

Bundel - Algemeen Bestuur VrZW van 31 maart 2023

Agenda bijlagen

AGENDA Algemeen Bestuur 31 maart 2023.docx

- 1 Opening, vaststelling agenda en mededelingen
- 1.a Opening en mededelingen
- 1.b Vaststelling agenda
- 2 Ter Kennisname/ingekomen stukken
- 2.a Ledenbrief WVSV
 - A23.01.2a ledenbrief WVSV_bijlage 1 van 7 maart 2023.pdf
- 2.b Brief brand Riekerhaven Amsterdam
 - A23.01.2b Brand Riekerhaven Amsterdam_bijlage Brief.pdf
- 2.c Brief onderzoek kosten catering CNO
 - A23.01.2c Onderzoek kosten catering CNO_bijlage Brief.pdf
- 2.d BAC informatievoorziening 15 februari 2023
- 2.e BAC Brandweer 17 februari 2023
- 2.f BAC Bevolkingszorg 22 februari 2023
- 2.g Veiligheidsberaad 20 maart 2023
- 3 Ter vaststelling
- 3.a Concept verslag Algemeen Bestuur 9 december 2022
 - A23.01.3a Concept verslag Algemeen Bestuur 9 december 2022.docx
- 3.b Concept verslag Algemeen Bestuur 24 februari 2023
 - A23.01.3b Concept verslag Algemeen Bestuur 24 februari 2023.docx
- 4 Financiën
- 4.a Voorlopige vaststelling jaarstukken 2022
 - A23.01.4a Voorlopige vaststelling jaarstukken 2022_Besluitformulier AB.docx
 - A23.01.4a Voorlopige vaststelling jaarstukken 2022_bijlage 1 Jaarstukken 2022.pdf
 - A23.01.4a Voorlopige vaststelling jaarstukken 2022_bijlage 2 Brief aan gemeenteraden.docx
- 4.b 1e behandeling begroting 2024
 - A23.01.4b 1e behandeling begroting 2024_Besluitformulier AB.docx
 - A23.01.4b 1e behandeling begroting 2024_bijlage 1 Begroting 2024.pdf
 - A23.01.4b 1e behandeling begroting 2024_bijlage 2 Begroting VrZW 2024 in een oogopslag.pdf
 - A23.01.4b 1e behandeling begroting 2024_bijlage 3 Brief aan gemeenteraden.docx
 - A23.01.4b 1e behandeling begroting 2024_bijlage 4 Besparingsmogelijkheden begroting 2024.pdf
 - A23.01.4b 1e behandeling begroting 2024_bijlage 5 Kapitaallasten begroting 2024.pdf
- 5 Personele aangelegenheden
- 5.a Herbenoeming leden bezwaarschriftencommissie personeelsbesluiten
 - A23.01.5a Herbenoeming leden bezwaarschriftencommissie personeelsbesluiten_Besluitformulier AB.docx
- 5.b LOAV-circulaires lbr22/15, 22/16 en 22/17
 - A23.01.5b LOAV circulaires_Besluitformulier AB.docx
 - A23.01.5b LOAV circulaires_bijlage 1 lbr.-22-15-LOAV-22-08.pdf
 - A23.01.5b LOAV circulaires_bijlage 2 lbr.-22-16-LOAV-22-09.pdf
 - A23.01.5b LOAV circulaires_bijlage 3 lbr.-22-17-LOAV-22-10.pdf
 - A23.01.5b LOAV circulaires_Bijlage 4 CAR(-UWO) Veiligheidsregio's def versie 1-1-2023.pdf
- 5.c Vergoedingsregeling duiken
 - A23.01.5c Vergoedingsregeling duiken_Besluitformulier AB.docx
 - A23.01.5c Vergoedingsregeling duiken_bijlage 1 Vergoedingsregeling duiken VrZW.docx

A23.01.5c Vergoedingsregeling duiken_bijlage 2 Addendum.docx

A23.01.5c Vergoedingsregeling duiken_bijlage 3 Overeenstemming OR.pdf

6

Bestuurlijke aangelegenheden

6.a

Oprichting stichting waarborgfonds veiligheidsregio's

A23.01.6a Oprichting Stichting Waarborgfonds Veiligheidsregio's_Besluitformulier AB.docx

A23.01.6a Oprichting Stichting Waarborgfonds Veiligheidsregio's_bijlage 1 Brief VZ VR's inzake Oprichting stichting waarborgfonds.pdf

A23.01.6a Oprichting Stichting Waarborgfonds Veiligheidsregios_bijlage 2 Modelontwerpbesluit oprichting Stichting Waarborgfonds VrZW.docx

A23.01.6a Oprichting Stichting Waarborgfonds Veiligheidsregios_bijlage 3 Brief van VZ VrZW aan gemeenteraden.doc

6.b

Analyse belevingsonderzoek repressief brandweerpersoneel 2021

A23.01.6b Analyse belevingsonderzoek repressief brandweerpersoneel 2021_Besluitformulier AB.docx

A23.01.6b Analyse belevingsonderzoek repressief brandweerpersoneel 2021_bijlage 1 Regionaal beeld Zaanstreek-Waterland.docx

A23.01.6b Analyse belevingsonderzoek repressief brandweerpersoneel 2021_Bijlage 2 Brief Stuurgroep belevingsonderzoek 'Observaties en aanbevelingen 2021'.pdf

A23.01.6b Analyse belevingsonderzoek repressief brandweerpersoneel 2021_bijlage 3 Notitie Stuurgroep Belevingsonderzoek - Observaties en aanbevelingen 2021.pdf

6.c

Presentatie Uniform Kwaliteitsniveau Bevolkingszorg

A23.01.6c Presentatie Uniform Kwaliteitsniveau Bevolkingszorg_bijlage Presentatie.pdf

6.d

Presentatie Samen Sterker: VrZW en GGD-ZW

A23.01.6d Presentatie Samen Sterker VRZW en GGD-ZW_bijlage Presentatie.pdf

6.e

Bestuursconferentie 9 juni 2023

7

Communicatie besluitvorming Algemeen Bestuur

8

Rondvraag en sluiting

Algemeen Bestuur Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland (AB VrZW)

Agenda vergadering AB VrZW, nr. 1

AB VrZW: J. Hamming, E. van Selm, J. Michel-de Jong, M.C. van der Weele, M. Polak, L. Sievers, S. van den Broek (secretaris), A. Kok (directeur Publieke Gezondheid), C. Fahner (plv. Hoofdofficier van Justitie), M. Groenendaal (districtschef politie Zaanstreek-Waterland), J. van Kemenade (Provincie Noord-Holland), G. Blom (coördinerend gemeentesecretaris) en C. Henkens (strategisch adviseur).

Afwezig: L. de Lange (burgemeester Landsmeer), R. Bosma (dijkgraaf Hollands Noorderkwartier)

Agendalid: R. Snijders (J&V) en P. Wilming (RMC West).

Notulist: C. Henkens

Datum: 31 maart 2023

Tijdstip: 9.00 – 10.30 uur

Locatie: Prins Bernhardplein 112, ruimte 3.01

Nr	Onderwerp	Inbreng	Bijlage
	Opening, mededelingen en vaststelling		
a.	Opening en mededelingen	J. Hamming	-
b.	Vaststelling agenda	J. Hamming	-
2.	Ter Kennisname/ingekomen stukken/terugkoppeling		
a.	Ledenbrief WVSV	J. Michel-de Jong	1
b.	Brief brand Riekerhaven Amsterdam	S. van den Broek	1
c.	Brief onderzoek kosten catering CNO	S. van den Broek	1
d.	BAC informatievoorziening 15 februari 2023	M. Polak	Mondeling
e.	BAC Brandweer 17 februari 2023	M. van der Weele	Mondeling
f.	BAC Bevolkingszorg 22 februari 2023	L. Sievers	Mondeling
g.	Veiligheidsberaad 20 maart 2023	J. Hamming	Mondeling
3.	Ter vaststelling		
a.	Concept verslag Algemeen Bestuur 9 december 2022	S. van den Broek	1
b.	Concept verslag Algemeen Bestuur 24 februari 2023	S. van den Broek	1
4.	Financiën		
a.	Voorlopige vaststelling jaarstukken 2022	E. van Selm	3
b.	1 ^e behandeling begroting 2024	E. van Selm	6
5.	Personele aangelegenheden		
a.	Herbenoeming leden bezwaarschriftencommissie personeelsbesluiten	J. Michel-de Jong	1
b.	LOAV-circulaires lbr22/15, 22/16 en 22/17	J. Michel-de Jong	5
c.	Vergoedingsregeling duiken	J. Michel-de Jong	4
6.	Bestuurlijke aangelegenheden		
a.	Oprichting stichting waarborgfonds veiligheidsregio's	S. van den Broek	4
b.	Analyse belevingsonderzoek repressief brandweerpersoneel 2021	M. van der Weele	4
c.	Presentatie Uniform Kwaliteitsniveau Bevolkingszorg	L. Sievers	1
d.	Presentatie Samen Sterker: VrZW en GGD-ZW	J. Michel-de Jong en E. van Selm	1
e.	Bestuursconferentie 9 juni 2023	S. van den Broek	Mondeling
7.	Communicatie besluitvorming Algemeen Bestuur	-	-
8.	Rondvraag en sluiting	-	-



WVSV ledenbrief nr. 6

Aan de leden van de WVSV

Doorkiesnummer
026-3552400
Inlichtingen bij
info@wvsv.nl
Ons kenmerk
Lbr. 23/02
Bijlagen(n)
1

Datum 7 maart 2023

Onderwerp Ledenraadpleging principeakkoord arbeidsvoorwaarden 2023 e.v.

Geachte leden,

In het Landelijk Overleg Arbeidsvoorwaarden Veiligheidsregio's (LOAV) is op dinsdag 28 februari 2023 een principeakkoord bereikt over de nieuwe arbeidsvoorwaarden voor het personeel in dienst van de veiligheidsregio's. Naast een samenvatting van het principeakkoord ontvangt u met deze brief meer informatie over de ledenraadpleging en het besluitvormingsproces.

Samenvatting principeakkoord

Het akkoord gaat in op 2 januari 2023 en kent een looptijd van 16 maanden, tot 1 mei 2024.

Loon

Elke medewerker krijgt met terugwerkende kracht tot 2 januari 2023 eerst een loonsverhoging van € 100,- gevolgd door een procentuele verhoging van 5,5%. Daarnaast is een verhoging van de eindejaarsuitkering van 1,58% afgesproken.

Een deel van de overeengekomen loonsverhoging is vertaald in een verhoging van alle bedragen (periodieken) in het loongebouw met € 100,-. Daardoor is de loonsverhoging relatief hoger voor medewerkers in de lagere loonschalen.

Overige afspraken

Naast afspraken over loon en looptijd zijn afspraken gemaakt over:

- een verhoging van de thuiswerkvergoeding van € 2,- naar € 3,- per dag;
- een landelijke reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer en dienstreizen;
- een werkgeversbijdrage conform maatstaf AWWN t.w. € 22,71 per fte (2023);
- wijzigingen van het (gedeeltelijk) betaald ouderschapsverlof en onbetaald verlof;
- nader uit te werken onderwerpen als een vroegpensioenregeling (RVU), ontheffing nachtdiensten, duurzame inzetbaarheid en werk-privé balans.

Meer details vindt u in het bijgesloten principeakkoord. De nieuwe arbeidsvoorwaarden gelden niet voor het personeel in dienst van de veiligheidsregio's op wie een cao van toepassing is, bijvoorbeeld de ambulancedienst.

Overwegingen

Doel was een passende loonontwikkeling overeen te komen die recht doet aan koopkrachtontwikkeling en daarbij rekening te houden met de financiële lasten voor gemeenten, de stijging van (sociale) premies en de positie van de veiligheidsregio's op de arbeidsmarkt. Gezien de bijzondere omstandigheden (inflatie) en de effecten daarvan op de koopkracht, is net als in andere recente cao-akkoorden een uitzonderlijke structurele loonsverhoging overeengekomen. Voor het verbeteren van de arbeidsmarkt-positie is een verhoging van de eindejaarsuitkering (1,58%) afgesproken. Hiermee ontstaat een volledige 13^e maand.

Ledenraadpleging

De ledenraadpleging van de WVSV start op 7 maart 2023.
U kunt reageren tot **dinsdag 28 maart 2023 12.00 uur**.

De ledenraadpleging gebeurt digitaal. De voorzitters en directeuren ontvangen een e-mailbericht met daarin een uitnodiging en link om namens hun veiligheidsregio één reactie in te sturen. Elke veiligheidsregio heeft één stem. Alleen uitgebrachte stemmen tellen mee.

Voor de inhoudelijke deskundigen van de veiligheidsregio's organiseert het stafbureau van de WVSV op 21 en 22 maart 2023 informatiebijeenkomsten. De uitnodigingen hiervoor volgen separaat per e-mailbericht.

Besluitvormingsproces

Na afloop van de ledenraadpleging vindt door u in een Algemene Vergadering (AV) formele besluitvorming plaats. Wens van het bestuur van de WVSV is uiterlijk op 21 april 2023 een AV te beleggen voor het nemen van een besluit. Het akkoord wordt definitief na bekrachtiging door het bestuur van de WVSV en de vakcentrales.

Communicatie

Na afronding van dit besluitvormingsproces volgt een LOAV-circulaire met daarin opgenomen de wijzigingen in de CAR(-UWO) Veiligheidsregio's. Veiligheidsregio's zijn gehouden uitvoering te geven aan in het LOAV overeengekomen afspraken. Gezien de CAR(-UWO) Veiligheidsregio's een rechtspositieregeling is, werken afspraken pas door in de aanstelling van individuele medewerkers nadat het bestuur van de veiligheidsregio de afspraken vaststelt in de vorm van een algemeen verbindend voorschrift.

Voor informatie kunt u terecht op www.wvsv.nl en in het geval van vragen kunt u contact opnemen met de WVSV via info@wvsv.nl.

Met vriendelijke groet,



Dhr. P.F.G. Depla
Voorzitter WVSV



Principeakkoord arbeidsvoorwaarden personeel Veiligheidsregio's 2023

Inleiding

In het Landelijk Overleg Arbeidsvoorwaarden Veiligheidsregio's (LOAV)¹ is op 28 februari 2023 een principeakkoord bereikt over de arbeidsvoorwaarden voor het personeel in dienst van de veiligheidsregio's. Wanneer dit principeakkoord na de benodigde achterbanraadpleging de status van akkoord verkrijgt, gelden deze afspraken voor het gehele personeel in dienst van de veiligheidsregio's inclusief de brandweervrijwilligers exclusief de medewerkers die onder een eigen cao vallen.

Overleg

Het bereikte principeakkoord is het resultaat van het eerste eigenstandige overleg tussen vakcentrales (FNV Overheid, CNV Overheid, CMHF en AC(BVB/VBV) en werkgever (WVSV). Doordat de invoering van de Wnra voor Veiligheidsregio's tot nader order is uitgesteld komen overlegpartners in het LOAV een eigen rechtspositieregeling overeen los van de Cao Gemeenten.

Inhoud akkoord

Overlegpartners in het LOAV sluiten een akkoord voor 16 maanden. Kenmerk van de afgelopen periode is hoge inflatie en financiële onzekerheid, waardoor de koopkracht onder druk staat ondanks diverse rijksmaatregelen². Partijen menen met dit akkoord in te spelen op de breed gevoelde noodzaak om de waardering voor de medewerkers financieel tot uiting te laten komen, de wens te investeren in het imago van de sector en voorspelbaar te zijn voor wat betreft de financiële lasten voor gemeenten.

In het akkoord staan afspraken over

1. Loon en looptijd
2. Reiskosten
3. Thuiswerkvergoeding
4. Duurzame inzetbaarheid en balans werk/privé
5. Werkgeversbijdrage
6. Diversen (o.a. ouderschapsverlof)

¹ Het LOAV is het overleg tussen de Werkgeversvereniging Samenwerkende Veiligheidsregio's (WVSV) en de vakcentrales (FNV Overheid, CNV Overheid, CMHF en AC/BVB/VBV).

² Mocht tegen het einde van de looptijd van dit akkoord sprake zijn van "extreme" inflatie gaan partijen met elkaar in overleg om tot een eenmalige tegemoetkoming te komen (qua proces vergelijkbaar met de tegemoetkoming in december 2022).

Ad 1. Loon en looptijd

Het principeakkoord gaat in op 2 januari 2023 en leidt tot een structurele loonsverhoging bestaande uit:

- a. Een nominale verhoging van € 100 bruto; gevolgd door
- b. een loonsverhoging van 5,5% en
- c. een verhoging van de eindejaarsuitkering (IKB) van 1,58% waardoor een volledige 13^e maand ontstaat.

Voor de vrijwilligers is afgesproken dat de jaar- en uurvergoedingen stijgen met 9,3%.

Het akkoord kent een looptijd van 16 maanden tot 1 mei 2024.

