijk bij Duurstede	16.049
Baarn	29.270
Leusden	14.451
IJsselstein	15.616
De Bilt	19.392
De Ronde Venen	22.354
Soest	39.376
Utrechtse Heuvelrug	105.183
Houten	24.350
Woerden	-
Nieuwegein	13.152
Zeist	21.788
Veenendaal	85.399
Stichtse Vecht	30.704
Amersfoort	58.030
Utrecht	613.565
<b>Totaal</b>	<b>1.240.495</b>

NB vanwege afronding op hele euro's kan de optelling een minimale afwijking tonen.

Gebeurtenis/risico	Oorzaak	Gevolg	Financieel effect	Kans	Weerstand benodigd
Het landelijke aanbestedingstraject verzekeringen leidt mogelijk tot een duurder verzekeringsovereenkomst dan is voorzien	Uit noodzaak nieuwe verzekeringsovereenkomst af te sluiten heeft VRU heeft zich aansloten bij het landelijke aanbestedingstraject	Hogere uitgaven aan verzekeringspremies	€ 300.000	80%	€ 240.000
Inhuur ter vervanging van uitval	Langdurige ziekte	Inhuur is nodig om de weggevallen capaciteit op te vangen	€ 500.000	75%	€ 375.000
Evaluatie/nazorg	De kosten evaluatie en nazorg zijn niet begroot	Ongedekte uitgaven	€ 50.000	50%	€ 25.000
Crisissituatie	De kosten voor een feitelijke crisis zijn niet begroot	Ongedekte uitgaven	€ 100.000	50%	€ 50.000
Landelijk is een strategische agenda vastgesteld voor de versterking van de Veiligheidsregio's 2014-2016. Daartoe zijn 6 projecten opgestart	Uitvoering van 6 projecten ihkv de strategische agenda versterking Veiligheidsregio's 2014-2016	Verzoek om aanvullende bijdrage voor de uitvoering van 6 projecten door het IFV	€ 100.000	25%	€ 25.000
Frictie- en ontvlechtingkosten die agv de overgang naar een landelijke meldkamer achterblijven bij de VRU	Ontvlechten Meldkamer	Hogere bijdrage aan LMO	€ 500.000	50%	€ 250.000
Herverdeeleffecten ivm nieuwe financieringssystematiek meldkamer	Nieuwe financieringssystematiek meldkamer	Lagere bijdrage agv herverdeeleffect	€ 250.000	50%	€ 125.000
Arbeidshygiëne	Uit internationaal onderzoek is gebleken dat brandweermensen een verhoogd risico hebben op het opnemen van kankerverwekkende stoffen via de huid	Maatregelen treffen ter voorkoming van beroepsziekten	€ 400.000	50%	€ 200.000
Aanpassen Hoofdstuk 3 en 4 van de CAR	In de cao 2013-2015 van het VNG is besloten Hoofdstuk 3 en 4 van de CAR aan te passen om zo te vereenvoudigen, te harmoniseren en te moderniseren	De VRU verwacht dat dit financiële consequenties heeft	€ 100.000	50%	€ 50.000
Afoming BDuR ten behoeve van IFV	In het algemeen bestuur van het IFV en het Veiligheidsberaad is herhaaldelijk gesproken over het versterken van de positie van het IFV als kennisinstituut voor de	Voorgesteld is om structureel 0,56% van de BDUR af te romen en beschikbaar te stellen aan het Veiligheidsberaad	€ 52.136	50%	€ 26.068



	veiligheidsregio's				
Normalisering rechtspositie	Invoering 2017 wet normalisering rechtspositie ambtenaren	Invoeringskosten die niet binnen de begroting opgevangen kunnen worden	€ 200.000	50%	€ 100.000
<b>Totaal</b>					<b>€ 1.466.068</b>



Veiligheidsregio Utrecht  
Dagelijks Bestuur  
T.a.v. de heer dr. P.L.J. Bos  
Postbus 3154  
3502 GD Utrecht

Bezoek: Waardsedijk 219  
3421 NE Oudewater

Post: Postbus 100  
3420 DC Oudewater

Telefoon: 14 0348  
Fax: (0348) 42 4108  
info@oudewater.nl  
www.oudewater.nl

KvK-nummer:  
53878388  
IBAN-nummer:  
NL88BNGH0285006789

Onderwerp: Zienswijze op de Kadernota 2017 en ontwerp Beleidsplan VRU 2016 – 2019.

Uw Kenmerk: 15.0012695 / 15.0012694    Uw brief van: 31 december 2015    Datum:  
Geregistreerd onder nr.:

Ons Kenmerk    Doorkiesnummer/Behandeld door:    Verz.:  
16U.01369    06-20094781 / S. Kempink

Geachte heer Bos,

In uw brief van 24 december 2015 verzoekt u aan de gemeenteraad om zijn zienswijze op de Kadernota 2017 vóór 7 maart 2016 kenbaar te maken aan de Veiligheidsregio Utrecht (VRU). Daarnaast verzoekt u aan de burgemeester om het ontwerp Beleidsplan VRU 2016 – 2019 voor te leggen aan de gemeenteraad. In deze brief zal de zienswijze beschreven worden zoals die geformuleerd is door de gemeenteraad op de voorliggende stukken. De zienswijze ziet er als volgt uit:

### Zienswijze Kadernota 2017

Op 4 juli 2014 heeft het AB ingestemd met de nieuwe financieringssysteem (op basis van het gemeentefonds). Met deze instemming is direct besloten dat gemeenten die structureel voordeel ondervinden van de herverdeling (dus na introductie nieuwe financieringssysteem structureel minder zouden gaan betalen) een deel van hun voordeel afstaan om het totale nadeelvolumedeels te compenseren. Oudewater was bij de invoering van de nieuwe financieringssysteem een voordeelgemeente. Oudewater heeft destijds een deel van het voordeel ingezet ter compensatie van het nadeel van de nadeelgemeenten.

Op basis van de herijking van het gemeentefonds is Oudewater nu een nadeelgemeente. De solidariteitsafpraak die bij de invoering van de nieuwe financieringssysteem is toegepast, is niet opnieuw toegepast na herijking van het gemeentefonds en het bepalen van de nieuwe gemeentelijke bijdrage. Dat betekent dat de huidige voordeelgemeenten hun voordeel niet inzetten ter compensatie van het nadeel van de nadeelgemeenten terwijl dat bij de invoering van de nieuwe financieringssysteem wel het geval was.



De gemeenteraad verzoekt aan de VRU om de solidariteitsafspraken zoals die is toegepast bij de invoering van de nieuwe financieringssysteem opnieuw toe te passen zodat ook bij de herijking de voordeelgemeenten solidair zijn aan de nadeelgemeenten. Indien de VRU de solidariteitsafspraken niet opnieuw gaat toepassen verzoekt de gemeenteraad aan de VRU om aan te geven waarom de solidariteitsafspraken niet opnieuw wordt toegepast.

Ook ontbreekt de meerjarenbegroting bij de Kadernota 2017. Door het ontbreken van de meerjarenbegroting kan de gemeenteraad de financiële consequenties voor de langere termijn niet beoordelen. De gemeenteraad verzoekt aan de VRU om in de toekomst de meerjarenraming als bijlage bij de Kadernota toe te voegen. Daarnaast zal de gemeenteraad tijdens de consultatie van de programmabegroting zijn definitieve standpunt innemen ten aanzien van de financiële stukken.

Daarnaast kan de gemeenteraad zich vinden in de onderstaande voorstellen in de Kadernota 2017;

- Het restant van de verlaging van de BDuR uitkering (€462.000,-) dient opgevangen te worden door de 26 gemeenten door een verhoging van de gemeentelijke bijdrage.
- De toegepaste loon- en prijsbijstellingen over 2016 en 2017.
- Het overschot van de jaarrekening 2015 in te zetten voor de eenmalige extra last van €1.600.000,- ten aanzien van het individueel keuzebudget. Opgemerkt dient te worden dat het wel erg voorbarig is om al vooruit te lopen op een rekeningresultaat van die grootte.
- De financiële "meevallers" van het FLO-overgangsrecht en de structurele indexering BDuR in te zetten ter compensatie van de loon- en prijsbijstellingen 2016 en 2017.
- Structureel €165.500,- vrij te maken voor bevolkingszorg zodat op een effectieve en efficiënte manier de doorontwikkeling van de gemeentelijke crisisbeheersing kan plaatsvinden.
- De jeugdbrandweer op te nemen als collectieve niet-wettelijke taak.