Ad 2. Reiskosten

In verschillende vormen kennen 14 van de 25 veiligheidsregio's een reiskostenvergoeding woon-werkverkeer. Partijen vinden een vergoeding voor woon-werkverkeer passen bij goed en aantrekkelijk werkgeverschap. Om die reden komen overlegpartners overeen dat de veiligheidsregio's die op 1 april 2023 een regeling woon-werkverkeer kennen met op onderdelen gunstigere afspraken, deze behouden. De nieuwe regeling is daarmee een regeling met een minimum karakter. Onderhandelingen over reiskosten³ vindt uitsluitend plaats in het LOAV.

De overeengekomen reiskostenvergoeding woon-werkverkeer gaat in op 1 april 2023, heeft een minimum karakter en bestaat uit de volgende elementen, t.w.:

- € 0,11 per km; met een maximum van 45 km per enkele reis, ongeacht het soort vervoer (auto, fiets, openbaar vervoer etc.);
- De vergoeding per km is vastgesteld op een bedrag van € 0,10 onder de maximaal fiscaal vrijgestelde vergoeding;
- Een eenmalige compensatie voor het eerste kwartaal 2023 wordt voorbereid en gecommuniceerd door een LOAV circulaire.

Voor dienstreizen met eigen vervoer geldt ook vergoeding met een minimum karakter d.w.z. het maximaal fiscaal vrijgestelde bedrag per km of de volledige kosten voor gebruik van het OV.

Ad 3. Thuiswerkvergoeding

In het vorige akkoord is tijdelijk een thuiswerkvergoeding van € 2,00 netto per thuiswerkdag afgesproken. In 2023 is deze tijdelijke vergoeding gecontinueerd in afwachting van de bij dit akkoord te maken afspraken. Partijen komen m.i.v. 2 januari 2023 een verhoging van de vergoeding overeen ter hoogte van € 3,00 netto per thuiswerkdag bestaande uit:

- de fiscaal vrijgestelde thuiswerkvergoeding van € 2,15 netto
- aangevuld met internetvergoeding van € 0,85 netto.

³ Reiskosten voor woon-werkverkeer alsmede dienstreizen.



Zolang geen duidelijkheid is over de fiscale vrijstelling van een internetvergoeding bepaalt het fiscaal vrijgestelde bedrag van de thuiswerkvergoeding de hoogte van de internetvergoeding.

Ad 4. Duurzame inzetbaarheid en balans werk/privé (studie afspraak)

A. Vroegpensioen/RVU-regeling

In 2021 is het zogeheten Pensioenakkoord gesloten voor vernieuwing van het pensioenstelsel in Nederland. In het pensioenakkoord worden zeven onderwerpen behandeld waarvan de RVU-regeling één onderwerp is: werkgevers krijgen tijdelijk de mogelijkheid om fiscaal aantrekkelijke regelingen te treffen waardoor medewerkers vervroegd met pensioen kunnen gaan. Oorspronkelijk gold die afspraak alleen voor medewerkers in zgn. zware beroepen. De criteria voor de vraag wat een zwaar beroep is, zijn lastig vast te stellen. Om deze reden is besloten niet te komen met een lijst met zware beroepen, maar extra mogelijkheden worden geboden om gezond toe te werken naar de pensioengerechtigde leeftijd.

Partijen gaan in overleg om voor 1 mei 2023 te komen tot concrete voorstellen over een Regeling voor Vervroegde Uittreding (RVU).

B. Ontheffing nachtdiensten

De CAR kende in het verleden de mogelijkheid om vanaf de leeftijd van 55 jaar ontheffing van nachtdiensten te verzoeken met behoud van de nachtdiensttoeslag. Medewerkers met een bezwarende functie waren hiervan uitgezonderd. Met de komst van de FPU (Flexibel Pensioen en Uittreden) in 2006/2007 zijn deze seniorenmaatregelen afgeschaft. Het aspect van leeftijdsdiscriminatie speelde toen ook een grote rol.

Op de meldkamers, waar samengewerkt wordt met personeel van Politie en Ambulancediensten, is het werken in nachtdiensten een aandachtspunt. Zowel het personeel van de Politie als Ambulance hebben in hun rechtspositieregeling resp. cao de mogelijkheid van het vragen van ontheffing. Het personeel van de veiligheidsregio's kent een dergelijke ontheffingsregeling niet. In het licht van de arbeidsomstandigheden is dit voor de vakcentrales een belangrijk onderwerp.

Partijen gaan in overleg om voor 1 mei 2023 te komen tot concrete voorstellen over een regeling voor ontheffing nachtdiensten.

C. Duurzame inzetbaarheid en werk-privé balans

Overeengekomen is een paritaire werkgroep in te stellen voor het uitwerken van andere (aanvullende) maatregelen.

Partijen stellen een paritaire werkgroep duurzame inzetbaarheid in die onderzoekt of concrete maatregelen voor de sector gewenst zijn en of, en onder welke voorwaarden, draagvlak is onder werkgevers en medewerkers voor een sectorale afspraak, mogelijk parallel aan de (tussentijdse) resultaten van het SemFire onderzoek voor medewerkers met een bezwarende functie. Van belang hierbij is dat duurzaamheid meer omvat dan een generatiepact of de vrijstelling van nachtdiensten. Het betreft een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en medewerker, niet verbonden aan functie, leeftijd, achtergrond, kennis, ervaring et cetera. Het onderzoek van de paritaire werkgroep richt zich daarom op duurzame inzetbaarheid in brede zin: het bevorderen van gezond, veilig en vitaal werken, van goed werkgeverschap en opdrachtgeverschap én het stimuleren van de arbeidsmobiliteit van werkenden ('een leven lang ontwikkelen'). Tenslotte moet de aandacht



zich ook richten op het bevorderen van de bewustwording bij werkenden, zowel van duurzame inzetbaarheid als van de eigen regie op de loopbaan.

Partijen spreken af een paritaire werkgroep te formeren voor duurzame inzetbaarheid, waarbij de uitkomsten gedurende de looptijd van dit akkoord worden vastgesteld. De maatregelen kunnen dan in het volgende akkoord worden opgenomen.

Ad 5. Werkgeversbijdrage

Het toepassen van de AAVN-werkgeversbijdrageregeling laat zien dat werkgever hecht aan bewaarde belangenbehartiging van het personeel in dienst van de veiligheidsregio's. De AAVN-regeling bevat twee voorwaarden die van belang zijn voor werkgevers. In de regeling is overeengekomen dat vakcentrales de bijdrage niet gebruiken voor stortingen in hun weerstandskassen of daarmee te vergelijken activiteiten. Daarmee is een werkgever verzekerd van het feit dat het geld niet tegen hem gebruikt gaat worden ingeval van acties. Ook zien vakcentrales af van het stellen van eisen omtrent de bevoordeling van leden. Dit is een belangrijke voorwaarde voor werkgevers, aangezien de bijdrage gericht is op het compenseren van de vakcentrales voor het onderhandelen namens alle medewerkers.

Afgesproken is een werkgeversbijdrage conform maatstaf AAVN t.w. € 22,71 per fte (2023)

- Ingaande 2 januari 2023;
- gebaseerd op het aantal fte in dienst van de veiligheidsregio's op wie de CAR(-UWO) Veiligheidsregio van toepassing is, deeltijders tellen mee naar rato;
- voor de brandweervrijwilliger (hoofdstuk 19 CAR) vindt omrekening naar fte plaats; 1 brandweervrijwilliger telt mee voor 0,25 fte.

Ad 6. Diversen (o.a. ouderschapsverlof)

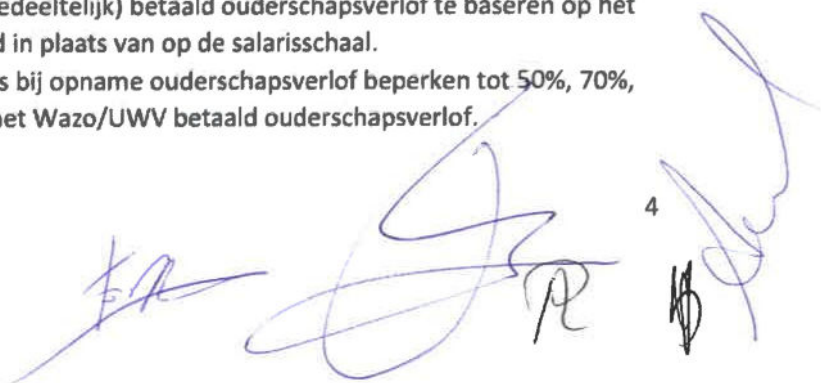
Als gevolg van de inwerkingtreding van de wet betaald ouderschapsverlof zijn diverse ongewenste uitwerkingen en is een complexe uitvoering ontstaan aangaande betaald en onbetaald ouderschapsverlof.

In dit akkoord zijn de volgende wijzigingen overeengekomen bestaande uit:

- Ingeval van onbetaald verlof betaalt de medewerker het werkgeversgedeelte van de pensioenpremie met ingang van de vierde maand.
- Tijdens onbetaald Wazo-verlof, ongeacht de duur, handhaven van de reguliere pensioenpremieverdeling; werkgever betaalt het werkgeversdeel van de pensioenpremie en medewerker betaalt het werknemersdeel van de pensioenpremie.
- Over de periode van (gedeeltelijk) betaald ouderschapsverlof gaat de opbouw van vakantieverlof ongewijzigd door.

Bovenstaande wijzigingen gaan in op 1 juni 2023.

- De vergoedingstabel van artikel 6.5 CAR te wijzigen en de hoogte van het doorbetalingspercentage tijdens (gedeeltelijk) betaald ouderschapsverlof te baseren op het salaris bij een voltijdsdienstverband in plaats van op de salarisschaal.
- Keuzes in doorbetalingspercentages bij opname ouderschapsverlof beperken tot 50%, 70%, 80% of 100% met uitzondering bij het Wazo/UWV betaald ouderschapsverlof.



4



- De keuze om het Wazo/UWV betaald ouderschapsverlof aan te vullen te beperken tot alleen de mogelijkheid van aanvulling tot 100% salaris + salaristoelagen.
- Om tijdens het opnemen van het wettelijk betaald ouderschapsverlof 100% van salaris en toelagen te behouden, kan het gedeeltelijk betaald ouderschapsverlof conform artikel 6.5 CAR worden benut. Indien een medewerker daarvan gebruik maakt wordt het totaal aantal weken aanvulling in mindering gebracht op het totaal aantal weken gedeeltelijk betaald ouderschapsverlof conform artikel 6.5 CAR.

Bovenstaande wijzigingen gaan in op 1 januari 2024.

Overeengekomen te Utrecht op 28 februari 2023,

Namens de werkgevers



P.F.G. Depla
Voorzitter WWSV

Namens de vakcentrales,



F. Carbo
FNV Overheid



A. Polat
CNV Overheid



P. Leenders
CMHF



R. Kraan
AC

Burgemeesters VrZW

Bezoekadres:
Prins Bernhardplein 112
1508 XB Zaandam

Postadres:
Postbus 150
1500 ED Zaandam
Telefoon 088 751 20 00
info@vrzw.nl
www.vrzw.nl

Datum	23 maart 2023	Telefoon	
Onze referentie	Alguit/16366	E-mail	a.toepoel@vrzw.nl
Uw referentie		Onderwerp	Brand Riekerhaven Amsterdam
Uw brief van			

Geachte burgemeester,

Op zondag 13 november 2022 rond 08.30 uur is brand ontstaan in een woonunit binnen het wooncomplex Riekerhaven in Amsterdam. Naar aanleiding van deze brand is een aantal onderzoeken uitgevoerd. In deze onderzoeken zijn een aantal conclusies getrokken die ook voor onze regio van belang zijn. Om u hier inzicht in te geven zijn de voor onze regio belangrijkste conclusies in deze brief weergegeven.

Belangrijkste conclusies en aanbevelingen evaluatie Riekerhaven:

- 1) Het wooncomplex Riekerhaven is vergund op basis van de brandveiligheidseisen die gelden voor tijdelijke bouw. Op basis van toegepaste constructie met gebruik van containerunits wordt op deze manier een onvoldoende brandveiligheidsniveau bereikt.
- 2) Naar aanleiding van de noodlottige brand in het cellencomplex in Schiphol Oost zijn lessen vertaald in het door de VROM-inspectie opgestelde document 'Wegwijzer Brandveiligheid Unitbouw 2007'. Deze lessen zijn niet geborgd in regelgeving en maken daarbij geen onderdeel van brandveiligheidstoetsing voor tijdelijke bouw. Lessen zijn daarmee niet geborgd.
- 3) In de praktijk wordt waargenomen dat tijdelijke woonvoorzieningen verplaatst worden naar andere locaties. Daarmee wordt de voorziening langdurig gebruikt en wordt als gevolg van het "regelmatig" verplaatsen een "schijntijdelijkheid" gerealiseerd. Verplaatsen kan binnen een gemeente en ook tussen gemeenten, ook buiten onze veiligheidsregio. Hierdoor ontstaat een ongewenst te laag brandveiligheidsniveau bij dergelijke woonvoorzieningen als gevolg van de van toepassing zijnde brandveiligheidseisen.

Ik kan me voorstellen dat de vraag ontstaat wat deze conclusies voor uw gemeente betekenen. Om het vervolgproces vorm te geven zorgt VrZW dat de gemeenten worden geïnformeerd waarvoor VrZW bouwplantoetsing en toezicht op brandveiligheid uitvoert. In gesprek met uw gemeente wordt dan bepaald welk vervolg gegeven wordt aan dit proces. VrZW heeft ook de OD-IJmond geïnformeerd en de relevante documenten gedeeld, zodat deze in gesprek kan gaan met de WOL-gemeenten waarvoor zij de bouwplantoetsing en het toezicht op brandveiligheid uitvoert.

Als deze brief nog vragen oproept kunt u uiteraard contact opnemen met mij of een medewerker uit de organisatie.

Met vriendelijke groet,



Saskia van den Broek
Directeur Veiligheidsregio Zaanstreek Waterland

Burgemeesters VrZW

Bezoekadres:
Prins Bernhardplein 112
1508 XB Zaandam

Postadres:
Postbus 150
1500 ED Zaandam
Telefoon 088 751 20 00
info@vrzw.nl
www.vrzw.nl

Datum	28 maart 2023	Telefoon	+31 6 2539 2705
Onze referentie	Alguit/16370	E-mail	c.henkens@vrzw.nl
Uw referentie		Onderwerp	Onderzoek kosten catering CNO
Uw brief van			

Geachte burgemeester,

Eind januari is met u de beeldvormende verkenning gedeeld, uitgevoerd door BING¹, over de crisishulpverlening in Zaanstreek-Waterland. Uit deze verkenning zijn twee situaties naar voren gekomen waar vervolgstappen voor zijn aanbevolen:

1. De kosten van de catering zou in CNO Assendelft een veelvoud zijn geweest van de huidige kosten in CNO Baanstee-Noord.
2. Volgens een van de geïnterviewden worden sommige bewoners anders behandeld binnen de CNO Baanstee-Noord waardoor zij geen of in mindere mate kleding of verzorgingsproducten ontvangen, dan andere bewoners. BING heeft aanbevolen bij medewerkers en bewoners na te gaan in hoeverre deze verhalen recht doen aan de waarheid.

Het onderzoek naar de catering is inmiddels afgerond. De conclusies daarvan staan opgenomen in deze brief. Komende periode worden vervolgstappen ingezet op de tweede aanbeveling.

Onderzoek catering CNO

Uit de interviews die BING heeft gehouden voor de beeldvormende verkenning is gebleken dat de kosten voor de catering voor ontbijt en lunch in de CNO Assendelft, destijds verzorgd door een externe cateraar, per bewoner per week ongeveer vijf keer zo hoog zouden zijn geweest, dan de kosten hiervoor in de CNO Baanstee-Noord, die door de gemeente Purmerend zelf zou worden ingekocht. De constatering van het verschil heeft geleid tot vraagtekens bij de gemeenten Edam-Volendam en Purmerend. Om duidelijkheid hierover te krijgen heeft BING geadviseerd dit aspect nader te onderzoeken, uitsluitend te bieden over de daadwerkelijke omvang van het contract van de cateraar destijds, de huidige kosten voor catering en de verschillen te analyseren. Tevens is aanbevolen na te gaan op welke wijze het contract met de cateraar destijds tot stand is gekomen, wie daarbij betrokken waren, wat daarin is afgesproken en de zakelijkheid te toetsen.

Conclusie

Op basis van de vergelijking die is gemaakt tussen de kostprijs voor het ontbijt en de lunch in de periode CNO Assendelft en de periode CNO Baanstee Noord kan worden geconcludeerd dat deze kosten € 20,86 per persoon per dag verschillen. De kostprijs voor ontbijt en lunch in Assendelft bedroeg € 27,50 per persoon per dag en in Purmerend € 6,64 per persoon per dag. Genoemde kosten worden vergoed door het Rijk.