Tot slot kan de gemeenteraad zich ook vinden in de technische uitgangspunten zoals ze staan beschreven in de Kadernota 2017. Deze uitgangspunten zullen als basis dienen voor de conceptprogrammabegroting 2017.

**Er worden geen opmerkingen kenbaar gemaakt ten aanzien van het ontwerp Beleidsplan 2016 – 2019 van de VRU.**

Vanwege de zorgvuldige voorbereiding en het verwerken van de "wensen en bedenkingen" van de gemeenteraad in het ontwerp Beleidsplan VRU 2016 – 2019 is besloten om geen opmerkingen kenbaar te maken ten aanzien van het ontwerp Beleidsplan VRU 2016 – 2019.

Heeft u nog vragen, dan kunt u contact opnemen met de heer S. Kempink, accountmanager VRU. Hij is te bereiken op telefoonnummer 06-20094781 of via de e-mail: [kempink.s@woerden.nl](mailto:kempink.s@woerden.nl).

Met vriendelijke groet,  
College van Burgemeester en Wethouders

mr. P.E. Holtrigter  
gemeentesecretaris

mr. drs. P. Verhoeve  
burgemeester



## Agendapunt AB Veiligheidsregio Utrecht

<b>Datum vergadering</b>	14 januari 2016
<b>Agendapunt</b>	10 Gemeentelijke Crisisbeheersing 2.0 AB20160114/10
<b>Portefeuillehouder</b>	Mevrouw Westerlaken
<b>Directielid</b>	De heer Frek
<b>Bijlagen</b>	A. Informatienotitie Gemeentelijke Crisisbeheersing 2.0 B. Samenvatting evaluatie Gemeentelijke Crisisbeheersing 2.0 C. Overzicht taken bevolkingszorg

### Besluit

Het algemeen bestuur van de Veiligheidsregio Utrecht besluit:

1. Kennis te nemen van de informatienotitie Gemeentelijke Crisisbeheersing 2.0

### Toelichting

Middels de bijgevoegde informatienotitie Gemeentelijke Crisisbeheersing 2.0 wordt het algemeen bestuur geïnformeerd over de evaluatie van GC 2.0 en het verschuiven van het benodigde budget.

### Financiële consequenties

Geen.

### Verdere behandeling

Definitieve behandeling en besluitvorming vindt plaats in de vergadering van het algemeen bestuur van 4 juli 2016 in combinatie met de behandeling van de programmabegroting 2017.

Bijlage A bij agendapunt 10: Gemeentelijke Crisisbeheersing 2.0 [AB20160114/10]

## **Informatienotitie Gemeentelijke Crisisbeheersing 2.0**

### **Inleiding**

Bij het vaststellen van het eindadvies Gemeentelijke Crisisbeheersing 2.0 op 14 januari 2013 door het algemeen bestuur, is besloten om de nieuwe organisatie één jaar na inwerkingtreding te evalueren. Uit de evaluatie komt een aantal aanbevelingen naar voren die VRU en gemeenten wensen te implementeren, zie daarvoor de samenvatting in bijlage B.

Uit de evaluatie van de Gemeentelijke Crisisbeheersing (GC 2.0) komt naar voren dat de verhouding tussen bijdrage en uitvoering van de taken uit balans is. De taken voor de VRU zijn toegenomen, maar een gedeelte van de gelden voor uitvoering deze taken zit nog in de gemeentelijke begroting voor rampenbestrijding. Om balans aan te brengen verschuift het budget van de gemeenten naar de VRU. Daarom wordt, mede op instigatie van de Adviescommissie Gemeentesecretarissen Veiligheid, voor deze taak de gemeentelijke bijdrage verhoogd met €165.500.

Over zowel de evaluatie GC 2.0 als over het verschuiven van het benodigde budget is positief geadviseerd door het Regionaal Overleg Crisisbeheersing Utrecht (ROCU), de Adviescommissie Gemeentesecretarissen Veiligheid (AGV), het plenair overleg van Gemeentesecretarissen, de bestuurlijke adviescommissie Crisisbeheersing & GHOR, de bestuurlijke adviescommissie Bedrijfsvoering & Financiën en het dagelijks bestuur VRU.

### **Financiële consequenties**

Daar waar in het verleden Bevolkingszorg zich met name richtte op het ondersteunen van de gemeentelijke crisisbeheersing, zijn de taken verder uitgebreid. Op het gebied van opleiden, trainen en oefenen van Bevolkingszorg werden in het verleden de gemeentelijke processen verzorgd met een veelvuldige inzet van adviseurs crisisbeheersing en andere collega's vanuit gemeenten.

Om te komen tot de GC 2.0 organisatie, zonder de bovengenoemde afgesproken bijdrage in capaciteit van de gemeenten, heeft de VRU alle kosten van het vakbekwaam worden van alle regionale functionarissen, maar ook voor de andere taken van de VRU op het gebied van Bevolkingszorg, zoals het SIS, de bestuurlijke netwerkkaarten enz. in 2014 en 2015 incidenteel voor haar rekening genomen.

Voor de verrekening van de extra taken die Bevolkingszorg uitvoert sinds januari 2013 en gelet op de wensen die gemeenten hebben geuit ten aanzien van het opleiden en oefenen van de lokale (kern)functionarissen, is structureel een totaalbedrag benodigd van €165.500,- per jaar, zie het voorstel voor meer toelichting. Kortweg is dit bedrag als volgt opgebouwd:

<b>Collectieve extra taken</b>	
Slachtoffer Informatie Systeem	€ 17.000,-

Opstellen en digitaal ontsluiten van de bestuurlijke netwerkkaarten (crisisutrecht.nl)	€ 3.500,-
Het oefenen en vakbekwaam houden van de regionale piketfunctionarissen GC 2.0 en de poollijst crisiscommunicatie	€ 60.000,-
Opleiden regionale functionarissen <sup>1</sup>	€ 25.000,-
<b>Totaal</b>	<b>€ 105.500,-</b>
<b>Opleiden, trainen en oefenen lokale kernfunctionarissen<sup>2</sup></b>	
Opleiden lokale (kern)functionarissen	€ 45.000,-
Oefenen lokale (kern)functionarissen	€ 15.000,-
<b>Totaal</b>	<b>€ 60.000,-</b>

### Verdere behandeling

Definitieve behandeling en besluitvorming vindt plaats in het AB van 4 juli 2016 in combinatie met de behandeling van de programmabegroting 2017. Bij vaststelling door het AB is het voorstel om de bijdrage die verschoven wordt van de gemeenten naar de VRU van €105.500,- (voor collectieve extra taken) in de begroting 2016 van de VRU op te nemen (eerste begrotingswijziging 2016; in 2014 en 2015 is deze gemeentelijke taak incidenteel gefinancierd vanuit de VRU).

Vanaf 2017 zal de totale benodigde gemeentelijke bijdrage van €165.500,- voor de uitvoering van deze gemeentelijke taken verschoven worden van gemeenten naar de VRU en in de begroting van de VRU worden opgenomen. De VRU draagt vanaf dan zorg voor het structureel opleiden, trainen en oefenen van lokale gemeentelijke (kern)functionarissen. Naast de bestuurlijke adviescommissie Crisisbeheersing & GHOR, heeft de bestuurlijke adviescommissie Financiën & Bedrijfsvoering bij de behandeling van de kadernota 2017 aangegeven het totaal bedrag structureel in de begroting op te willen nemen (nadat de begroting is ingediend en na de zienswijze van gemeenten). Ook de adviescommissie gemeentesecretarissen veiligheid (AGV) steunt deze lijn.

Voor alle aanbevelingen uit de evaluatie zijn implementatievoorstellen gedaan. De gemeentesecretarissen worden halverwege 2016 geïnformeerd over de voortgang.

<sup>1</sup> Deze opleidingen zijn in het kader van verloop

<sup>2</sup> Voor dit bedrag kunnen de gemeenten dan de lokale kernfunctionarissen laten OTO-en (OvD Bz, liaison ROT, Adv BZ GBT, Teamleider Publ. Zorg en Comm 24/7, maar ook de Hoofden Ondersteuning en de verslagleggers)

## Nadere toelichting

### Gemeentelijke Crisisbeheersing 2.0

In de afgelopen jaren zijn stappen gezet met elkaar (gemeenten en VRU) om de crisisbeheersing in te richten op lokaal niveau waar dat moet en op regionaal niveau waar dat kan. Op 1 mei 2014 is de Gemeentelijke Crisisbeheersing 2.0 van start gegaan. Het algemeen bestuur heeft in januari 2013 (eindadvies GC 2.0) besloten om de nieuwe organisatie één jaar na inwerkingtreding te evalueren. Bij de aanbevelingen uit de evaluatie zijn door een werkgroep, bestaande uit gemeenten en de VRU, implementatievoorstellen gedaan.

Uit de evaluatie van GC 2.0 blijkt dat er grote efficiëntie en effectiviteit bereikt is met GC 2.0. Tevens is er sprake van een enorme professionalisering van de gemeentelijke kolom binnen de hoofdstructuur van de crisisbeheersing. Daarnaast blijkt echter dat de lokale organisatie van bevolkingszorg in belangrijke mate achterblijft op het niveau van de regionale functionarissen. Door ook de lokale functionarissen van bevolkingszorg naar een hoger niveau te tillen, wordt een doorontwikkeling ingezet naar de gemeentelijke crisisbeheersing 2.1.

De VRU voert haar taken ten behoeve van (de doorontwikkeling) van gemeentelijke crisisbeheersing uit op twee vlakken. De VRU is enerzijds verantwoordelijk voor een aantal wettelijke taken. Bovenop deze wettelijke taken zijn door de hervorming en doorontwikkeling van bevolkingszorg ook aanvullende taken benoemd en in het algemeen bestuur van januari 2013 vastgesteld.

### Beoogd effect

Invzetten op de doorontwikkeling naar gemeentelijke crisisbeheersing 2.1. Dit door het implementeren van de aanbevelingen uit de evaluatie, en het harmoniseren van de opleidingen en kwaliteit van de lokale organisatie door de collectief niet wettelijke taken door de VRU te laten uitvoeren.

### Argumenten

#### 1.1 Uitbreiding takenpakket

Op grond van de Wet en het Besluit veiligheidsregio's, maar ook op basis van de Mediawet (convenant en uitvoeringsprogramma RTV Utrecht als calamiteitenzender), voert de VRU in het kader van Bevolkingszorg en de daarbij horende taken een aantal werkzaamheden uit voor de gemeenten.

De afdeling Bevolkingszorg & Partners vervult vele taken voor de gemeenten die uit de Wvr en het Bvr voortkomen. De wettelijke taken zijn:

- Het organiseren van de mogelijkheden om regionaal met elkaar af te stemmen (Adviescommissie Risico- en Crisiscommunicatie Utrecht , Regionaal Overleg Crisisbeheersing Utrecht, Adviescommissie Gemeentesecretarissen Veiligheid, Plenair Gemeentesecretarissenoverleg).
- Het onderhouden en operationaliseren van LCMS en het VIC.
- Het opstellen van draaiboeken en handboeken Bevolkingszorg en Crisiscommunicatie.

- Het opstellen van handreikingen risicocommunicatie, het sluiten van convenanten met partners ten behoeve van Bevolkingszorg bijvoorbeeld met het Rode Kruis (ten behoeve van opvang) of met omgevingsdiensten (ten behoeve van de milieutaak).

Daarnaast voert de VRU ten behoeve van de gemeentelijke crisisbeheersing 2.0 ook een aantal collectieve, niet wettelijke taken uit. Het gaat om:

- Het Slachtoffer Informatie Systeem.
- Opstellen en digitaal ontsluiten van de bestuurlijke netwerkkaarten (crisisutrecht.nl).
- Het oefenen en vakbekwaam houden van de regionale piketfunctionarissen GC 2.0 en de poolijst crisiscommunicatie.
- Opleiden regionale functionarissen<sup>3</sup>.
- Opleiden en oefenen lokale kernfunctionarissen<sup>4</sup>.

De taken ten behoeve van de gemeentelijke crisisbeheersing 2.0 zijn collectief afgesproken, maar over de bekostiging hiervan zijn nog geen structurele afspraken gemaakt. Met het in werking treden van de Wet veiligheidsregio's en CG 2.0 is er een aanzienlijke uitbreiding van de taken van de VRU voor bevolkingszorg ontstaan. Dit brengt met zich mee, dat de inspanningen die de VRU levert geen gelijke tred meer houden met de bijdrage in de kosten van bevolkingszorg.

Indien de bijdrage aan bevolkingszorg niet zal plaatsvinden, kan het huidige takenpakket niet meer door de VRU worden voortgezet. Daarnaast is de voorgestelde bijdrage noodzakelijk om uitvoering te kunnen geven aan het implementatievoorstel GC 2.0 om te komen tot de doorontwikkeling naar GC 2.1.

### **1.2 Harmonisering kwaliteit en vakbekwaamheid**

Indien de functionarissen GC 2.0 niet collectief maar afzonderlijk per gemeente worden opgeleid, getraind en geoefend, zullen de verschillen in kwaliteit en vakbekwaamheid toenemen. Uit de evaluatie van GC 2.0 blijkt dat de lokale vakbekwaamheid nu een aandachtspunt is. Om de gemeentelijke crisisorganisatie verder te ontwikkelen dient met name op lokaal niveau een professionaliseringsslag gemaakt te worden. In de evaluatie wordt aangegeven dat dit ook de aansluiting van de lokale organisatie op de regionale organisatie ten goede zal komen, waardoor er effectiever en efficiënter samen gewerkt wordt. Dit wordt nog verder geoptimaliseerd door de lokale functionarissen ook collectief op te leiden, zodat kwaliteit en vakbekwaamheid geharmoniseerd worden.

### **1.3 Collectief voordeel**

Indien gemeenten afzonderlijk per gemeente opleiden, trainen en oefenen organiseren en dit afzonderlijk financieren voor hun regionale piketfunctionarissen, zijn de kosten aanzienlijk hoger. Elke gemeente moet dan individueel inkopen.

---

<sup>3</sup> Deze opleidingen zijn in het kader van verloop

<sup>4</sup> In de huidige situatie is dit nog geen opgedragen taak aan de VRU, echter dit is wel als nadrukkelijke wens van de gemeenten geuit.

## Financiën

Het bedrag van €165.500,- is als volgt opgebouwd:

<b>Collectieve extra taken</b>	
Slachtoffer Informatie Systeem	€ 17.000,-
Opstellen en digitaal ontsluiten van de bestuurlijke netwerkkaarten (crisisutrecht.nl)	€ 3.500,-
Het oefenen en vakbekwaam houden van de regionale piketfunctionarissen GC 2.0 en de poollijst crisiscommunicatie	€ 60.000,-
Opleiden regionale functionarissen <sup>5</sup>	€ 25.000,-
<b>Totaal</b>	<b>€ 105.500,-</b>
<b>Opleiden, trainen en oefenen lokale kernfunctionarissen<sup>6</sup></b>	
Opleiden lokale kernfunctionarissen	€ 45.000,-
Oefenen lokale kernfunctionarissen	€ 15.000,-
<b>Totaal</b>	<b>€ 60.000,-</b>

Financiering vindt plaats op collectieve basis volgens de vigerende modelverdeling gemeentelijke bijdrage. In onderstaande tabel wordt weergegeven welke bijdrage dit per gemeente is.