¹ BING biedt gespecialiseerde adviesexpertise, onderzoeksexpertise en een vraagbaakfunctie op het gebied van integriteit en ongewenste omgangsvormen.

Voor het verschil in kostprijs zijn enkele belangrijke oorzaken aan te dragen:

- *Crisistijd migratieketen*
Ten tijde van de CNO in Assendelft was het crisistijd en was er een noodzaak om tot een snelle structurele oplossing te komen waarbij de hoeveelheid werk in verhouding moest staan tot de periode waarin de CNO operationeel moest zijn (drie maanden). VrZW had geen kennis en ervaring in het voor een langere periode (drie maanden) huisvesten van asielzoekers en de daarvoor benodigde voorzieningen zoals o.a. eten en drinken. De veiligheidsregio's waren wel aan zet om de opvang in zeer korte tijd te realiseren en operationeel te maken.
- *Doelgroep niet helder*
Bij de CNO Assendelft was er onvoldoende zicht op de doelgroep die opgevangen moest worden. Daarom is destijds gekozen voor een structurele externe oplossing door middel van het aanleveren van ontbijt en lunch in individuele pakketten voor iedere bewoner. Elke bewoner ontving op deze manier een eigen pakket waardoor werd voorkomen dat sommige bewoners mogelijk 'misgrepen'.
- *Beschikbaarheid cateraar ingewikkeld*
Medio 2022 was een hele lastige periode om een cateraar te vinden die het aantal gevraagde ontbijt- en lunchpakketten op korte termijn kon leveren. Cateraars hadden, na de lange coronaperiode, te kampen met een groot tekort aan personeel. Het aantal van 240 ontbijtpakketten en 240 lunchpakketten per dag was een flinke opgave, mede vanwege de vakantieperiode en het grote aantal pakketten. De prioriteit lag dan ook bij het snel kunnen leveren van de ontbijt- en lunchpakketten.
- *Bewonersaantallen verschillend*
In CNO Assendelft verbleven circa 225 bewoners. CNO Baansteede-Noord heeft circa 450 bewoners. Bij een groter aantal bewoners is het eenvoudiger om de kosten voor de inkoop te beperken en zodoende ook voor de prijs die doorberekend wordt.
- *Leren van eerder opgedane ervaringen*
Bij CNO Baansteede Noord is slim gebruik gemaakt van de opgedane cateringervaring in de Oekraïne opvang (locatie Burggolf hotel). De catering in CNO Baansteede Noord heeft vorm gekregen door het instellen van een buffetvorm voor zowel ontbijt als lunch, waarbij de bewoners zelf een keuze kunnen maken uit het aanbod. Aangezien de inkoop verloopt via de groothandel, een bakkerij en een groentehandel zijn daarmee de kosten een stuk lager dan in de periode van Assendelft.

Tot slot

In de zomerperiode van 2022 hebben diverse vluchtelingen, na een hectische fase van reizen, aankomst in Ter Apel en in sommige gevallen buiten slapen hun plek kunnen vinden in de CNO in Assendelft. Hier is tijdens een drukke crisistijd met oog voor de bewoners een voorziening neergezet die, in onze optiek, op dat moment recht deed aan de noodzaak en snelheid van het organiseren van opvang voor vluchtelingen.

We zijn daarnaast de gemeenten dankbaar dat we samen met hen, ook voor de periode na 1 oktober 2022, op een goede wijze invulling hebben kunnen geven aan het opvangvraagstuk en de daarbij behorende benodigde voorzieningen.

Met vriendelijke groet,



Saskia van den Broek
Directeur Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland

Concept verslag vergadering Algemeen Bestuur Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland (AB VrZW) - nr. 4/2022

AB VrZW: J. Hamming, E. van Selm, J. Michel-de Jong, M.C. van der Weele, M. Polak, L. de Lange, L. Sievers, S. van den Broek (secretaris), A. Kok (directeur Publieke Gezondheid), J. van Kemenade (Provincie Noord-Holland), G. Blom (coördinerend gemeentesecretaris) en C. Henkens (strategisch adviseur).

Afwezig: C. Fahner (plv. Hoofdofficier van Justitie), M. Groenendaal (districtschef politie Zaanstreek-Waterland), L. Kohsiek (dijkgraaf Hollands Noorderkwartier).

Agendalid: R. Snijders (J&V) en P. Wilming (RMC West).

Notulist: C.Henkens

Datum: 9 december 2022

Tijdstip: 9.00 – 10.30 uur

Locatie: Prins Bernhardplein 112, ruimte 3.01

Nr	Onderwerp	Inbreng	Bijlage
1.	Opening, mededelingen en vaststelling		
a.	<u>Opening en mededelingen</u> J. Hamming opent de vergadering en meldt dat C. Fahner (plv hoofdofficier van Justitie), L. Kohsiek (dijkgraaf Hollands Noorderkwartier) en M. Groenendaal (districtschef politie Zaanstreek-Waterland) zich hebben afgemeld voor de vergadering. De heer L. Kohsiek neemt binnenkort afscheid als dijkgraaf. J. Hamming vraagt of er een bos bloemen geregeld kan worden. S. van den Broek antwoordt hier instemmend op. E. van Selm sluit digitaal aan en L. Sievers en M. van der Weele zijn iets verlaat. Er wordt vervolgens stil gestaan bij F. Kuntz die vandaag jarig is.	J. Hamming	-
b.	<u>Vaststelling agenda</u> De agenda wordt ongewijzigd vastgesteld.	J. Hamming	-
2.	Ter Kennisname/ingekomen stukken/terugkoppeling		
a.	<u>Brief meldkamer ambulancezorg</u> Enige tijd terug zijn de portefeuillehouders meldkamer in Noord-Holland geïnformeerd over de zorgen met betrekking tot de continuïteit en kwaliteit van de zorg van de meldkamer Ambulance Noord-Holland. In deze brief van 8 november, van de directeur Publieke Gezondheid Kennemerland, staat de huidige stand van zaken vermeld. Er zijn inmiddels diverse maatregelen getroffen die perspectief bieden, zoals een tijdelijk nieuw MT, een verbeterplan, werving nieuwe medewerkers en nieuw management. Het AB heeft kennis genomen van dit agendapunt.	S. van den Broek	1
b.	<u>LOAV-circulaire eenmalige uitkering</u> In deze circulaire staan de gemaakte afspraken mbt tot een eenmalige uitkering in december 2022. Het AB heeft kennisgenomen van de circulaire.	J. Michel-de Jong	1
c.	<u>Motie First Responder Brandweer Oostzaan</u> Portefeuillehouder M. Polak geeft aan dat de leden van de Oostzaanse Brandweer hebben verzocht opgeroepen te worden bij alle reanimatiemeldingen in Oostzaan. Hiervoor moeten ze als first responder aangemeld worden bij de meldkamer. Deze motie is 3 november jl. aangenomen door de gemeenteraad van Oostzaan, met het verzoek aan VrZW om dit te regelen. F. Kuntz geeft aan dat in het AB van circa 4 jaar geleden is afgesproken dat het standaard uitrukken bij reanimaties geen rol is voor de Brandweer; daar was op dat moment geen draagvlak voor. Voor de overgang was destijds 3 jaar uitgetrokken. In de tussentijd zijn overal AED's opgehangen. Inmiddels is de situatie in de maatschappij veranderd en is er veel schaarste bij de ambulancezorg. Het advies luidt dan ook het voorstel dat destijds is genomen te heroverwegen. Het AB neemt het advies over. Een voorstel hierover wordt geagendeerd in de AB-vergadering die vlak voor het zomerreces gepland staat. In de tussentijd kan Oostzaan bij reanimatiemeldingen doorgaan zoals nu al praktijk is.	M. Polak	1

d.	<u>BAC GHOR 18 november 2022</u> Portefeuillehouder L. de Lange geeft aan dat er geen bijzonderheden te melden zijn.	L. de Lange	Monde- ling
e.	<u>BAC Brandweer 18 november 2022</u> Portefeuillehouder M. van de Weele geeft een terugkoppeling van de BAC Brandweer: <ul style="list-style-type: none"> • <i>Implementatieplan bouwsteen verplichtend karakter</i> Het implementatieplan is besproken in de BAC. In de kern komt het er op neer dat in de toekomst vrijwilligers geen activiteiten mogen doen met een verplicht karakter, dit komt vooral tot uitdrukking bij het kazerner en consigner van vrijwilligers. Er zijn een aantal randvoorwaarden geformuleerd. Deze gaan over het aanpassen van de arbeidstijdenwet en de tegemoetkoming en verdeling van de kosten. Op 16 december wordt het implementatieplan besproken in het Veiligheidsberaad. Vervolgens zal het worden voorgelegd ter vaststelling in het Veiligheidsberaad van 23 januari 2023 in aanwezigheid van de minister van Justitie en Veiligheid (JenV). Nadat het Veiligheidsberaad akkoord is met de uitwerking van dit implementatieplan, dienen alle besturen van de veiligheidsregio's bestuurlijk akkoord te geven op de invulling van het plan. Er zit dus schot in de zaak. De verwachting is dat in het 1e kwartaal 2023 een en ander bestuurlijk kan worden voorgelegd aan het AB. • <i>Oprichting waarborgfonds</i> Er is positief geadviseerd om te komen tot het inrichten van een waarborgfonds. Dit onderwerp is heel zorgvuldig door alle besluitvorming gegaan en gaat ons als Veiligheidsregio's landelijk grotendeels voordelen opleveren. Zeker qua positie richting verzekeraars als ook inhoudelijk (geharmoniseerde aanspraken van medewerkers) en zeer waarschijnlijk ook financieel. Over dat laatste: we betalen nu historisch gezien ruim twee keer zoveel premie, dan dat er uitkeringen hebben plaatsgevonden. Vanzelfsprekend zal een deel van dat voordeel besteed worden aan het op- en inrichten van een (lean- en mean) bureau, maar zeker niet alles. Na het principebesluit van het Veiligheidsberaad stuurt de voorzitter Veiligheidsberaad een brief aan de algemeen besturen veiligheidsregio. Hierin staat het verzoek om te besluiten tot oprichting van het waarborgfonds vóór 15 mei 2023, met het oog op besluitvorming in het Veiligheidsberaad van 30 juni 2023. De RCDV wordt verzocht de statuten van het waarborgfonds op te stellen en het Veiligheidsberaad hierover te informeren. De formele oprichting van de stichting volgt zo spoedig mogelijk om per 1 januari 2024 operationeel te kunnen zijn. • <i>Toekomstverkenning brandweer 2022-2030 (presentatie)</i> Deze toekomstverkenning is een actualisatie van een eerdere verkenning van de RCDV en is tot stand gekomen met breed draagvlak. Het doel van deze toekomstverkenning is het genereren van een schets van de Nederlandse samenleving in 2030 en de vraagstukken waar de brandweer in een dergelijke samenleving als organisatie voor komt te staan. Deze schets dient als input voor de RCDV om haar strategische agenda te bepalen. Literatuuronderzoek, de Future Search en interviews hebben geleid tot vijf thema's inclusief bijbehorende (overkoepelende) strategische vraagstukken. <ul style="list-style-type: none"> • Thema 1: Maatschappelijke opgave en breedte van de taakopvatting. • Thema 2: Samenwerking, professioneel gezag en positie in de keten, netwerken en ecosystemen. • Thema 3: Veerkracht, weerbaarheid, wendbaarheid, stimuleren en organiseren (intern en extern). • Thema 4: Kennis, innovatie, (datagedreven) technologie vanuit balans systeem- en leefwereld. Het zijn strategisch vraagstukken die landelijk worden opgepakt maar ook goed bruikbaar zijn voor onze eigen brede toekomstige beschouwing brandweezorg. 	M. van der Weele	Monde- ling
3.	Ter vaststelling		
a.	Concept verslag Algemeen Bestuur 7 oktober 2022 Het verslag van 7 oktober 2022 wordt ongewijzigd vastgesteld.	S. van den Broek	1
b.	Concept verslag Algemeen Bestuur 28 oktober 2022 Het verslag van 28 oktober 2022 wordt ongewijzigd vastgesteld.	S. van den Broek	1
4.	Financiën		
a.	Tweede bestuursrapportage 2022 Portefeuillehouder E. van Selm licht toe dat ambtelijk, door de Kerngroep gemeenten, positief is gereageerd op de 2 ^e bestuursrapportage 2022. In het DB is nog een vraag gesteld over het investeringsprogramma; het antwoord daarop is bij de stukken gevoegd (punt 4b, bijlage 2). Het Algemeen Bestuur: <ol style="list-style-type: none"> 1. Neemt kennis van de inhoud van de 2e bestuursrapportage over de periode januari tot en 	E. van Selm	2

	<p>met augustus 2022.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Stemt in met de mutaties zoals opgenomen bij de betreffende programma's/ thema's in deze 2e bestuursrapportage. 3. Stemt in met het geactualiseerde voortgangsoverzicht investeringen in bijlage I van de 2e bestuursrapportage. <p>b. Kaderbrief 2024</p> <p>Portefeuillehouder E. van Selm geeft aan dat in de kaderbrief een aantal bestuurlijke plannen staan die later op de agenda van dit AB aan de orde komen. Het DB is van mening dat de kaderbrief, zoals nu verwoord, zo kan worden vastgesteld. S. van den Broek geeft aan dat de OR een brief heeft gestuurd met hun visie op de kaderbrief. Deze brief is bij de stukken van dit AB gevoegd. Zij dankt hen voor hun betrokkenheid. J. Michel-de Jong zou graag zien dat de kaderbrief, als deze is vastgesteld, met een toelichtende brief ter kennisgeving aan de raden wordt verstuurd. Het AB stemt hiermee in.</p> <p>Het Algemeen Bestuur:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Stemt in met de kaderbrief voor de begroting 2024; 2. Stemt in met het toepassen van een hogere inflatiecorrectie op het prijsindexcijfer (CPI); 3. Is akkoord met het opnemen van de in de laatste tabel genoemde kosten in de begroting 2024; 4. Stuurt de kaderbrief 2024, conform artikel 34b Wet Gemeenschappelijke regelingen ter kennisgeving aan de gemeenteraden toe, inclusief een toelichtende brief. 	E. van Selm	1
5.	<p>a. Klachtenregeling VNG ongewenst gedrag</p> <p>Portefeuillehouder Michel-de Jong licht toe dat de klachtenregeling VNG ongewenst gedrag niet inhoudelijk maar alleen tekstueel is gewijzigd en daarom opnieuw door het AB dient te worden vastgesteld. De Ondernemingsraad heeft ingestemd met de klachtenregeling en ook het DB was akkoord.</p> <p>Het Algemeen Bestuur:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Neemt het advies van het Dagelijks Bestuur over en stelt de VNG klachtenregeling (ongewenst gedrag) inclusief toelichting met terugwerkende kracht vast per 1 januari 2022. 2. Trekt de regeling van 2020 met ingang van 1 januari 2022 in. <p>b. Regeling verlof VrZW</p> <p>Portefeuillehouder Michel-de Jong licht toe dat sinds 1 januari 2022 medewerkers van VrZW bovenwettelijk verlof kunnen sparen. Dit is vastgelegd in artikel 6.3a van de CAR-UWO Veiligheidsregio's. De afspraak dat maximaal 72 verlofuren kunnen worden meegenomen is daarmee niet meer relevant. De verlofregeling VrZW dient op dat punt te worden aangepast en ligt daarom ter instemming voor aan het AB. De Ondernemingsraad heeft ingestemd met de nieuwe verlofregeling.</p> <p>Het Algemeen Bestuur:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Stelt de Regeling Verlof Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland met terugwerkende kracht vast per 1 januari 2022. 2. Trekt de Regeling Verlof Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland 2017 in. 	J. Michel - de Jong J. Michel - de Jong	6 4
6.	<p>a. Verkenning gezamenlijke huisvesting GGD en VrZW</p> <p>E. van Selm geeft aan dat in het DB is besloten dat E. van Selm en J. Michel - de Jong dit punt als portefeuillehouders gezamenlijk oppakken.</p> <p>GGD Zaanstreek-Waterland en VrZW zijn zich aan het oriënteren op gezamenlijke huisvesting in het pand op het Prins Bernhardplein. De GGD moet vertrekken uit haar pand op Vurehout, om plaats te maken voor woningbouw. Daarbij is het pand sterk verouderd en hard aan een groot aantal technische aanpassingen toe. Voor VrZW is een belangrijk speerpunt in haar meerjarig beleidsplan 2021-2024 'Meer in verbinding met onze omgeving'. Om dat te bereiken, wil VrZW een open en transparante organisatie zijn. Zowel intern als in de samenwerking met partners. Daarbij past een modern kantoorconcept, met projectruimtes en plekken waar medewerkers en ook partners (tijdelijk) kunnen landen en samenwerken.</p> <p>Er is aan een extern adviseur gevraagd hoe het pand geschikt gemaakt kan worden voor beide organisaties. Er is een bestemmingsreserve voor de eerste stap van de verkenning maar dat is niet voldoende. Als het AB instemt met het vervolg dan wordt een en ander in een businesscase verder uitgewerkt. J. Michel-de Jong vult aan dat het project aanzienlijke financiële effecten heeft. Bij de bestemmingsreserve, die vorig jaar hiervoor is gevormd, is afgesproken met een gedegen onderbouwing te komen. Als we dit gaan doen is een goede</p>	E. van Selm en J. Michel-de Jong	2