<b>Bijdrage per gemeente 2016 (totaal € 105.500,-)</b>			
<b>Gemeente</b>	<b>Bedrag in euro's</b>	<b>Gemeente</b>	<b>Bedrag in euro's</b>
<b>Amersfoort</b>	11.849	<b>Oudewater</b>	705
<b>Baarn</b>	1.843	<b>Renswoude</b>	377
<b>Bunnik</b>	1.142	<b>Rhenen</b>	1.367
<b>Bunschoten</b>	1.302	<b>Soest</b>	3.260
<b>De Bilt</b>	3.190	<b>Stichtse Vecht</b>	4.706
<b>De Ronde Venen</b>	3.098	<b>Utrecht</b>	32.315
<b>Eemnes</b>	631	<b>Utrechtse Heuvelrug</b>	3.626
<b>Houten</b>	3.095	<b>Veenendaal</b>	4.686
<b>IJsselstein</b>	2.143	<b>Vianen</b>	1.288
<b>Leusden</b>	1.982	<b>Wijk bij Duurstede</b>	1.627
<b>Lopik</b>	1.024	<b>Woerden</b>	3.668
<b>Montfoort</b>	950	<b>Woudenberg</b>	797
<b>Nieuwegein</b>	4.653	<b>Zeist</b>	4.676

<sup>5</sup> Deze opleidingen zijn in het kader van verloop

<sup>6</sup> Voor dit bedrag kunnen de gemeenten dan de lokale kernfunctionarissen laten OTO-en (OvD Bz, liaison ROT, Adv BZ GBT, Teamleider Publ. Zorg en Comm 24/7, maar ook de Hoofden Ondersteuning en de verslagleggers)



**Bijdrage per gemeente 2017 (totaal € 165.000,-)**

<b>Gemeente</b>	<b>Bedrag in euro's</b>	<b>Gemeente</b>	<b>Bedrag in euro's</b>
<b>Amersfoort</b>	19.610	<b>Oudewater</b>	1.167
<b>Baarn</b>	3.050	<b>Renswoude</b>	624
<b>Bunnik</b>	1.889	<b>Rhenen</b>	2.263
<b>Bunschoten</b>	2.156	<b>Soest</b>	5.396
<b>De Bilt</b>	5.279	<b>Stichtse Vecht</b>	7.788
<b>De Ronde Venen</b>	5.127	<b>Utrecht</b>	53.481
<b>Eemnes</b>	1.044	<b>Utrechtse Heuvelrug</b>	6.002
<b>Houten</b>	5.123	<b>Veenendaal</b>	7.755
<b>IJsselstein</b>	3.546	<b>Vianen</b>	2.131
<b>Leusden</b>	3.280	<b>Wijk bij Duurstede</b>	2.692
<b>Lopik</b>	1.695	<b>Woerden</b>	6.071
<b>Montfoort</b>	1.572	<b>Woudenberg</b>	1.319
<b>Nieuwegein</b>	7.701	<b>Zeist</b>	7.739

## Samenvatting evaluatie en implementatie GC 2.0

Bij het vaststellen van het eindadvies Gemeentelijke Crisisbeheersing 2.0 op 14 januari 2013 door het algemeen bestuur, is besloten om de nieuwe organisatie één jaar na inwerkingtreding te evalueren. Het evaluatierapport is opgesteld op basis van input van een vijftal burgemeesters, de gemeentesecretarissen, de regionale piketfunctionarissen, de adviseurs crisisbeheersing en de communicatieadviseurs (gemeenten). De conclusies en aanbevelingen zijn door de collega's van de Veiligheidsregio's Gooi en Vechtstreek en Flevoland geformuleerd. Uit de evaluatie komt een aantal aanbevelingen naar voren die de VRU wenst te implementeren. Op basis van de gedane aanbevelingen is een implementatievoorstel opgesteld, waarin uitgewerkt is hoe de aanbevelingen opgepakt worden en hoe de voortgang gemonitord wordt.

Over de nieuwe organisatie van de gemeentelijke crisisbeheersing is men zowel op bestuurlijk als op operationeel niveau erg te spreken. Er is grote efficiëntie en effectiviteit bereikt met GC 2.0. Tevens is er sprake van een enorme professionalisering van de gemeentelijke kolom binnen de hoofdstructuur van de crisisbeheersing. Gebleken is dat zowel de regionale expertise als de lokale kennis onontbeerlijk is voor een goede werking van de crisisorganisatie. Daarnaast is er ook nog een aantal aandachtspunten.

De conclusies en aanbevelingen, inclusief de implementatievoorstellen die gedaan zijn door de werkgroep bestaande uit gemeenten en VRU, kunnen als volgt worden samengevat:

1. De lokale organisatie van kleinere gemeenten heeft moeite om de bereikbaarheid en beschikbaarheid van lokale functionarissen 24/7 te garanderen. De lokale functies zijn: Liaison gemeente ROT, Teamleider Publieke Zorg, Hoofden Ondersteuning, Strategisch adviseur Bevolkingszorg, Communicatieadviseur 24/7. Ten aanzien van bereikbaarheid, capaciteit en vakbekwaamheid van de lokale functionarissen wordt regionale en/of intergemeentelijke samenwerking geadviseerd.

**Voorstel:** Geef deze problematiek een hoge prioriteit. Gemeenten kunnen zoveel mogelijk de intergemeentelijke samenwerking oppakken om zo capaciteits- en bereikbaarheidsproblematiek te voorkomen/op te lossen.

2. Tijdens oefeningen en inzetten blijkt dat een aantal gemeenten de benodigde facilitaire ondersteuning niet op orde heeft. Zonder deze ondersteuning kan de regionale crisisorganisatie niet naar behoren haar taken uitvoeren.

**Voorstel:** Geef dit zeer hoge prioriteit. Het voorstel is om door middel van collegiale audit deze facilitaire ondersteuning te testen. Hierbij kan gebruik gemaakt worden van de tool Basis Zorg Niveau (BZN). De VRU monitort vervolgens welke gemeenten hier gebruik van maken en koppelt dit terug aan de gemeentesecretarissen.



3. Bestuurders zijn erg tevreden over de mogelijkheden die de huidige organisatie biedt op het gebied van ondersteuning. De mogelijkheid tot flexibele opschaling wordt geprezen. Voor flexibele opschaling is onderling begrip nodig.  
**Voorstel:** *Het Regionaal Crisisplan Utrecht 2014-2017 biedt de mogelijkheid om flexibel op te schalen. De organisatie zal hierin mee moeten worden genomen om dit goed te kunnen toepassen.*
4. Als er sprake is van alarmering, of dit nu GRIP-afhankelijk of onafhankelijk is, betekent alarmering opkomen.  
**Voorstel:** *Beoordeel pas achteraf of inzet terecht is geweest, niet tijdens een inzet. Als inzet onterecht was, kan dit tussen gemeentesecretarissen besproken worden.*
5. Voor het alarmeren van de regionale piketfunctionarissen dient er een gedegen alarmeringssysteem te zijn dat met één druk op de knop de alarmering in gang zet.  
**Voorstel:** *Het INS is per 6 juli 2015 in werking getreden. Geëvalueerd wordt of het INS goed gefunctioneerd bij de alarmering voor GC 2.0 functionarissen.*
6. Over de vakbekwaamheid van de regionale piketfunctionarissen zijn zowel de VRU als de gemeenten tevreden. Belangrijk is wel dat tijdens de OTO activiteiten aandacht besteed blijft worden aan de organisatie van GC 2.0. Zonder deze basiskennis blijft de organisatie niet staan in een crisissituatie.  
**Voorstel:** *Bij de OTO-activiteiten van de VRU zal altijd aandacht gaan naar de basiskennis van de gemeentelijke crisisbeheersing, waaronder het flexibel opschalen, GRIP onafhankelijke opschaling, BOB-proces et cetera. Dit wordt opgenomen in het OTO-plan Bevolkingszorg 2016. Daarnaast kan er per piketgroep een checklist worden opgesteld aan de hand waarvan zij hun taken kunnen uitvoeren in de warme fase.*
7. De lokale functionarissen zijn nog niet allemaal vakbekwaam genoeg. Voor de lokale functionarissen kan een speciaal OTO-plan komen dat regionaal kan worden vastgesteld. Geadviseerd wordt het vakbekwaamheidsmanagementsysteem (VMS) voor de regionale functionarissen ook te gebruiken voor de lokale functionarissen.  
**Voorstel:** *De vakbekwaamheid van de lokale kernfunctionarissen hangt samen met het financieringsvoorstel. Afhankelijk van de beslissing betreffende de financiering zal de lokale vakbekwaamheid verder uitgewerkt en uitgevoerd worden. De VRU zal de regionale functionarissen monitoren door middel van het VMS. Alle gemeenten krijgen ook een account om eventuele extra opleidingen buiten de VRU om te registreren. Dit kan dan zowel voor de regionale functionarissen als de lokale functionarissen.*
8. Voor het proces crisiscommunicatie is de bereikbaarheid, paraatheid en bereidwilligheid van de poollijst een aandachtspunt. Geadviseerd wordt hierop een kwaliteitsslag te maken met daarbij de focus op het vrijwillige, maar niet vrijblijvende karakter van de poollijst.  
**Voorstel:** *De poollijst crisiscommunicatie wordt op dit moment geactualiseerd en verbeterd. Een voorstel voor het INS wordt gemaakt.*

9. De HACC<sup>1</sup>-er heeft veel taken binnen het proces crisiscommunicatie, de rol binnen het Team Bevolkingszorg kost (te) veel tijd. Een extra regionale functie zou een mogelijkheid kunnen zijn om de HACC-er te ondersteunen.
- Voorstel:** *Een HACC-er heeft in het 'gouden uur' het meeste baat bij het aansturen van het actiecentrum. Dit verloopt in de samenwerking met Team Bevolkingszorg soms niet soepel. Het voorstel is om eerst de voorzitters Team Bevolkingszorg samen met de HACC-ers hierover te laten praten om tot betere afstemming te komen. Een extra regionaal piket lijkt hier nu nog niet de juiste oplossing voor.*
10. Het proces Preparatie Nafase is in de huidige situatie onvoldoende bekend bij de overige teams en processen.
- Voorstel:** *Laat in oefeningen duidelijk zijn wat de exacte rol is van het proces preparatie nafase, zowel in het Team Bevolkingszorg als in het actiecentrum Preparatie Nafase. Zoek vervolgens ook de verbinding met de andere processen. Bespreek de problematiek verder in de piketgroepen Preparatie Nafase.*
11. Het informatiemanagement is voldoende vastgelegd binnen de huidige gemeentelijke crisisorganisatie. De rol van de IM'ers kan bij de overige functionarissen beter bekend gemaakt worden, mede in combinatie met de rol van de notulist. Er is daarnaast veel behoefte om het LCMS ook in de actiecentra te ontsluiten; geadviseerd wordt om dit te doen.
- Voorstel:** *Er moet duidelijker onderscheid zijn tussen de informatiemanagers en de notulisten. Het voorstel is om de piketgroep IM Team Bevolkingszorg en IM Beleidsteam dit op te laten pakken. De informatiemanager, Voorzitter Team Bevolkingszorg en notulist stemmen rollen en taken van te voren af in de warme fase. Betreffende het LCMS is het voorstel om alle hoofden van de actiecentra leesrechten te geven. Op deze wijze heeft ook elk actiecentrum toegang tot het LCMS.*
12. Ook de gemeente Utrecht is positief over de professionalisering van de gemeentelijke crisisbeheersing en de komst van GC 2.0. Omdat Utrecht voor de implementatie van GC 2.0 al een bestaande crisisorganisatie inclusief piketten voor de gemeentelijke processen had staan, vult zij haar rol binnen GC 2.0 anders in dan de overige 25 gemeenten. Hierover zijn afspraken gemaakt, die het afgelopen jaar voldoende zijn nageleefd. Wel is er aandacht nodig voor het optimaliseren van de onderlinge samenwerking tussen de Utrechtse functionarissen en die van de andere regionale functionarissen.
- Voorstel:** *Leg vast waar de aandachtspunten in de onderlinge samenwerking zitten, zodat hier gezamenlijk afspraken over gemaakt kunnen worden. Maak mogelijke knelpunten kenbaar aan de adviseur crisisbeheersing van Utrecht. Vanwege de anders vormgegeven rol van de gemeente Utrecht binnen de huidige organisatie van de gemeentelijke crisisbeheersing, worden er tevens eventuele vervolgspraken gemaakt, aanvullend op de reeds bestaande afspraken. Daarnaast kunnen de maatwerk afspraken met Utrecht jaarlijks gemonitord worden.*

---

<sup>1</sup> Hoofd actiecentrum crisiscommunicatie

## Overzicht taken Bevolkingszorg

<p><b>Wettelijke taken</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b><i>De taken die de VRU ingevolge de Wet het het Besluit veiligheidsregio's onder andere uitvoert voor alle deelnemende gemeenten.</i></b></li> <li>• Het organiseren van de mogelijkheden om regionaal met elkaar af te stemmen (ROCU, AGV, Pleniar Gemeentesecretarissenoverleg).</li> <li>• Het onderhouden en operationaliseren van LCMS en VIC.</li> <li>• Het opstellen van handreikingen risicocommunicatie, het sluiten van conventanten met partners ten behoeve van Bevolkingszorg, bijv. met het Rode Kruis (ten behoeve van opvang) of met omgevingsdiensten (ten behoeve van de milieutaak).</li> </ul>
<p><b>Niet wettelijke collectieve taken door VRU</b></p> <p>(€105.500,-)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b><i>De voor alle deelnemende gemeenten door de VRU uit te voeren niet wettelijke taken die in het algemeen bestuur zijn overeengekomen.</i></b></li> <li>• Het Slachtoffer Informatie Systeem.</li> <li>• Opstellen en digitaal ontsluiten van de bestuurlijke netwerkkaarten (crisisutrecht.nl).</li> <li>• Het oefenen en vakbekwaam houden van de regionale piketfunctionarissen GC 2.0 en de poollijst crisiscommunicatie.</li> <li>• Opleiden regionale functionarissen</li> </ul>
<p><b>OTO lokale gemeentelijke (kern)functionarissen</b></p> <p>(€60.000,-)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Opleiden lokale (kern)functionarissen</li> <li>• Oefenen lokale (kern)functionarissen</li> </ul>

### Indruk van OTO aanbod lokale gemeentelijke (kern)functionarissen:

Vakbekwaam worden (éénmalig: per functionaris is in het meerjaren OTO plan bepaald welke opleidingen gevolgd dienen te worden):

- Basisopleiding crisisbeheersing
- Basisopleiding publieke zorg



- Basisopleiding crisiscommunicatie
- Basisopleiding preparatie nafase
- Opleiding OvD Bevolkingszorg (incl. examen)
- Opleiding Teamleider publieke zorg
- Opleiding Hoofd ondersteuning
- Opleiding strategisch adviseur Bevolkingszorg
- Functieopleiding 24/7 aanspreekpunt communicatie (afhankelijk van functieprofiel)

Vakbekwaam blijven (jaarlijks terugkerend), zie ook meerjaren OTO plan:

- OvD Bz: o.a. keuze uit CoPI oefening, OvD dagen, functietraining, themadag, deelname activiteiten VRU academie. Beperkt aanbod: BRZO oefening, lijntraining.
- Teamleider publieke zorg: o.a. keuze uit functietraining, themadag, deelname VRU academie. Beperkt aanbod: oefening actiecentrum publieke zorg.
- Strategisch adviseur Bevolkingszorg: o.a. keuze uit functietraining, GBT oefening, deelname activiteiten VRU academie.
- Liaison Bevolkingszorg ROT: o.a. keuze uit functietraining, themadag. Beperkt aanbod: ROT oefening/training.
- 24/7 communicatieadviseur: o.a. keuze uit functietraining, themadag. Beperkt aanbod: training/oefening actiecentrum crisiscommunicatie.
- Hoofd ondersteuning: o.a. keuze uit functietraining, themadag, deelname activiteiten VRU academie. Beperkt aanbod

## Agendapunt AB Veiligheidsregio Utrecht

<b>Datum vergadering</b>	14 januari 2016
<b>Agendapunt</b>	11 Jeugdbrandweer AB20160114/11
<b>Portefeuillehouder</b>	De heer Molkenboer
<b>Directielid</b>	De heer Van den Hemel
<b>Bijlagen</b>	A. Informatienotitie Jeugdbrandweer

### Besluit

Het algemeen bestuur van de Veiligheidsregio Utrecht besluit:

1. Kennis te nemen van de overwegingen en aandachtspunten teneinde de jeugdbrandweer in de regio Utrecht te organiseren als collectieve, niet-wettelijke basistaak

### Toelichting

Op 10 november 2014 heeft het AB gesproken over dit onderwerp en uitgesproken dat het zich kan vinden in één VRU jeugdbrandweer, maar dat zij graag eerst zou zien dat de inhoudelijke en financiële aspecten verder onderzocht worden. Binnen het dagelijks bestuur en in de bestuurlijke adviescommissies Brandweerrepressie en Bedrijfsvoering & Financiën zijn de eerder genoemde aspecten nader uitgewerkt en besproken.