	<p>uitleg dan ook noodzakelijk, dat doet recht aan de gemaakte afspraken met de gemeenteraden. M. Polak geeft aan het belangrijk te vinden om duidelijk te maken wat de kosten zijn voor de veiligheidsregio, de GGD en de gebouw eigenaar (gemeente Zaanstad). A. Kok meldt dat er een synchroon plan wordt ontwikkeld voor beide organisaties, inclusief de financiële consequenties. J. Hamming geeft aan een groot voorstander van de beweging te zijn. Zowel historisch als financieel is het interessant. Het kost de gemeente Zaanstad nu veel geld (4 a 5 ton per jaar) om dat er verdiepingen leeg staan.</p> <p>Het Algemeen Bestuur heeft:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kennis genomen van de ambitie, haalbaarheid en eerste kosten inschatting van de gezamenlijke huisvesting GGD en VrZW in het pand Prins Bernhardplein 112 te Zaandam; 2. Kennis genomen van de eerste inschatting van de investering huisvesting toekomstbestendige brandweezorg. 3. Beide directeuren verzocht het onderzoek te vervolgen, in de vergadering van 31 maart 2023 een update te geven en in de vergadering van 12 juli 2023 een definitief go/no-besluit voor te leggen en de raden regelmatig te informeren 4. Besloten voor de vervolgfase in 2023 de bij de resultaatbestemming 2021 gevormde bestemmingsreserve huisvesting als budget beschikbaar te stellen voor de verdere planvorming. <p>b.</p> <p>Project Uniform Kwaliteitsniveau Bevolkingszorg Portefeuillehouder L. Sievers geeft aan dat bevolkingszorg landelijk wordt geüniformeerd en dat ze zich aansluit bij het ambtelijk advies.</p> <p>Het Algemeen Bestuur:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Neemt kennis van de uitgangspunten van het advies Uniform Kwaliteitsniveau Bevolkingszorg; 2. Neemt kennis van de inschatting van wat dit betekent voor bevolkingszorg in Zaanstreek-Waterland en de aandachtspunten die vanuit de gemeentelijke organisaties en bevolkingszorg worden meegegeven; 3. Formuleert eventuele (aanvullende) vragen of opmerkingen richting de stuurgroep.; 4. Stemt in met de voorgestelde richting van het project Uniform Kwaliteitsniveau Bevolkingszorg en geeft de hierbij geformuleerde aandachtspunten mee aan de stuurgroep. <p>c.</p> <p>Opdracht brede toekomstige beschouwing Brandweezorg Portefeuillehouder M. van der Weele geeft aan dat alle burgemeesters vorige week een bestuurlijk vooroverleg hebben gehad waarin twee scenario's zijn geschetst voor de uitwerking van fase 1. De presentatie is vervolgens naar een ieder toegezonden met de vraag eventuele technische vragen voorafgaand aan het AB te stellen. Er zijn geen nieuwe vragen gesteld. Een korte samenvatting van de geschetste scenario's:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Scenario 1 richt zich op een betere continuïteit en beschikbaarheid van basisbrandweezorg in Zaanstad-Zuid en een betere continuïteit en beschikbaarheid van redvoertuigen en duikteams in de gehele regio. • Scenario 2 richt zich, net als scenario 1, op een betere continuïteit en beschikbaarheid basisbrandweezorg maar het redvoertuig en duikteam alleen vanuit Zaanstad-Zuid. Scenario 2 is daarmee een meer sobere variant op scenario 1. <p>Voor beide scenario's geldt het samenvoegen van de posten Botenmakersstraat en Prins Bernhardplein op het Prins Bernhardplein in Zaanstad. Bij de financiële onderbouwing is vooral naar de personele component gekeken en zijn de indicatieve kosten voor een verbouwing van het Prins Bernhardplein opgevoerd. Vooralsnog is nog geen rekening gehouden met financiële voordelen zoals de bijdrage van het Rijk met betrekking tot bouwsteen 1, het verminderen van consignatie en het verder samenvoegen en/of sluiten van posten. Dit hangt samen met het implementatieplan zoals dat 16 december voorligt bij de vergadering van het Veiligheidsberaad.</p> <p>Beide scenario's zijn getoetst aan de vier knelpunten én bestuurlijke uitgangspunten waarbij geconstateerd wordt dat scenario 1 toekomstbestendig is en voldoet aan de opgave van bouwsteen 1. Scenario 2 is slechts gedeeltelijk toekomstbestendig en voldoet niet volledig aan bouwsteen 1 en beperkt aan de bestuurlijke uitgangspunten..</p> <p>M. van der Weele geeft het AB het advies om nu kennis te nemen van beide scenario's met verzoek deze verder uit te werken en voor besluitvorming aan te bieden aan een extra AB op 24 februari 2023. Vooruitlopend op deze besluitvorming zal in beide scenario's een financiële versterking nodig zijn. Om deze reden is daar in de kaderbrief van 2024 al rekening mee gehouden.</p>	<p>L. Sievers</p> <p>M. van der Weele</p>	<p>3</p> <p>Monde- ling</p>
--	--	---	---------------------------------

d.	<p>J. Hamming maakt een rondje langs de burgemeesters en vraagt hoe ze hier tegen aan kijken. Er zijn geen opmerkingen. J. Hamming geeft vervolgens nog aan dat het belangrijk is dat dit proces zorgvuldig verloopt en zegt de hybride aanpak te koesteren. Als de combinatie kan worden gemaakt wordt het goede behouden inclusief de vrijwillige brandweer. Het is niet de opzet om te komen tot een totale beroepsorganisatie maar het hybride gedeelte moet gestut worden om het toekomstbestendig te maken.</p> <p>M. van der Weele geeft aan dat er in het traject in openheid met alle betrokken brandweermedewerkers wordt gesproken.</p> <p>S. van den Broek vult nog aan dat de professionals die nu aanwezig zijn op de publieke tribune de dienstdoende dagploeg van Zaanstad is. Ze kunnen dan ook tijdens deze vergadering worden opgepiept. Het zijn dus beroeps brandweermensen maar sommige van hen zijn ook nog vrijwilliger op een andere post. Ze zijn op eigen initiatief bij deze vergadering aangesloten omdat ze het belangrijk vinden te horen hoe het bestuur naar dit vraagstuk kijkt.</p> <p>L. Sievers brengt in dat de financiën het hete hangijzer vormen. Is er al iets meer te zeggen over de rijksbijdrage? Als het AB moet besluiten zonder dat dat duidelijk is, is dat heel lastig. F. Kuntz meldt dat is berekend dat de totale kosten (gevolgen van bouwsteen 1) op 31 miljoen euro uitkomen. In de BAC Brandweer is besproken dat het goed zou zijn als de compensatie van het rijk voor dit vraagstuk terecht komt in de regio's waar dit speelt. Voor de regio Zaanstreek-Waterland zou dat gunstig zijn. Verwachting is dat in dat geval de compensatie uit komt op 0,5 a 1 miljoen euro. Er zit overigens ook dan nog een groot gat tussen wat er nodig is en de bijdrage vanuit het Rijk.</p> <p>L. Sievers verzoekt om in de stukken die 24 februari worden gepresenteerd aan het bestuur in ieder geval dat wat al helder is mee te nemen. M. van der Weele geeft tot slot aan dat een eventuele compensatie vanuit het Rijk nog niet is verwerkt in de Kaderbrief 2024.</p> <p>Het AB besluit om de presentatie die F. Kuntz heeft gegeven in het bestuurlijk vooroverleg op 1 december jl. bij de stukken van dit AB te voegen. De presentatie wordt niet meegestuurd met de raadsinformatiebrief die medio december wordt verstuurd over de brede toekomstige beschouwing brandweezorg. Wel wordt afgesproken dat in deze brief de indicatieve kosten worden meegenomen.</p>	J. Hamming	3
7.	<p>Concept zienswijze op jaarplan en begroting NIPV 2023</p> <p>Portefeuillehouder J, Hamming geeft aan dat het NIPV-bestuur 24 oktober 2022 het concept jaarplan en begroting NIPV 2023 heeft aangeboden aan de voorzitters van de Veiligheidsregio's met de vraag een zienswijze aan te leveren op het concept jaarplan. Het DB heeft op 23 november besloten een positieve zienswijze af te geven op het concept jaarplan en begroting 2023 van het NIPV, inclusief een wens op het gebied van het versterken vak(manschap) voor brandweezorg en crisisbeheersing. Deze zienswijze is inmiddels verstuurd aan het bestuur van het NIPV vanwege de uiterste inleverdatum van 5 december 2022. Het AB neemt, vanwege de reeds gepasseerde deadline, kennis van het door het DB genomen besluit.</p> <p>Naar aanleiding van dit besluit merkt L. Sievers nog op dat VrZW heel vooruitstrevend is met het Young Fire Rescue team en dat hierover ook al samenwerking is gezocht met het NIPV. Het zou mooi zijn om hiervoor een plekje op te eisen in het NIPV jaarplan. S. van den Broek neemt deze opdracht mee in haar contacten met het NIPV.</p>	-	-
8.	<p>Rondvraag en sluiting</p> <p>Er zijn geen punten voor de rondvraag. J. Hamming sluit de vergadering.</p>	-	-

Concept verslag vergadering Algemeen Bestuur Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland (AB VrZW) – nr. 0/2023

AB VrZW: J. Hamming, E. van Selm, L. Sievers, M.C. van der Weele, J. Michel-de Jong, M. Polak, L. de Lange, S. van den Broek (secretaris), A. Kok (directeur Publieke Gezondheid), C. Fahner (plv. Hoofdofficier van Justitie) en C. Henkens (strategisch adviseur).

Afwezig: R. Bosma (dijkgraaf Hollands Noorderkwartier), M. Groenendaal (districtschef politie Zaanstreek-Waterland), J. van Kemenade (Provincie Noord-Holland), G. Blom (coördinerend gemeentesecretaris)

Agendalid: R. Snijders (J&V) en P. Wilming (RMC West).

Notulist: C. Henkens

Datum: 24 februari 2023

Tijdstip: 13.30 - 15.00 uur

Locatie: Prins Bernhardplein 112, ruimte 3.01

Nr	Onderwerp	Inbreng	Bijlage
1.	Opening, mededelingen en vaststelling		
a.	<p><i>Opening en mededelingen</i></p> <p>J. Hamming opent de vergadering. Hij meldt dat de heer R. Bosma, de nieuwe dijkgraaf Hollands Noorderkwartier, zich heeft afgemeld voor deze vergadering evenals de heer M. Groenendaal (districtschef Politie Zaanstreek-waterland) en mevrouw G. Blom (coördinerend gemeentesecretaris). De heer J. van Kemenade van de provincie Noord-Holland is verhinderd en wordt vervangen door zijn collega de heer M. Burlini. Mevrouw J. Michel-de Jong sluit digitaal aan. Ze weet dat ze daardoor formeel niet mee kan stemmen, maar wil op deze manier wel haar stem laten horen en de discussie kunnen volgen.</p> <p>J. Hamming heet vervolgens de publieke tribune van harte welkom en in het bijzonder de dienstdoende dagdienst van Zaanstad die, net als tijdens het AB van 9 december, aanwezig is omdat ze het belangrijk vinden te horen hoe het bestuur tegen het vraagstuk van de brede toekomstige beschouwing brandweezorg aankijkt.</p>	J. Hamming	-
b.	<p><i>Vaststelling agenda</i></p> <p>De brede toekomstige beschouwing is het enige onderwerp vandaag. Het betreft de uitwerking van fase 1: basis op orde; 1-3 jaar. De agenda wordt vastgesteld.</p>	J. Hamming	-
2.	Ter Kennisname/ingekomen stukken	-	-
3.	Ter vaststelling	-	-
4.	Financiën	-	-
5.	Personele aangelegenheden	-	-
6.	Bestuurlijke aangelegenheden		
a.	<p><i>Brede toekomstige beschouwing Brandweezorg: uitwerking fase 1</i></p> <p><u>Inleiding portefeuillehouder M. van der Weele</u> <i>Aanleiding</i></p> <p>Alles startte met het dekkingsplan dat is vastgesteld in het AB van 7 oktober 2022. Hierbij zijn 4 belangrijke knelpunten geconstateerd: Bouwsteen verplichtend karakter, beschikbaarheid en continuïteit duikteams en redvoertuigen, bereikbaarheid in de stedelijke omgeving en beschikbaarheid van voldoende vrijwilligers. Vanwege deze knelpunten hebben we opdracht gegeven om een brede toekomstige beschouwing brandweezorg op te stellen. In de zomer van 2022 is er gesproken met alle bestuurders wat heeft geleid tot nieuwe bestuurlijke uitgangspunten. Een roadshow langs alle posten heeft een factsheet per post opgeleverd. Ook is er gerekend aan de slagkracht. Daarna hebben we gevraagd om in fases te gaan werken, te beginnen bij fase 1, basis op orde voor de komende 1 tot 3 jaar. Deze fase is uitgewerkt in twee scenario's die we verschillende keren hebben besproken en die in het document, waarover we vandaag gaan besluiten, uitvoering staan beschreven.</p>	M. van der Weele	3

En goed om nog even te benadrukken, mede naar aanleiding van vragen hierover van burgemeester Sievers: we hebben eerder ook besloten tot een vervolgfase van de brede beschouwing waarin de hele keten van brandweezorg betrokken zal worden. De uitwerking hiervan start in de loop van dit jaar.

Twee scenario's

Vandaag liggen er 2 scenario's voor:

- Scenario 1 richt zich op het versterken van de basisbrandweezorg in Zaanstad-Zuid én het versterken van de red- en duikvoertuigen in de gehele regio.
- Scenario 2 versterkt ook de basisbrandweezorg in Zaanstad-Zuid maar verder alleen het redvoertuig en het duikvoertuig in Zaanstad-Zuid.

Scenario 1 voldoet aan alle uitgangspunten en is volledig toekomstbestendig. Scenario 2 voldoet niet aan alle bestuurlijke uitgangspunten en aan Bouwsteen verplichtend karakter. Een groot voordeel van scenario 1 is dat de posten Purmerend en Prins Bernhardplein op identieke wijze georganiseerd worden. Dat versterkt de brandweezorg, maakt de bezettingen inwisselbaar en vergroot de flexibiliteit en inzetbaarheid van het personeel. Dit extra voordeel biedt scenario 2 niet.

Vooroverleg 13 februari 2023

De scenario's zijn besproken in een bestuurlijk vooroverleg van 13 februari jl. Ik meende daaruit op te maken dat iedereen het er wel over eens is dat we met scenario 1 een stap naar voren zetten en de brandweezorg meer toekomstbestendig maken. En dat is broodnodig. In de huidige krappe arbeidsmarkt moet snel gestart worden met het werven van voldoende brandweermensen. Een andere optie is er niet.

Financiën

Er is goed gesproken over de kosten. We zijn ons ervan bewust dat er nog geen overeenstemming is over de invoering van bouwsteen 'verplichtend karakter'. Hier zit een risico in maar ook dan blijven de overige knelpunten staan. Ze kunnen niet los van elkaar gezien worden. Ik ben daarom ook blij dat er een extra financieel scenario is doorgerekend. Deze houdt rekening met de bijdrage vanuit het Rijk en trekt één jaar extra uit voor de implementatie waardoor de kosten iets lager uitvallen; 31 december 2026 i.p.v. 2025.

Waardering voor het proces

We zijn verantwoordelijk voor de totale brandweezorg, de veiligheid van de inwoners en de kosten. Maar tegelijkertijd heb ik veel begrip voor de gevoelens van de vrijwilligers van wie de posten worden samengevoegd. Ik wil ook graag mijn waardering uitspreken voor de wijze waarop dit traject is doorlopen. Iedereen was in werkgroepen vertegenwoordigd of heeft op een andere manier zijn mening kunnen geven. Er zijn veel thema-avonden geweest en iedereen is meegenomen in het denkproces via nieuwsbrieven en raadsinformatiebrieven. Dat voelt comfortabel voor ons als bestuurders.

Voorstel beslispunten AB

Ik wil ons AB daarom voorstellen om:

- De notitie 'Uitwerking fase 1: basis op orde; 1-3 jaar - scenario 1 en 2' vast te stellen;
- VrZW opdracht te geven **scenario 1** gefaseerd via scenario 2 te implementeren voor 31 december 2026 en periodiek te rapporteren over de voortgang
- VrZW op te dragen de financiële gevolgen van dit besluit te verwerken in de ontwerpbegroting 2024.

Met dit besluit wordt deze belangrijke ontwikkeling verwerkt in de ontwerpbegroting 2024 die voor zienswijze naar onze raden gaat. Tot slot heb ik daarbij de toezegging van VrZW dat ze ons maximaal ondersteunen bij het toelichten van dit onderwerp aan onze raden.

Rondje langs de velden

Jan Hamming maakt een rondje langs de velden en geeft eerst het woord aan E. van der Selm als portefeuillehouder Financiën.

E. van Selm geeft aan goed geluisterd te hebben naar M. van der Weele en vind het van belang om nog even te kijken naar de bedragen die gepaard gaan met de scenario's. Twee vragen zijn daarbij van belang: kost het nou echt zoveel en kan VrZW zelf ook iets bijdragen aan dit vraagstuk?

1. Wat is de reden dat de extra benodigde bezetting bij Brandweezorg direct zoveel extra kosten met zich meebrengt?

Behalve in Purmerend is de basisbrandweezorg in de hele regio (en ook in Zaanstad) op doordeweekse dagen vanaf 17.00 uur 's middags tot 's morgens 7.30 uur en het gehele weekend georganiseerd met vrijwilligers op vrije instroom. Een vrijwilliger ontvangt geen vergoeding voor het beschikbaar zijn voor een uitruk, wel voor een

daadwerkelijke uitruk. Voor de redvoertuigen en de duikteams geldt een consignatieregeling. Dit betekent dat vrijwilligers tegen een kleine vergoeding thuis op een rooster/piket beschikbaar zijn voor deze taak. Deze consignatieregeling voor de regionale taken beslaat op jaarbasis €144.000,- ; deze vervalt als vrijwilligheid wordt afgeschaft. Dat is niet veel dus.

Het voorgestelde scenario 1 voorziet er in dat 24/7 een bemensing op de kazerne aanwezig is. Er wordt gewerkt met een zogenaamde springbemensing: de 8 aanwezige personen kunnen in een verschillende samenstelling uitrukken. Je bent er echter niet met 8 fte extra. Om één persoon 24 uur per dag, 7 dagen in de week, 365 dagen per jaar beschikbaar te hebben op een kazerne is 4,5 fte nodig. Dat gaat dus al snel om grote bedragen. Op basis van deze factor 4,5 is de noodzakelijke personele opbouw bepaald. Ook is optimalisatie gezocht zodat er in ieder geval niet teveel formatie wordt ingezet.

De kosten zoals ze zijn gepresenteerd zijn dus realistisch.

2. *Wat zijn de mogelijkheden om op andere posten binnen de begroting van VrZW de uitgaven te verlagen?*

E. van Selm geeft aan dat er de afgelopen jaren is bezuinigd bij VrZW en dat deze bezuinigingen soms ook weer zijn teruggedraaid. Op 6 december 2019 heeft het AB besloten dat de bodem voor bezuinigingen was bereikt.

De begroting zal desondanks nog een keer goed onder de loep worden genomen en VrZW zal, voorafgaand aan de vaststelling van de begroting 2024, de afgevalven bezuinigingsopties uit de Kaderbrief 2021 nog een keer met de bril van nu bezien. Daar zitten ongetwijfeld voorstellen in die pijn gaan doen. Ook wordt nog gekeken naar onderbesteding van begrotingsposten.

M. Polak onderschrijft de woorden van M. van der Weele en spreekt zijn dank uit voor de goede voorbereiding. Hij geeft aan hier te zitten als lid van het Algemeen Bestuur maar ook als burgemeester van Oostzaan. Het is een goed voorstel dat wel een groot beslag legt op de beschikbare middelen. Zeker voor Oostzaan waar de verbeteringen niet direct zichtbaar zijn. Dat doet een beroep op solidariteit. Het geschetste realistische beeld aan de hand van een hypothetische situatie is mooi, maar wel wat doorgeslagen. Er vallen niet 4 a 5 posten tegelijkertijd weg in een nacht. Het is geen opmaat om straks nog meer vrijwilligersposten te sluiten. M. Polak stemt in met het besluit.

Ook L. de Lange spreekt zijn complimenten uit en geeft aan dat er deze week een mooi artikel is verschenen in het Noordhollands Dagblad. Hierin wordt onder meer gereflecteerd op de positieve manier waarop in Zaanstreek-Waterland het gesprek is gevoerd over de brede toekomstige beschouwing Brandweezorg. Dit heeft doorwerking naar de lokale posten, ook in Landsmeer. Hij is het eens met de opmerking van M. Polak over het beschreven realistische beeld. L. de Lange geeft aan blij te zijn met de inzet van VrZW richting de gemeenteraad van Landsmeer en stemt in met het voorliggende voorstel.

L. Sievers vindt dat het bestuurlijk proces goed is doorlopen. In de vervolgfase vindt de verbreding plaats naar een beschouwing waarbij de hele keten van brandweezorg betrokken wordt. Ze is blij met de toelichting van de portefeuillehouder Financiën. Goed dat ook wordt bekeken wat VrZW zelf kan bijdragen; ook fijn om dat richting te raden te kunnen vertellen. Goed ook om een financieel scenario te hebben waarin de bijdrage van het rijk verwerkt zit. Ook L. Sievers stemt in met het besluit. Ze wil wel graag nog een beslispunt toevoegen, ook gezien het advies van de OR; een communicatieplan over de vervolgstappen in tijd, intern en extern.

J. Michel-de Jong geeft complimenten voor het proces en kan zich volledig vinden in de inleiding van M. van der Weele. Het is een doorlopend proces waarbij fase 1 nu naar een afsluiting toegaat en we toegaan naar fase 2. Het wordt spannend in de gemeenteraden. Heel fijn daarom dat de portefeuillehouder Financiën ook nog een toelichting heeft gegeven. J. Michel-de Jong geeft aan zich zorgen te maken over mogelijke neveneffecten van fase 1 op de posten in de omliggende schil waar nu op wordt geïntervenieerd. Goed om dit mee te nemen in fase 2 en te bekijken of dat ook zo werkt. J. Michel de Jong is akkoord met het voorstel.

E. van Selm geeft aan dat Purmerend, sinds de regionalisering op 1 januari 2014, al een 24 uren dienst heeft. Het is goed om eenzelfde situatie te creëren in Zaanstad. Met een gespiegelde bezetting, zodat ze elkaar onderling kunnen vervangen. Met een bebouwing die steeds meer verdicht is dit een goede constructie. Goed dat we een temporisering hebben aangebracht in het voorstel. E. van Selm meldt dat VrZW op korte termijn een toelichting komt geven over dit onderwerp in het college van B&W van Purmerend. Ze gaat akkoord met het voorstel.

<p>M. van der Weele geeft aan dat de opkomsttijd in Waterland binnen de normen valt. Het lijkt daarom niet zo'n betrekking te hebben op de posten in Waterland. De knelpunten worden echter erkend en met het versterken van onder meer het redvoertuig zijn de inwoners en ondernemers van Waterland erg geholpen. De landelijke bijdrage moet nog even worden afgewacht. Dat is een risico en als lid van de bestuurlijke adviescommissie Brandweer zal ze zich hier hard voor maken.</p> <p>Tot slot spreekt J. Hamming zijn complimenten uit en bedankt iedereen die hieraan heeft meegewerkt. Ook bedankt bij de Ondernemingsraad voor hun advies. Er zijn veel gesprekken geweest over de toekomstige brede beschouwing Brandweezorg waardoor het beste in elkaar naar boven is gehaald. De financiën zijn zeker een punt. We zullen elke cent moeten omdraaien om dit voor elkaar te krijgen. Dat zal nog wel wat zendingswerk vragen. Ook hij wil een beslispunt toevoegen: in de toekomstige brandweezorg blijft de vrijwillige brandweer een belangrijke pijler.</p> <p>L. Sievers vindt dit een belangrijk signaal om ook uit te spreken naar het Veiligheidsberaad. Dit past bij de wijze waarop de brandweer in Nederland is georganiseerd. M. van der Weele vult hierop nog aan dat de portefeuillehouder Brandweer in het Veiligheidsberaad, de heer Kolff, dit ook steeds benadrukt. Het is geen opmaat naar een brandweezorg die niet meer vrijwillig zou zijn. Het is een groot goed dat we de brandweezorg met vrijwilligers kunnen bemensen.</p> <p>J. Hamming concludeert dat het AB heeft besloten twee extra beslispunten toe te voegen: het opstellen van een communicatieplan en de vrijwillige brandweer als belangrijke pijler. Verder is het goed om in de vervolgfase te kijken naar neveneffecten in de omliggende schil bij die posten die van vrijwillig naar beroepsmatig gaan. Hierop moet goed en tijdig worden ingespeeld zodat het niet tot demotivatie bij vrijwilligers gaat leiden.</p> <p>Het Algemeen Bestuur heeft besloten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • De notitie 'Uitwerking fase 1: basis op orde; 1-3 jaar - scenario 1 en 2' vast te stellen; • VrZW opdracht te geven scenario 1 gefaseerd via scenario 2 te implementeren voor 31 december 2026 en periodiek te rapporteren over de voortgang • VrZW op te dragen de financiële gevolgen van dit besluit te verwerken in de ontwerpbegroting 2024. • Dat de vrijwillige brandweer een belangrijke pijler blijft in de toekomstige brandweezorg van VrZW. • Tot het opstellen van een communicatieplan over de vervolgstappen. 		
<p>7. Communicatie besluitvorming Bestuur</p> <p>J. Hamming meldt dat er een raadsinformatiebrief wordt opgesteld over de uitwerking van fase 1 en het besluit dat het AB vandaag heeft genomen. Na akkoord van portefeuillehouder M. van der Weele zal deze aan de burgemeesters en gemeentesecretarissen worden gestuurd met het verzoek deze door te geleiden naar de raden. Daarna wordt er ook nog een bestuursmededeling verstuurd waarin fase 1 van de toekomstige beschouwing brandweezorg centraal staat.</p>	-	-
<p>8. Rondvraag en sluiting</p> <p>M. van der Weele geeft aan dat ze iets te laat aanwezig was bij de BAC Brandweer van vrijdag 17 februari jl. en daardoor net de planning over bouwsteen 1 heeft gemist. F. Kuntz geeft aan dat is afgesproken dat de planning terugkomt in het eerstvolgende Veiligheidsberaad.</p> <p>L. Sievers vermeldt dat de brandweerpost Kwadijk is geopend. Verder wil ze graag in een volgend AB een presentatie geven over de kwalificatie bevolkingszorg (wat is bevolkingszorg, onderlinge verhoudingen en implementatietraject) en over SIS (slachtofferinformatie systematiek).</p> <p>J. Hamming sluit de vergadering.</p>	-	-

Besluitformulier

Algemeen Bestuur Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland

Datum vergadering:	31 maart 2023	
Onderwerp:	Voorlopige vaststelling jaarstukken 2022	
Nummer:	A23.01.4a	
Naam Steller:	Carla Henkens/Heidi Oud	
Afdeling:	V&S/TFF	
Vertrouwelijk:	Nee	
Awb-besluit:	Nee	
Doel:	Advisering	
	Besluitvorming	x
	Meningvormend	
Besproken met:	Portefeuillehouder financiën, Mevrouw E. van Selm	
<p>Korte inhoud: VrZW legt drie keer per jaar (Burap I, Burap II en Jaarverantwoording) formeel verantwoording af over de uitgevoerde taken en de daarbij behorende middelen. Hierbij treft u de jaarstukken 2022 aan. Per programma/product wordt over de hoofdlijn van de voortgang en afwijkingen gerapporteerd en wordt het financiële resultaat in twee tabellen weergegeven: het totaalniveau van baten en lasten en een uitsplitsing. Het beleidsmatig kader wordt gevormd door het Beleidsplan VrZW 2021-2024 'Kracht van samen, samen voor veilig' en de begroting 2022.</p> <p>Belangrijkste ontwikkelingen in 2022</p> <p><u>Maatschappelijke opgaven</u></p> <p><i>Opvang ontheemden Oekraïne</i> Het Rijk heeft de 25 veiligheidsregio's betrokken bij het realiseren van opvang voor gevluchte Oekraïners, vanwege de inval van Rusland in Oekraïne. Voor de regio Zaanstreek-Waterland betekende dit het verwezenlijken van gemeentelijke (crisis)noodopvanglocaties voor 2.592 Oekraïense ontheemden. Om dit evenredig te verdelen in de regio is een quotum per gemeente vastgesteld. VrZW heeft een coördinerende rol gekregen om de gemeenten te ondersteunen bij het realiseren van locaties. Eind 2022 worden in de regio Zaanstreek-Waterland rond de 1.285 Oekraïense ontheemden opgevangen in gemeentelijke noodopvanglocaties. VrZW heeft ook ondersteund bij de landelijke opgave rond informatiedeling en vluchtelingenspreiding.</p> <p><i>Crisisnoodopvang asielzoekers</i> Op 24 juli 2022 is het Veiligheidsberaad akkoord gegaan met de opdracht om per veiligheidsregio van 1 juli tot 1 oktober crisisnoodopvang te realiseren met een capaciteit van 225 opvangplekken. VrZW heeft deze opvangplekken gerealiseerd in de atletiekhal van A.V. Lycurgus in Assendelft van 22 juli tot 30 september. Voor de opvang van asielzoekers is een projectorganisatie ingesteld onder regie van VrZW. Vanwege toenemende druk op de gehele migratieketen heeft het kabinet op 9 augustus een extra hulpverzoek gedaan om per veiligheidsregio 450 asielzoekers op te vangen tot 31 december 2022. De CNO op Baansteer Noord opende op 5 oktober haar deuren. Tussen 30 september en 5 oktober zijn de 225 bewoners tijdelijk gehuisvest in Taets in Zaandam.</p> <p><i>Verbindingen in netwerken</i> De samenwerking bij de diverse crisisactiviteiten heeft het netwerk intern, met verschillende ketenpartners en externe partijen, op zowel (boven)regionaal en landelijk niveau meer dan ooit versterkt.</p> <p><u>Veranderende wet- en regelgeving</u></p> <p><i>Omgevingswet en Wet Kwaliteitsborging Bouwen (WKB)</i> De minister heeft de datum van inwerkingtreding van de Omgevingswet en de Wet Kwaliteitsborging Bouwen in 2022 opnieuw opgeschort, ditmaal naar 1 juli 2023¹. De Vereniging</p>		

¹ Inmiddels is de inwerkingtreding van de Omgevingswet opnieuw uitgesteld naar 1 januari 2024

Nederlandse Gemeenten heeft aangegeven dat een half jaar nodig is om voorbereidingen te treffen voor de inwerkingtreding.

Evaluatie Wet veiligheidsregio's

Het ministerie van Justitie en Veiligheid heeft de definitieve contourennota op 6 december 2022 gepubliceerd en gedeeld met de Tweede Kamer. In deze nota staat de vraag centraal hoe de crisisbeheersing in Nederland toekomstbestendig blijft, met het oog op de aanpassing van de Wet veiligheidsregio's. Zowel de Raad van Commandanten en Directeuren Veiligheidsregio als het Veiligheidsberaad hebben meegedacht hoe deze thema's vorm moeten krijgen in de nieuwe wet.

Brede toekomstige beschouwing brandweezorg

Het Algemeen Bestuur heeft op 7 oktober 2022 het Regionaal repressief dekingsplan VrZW 2022-2025 vastgesteld. Hierbij zijn vier knelpunten gesignaleerd die de continuïteit van de brandweezorg onder druk zetten. Daarnaast wordt sinds voorjaar 2022 geconstateerd dat regelmatig posten te weinig sterkte hebben. Het Algemeen Bestuur heeft daarom op 28 oktober 2022 opdracht gegeven om de inrichting van de repressieve brandweezorg via een geleidelijke weg meer toekomstbestendig te maken, startend met het op orde brengen van de basis in met name het zuidelijk deel van Zaanstad.

Ontwikkelingen binnen de organisatie

Samen Werken

Een belangrijk speerpunt binnen VrZW is 'meer in verbinding met onze omgeving'. Om collega's hierbij optimaal te faciliteren is in 2022 de eerste stap gezet naar een flexibel kantoorconcept. Onze eerste verkenning om in het pand Prins Bernhardplein naast VrZW ook samenwerkingspartner GGD Zaanstreek-Waterland te huisvesten levert een positief beeld op. Eind 2022 heeft het bestuur ons de opdracht gegeven om hiervoor de businesscase, samen met de GGD, nader uit te werken.