Op basis van de adviezen van de commissies en na beraadslaging in het dagelijks bestuur luidt de conclusie dat het in de rede ligt de jeugdbrandweer collectief te organiseren als niet -wettelijke basistaak, waardoor de jeugdbrandweer regionaal geborgd is. Dit houdt tevens in dat de bijbehorende kosten door de 26 gemeenten worden gedragen middels de systematiek van de ijkpuntscore.

In de Kadernota 2017 is dit voornemen tot beleidsverandering met betrekking tot de organisatie en financiering van de jeugdbrandweer opgenomen. De overwegingen die ten grondslag liggen aan dit voornemen zijn hierin beknopt vermeld.

Omdat de Kadernota 2017 rechtstreeks voor zienswijze bij de Raden voorligt wil de VRU het besluitvormingstraject hierover in de gemeenten faciliteren. Met het oog daarop is de informatienotitie Jeugdbrandweer opgesteld. Hierin treft u de belangrijkste overwegingen en aandachtspunten en tevens de richting van het uiteindelijke beleidsvoorstel Jeugdbrandweer in de regio Utrecht aan. U kunt de inhoud van de informatienotitie benutten tijdens de behandeling van de Kadernota 2017 in het overleg met uw Raad.

### Financiële consequenties

Geen.



### **Verdere behandeling**

Voor de vergadering van het algemeen bestuur op 4 juli 2016 zal een definitief voorstel over de jeugdbrandweer in de regio Utrecht voorbereid worden. Daarin zullen de zienswijzen van de Raden op de Kadernota 2017 betrokken worden.

Bijlage A bij agendapunt 11: Jeugdbrandweer [AB20160114/11]

## Informatienotitie Jeugdbrandweer

### Inleiding

Er zijn 20 jeugdbrandweerkorpsen binnen de veiligheidsregio Utrecht. Het gaat om lokale, kleinschalige korpsen die zich onder meer richten op maatschappelijke betrokkenheid, kennismaken met brandveiligheid en zorgdragen voor aanwas van vrijwilligers. De jeugdbrandweerkorpsen binnen de VRU zijn versnipperd georganiseerd. De financiering van de jeugdbrandweer is geregeld in de Taakuitvoeringsovereenkomst (TUO) via een individueel gemeentelijk pluspakket. Hierdoor is het niet mogelijk om de gewenste uniforme kwaliteit en een uniform rendement te realiseren.

### Overwegingen

#### 1.1 Eén VRU, één jeugdbrandweer.

Het besluit om de jeugdbrandweer aan te merken als collectieve, niet wettelijke taak ligt geheel in lijn met het bestuurlijk vastgestelde document 'Visie op de VRU-organisatie', waarbij gestuurd wordt op eenduidigheid in het beleid van de brandweerrepressie.

#### 1.2 De landelijke koers is dat de jeugdbrandweer een integraal onderdeel is van Brandweer Nederland.

De Raad van Brandweercommandanten heeft ingestemd met de landelijke koers waarin de jeugdbrandweer een integraal onderdeel is van de brandweer. De voorgestelde richting geeft hier vorm en inhoud aan. De jeugdbrandweer is nu nog afhankelijk van de financiering door enkele gemeenten. Dit betekent dat dit versnipperd gebeurt en bovendien dat de jeugdbrandweer opgeheven wordt wanneer een gemeente besluit om de financiering te stoppen. De VRU wil er naar toe werken dat de jeugdbrandweer een wezenlijk onderdeel van de brandweerorganisatie wordt en een integrale, toekomstbestendige en gewaardeerde plaats binnen de organisatie krijgt.

#### 1.3 Meer zekerheid bij aanname als vrijwilliger.

Onderzoek heeft uitgewezen dat personen tussen 18 en 25 jaar het meest genegen zijn om vrijwilligerswerk te doen. Sollicitanten tussen de 18 en 25 jaar kunnen soms echter nog onvoldoende 'gesetteld' zijn, waardoor het een financieel risico is om ze de opleiding tot manschap aan te bieden. Bij adspirant-leden die van de jeugdbrandweer doorstromen, is die onzekerheid een stuk minder omdat ze vaak zeer gemotiveerd zijn. Bovendien werkt de VRU samen met de stichting Jeugdbrandweer Nederland aan een nieuw opleidingsmodel dat beter aansluit op de reguliere opleiding Manschap A. De verwachting is dat jeugdleden hierdoor op termijn versneld de opleiding tot manschap kunnen doorlopen.

#### 1.4 De belasting op vrijwillige jeugdleiders kan worden verdeeld over alle posten.

Voor de potentiële jeugdleiders geldt dat zij niet actief hoeven te zijn bij een post met een jeugdbrandweerkorps. Zij kunnen bij een naburige post met jeugdbrandweerkorps aan de slag

als jeugdleider. Daarmee wordt de belasting ook verspreid over meerdere posten, waardoor de belasting per jeugdleider niet wordt vergroot.

**1.5 Een collectieve jeugdbrandweer maakt het mogelijk te sturen op een meer evenwichtige leeftijdsopbouw binnen de brandweerorganisatie van de VRU in het kader van toenemende vergrijzing.**

De jeugdbrandweerkorpsen zijn zo gesitueerd dat de hele VRU wordt afgedekt (zie bijlage A). Doordat de huidige jeugdbrandweerkorpsen integraal onderdeel worden van de VRU, hebben ook meer potentiële jeugdleden uit gemeenten zonder jeugdbrandweerkorps de mogelijkheid om zich aan te melden. Hier kan gericht op gestuurd worden. Na het bereiken van de juiste leeftijd kunnen zij in hun woonplaats aan de slag als vrijwilliger.

**1.6 De jeugdbrandweer vervult een maatschappelijke functie.**

Ongeacht of jeugdleden op termijn doorstromen naar de reguliere brandweer wordt een basis gelegd voor een algemeen veiligheids- en risicobewustzijn. Dit kan ook in het latere leven van pas komen. Enthousiaste jeugdleden zullen bovendien kennis op dit gebied uitdragen in de eigen persoonlijke omgeving. Hiermee kunnen ook andere doelgroepen in de samenleving worden bereikt die voor de brandweer, zonder gerichte inspanning, moeilijk bereikbaar zijn. De jeugdbrandweer kan bijvoorbeeld een belangrijke informatieve rol hebben op het gebied van Brandveilig Leven. Zij weten immers als geen ander hoe ze hun eigen leeftijdsgenoten als doelgroep voor Brandveilig Leven kunnen bereiken. Bovendien biedt de jeugdbrandweer een nuttige leeromgeving voor jongeren aan de rand van de maatschappij. Ze leren vaardigheden als samenwerken, verantwoordelijkheid nemen, discipline, omgaan met hiërarchie en rekening houden met elkaars kwaliteiten.