COVID-19

Veel collega's hebben tijdens de lockdown in de maanden januari en februari thuis of hybride gewerkt. De beschikbaarheid van de duikteams was in deze periode nijpend. Duikers met een positieve coronatest kregen, conform landelijke richtlijnen, een duikverbod opgelegd die alleen via een herkeuring door een daartoe bevoegde duikarts kon worden opgeheven. Met het verlenen van vrijstelling voor brandweerdrukduikers en het dalen van de besmettingen is dit probleem opgelost.

Financiële ontwikkelingen

Na het opstellen van de jaarrekening over 2022 sluit het exploitatieresultaat op €22.000 positief.

De ontwikkeling van het uiteindelijke voordelige resultaat 2022 kan als volgt weergegeven worden:

bedragen x € 1.000		Voor-/nadelig
Vastgestelde primaire begroting 2022		€ -155 V
Structurele wijzigingen uit 2021		
<i>Bijstelling GHOR</i>	€ -155	V
<i>Hogere index Brede doeluitkering rampenbestrijding (BDUR)</i>	€ -42	V
<i>Bijstelling Meldkamer Noord - Holland</i>	€ 23	N
<i>Overige mutaties</i>	€ 17	N
		€ -157 V
Verwacht saldo na structurele wijzigingen		€ -312 V
Mutaties Burap 1-2022		
<i>Herijking, besteding en vrijval salarisbegroting en inhuur derden</i>	€ 58	N
<i>Bijstelling ICT kosten</i>	€ 185	N
<i>Aframen kapitaallasten</i>	€ -143	V
<i>Overige mutaties</i>	€ 212	N
		€ 312 N
Verwacht saldo genoemd in Burap I		€ -
Mutaties Burap 2-2022		
<i>Herijking, besteding en vrijval salarisbegroting en inhuur derden</i>	€ -7	V
<i>Bijstelling bijdrage Brandweerschool opleidingsjaar 2021-2022</i>	€ -52	V
<i>Hogere index Brede doeluitkering rampenbestrijding (BDUR)</i>	€ -106	V
<i>Overige mutaties</i>	€ 6	N
		€ -159 V
Verwacht saldo genoemd in Burap 2		€ -159 V
Mutaties na Burap 1 en 2		€ 137 N
		€ -22 V

De belangrijkste verschillen ten opzichte van het exploitatieresultaat dat bij de 2^e bestuursrapportage werd geraamd, zijn weergegeven in onderstaande tabel.

Recapitulatiestaat op hoofdlijnen (bedragen x €1.000)	Baten <i>mutatie</i>	Lasten <i>mutatie</i>	Reserve <i>mutatie</i>	Saldo <i>mutatie</i>
Salarissen, detachingsopbr. en inhuur derden	-20	50		30
Opvang vluchtelingen	-4.490	4.490		0
Extra afschrijving voertuigen	0	140		140
Extra kosten hoge inflatie	0	102		102
Overige mutaties	-67	-68		-135
Totaal mutatie	-4.577	4.714	0	137

Investeringsniveau in 2022

In 2022 is een deel van de beschikbare investeringsruimte en de doorgeschoven investeringen uit voorgaande jaren niet benut. Dit wordt onder andere veroorzaakt doordat de productietijd (van voertuigen) een aanzienlijke doorlooptijd kent. Het gaat hier o.a. om een schuimblusvoertuig, tankautospuiten, dienstauto's en piketvoertuigen en het niet leveren van chips.

Doorgeschoven investeringen		Totaal
2019		3.879.406
2020		3.356.621
2021		5.250.165
2022		6.856.041

Accountantscontrole
De accountant heeft de wettelijke controle op de jaarstukken verricht en heeft mondeling aangegeven een goedkeurende verklaring te zullen verstrekken. De controleverklaring over 2022 zal in de definitieve versie van de jaarrekening 2022 worden opgenomen die op 12 juli aan het Algemeen Bestuur ter vaststelling wordt aangeboden.

Voorstel:
Het Algemeen Bestuur wordt gevraagd:

1. Het resultaat 2022, ter hoogte van €21.705 terug te betalen aan de aangesloten gemeenten conform de verdeelsleutel 2022;
2. De nog niet afgeronde investeringskredieten 2022 door te schuiven naar de periode 2023-2025 (zie overzicht par. 1.5.1 in onderdeel B van de jaarrekening 2022);
3. De in de eindbalans 2022 aanwezige bestemmingsreserves Meldkamer, WNRA en de bestemmingsreserve aanpassing huisvesting als gevolg van hybride werken mee te nemen naar 2023.

Advies Veiligheidsdirectie:	N.v.t.
Advies Dagelijks Bestuur:	Akkoord
Personele gevolgen:	Geen
Financiële gevolgen:	Conform voorgestelde resultaatsbestemming 2022
Verhouding met ander beleid:	<ul style="list-style-type: none"> • Begroting 2022 • Bestuursrapportages 2022 • Beleidsplan Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland 2021-2024
Besluit:	

Aldus besloten door het Algemeen Bestuur Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland in de vergadering van 31 maart 2023 namens deze,

voorzitter,
J. Hamming

secretaris,
S. van den Broek



Voorlopige jaarstukken 2022

Samen voor veilig



Datum
31-03-2023
12-07-2023

Status
voorlopig, 1e aanbieding AB
definitief

Vastgesteld door het Algemeen Bestuur in de vergadering van 12 juli 2023,
namens deze,

voorzitter,
J. Hamming

secretaris,
S. van den Broek

Inhoudsopgave

1. Jaarverantwoording	4	B. Jaarrekening	
1.1 Wat hebben we gedaan: belangrijkste ontwikkelingen?	4	1. Jaarrekening 2022	57
1.2 Wat heeft het gekost: financiële ontwikkelingen	6	1.1 Overzicht van baten en lasten	57
1.3 Resultaatbestemming	12	1.2 Analyse afwijkingen in het overzicht van baten en lasten en beoordelen rechtmatigheid	58
A. Jaarverslag		1.3 Overzicht incidentele baten en lasten	60
2. Programma Crisisbeheersing	14	1.4 Balans per 31 december 2022	62
2.1 Thema Crisisbeheersing	14	1.5 Toelichtingen	64
2.2 Thema Geneeskundige hulpverlening (GHOR)	19	1.6 SISA verantwoording 2022	76
3. Programma Brandweezorg	22	1.7 Uitvoeringsinformatie	77
3.1 Thema Brandweezorg	22	C. Overige gegevens	
3.2 Thema risicobeheersing	26	C.1. Voortgangsoverzicht investeringen	80
3.3 Thema vakbekwaamheid	29	C.2. Gebeurtenissen na balansdatum	82
3.4 Thema gemeenschappelijke meldkamer	31	C.3. Controleverklaring van de onafhankelijke accountant	82
3.5 Thema Kazernes	33		
4. Programma Organisatie	36	Bijlagen	
4.1. Thema Bedrijfsvoering	36	I Toelichting GRIP opschaling	83
5. Overzicht algemene dekkingsmiddelen	41	II Afschrijvingstermijnen	84
6. Mutaties reserves	42	III Definities ratio's	86
7. Heffing vennootschapsbelasting	43	IV Definitieve kostenopgave 1 ^o opvang ontheemden Oekraïne (t.b.v. Ministerie JenV)	87
8. Paragrafen			
8.1 Paragraaf Weerstandsvermogen en Risicobeheersing	44		
8.2 Paragraaf Onderhoud kapitaalgoederen	50		
8.3 Paragraaf Financiering	50		
8.4 Paragraaf Bedrijfsvoering	52		
8.5 Paragraaf Verbonden partijen	53		

1. Jaarverantwoording

Voor u ligt de jaarverantwoording van Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland (VrZW) over 2022. Het beleidsmatig kader wordt gevormd door het Beleidsplan Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland 2021-2024 'Kracht van samen, samen voor veilig' en de begroting 2022.

We leggen één keer per jaar formeel verantwoording af en twee keer per jaar sturen wij bij over de uitgevoerde taken en de daarbij behorende middelen. Voor het Algemeen Bestuur zijn dit tevens de momenten om waar nodig de begroting voor het jaar daarop bij te stellen en bij te sturen.

In deze jaarverantwoording rapporteren we per programma en thema over de hoofdlijn van de voortgang en eventuele afwijkingen. Het financiële resultaat wordt vervolgens weergegeven in twee tabellen: het totaalniveau van baten en lasten en een uitsplitsing per wijziging.

1.1 Wat hebben we gedaan: belangrijkste ontwikkelingen?

VrZW in 2022

Maatschappelijke opgaven

Opvang ontheemden Oekraïne

Het Rijk heeft de 25 veiligheidsregio's betrokken bij het realiseren van opvang voor gevluchte Oekraïners, vanwege de inval van Rusland in Oekraïne. Voor de regio Zaanstreek-Waterland betekende dit het verwezenlijken van gemeentelijke (crisis)noodopvanglocaties voor 2.592 Oekraïense ontheemden. Om dit evenredig te verdelen in de regio is een quotum per gemeente vastgesteld. VrZW heeft een coördinerende rol gekregen om de gemeenten te ondersteunen bij het realiseren van locaties.

Eind 2022 worden in de regio Zaanstreek-Waterland rond de 1.285 Oekraïense ontheemden opgevangen in gemeentelijke noodopvanglocaties. VrZW heeft ondersteund met het leveren van een structuur voor bestuurlijke afstemming en er is capaciteit geleverd voor de benodigde crisiscommunicatie. Ook zijn gemeenten door de GHOR, net als bij de opvang van asielzoekers, ondersteund en geadviseerd bij de organisatie van de zorg voor Oekraïners. VrZW heeft ook (tijdelijk) ondersteuning geboden bij de landelijke opgave rond infor-

matiedeling en vluchtelingenspreiding. Vanuit VrZW is één medewerker gedetacheerd naar het Knooppunt Coördinatie Informatie Oekraïne (KCIO) en zijn twee medewerkers werkzaam bij het Landelijk Coördinatiepunt Vluchtelingen Spreiding (LCVS).



We leggen één keer per jaar formeel verantwoording af

Crisisnoodopvang asielzoekers

Op 24 juli 2022 heeft het Veiligheidsberaad besloten om akkoord te gaan met de opdracht om per veiligheidsregio van 1 juli tot 1 oktober crisisnoodopvang te realiseren met een capaciteit van 225 opvangplekken. VrZW heeft deze opvangplekken gerealiseerd in de atletiekhal van A.V. Lycurgus in Assendelft. Deze locatie is 22 juli open gegaan en 30 september weer overgedragen aan de atletiekvereniging. Voor de opvang van asielzoekers is een projectorganisatie ingesteld onder regie van VrZW. Bij de voorbereiding en uitvoering is nauw contact onderhouden met medewerkers van de gemeente Zaanstad en verschillende organisaties die actief zijn in Assendelft. Vanwege toenemende druk op de gehele migratieketen heeft het kabinet op 9 augustus een extra hulpverzoek gedaan om per veiligheidsregio 450 asielzoekers op te vangen tot 31 december 2022. CNO Baansteer Noord opende op 5 oktober haar deuren. Tussen 30 september en 5 oktober zijn de 225 bewoners tijdelijk gehuisvest in Taets Art en Event Park in Zaandam.

Verbindingen in netwerken

De samenwerking, nodig voor de verschillende crisisactiviteiten, heeft het netwerk intern, met de verschillende ketenpartners en benodigde externe partijen, op zowel regionaal, bovenregionaal en landelijk niveau, enorm versterkt.



Veranderende wet- en regelgeving

Omgevingswet en Wet Kwaliteitsborging Bouwen (WKB)

De minister heeft de datum van inwerkingtreding van de Omgevingswet en de Wet Kwaliteitsborging Bouwen in 2022 opnieuw opgeschort, ditmaal naar 1 juli 2023¹. Vanuit de veiligheidsregio wordt actief afstemming en samenwerking gezocht met de gemeenten en andere relevante partijen, zoals de omgevingsdiensten, waardoor kennis van elkaars producten en werkprocessen ontstaat. De vereniging Nederlandse Gemeenten (VNG) heeft aangegeven dat een half jaar van te voren bekend moet zijn wanneer de Omgevingswet definitief ingaat. Deze periode is nodig om voorbereidingen te treffen voor de inwerkingtreding.

Evaluatie Wet veiligheidsregio's

Met de contourennota Versterking Crisisbeheersing en Brandweezorg geeft de Rijksoverheid opvolging

aan de aanbevelingen uit het rapport 'Evaluatie Wet veiligheidsregio's' van 4 december 2020. De definitieve contourennota is op 6 december 2022 door het ministerie van Justitie en Veiligheid gepubliceerd en gedeeld met de Tweede Kamer.

In de contourennota staat de vraag centraal hoe we ervoor kunnen zorgen dat de crisisbeheersing in Nederland toekomstbestendig blijft, met het oog op de aanpassing van de Wet veiligheidsregio's. De afgelopen maanden hebben zowel de Raad van Commandanten en Directeuren Veiligheidsregio (RCDV) als het Veiligheidsberaad meegedacht hoe deze thema's vorm moeten krijgen in de nieuwe wet.

Brede toekomstige beschouwing brandweezorg

Op 7 oktober 2022 heeft het Algemeen Bestuur van VrZW het Regionaal repressief dekingsplan 2022-2025 vastgesteld. Daarbij zijn vier knelpunten geconstateerd

¹ Inmiddels is de inwerktrading van de Omgevingswet opnieuw uitgesteld naar 1 januari 2024

die de continuïteit van de brandweezorg onder druk zetten: het in de toekomst niet meer mogen kazerne- en consigneren van vrijwilligers vanwege Europese regelgeving, de afnemende beschikbaarheid van duikteams en redvoertuigen, de bereikbaarheid van posten in de stedelijke omgeving die steeds lastiger wordt en het dalende aanbod van voldoende vrijwilligers. Daarnaast wordt sinds voorjaar 2022 geconstateerd dat regelmatig posten te weinig sterkte hebben. Er is sprake van circa 5% dooralarmeringen doordat de bezetting van tankautosputten niet compleet is. Het Algemeen Bestuur heeft daarom op 28 oktober 2022 opdracht gegeven om de inrichting van de repressieve brandweezorg via een geleidelijke weg meer toekomstbestendig te maken, startend met het op orde brengen van de basis in met name het zuidelijk deel van Zaanstad. De uitwerking richt zich op het oplossen van de grootste problemen zoals de continuïteit en de beschikbaarheid van duikteams, redvoertuigen en basisbrandweezorg. Om dit te realiseren is het noodzakelijk toe te groeien naar een meer beroepsmatige inrichting van de repressieve organisatie. Meer informatie over de brede beschouwing toekomstige beschouwing brandweezorg is opgenomen in hoofdstuk 3, paragraaf 3.1.2.

Ontwikkelingen binnen de organisatie

Samen Werken

Een belangrijk speerpunt binnen VrZW is 'meer in verbinding met onze omgeving'. Om collega's hierbij optimaal te faciliteren is in 2022 de eerste stap gezet naar een flexibel kantoorconcept. Optimaal is dit concept nog niet omdat de verouderde gebouwinrichting het nog onvoldoende mogelijk maakt om volledig flexibel te werken en ketenpartners in een hybride werkconcept te ontmoeten. Onze eerste verkenning om in het pand Prins Bernhardplein naast VrZW ook samenwerkingspartner GGD Zaanstreek-Waterland te huisvesten levert een positief beeld op. Eind 2022 heeft het bestuur ons de opdracht gegeven om hiervoor de businesscase, samen met de GGD, nader uit te werken. Voor meer informatie zie hoofdstuk 4.

COVID-19

Het jaar 2022 is begonnen met een lockdown. Veel collega's hebben in de maanden januari en februari waar mogelijk thuis gewerkt of werkten hybride (thuis en op kantoor). De beschikbaarheid van de duikteams was in deze periode nijpend. Duikers met een positieve coronatest kregen, conform landelijke richtlijnen, een duikverbod opgelegd die alleen via een herkeuring door een daartoe bevoegde duikarts kon worden opgeheven. Met het verlenen van vrijstelling voor brandweer-duikers en met het dalen van het aantal besmettingen is dit probleem opgelost.

1.2 Wat heeft het gekost: financiële ontwikkelingen

Financieel resultaat

De primaire begroting 2022 werd in de zomer van 2021 bestuurlijk vastgesteld en sloot met een positief resultaat van € 155.000. Op 8 juli 2022 is de 1e bestuursrapportage 2022 door het Algemeen Bestuur vastgesteld met een verwacht eindresultaat van nihil. In de 2e bestuursrapportage, die op 9 december 2022 door het Algemeen Bestuur werd vastgesteld, werd een positief resultaat verwacht van € 159.000.

Na het opstellen van de jaarrekening over 2022 sluit het exploitatieresultaat op €22.000 positief.

De toelichting op de cijfers richt zich op de verschillen die na de 2e bestuursrapportage zijn ontstaan. Een financieel overzicht op hoofdlijnen geeft op programma- en themaniveau het volgende beeld:

Programma (bedragen x € 1.000)	Thema	Begroting Primair	Begroting na wijziging	Rekening 2022	N/V	Saldo	N/V
Baten							
Crisisbeheersing	Crisisbeheersing	-	€ -3.614	€ -8.109		€ -4.495	
	Geneeskundige hulpverlening	€ -158	€ -163	€ -156		€ 7	
Brandweezorg	Brandweezorg	€ -317	€ -429	€ -521		€ -92	
	Vakbekwaamheid	€ -325	€ -325	€ -279		€ 46	
	Kazernes	€ -1.073	€ -1.196	€ -1.137		€ 59	
	Beheer gemeenschap- pelijke meldkamer	€ -546	€ -546	€ -596		€ -49	
	Risicobeheersing	-	€ -3	€ -18		€ -16	
Organisatie (Overhead)	Organisatie (Overhead)	€ -518	€ -651	€ -688		€ -37	
Algemene dekkingsmiddelen	Algemene dekkingsmiddelen	€ -30.496	€ -30.645	€ -30.645		€ 0	
Heffing Vennootschaps- belasting	Vennootschaps- belasting	-	-	-		-	
Bedrag onvoorzien	Onvoorzien	-	-	-		-	
Totaal baten		€ -33.434	€ -37.571	€ -42.148	V	€ -4.577	V
Lasten							
Crisisbeheersing	Crisisbeheersing	€ 1.532	€ 5.074	€ 9.478		€ 4.403	
	Geneeskundige hulpverlening	€ 1.337	€ 1.158	€ 1.111		€ -48	
Brandweezorg	Brandweezorg	€ 14.511	€ 14.494	€ 14.971		€ 477	
	Vakbekwaamheid	€ 3.344	€ 3.488	€ 3.421		€ -66	
	Kazernes	€ 1.265	€ 1.369	€ 1.186		€ -183	
	Beheer gemeenschap- pelijke meldkamer	€ 1.111	€ 1.124	€ 1.110		€ -14	
	Risicobeheersing	€ 2.358	€ 2.491	€ 2.631		€ 141	
Organisatie (Overhead)	Organisatie (Overhead)	€ 7.820	€ 8.505	€ 8.521		€ 16	
Algemene dekkings- middelen	Algemene dekkingsmiddelen	€ 1	€ 10	€ -2		€ -12	
Heffing Vennootschaps- belasting	Vennootschaps- belasting	-	-	-		-	
Bedrag onvoorzien	Onvoorzien	-	-	-		-	
Total lasten		€ 33.279	€ 37.712	€ 42.427	N	€ 4.714	N
Saldo van baten en lasten		€ -155	€ 141	€ 278		€ 137	
Toevoeging reserves	Mutaties reserves	-	-	-		-	
Onttrekkingen reserves	Mutaties reserves	-	€ -300	€ -300		-	
Resultaat		€ -155	€ -159	€ -22	V	€ 137	N

De ontwikkeling van het uiteindelijke voordelige resultaat 2022 kan als volgt weergegeven worden:

Bedragen x € 1.000		Voor/nadelig	
Vastgestelde primaire begroting 2022		€ -155	V
Structurele wijzigingen uit 2021			
Bijstelling GHOR	€ -155		V
Hogere index Brede doeluitkering rampenbestrijding (BDUR)	€ -42		V
Bijstelling Meldkamer Noord - Holland	€ 23		N
Overige mutaties	€ 17		N
		€ -157	V
Verwacht saldo na structurele wijzigingen		€ -312	V
Mutaties Burap 1-2022			
Herijking, besteding en vrijval salarisbegroting en inhuur derden	€ 58		N
Bijstelling ICT kosten	€ 185		N
Aframen kapitaallasten	€ -143		V
Overige mutaties	€ 212		N
		€ 312	N
Verwacht saldo genoemd in Burap I		-	
Mutaties Burap 2-2022			
Herijking, besteding en vrijval salarisbegroting en inhuur derden	€ -7		V
Bijstelling bijdrage Brandweerschool opleidingsjaar 2021-2022	€ -52		V
Hogere index Brede doeluitkering rampenbestrijding (BDUR)	€ -106		V
Overige mutaties	€ 6		N
		€ -159	V
Verwacht saldo genoemd in Burap 2		€ -159	V
Mutaties na Burap 1 en 2		€ 137	N
		€ -22	V

Nadere toelichting

De belangrijkste verschillen ten opzichte van de 'begroting na wijziging' zijn weergegeven in onder-

staande tabel. Deze verschillen hebben zonder uitzondering een incidenteel karakter. Een nadere detaillering en toelichting per post is opgenomen bij de afzonderlijke programma's/thema's.

Recapitulatiestaat op hoofdlijnen (bedragen x €1.000)	Baten mutatie	Lasten mutatie	Reserve mutatie	Saldo mutatie
Salarissen, detachingsopbr. en inhuur derden	€ -20	€ 50		€ 30
Opvang vluchtelingen	€ -4.490	€ 4.490		0
Extra afschrijving voertuigen	0	€ 140		€ 140
Extra kosten hoge inflatie	0	€ 102		€ 102
Overige mutaties	€ -67	€ -68		€ -135
Totaal mutatie	€ -4.577	€ 4.714	0	€ 137

Salarissen, inhuur derden en detacheringen

Om grip te houden op de salarisbegroting (inclusief inhuur en externe detacheringen) wordt deze elk kwartaal geactualiseerd. Hoewel vacatures langer open bleven staan dan gedacht vallen de loonkosten enigszins hoger uit dan bij de tweede bestuursrapportage werd verwacht. Dit wordt met name veroorzaakt door moeilijk in te schatten variabelen zoals de herziene reiskostenregeling woon-werkverkeer, dienstreizen en thuiswerkvergoeding. Daarnaast is ook een detachingsopbrengst vervallen die niet eerder werd voorzien.

Opvang vluchtelingen

De kosten door de crisishulpverlening asielzoekers worden volledig gecompenseerd door de rijksbijdrage via het Centraal Orgaan opvang asielzoekers (COA). Hierdoor is per saldo sprake van een budgetneutraal karakter.

Extra afschrijving voertuigen

Een tweetal tankautospuiten die tegen hun afschrijvingstermijn aan zaten bleken na defect te kostbaar om nog te repareren. Daarnaast wordt in het nieuwe dekkingsplan niet meer met de SIE2 gewerkt. De pilot hiervoor is afgerond. De voertuigen zijn buiten dienst gesteld. Alle genoemde voertuigen worden versneld afgeschreven.

Extra kosten door hoge inflatie

Zoals in de media nadrukkelijk werd besproken, is er zowel nationaal als internationaal sprake van een ongekende inflatie. In de begroting 2022 was hiervoor vanzelfsprekend geen compensatie voor opgenomen.

De gestegen prijzen hebben we binnen de exploitatie van 2022 op kunnen vangen.

Investeringsniveau in 2022

In 2022 is een deel van de beschikbare investeringsruimte en de doorgeschoven investeringen uit voorgaande jaren niet benut. Dit wordt onder meer veroorzaakt doordat de productietijd (van voertuigen) een aanzienlijke doorlooptijd kent. Het gaat hier o.a. om een schuimblusvoertuig, tankautospuiten, dienstauto's en piketvoertuigen en het niet leveren van chips.

Doorgeschoven investeringen	Totaal
2019	€ 3.879.406
2020	€ 3.356.621
2021	€ 5.250.165
2022	€ 6.856.041

Financiële gevolgen 1e opvang ontheemden Oekraïne

Het kabinet heeft toegezegd dat de meerkosten door de 1e opvang van ontheemden Oekraïne volledig van rijkswege worden vergoed. Het betreft de meerkosten die worden gemaakt door zowel de veiligheidsregio als de gemeenten en de GGD en/of GHOR. De regeling is door de volledige vergoeding budgetneutraal. De volgende kosten komen voor vergoeding in aanmerking:

- de kosten die de veiligheidsregio maakt voor de coördinatie en de 1e opvang van ontheemden uit Oekraïne;
- de kosten die binnen een regio waarbinnen de veiligheidsregio haar taken uitvoert, door gemeenten worden gemaakt, voor zover deze in plaats van of in aanvulling op, de veiligheidsregio belast zijn met de coördinatie en de 1e opvang van ontheemden uit Oekraïne;
- de kosten die binnen een veiligheidsregio door GGD en/of GHOR worden gemaakt, voor de uitvoerende taken die betrekking hebben op de 1e opvang van ontheemden uit Oekraïne en voor zover deze taken niet in aanmerking komen voor een vergoeding

op grond van de Wet publieke gezondheid of een andere regeling op basis waarvan de organisatie haar taken uitvoert.

Wij hebben in het najaar van 2022 een voorschot-aanvraag mede namens gemeente Wormerland en de GGD bij het Rijk ingediend. Deze is goedgekeurd en ontvangen. Bij de jaarrekening zijn de definitieve kosten inzichtelijk gemaakt via onderstaand overzicht. Deze opgave sluit aan met de verplichte bijlage nummer 5, bestemd voor het Ministerie van JenV.

Format verantwoording veiligheidsregio's	
Veiligheidsregio :	Zaanstreek - Waterland
Postadres :	Prins Bernhardplein 112
IBAN {bankrekeningnummer}:	NL84 BNGH 0285 1610 91
Kostensoort	Opgave kosten Veiligheidsregio Zaanstreek - Waterland
Meerkosten coördinatie gemeente {naam} Voorzien van bijlage	€ -
Hotels/centra	€ 1.575.852
Overige specifieke meerkosten {Voorzien van toelichting}	€ -
Overige Meerkosten	€ 238.679
Brandweezorg repressie/incidentenbestrijding Meldkamer	
ROC (opleidingen)	
GHOR	
Preventie	
Crisisbeheersing & rampenbestrijding Risicobeheersing	€ 109.665
Bevolkingszorg Bedrijfsvoering	
Overige taken/activiteiten	€ 129.014
Totaal kosten 2022	€ 1.814.531

Financiële gevolgen crisisnoodopvang asielzoekers

Net als bij de meerkosten 1e opvang van ontheemden Oekraïne heeft het Rijk toegezegd dat ook de meerkosten voor de crisisnoodopvang asielzoekers (CNO) volledig van rijkswege worden vergoed. Deze regeling is dan ook budgetneutraal. Er wordt onderscheid gemaakt tussen werkzaamheden die de veiligheidsregio in eigen beheer uitvoert en werkzaamheden namens de gemeenten en GGD vanuit de coördinerende taak van de veiligheidsregio.

Onze werkzaamheden in eigen beheer betreft de crisisnoodopvang asielzoekers op de locatie in Assendelft en de opbouw van de locatie in Purmerend. De werkzaamheden die vallen onder onze coördinerende taak betreft de crisisnoodopvang asielzoekers op de locatie in en uitgevoerd door gemeente Purmerend samen met gemeente Edam – Volendam.

Eind 2022 zijn alle kosten gedeclareerd bij het Rijk via de kostendeclaratie die is ingediend bij het Centraal Orgaan opvang Asielzoekers (COA).

Onderstaand overzicht geeft een beeld van de totale declaratie over 2022. Het betreft uitsluitend de kosten van de werkzaamheden in eigen beheer van de veiligheidsregio en betreft ruim € 6.000.000, verdeeld over beide locaties.

Crisisnoodopvang locatie	Opgave kosten	Veiligheidsregio Zaanstreek - Waterland
Assendelft	€	3.824.716
Purmerend	€	2.491.311
Totaal kosten	€	6.316.027



1.3 Resultaatbestemming

Voorgesteld besluit

Deze jaarrekening over boekjaar 2022 sluit met een voordelig saldo van afgerond €22.000. Voor het positieve exploitatieresultaat van €21.705 wordt voorgesteld dit uit te keren aan de deelnemende gemeenten.

Het Algemeen Bestuur wordt bij de definitieve vaststelling van de jaarstukken op 12 juli 2023 gevraagd de volgende besluiten te nemen:

- Het resultaat 2022, ter hoogte van €21.705 terug te betalen aan de aangesloten gemeenten conform de verdeelsleutel 2022;
- De nog niet afgeronde investeringskredieten 2022 door te schuiven naar de periode 2023-2025 (zie overzicht par. 1.5.1 in onderdeel B van de jaarrekening 2022);
- De in de eindbalans 2022 aanwezige bestemmings-reserves Meldkamer, WNRA en de bestemmings-reserve aanpassing huisvesting als gevolg van hybride werken mee te nemen naar 2023.

De voorgestelde teruggave aan de gemeenten is als volgt te specificeren:

Gemeentelijke bijdrage 2022

Gemeente	Begroting 2022	Verdeling resultaat 2022	Definitieve bijdrage 2022
Edam-Volendam	€ 2.652.530	€ -2.159	€ 2.650.371
Landsmeer	€ 804.717	€ -655	€ 804.062
Oostzaan	€ 701.470	€ -571	€ 700.899
Purmerend	€ 7.172.155	€ -5.837	€ 7.166.318
Waterland	€ 1.535.036	€ -1.249	€ 1.533.787
Wormerland	€ 1.352.835	€ -1.101	€ 1.351.734
Zaanstad	€ 12.452.921	€ -10.134	€ 12.442.787
Totaal	€ 26.671.664	€ -21.705	€ 26.649.959

Proces

Na vaststelling van de voorlopige Jaarstukken 2022 in het Algemeen Bestuur van 31 maart 2023, worden de voorlopige jaarstukken (conform Gemeenschappelijke regeling VrZW, art. 24, lid 1) ter kennisname aan de raden van de deelnemende gemeenten gezonden. Op

12 juli 2023 stelt het Algemeen Bestuur de Jaarstukken 2022 definitief vast. Na definitieve vaststelling vindt de teruggave aan de gemeenten plaats.

A. Jaarverslag



2. Programma Crisisbeheersing

2.1 Thema Crisisbeheersing

Beleidskader

Samen met onze crisispartners brandweer, bevolkingszorg, Geneeskundige Hulpverleningsorganisatie in de Regio (GHOR) en Politie en waar nodig met veiligheidspartners zorgen we voor de voorbereiding van de crisisbeheersing.

2.1.1 Wat wilden we bereiken?

Prioriteiten in 2022

- Leiding & Coördinatie en informatiemanagement
- Onderzoeken en inrichten van (nieuwe) netwerken
- Uitvoering programma Risico- en Crisiscommunicatie van het NIPV
- Interregionale watercrisisoefening 'Waterrijk'
- Uitvoering Beleidsplan Multidisciplinair Opleiden Trainen en Oefenen 2021-2024
- Bevolkingszorg

2.1.2 Wat hebben we gedaan?

Voortgang

Leiding & Coördinatie en informatiemanagement

Crisisdiagnose

Met het vaststellen van het herziene Regionaal Crisisplan (RCP) eind 2021 is geformaliseerd dat (onderdelen van) de regionale crisisorganisatie kunnen worden geactiveerd voor een niet-acute en/of dreigende situatie. Het proces om te bepalen wat er speelt en of er een (voorbereidende) taak is voor de regionale crisisorganisatie, noemen we crisisdiagnose. In het overzicht hiernaast worden situaties weergegeven waar een crisisdiagnose op heeft plaatsgevonden.



Nr.	Datum/periode	Plaats	Crisisdiagnose potentiële dreiging	Toelichting:
1	7 mrt	Zaanstreek-Waterland	Opvang 15 Oekraïense vluchtelingen	Dit was een voorwaarschuwing voor een mogelijke GRIP 2 situatie
2	20 apr	Zaandam	ICT-storing ziekenhuis Zaandam	Preparatie op mogelijk uitplaatsen patiënten
3	10 mei	Zaanstad	Demonstratie rondom vrachtschip (IJmuiden of Zaanstad)	Versterken informatiepositie i.s.m. veiligheidsregio's Amsterdam-Amstelland en Kennemerland
4	5 juni	Oostzaan	Verwacht slecht weer Lentekabinet Twiske	Voorbereiden scenario 'slecht weer'
5	4 juli	Zaandam	Verwacht boerenprotest	Blokkade distributiecentrum AH Zaandam
6	30 juni t/m 10 juli	Zaanstreek-Waterland	Verwacht boerenprotest	Blokkade A7
7	4 aug t/m 5 sept	Zaanstreek-Waterland	Landelijke opschaling waterschappen vanwege droogte	Vanuit Hoogheemraadschap Hollands Noorderkwartier volgde hierop een periodiek memo m.b.t. de situatie
8.	3 sept	Zaanstreek-Waterland	Voorbereiding kermis Volendam in samenhang met Dutch GP en nazomerfeesten Purmerend	Afstemmingsoverleg i.v.m. hoge evenementendruk in regio.
9	15 t/m 18 dec	Zaanstreek-Waterland	Gladheid en ijzel met code oranje weerwaarschuwing KNMI	Met name NW3 ² afstemming over aanpak crisiscommunicatie
10	19 dec	Purmerend	Medewerkers onwel door vreemde lucht in ziekenhuis na wateroverlast	Afstemming over mogelijke ontruiming ziekenhuis en communicatie.
11	30 dec	Purmerend	Potentiële weersverwachting	Mogelijke tijdelijke verplaatsing inwoners CNO Purmerend i.v.m. harde wind.