**1.7 De jeugdbrandweer geeft een belangrijke impuls aan het behoud van vrijwilligheid binnen onze regio.**

De jeugdleden leren de beginselen van het vak brandweer en zijn zeer gemotiveerd. Dit heeft een positieve invloed op het korps. Posten met jeugdbrandweerkorpsen binnen de VRU bestaan tot wel 83% uit oud jeugdbrandweerleden. Het gemiddelde van alle vrijwillige posten met een jeugdbrandweerkorps in de VRU ligt op 32%. Bij de beroepsformatie van de gemeente Utrecht zijn nog eens 15% van de medewerkers afkomstig van de jeugdbrandweer. Ook binnen de beroepsformatie en vrijwilligers van Amersfoort zijn enkele medewerkers van de jeugdbrandweer afkomstig. De ervaring van posten met jeugdbrandweerkorps is dat de aanwas vrijwel zonder wervingsacties wordt gereguleerd.

**1.8 Het instromen bij de jeugd vanuit de ene gemeente naar de andere werkt verbindend.**

De aansluiting van jeugd bij de jeugdbrandweer in een andere plaats of gemeente kent een sterk verbindend en sociaal aspect. Brandweerkorpsen raken hierdoor meer bij elkaar betrokken waardoor er dwarsverbanden ontstaan tussen gemeenschappen. Vanuit de huidige jeugdbrandweerkorpsen stromen jeugdleden door naar korpsen in de omgeving. Binnen de VRU zijn momenteel 34 oud jeugdbrandweerleden actief in een "niet-jeugdbrandweerkorps".



## Aandachtspunten

### **1.1 Jeugdbrandweerkorpsen blijven mogelijk liever een lokale vereniging.**

In de visie van de VRU komt er één jeugdbrandweer die als integraal onderdeel in de organisatie wordt opgenomen. Bij jeugdkorpsen kan hierdoor het gevoel ontstaan dat de lokale binding verwatert. Het behoud van de eigen identiteit past binnen de kaders van de visie op de VRU-organisatie, waarin de ondersteuning van de posten en de zelfregelcapaciteit als waarden naast elkaar staan. De VRU biedt dan ook ruimte om verenigingen te laten bestaan als personeelsvereniging. Daarnaast zullen de huidige locaties blijven bestaan en zal er, net als bij de brandweerposten, ruimte zijn om lokaal maatschappelijk betrokken te blijven. Tot slot zullen de jeugdbrandweerkorpsen ook worden betrokken bij de uitvoering van de visie.

### **1.2 De jeugdbrandweer kan ook als maatwerk toegepast blijven worden.**

Het toepassen van jeugdbrandweer als maatwerk is een continuering van de huidige situatie. De gemeenten met een jeugdbrandweerkorps zouden in dat geval extra geld blijven betalen voor de jeugdbrandweer. Echter, door deze benadering kan de jeugdbrandweer niet integraal worden ingebed in de organisatie van de VRU. Dat gaat ten koste van uniformiteit in behandeling en financiering van de verschillende jeugdbrandweerkorpsen. Daarnaast hebben de overige gemeenten geen (maatschappelijk) rendement van de aanwezige jeugdbrandweer binnen de regio. Dus geen uniforme kwaliteit en rendement.

### **1.3 De doorstroommogelijkheden hebben een grens.**

Er is een post die door het bestaan van de jeugdbrandweer de afgelopen jaren een zodanige leeftijdsopbouw heeft gekregen dat er vrijwel geen doorstroom van de jeugdbrandweer naar de brandweerkorpsen plaats kan vinden omdat er geen uitstroom is. Dit is echter een uitzondering op de regel. Bovendien kan er bij een collectieve jeugdbrandweer beter op de aanwas gestuurd worden, door het aannamebeleid meer te richten op de korpsen die meer doorstroom verwachten. Als er onverhoopt een doorstroomprobleem ontstaat zal de VRU zoeken naar maatwerkoplossingen om oud jeugdleden aan de VRU te kunnen blijven binden. Daarbij zal breder gekeken worden dan repressieve werkzaamheden. Men kan bijvoorbeeld ook meerwaarde bieden binnen een programma als stimulerende preventie (brandveilig leven). Onderzoek onder deze doelgroep laat zien dat met name de jonge generatie binnen de brandweer bereid is hier een bijdrage aan te leveren.

### **1.4 Posten zonder jeugdbrandweer hebben niet altijd een probleem met de aanwas.**

Een jeugdbrandweer kan een kweekvijver vormen voor een brandweerkorps, maar dit betekent niet dat elk brandweerkorps een jeugdbrandweer nodig heeft om de aanwas te borgen. Naast de jeugdbrandweer zijn er andere mogelijkheden om aanwas te genereren. Van oud-jeugdbrandweerleden is echter wel bekend dat ze zeer enthousiaste en gemotiveerde vrijwilligers worden die goed weten waar ze voor kiezen. Bovendien stromen nu al jeugdleden door van jeugdbrandweerkorpsen naar korpsen in de omgeving. Binnen de VRU zijn momenteel 34 oud-jeugdbrandweerleden verbonden aan een "niet-jeugdbrandweerkorps".

### **1.5 Een deel van de enthousiastelingen kunnen wel wachten tot hun 18e.**



Jeugdleden die doorstromen zijn vaak zeer gemotiveerd. Dit betekent echter niet dat diezelfde motivatie er niet zou zijn als ze niet bij de jeugdbrandweer betrokken waren geweest. De echte enthousiastelingen kunnen wel wachten tot hun 18<sup>e</sup>. Er zullen echter ook mogelijke enthousiastelingen op latere leeftijd niet meer kiezen voor de brandweer wanneer het enthousiasme niet warm wordt gehouden en duidelijk wordt dat de brandweer ook veel tijd en inzet kost.

## Financiën

In de huidige begroting is de jeugdbrandweer opgenomen als plustak (maatwerk) per gemeente. De collectieve bijdrage (begroting 2015) hiervoor is €201.296,-. Door de jeugdbrandweer collectief en onder centrale regie te organiseren verwachten we op termijn efficiencyvoordeel te realiseren van 15%. De kosten voor de jeugdbrandweer als collectieve niet wettelijke taak worden daarmee geraamd op € 171.101,-.

Dit budget wordt aangewend voor onder andere lesmateriaal, training en oefening, onderhoud en aanschaf van kleding en jeugdbrandweer(oefen) materialen, binding en vergoeding jeugdleiders.

Bovenstaande bijdrage is exclusief jeugdbrandweermaterieel. Voor oefeningen zal gebruik worden gemaakt van de bedrijfsvoeringsvoertuigen zoals opgenomen in Veiligheidszorg op Maat (VOM) en het nog specifiek aanwezige materieel voor de jeugdbrandweerkorpsen op de betreffende posten. Het specifiek materieel zal in de toekomst naar verwachting niet meer worden vervangen.

Door de jeugdbrandweer aan te merken als collectieve niet-wettelijk taak worden de kosten, conform de vastgestelde verdeelsleutel (ijkpuntscore), verdeeld over alle gemeenten binnen de VRU (bijlage D). Daarmee komen de huidige individuele gemeentelijke plustaken inclusief financiering (maatwerk) voor gemeenten met jeugdbrandweerkorpsen te vervallen.

De bestuurlijke adviescommissie Bedrijfsvoering & Financiën adviseert ten aanzien van de kostenverdeling deze te baseren op de ijkpuntcores gemeentefonds, subcluster brandweer en rampenbestrijding en daarmee aan te sluiten bij huidige kostenverdelingssystematiek van de VRU. Zij adviseert tevens om de beleidsverandering met de bijbehorende kosten op te nemen in de Kadernota 2017, hetgeen inmiddels gebeurd is.

## Uitvoering en communicatie

Overwogen wordt de jeugdbrandweer onder centrale regie en verantwoordelijkheid te plaatsen van de teamleider paraatheid (preparatie centraal), directie brandweerrepressie. Vertegenwoordigers van de (lokale)jeugdkorpsen zijn meegenomen bij de ontwikkeling van onze visie op de geregionaliseerde VRU jeugdbrandweer. Ook bij de verdere inrichting en uitwerking zullen de vertegenwoordigers én de postcommandanten actief worden betrokken.

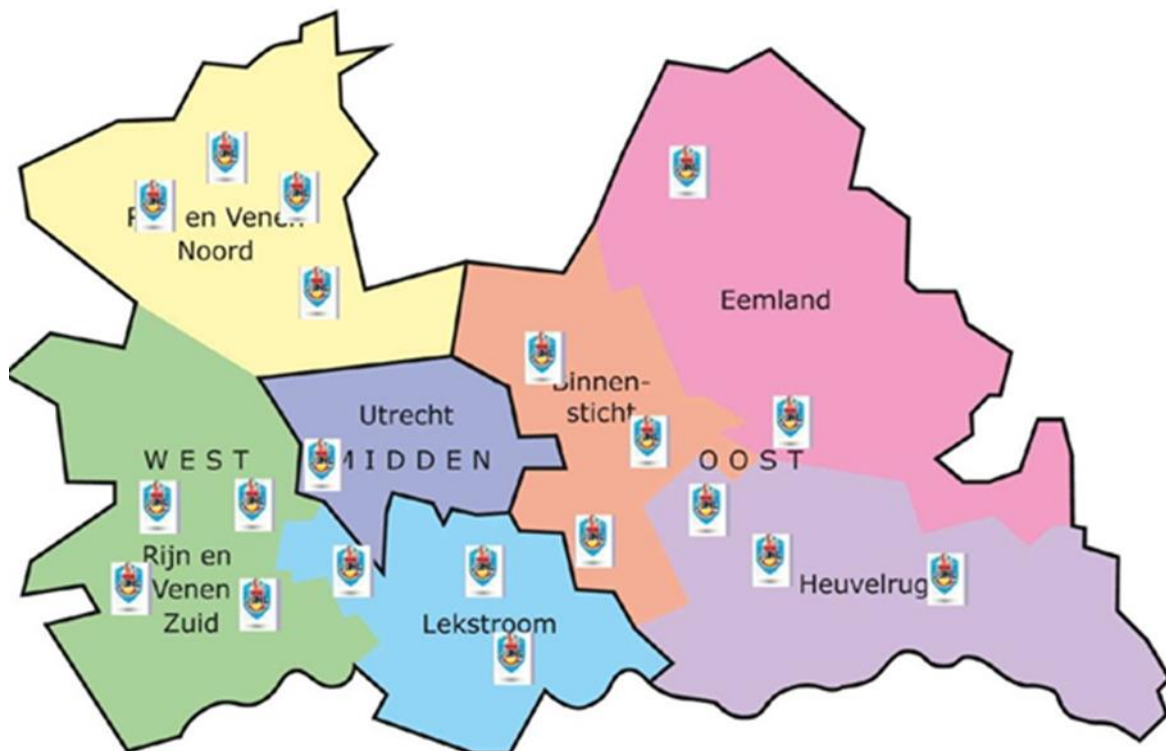
## Bijlagen

- I. Jeugdbrandweerkorpsen VRU
- II. Inventarisatie bezetting
- III. Visie jeugdbrandweer Raad van Brandweercommandanten (RBC)
- IV. Bijdrage jeugdbrandweer o.b.v. ijkpuntscore

## Bijlage I: Jeugdbrandweerkorpsen VRU

Een afbeelding waarin opgenomen de huidige Jeugdbrandweerkorpsen binnen de VRU in de brandweerclusters (geografische verdeling jeugdbrandweerkorpsen binnen de regio).

### Clusters met jeugdbrandweerlocaties



<i>Jeugdbrandweerkorps</i>	<i>Gemeente</i>
<u>Werkgebied 1</u>	
Bunnik	Bunnik
Mijdrecht	De Ronde Venen
Vinkeveen	De Ronde Venen
Hagestein	Vianen
Houten	Houten
IJsselstein	IJsselstein
Benschop	Lopik
Linschoten	Montfoort
Montfoort	Montfoort
Oudewater	Oudewater
Breukelen	Stichtse Vecht
Maarsse	Stichtse Vecht

In de jeugdkorpsen van werkgebied 1 zijn gemiddeld 160 jeugdleden actief.

Werkgebied 2

Vleuten

Utrecht

In het gezamenlijke jeugdkorps werkgebied 2 zijn gemiddeld 15 jeugdleden actief.

Werkgebied 3

Baarn

Baarn

De Bilt

De Bilt

Amerongen-Leersum

Utrechtse Heuvelrug

Driebergen

Utrechtse Heuvelrug

Veenendaal

Veenendaal

Woudenberg

Woudenberg

Zeist / Den Dolder

Zeist

In de jeugdkorpsen van werkgebied 3 zijn gemiddeld 60 jeugdleden actief.

## Bijlage II: inventarisatie bezetting

### *Inventarisatie bezetting*

Begin 2015 is een inventarisatie uitgevoerd van de bezetting van oud-jeugdbrandweerleden binnen de posten met een jeugdbrandweerkorps. Ten aanzien van de vrijwillige brandweerposten bestaat de gemiddelde bezetting voor 32% uit oud-jeugdbrandweerleden. Daarnaast zijn binnen de beroepsformatie van gemeente Utrecht en Amersfoort eveneens medewerkers afkomstig van de jeugdbrandweer.

<b>Vrijwillige posten:</b>	<b>Vrijwilligers</b>	<b>Oud-jeugdleden</b>	<b>Bezetting</b>
Amerongen-Leersum	27	7	26%
Baarn	34	12	35%
Benschop	20	8	40%
Bunnik	19	0	0%
Breukelen	36	24	67%
De Bilt	45	16	36%
De Meern ( <i>jeugdbrw. Utrecht</i> )	28	1	4%
Driebergen-Rijsenburg	30	14	47%
Hagestein	17	11	65%
Houten	56	8	14%
IJsselstein	34	15	44%
Linschoten	19	10	53%
Maarssen	41	14	34%
Montfoort	21	5	24%
Mijdrecht	36	30	83%
Oudewater	30	18	60%
Veenendaal	47	21	45%
Vinkeveen	23	13	57%
Vleuten ( <i>jeugdbrw. Utrecht</i> )	28	4	14%
Woudenberg	27	3	11%
Zeist / Den Dolder	110	3	3%
Zuilen ( <i>jeugdbrw. Utrecht</i> )	28	7	25%
<b>Totaal</b>	<b>756</b>	<b>244</b>	<b>32%</b>

<b>Beroepsposten:</b>	<b>Medewerkers</b>	<b>Oud-jeugdleden</b>	<b>Bezetting</b>
Utrecht	150	23	15%
Amersfoort	36	2	6%



## **Bijlage III: Visie jeugdbrandweer RBC**

In oktober 2014 is door de Raad van Brandweercommandanten (RBC) een landelijke visie op jeugdbrandweer vastgesteld. Samengevat wordt deze visie als volgt omschreven:

- De jeugdbrandweer wordt gezien als integraal onderdeel van Brandweer Nederland. Gestreefd wordt om het doorstroompercentage minimaal te handhaven.
- De ontwikkelrichting van de volwassen brandweer wordt gevolgd. Brandveilig Leven zal daarom een belangrijk thema worden, zodat in de toekomst kan worden ondersteund op het gebied van risicobeheersing.
- Behaalde diploma's en opgedane kennis worden gezien als maatschappelijke meerwaarde.
- Jeugdbrandbrandweer is een uiting van een maatschappelijk betrokken brandweerorganisatie.

## Bijlage IV: Bijdrage jeugdbrandweer o.b.v. ijkpuntsscore (peildatum december 2015)

	Bijdrage jeugdbrandweer o.b.v. ijkpuntsscore in Euro's
Renswoude	645
Eemnes	1.080
Oudewater	1.207
Woudenberg	1.364
Montfoort U	1.625
Lopik	1.752
Bunnik	1.953
Rhenen	2.339
Vianen	2.203
Bunschoten	2.229
Wijk bij Duurstede	2.783
Baarn	3.153
Leusden	3.391
IJsselstein	3.666
De Bilt	5.458
De Ronde Venen	5.301
Soest	5.578
Utrechtse Heuvelrug	6.205
Houten	5.296
Woerden	6.276
Nieuwegein	7.962
Zeist	8.001
Veenendaal	8.016
Stichtse Vecht	8.051
Amersfoort	20.273
Utrecht	<u>55.292</u>
Totaal	171.101