Pre-regionaal operationeel team (ROT) en Pre-regionaal Beleidsteam (RBT)

Bij een potentiële dreiging of een niet-acute crisis, wordt afhankelijk van de crisisdiagnose, een pre-ROT

ingericht. Op basis van het soort dreiging of niet-acute crisis is sprake van maatwerk in de omvang en samenstelling van de crisisteams.

2 De drie Veiligheidsregio's Kennemerland, Noord-Holland Noord en Zaanstreek-Waterland vormen samen District Noordwest 3 (NW3).

Nr.	Datum / periode	Plaats	Potentiële dreiging / niet-acute crisis:
1.	Jan t/m 17 febr	Zaanstreek-Waterland	Pré-RBT COVID-19
2.	2 t/m 7 mrt	Zaanstreek-Waterland	Pré-ROT Oekraïne
4.	1 mrt t/m 30 juni	Zaanstreek-Waterland	Pré-RBT Oekraïne
3.	12 mrt t/m 30 aug	Zaanstreek-Waterland	Pré-ROT Oekraïne

Gecoördineerde Regionale Incidentbestrijdings-procedure (GRIP)-incidenten

Onderstaand zijn de incidenten weergegeven waarbij opgeschaald is binnen de crisisstructuur.

Nr.	Datum/periode	GRIP	Plaats	Incident:
1.	14 jan	1	Zaandam	Gaslekkage Twiskeweg
2.	8 t/m 12 mrt	2	Zaanstreek-Waterland	Crisisnoodopvang en noodopvang Oekraïense vluchtelingen
3.	27 aug	1	Waterland	Onderkoeling op ponton bij Fleet festival IJmeer
4.	28 okt	1	Zaandam	Brand met gevaarlijke stoffen in bedrijfspand met drugsfab
5.	17 nov	1	Westknollendam	Zeer grote brand bedrijfspand

Onderzoeken en inrichten van (nieuwe) netwerken

Het totale netwerk aan crisispartners waar VrZW op enige manier een relatie mee heeft en hun contactpersonen voor de crisisbeheersing zijn in 2022 in beeld gebracht. In het beheer en onderhoud van de netwerken met betrekking tot Cyber en Waterveiligheid is voorzien. Voor de overige netwerken is een netwerkstrategie in ontwikkeling.

De nodige stappen zijn inmiddels gezet om de rol van de veiligheidsregio bij digitale ontwrichting en klimaatverandering te bepalen. Voor het thema digitale ontwrichting zijn in NW4³ verband afspraken gemaakt en is planvorming ontwikkeld.

Uitvoering programma Risico- en Crisiscommunicatie van het NIPV

Risicocommunicatie is een belangrijk instrument om het veiligheidsbewustzijn én de zelfredzaamheid van inwoners te versterken en reikt verder dan alleen brandveiligheid. Het Nederland Instituut Publieke Veiligheid (NIPV) heeft, in samenwerking met VrZW en andere veiligheidsregio's een conceptversie van het programma 'Risico- en crisiscommunicatie 2022-2026' geformuleerd. Onze regionale doorvertaling hiervan is bijna gereed.

Informatiegestuurd werken

Om de informatiepositie van onze crisisorganisatie en

³ De vier Veiligheidsregio's Kennemerland, Amsterdam-Amstelland, Noord-Holland Noord en Zaanstreek-Waterland vormen samen District Noordwest 4 (NW4).

haar partners te versterken is er een programmaplan opgesteld voor Multidisciplinaire Informatiegestuurde Veiligheid in NW4. Door het delen van informatie en met het (in de toekomst) realiseren van een actueel dynamisch bovenregionaal veiligheidsbeeld zullen we beter voorbereid zijn om onze taken op het gebied van publieke veiligheid uit te voeren.

Interregionale watercrisisoefening 'Waterrijk '22'

In 2022 is er veel aandacht besteed aan het programma Waterveiligheid in Noord-Holland boven het Noordzeekanaal. In de maand mei heeft de interregionale, multidisciplinaire oefening Waterrijk '22 plaatsgevonden. Tijdens deze oefening zijn zowel op strategisch, tactisch en operationeel niveau de crisisstructuur en de samenwerking tussen (bovenregionale) crisispartners beoefend. Hierbij is bestaande planvorming getoetst op basis van het met elkaar doorlopen van verschillende casussen. De evaluatierapporten zijn inmiddels beschikbaar en de aanbevelingen worden geïmplementeerd. Op basis hiervan is de planvorming aangepast.

Multidisciplinair Opleiden Trainen en Oefenen 2021-2024

Hiernaast zijn de trainings- en opleidingsmomenten in 2022 weergegeven. Een aantal momenten is anders ingevuld dan gepland als gevolg van beperktere beschikbaarheid van personeel. Naast het onderstaande overzicht is in samenwerking met onze partners een introductieprogramma aangeboden aan nieuwe (loco) burgemeesters en wethouders over rollen en taken in de crisisorganisatie. Ook zijn brandweercentralisten en calamiteiten coördinatoren bijgeschoold in crisisbeheersingsprocessen.

Bevolkingszorg

De inzet van de sectie Bevolkingszorg (incl. crisiscommunicatie) heeft zich in 2022 voor een belangrijk deel gericht op het operationeel houden van haar crisisorganisatie en het hoofd bieden aan actualiteiten en acute vraagstukken. Denk hierbij aan de inzet voor het realiseren van crisishulpverlening voor vluchtelingen uit Oekraïne, de (crisis)-communicatie die hiermee samenhangt en het realiseren van de continuïteit binnen de piketpools voor bevolkingszorg. Ook heeft het beschikbaar hebben van voldoende en vakbekwame crisisfunctionarissen van uit de gemeenten de nodige aandacht gevraagd. De uitkomst van de evaluatie van de Wet veiligheidsregio's vraagt om een herijking van de crisistaken

Soort oefening	Aantal keer
Commando Plaats Incident (CoPI)	9
Summerschool CoPI – Regionaal operationeel Team (ROT)	8
Themabijeenkomst CoPI – ROT	4
Themabijeenkomst Gemeentelijk Beleidsteam (GBT)	2
Regionaal Operationeel Team (ROT)	5
Gemeentelijk Beleidsteam (GBT)	1
Leiding & Coördinatie en informatiemanagement	16

van gemeenten en de daarbij benodigde inrichting en bemensing van de sectie bevolkingszorg. Dit is ook zichtbaar bij de regio's om ons heen en in het land. Met de gemeenten en de coördinerend gemeentesecretaris is afgesproken de komende tijd te onderzoeken welke aanpassingen noodzakelijk zijn om bevolkingszorg goed te organiseren.

Vakbekwaamheid en lerend vermogen Bevolkingszorg

De ervaringen die in het voorjaar zijn opgedaan met de acute opvang van vluchtelingen uit Oekraïne heeft een aantal leerpunten opgeleverd. Op basis daarvan is bij het opleiden en oefenen extra aandacht besteed aan het proces 'opvang en verzorgen' en op de samenwerking met onze partners hierin (zoals Rode kruis en GHOR/GGD), onder andere door middel van een gezamenlijke fysieke 'oefening opvanglocatie'. De leerpunten hieruit worden gebruikt om onze samenwerking bij de hulpverlening nog verder te verbeteren. Begin november organiseerde crisiscommunicatie in samenwerking met de GHOR een succesvolle netwerkbijeenkomst voor communicatieprofessionals van onze zorgpartners met als thema 'hoe werken we nog beter samen in de communicatie tijdens een incident, ramp of crisis'.

2.1.3 Wat heeft het gekost?

Crisisbeheersing Crisisbeheersing (bedragen x € 1.000)	Begroting primair	Begroting na wijziging	Rekening 2022	Saldo
Lasten	€ 1.532	€ 5.074	€ 9.478	€ 4.403
Baten	-	€ -3.614	€ -8.109	€ -4.495
Totaal saldo baten en lasten	€ 1.532	€ 1.460	€ 1.369	€ -91

Toelichting op verschillen thema 'crisisbeheersing'

Lasten	Voor/nadelig
Salarislasten en inhuur derden	€ 4 N
Hogere kosten crisis noodopvang asielzoekers (budgetneutraal)	€ 4.490 N
Lagere kosten oefeningen en opleidingen	€ -56 V
Overige	€ -35 V
Totaal lasten	€ 4.403 N

Baten	Voor/nadelig
Hogere baten crisis noodopvang asielzoekers (budgetneutraal)	€ -4.490 V
Overige	€ -5 V
Totaal baten	€ -4.495 V

Saldo	€ -91 V
--------------	----------------

Toelichting lasten

Salarislasten en inhuur derden

De toelichting salariskosten en inhuur derden staat bij de algemene toelichting 1.2 Wat heeft het gekost.

Hogere kosten crisisnoodopvang asielzoeker (budgetneutraal)

De meerkosten door de crisisnoodopvang asielzoekers worden volledig gecompenseerd door de rijksbijdrage via het Centraal Orgaan opvang asielzoekers (COA). Hierdoor is per saldo sprake van een budgetneutraal karakter. In burap 2 heeft dit geleid tot een begrotings-

wijziging voor de lasten en baten die tot september 2022 bekend waren. Zie voor een nadere toelichting van deze deze meerkosten, paragraaf 1.2. ('Financiële gevolgen crisis noodopvang asielzoekers')

Lagere kosten oefenen en opleiden

In het eerste halfjaar van 2022 lagen de prioriteiten van werkzaamheden bij de opvang van de eerste ontheemden uit Oekraïne en de crisisnoodopvang asielzoekers (CNO) in Assendelft en Purmerend. Hierdoor hebben er o.a. minder oefeningen en opleidingen plaatsgevonden dan waar rekening mee is gehouden. Dit leidt tot een incidentele onderschrijding.



Toelichting baten

Hogere baten crisisnoodopvang asielzoeker (budget-neutraal). Zie toelichting lasten.

2.2 Thema Geneeskundige hulpverlening (GHOR)

2.2.1 Wat wilden we bereiken?

Beleidskader

Om snel en slagvaardig op risico's, flitsrampen en crisissen in te spelen is de GHOR de verbindende schakel tussen de publieke gezondheid, de geneeskundige keten, de multidisciplinaire partners zoals de politie, brandweer en het lokaal bestuur.

2.2.2 Wat hebben we gedaan?

Prioriteiten in 2022

Rol bij langdurige crisisbestrijding en preparatie

De GHOR heeft afstemming georganiseerd en ketenpartners en gemeenten, ondersteund en geadviseerd bij de organisatie van de zorg voor Oekraïners en

asielzoekers in de CNO. De gelijktijdige opvang van de stroom vluchtelingen uit Oekraïne en de CNO toonde de constante krapte in de zorg aan, met name ook bij huisartsen. Voor Oekraïners is de zorg via een digitale huisartsenorganisatie op afstand georganiseerd, waarbij veel vragen worden afgevangen.

De GHOR begeleidt betrokken partners ook om vooruit te kijken en benodigde maatregelen te treffen. Zo is er samen met de zorginstellingen in de regio een aantal scenario's uitgewerkt op de thema's 'heropleving coronavirus', 'personele krapte in de zorg', 'uitval of beperkte beschikbaarheid van energie' en 'uitval ICT bij zorginstellingen'.

Evenementenadvisering

Dit jaar vonden veel evenementen voor het eerst sinds jaren weer doorgang, waaronder de Dam tot Damloop. Bij de advisering is rekening gehouden met de krapte in de zorg en de mogelijke impact van een evenement op zorgcontinuïteit. Dit was het eerste jaar dat de Veldnorm Evenementenzorg is toegepast. De ervaringen worden zorgvuldig geëvalueerd.

Balans na drie jaar GHOR

De GHOR bestond in 2022 drie jaar en heeft in een rapportage haar balans opgemaakt. De resultaten worden in 2023 vertaald naar wat dit betekent voor de taken en inrichting voor de GHOR.

2.2.3 Wat heeft het gekost?

Crisisbeheersing Geneeskundige hulpverlening (bedragen x € 1.000)	Begroting primair	Begroting na wijziging	Rekening 2022	Saldo
Lasten	€ 1.337	€ 1.158	€ 1.111	€ -47
Baten	€ -158	€ -163	€ -156	€ 7
Totaal saldo baten en lasten	€ 1.179	€ 995	€ 954	€ -40

Toelichting op verschillen thema 'geneeskundige hulpverlening'

Lasten	Voor/nadelig
Lagere kosten oefeningen en opleidingen	€ -40 V
Overige	€ -7 V
Totaal lasten	€ -47 V

Baten	Voor/nadelig
Overige	€ 7 N
Totaal baten	€ 7 N

Saldo	€ -40 V
--------------	----------------

Toelichting lasten

Lagere kosten oefening en opleiding

De Hoofden Informatie bij de GHOR zouden allen een opleiding volgen om de uniformiteit in de werkwijze en het informatieproces te bevorderen. Echter voor sommige medewerkers is de crisisfunctie plus de vakbekwaamheidseisen in combinatie met reguliere functie binnen de GGD als te zwaar ervaren. Hierdoor hebben deze opleidingen niet plaatsgevonden en leidt dit tot een incidentele onderschrijding.

Toelichting baten

Niet van toepassing



3. Programma Brandweezorg

3.1. Thema Brandweezorg

Beleidskader

Als betrouwbare partner in (brand)veiligheid, werken we vraag- en risicogericht op basis van een sterke informatiepositie aan minder incidenten, minder slachtoffers en minder schade. Dit doen we samen, vanuit vakmanschap en een goede balans tussen mens en werk.

3.1.1 Wat wilden we bereiken?

Prioriteiten in 2022

- Dekkingsplan 2022-2025
- Brede toekomstige beschouwing Brandweezorg
- Doorontwikkelen en uitbreiden oefencentrum PBP
- Dienstverleningsovereenkomst (DVO) met Nationale Politie
- Young Fire en Rescue Team
- Landelijks steunpunten Incidentbestrijding gevaarlijke stoffen (BGS-eenheid)



3.1.2 Wat hebben we gedaan?

Voortgang

Knelpunten paraatheid en beschikbaarheid brandweer

Er bestaan grote knelpunten ten aanzien van onderdelen van de paraatheid van de brandweer. Deze hebben hoofdzakelijk betrekking op de beschikbaarheid van de duikteams en redvoertuigen (autoladders). Daarnaast komt het steeds vaker voor dat een aantal vrijwillige brandweerposten tijdelijk niet beschikbaar is. De oorzaken van deze knelpunten zijn meervoudig. Voor wat betreft de beroepsorganisatie constateren wij dat het steeds lastiger is voldoende personeel te vinden en te behouden. Hier speelt de arbeidsmarktproblematiek een grote rol. Het gevolg is dat er een zware druk ligt om nieuwe medewerkers op te leiden en inzetbaar te maken voor alle brandweertaken. Daarnaast constateren we dat het, met name rondom het duiken en deels ook voor de redvoertuigen, steeds moeilijker is om vrijwilligers op te leiden. De eisen en bijbehorende tijdsinvestering die aan de opleidingen worden gesteld zijn voor hen steeds lastiger op te brengen. Voor wat betreft de inzetbaarheid van een aantal vrijwillige posten zien we dat er over het algemeen wel voldoende vrijwilligers zijn maar dat de beschikbaarheid van de individuele vrijwilliger voor het brandweerwerk afneemt. Om de paraatheid (brandweezorg) in voldoende mate te kunnen garanderen wordt er regelmatig ingegrepen door tijdelijk extra personeel te consignereren of te kazerneren. Dit betreft een extra kostenpost waar op voorhand geen rekening mee is gehouden.

Dekkingsplan

Het Regionaal repressief dekkingsplan VrZW 2022-2025 is door het Algemeen Bestuur op 7 oktober 2022 vastgesteld. Hiermee heeft de regio voor de periode van vier jaar een bestuurlijk vastgesteld dekkingsplan en wordt aan de wet voldaan.

Brede toekomstige beschouwing brandweezorg

Met het vaststellen van de kaders voor het dekkingsplan en het bespreken van de geconstateerde knelpunten heeft het Algemeen Bestuur ook opdracht gegeven voor een brede toekomstige beschouwing brandweezorg bij VrZW. De eerste drie stappen

(herijken en vaststellen bestuurlijke uitgangspunten, inzichtelijk maken van de minimaal noodzakelijke slagkracht en beschrijven van de huidige situatie per post (factsheet)) zijn uitgewerkt en op 28 oktober 2022 door het AB vastgesteld.

Hierbij heeft het AB gevraagd om ook stap vier uit te gaan werken aan de hand van drie fases. Met de uitwerking van fase 1: basis op orde; 1 – 3 jaar is eind 2022 gestart. Deze fase wordt uitgewerkt in twee scenario's en geagendeerd voor een extra AB op 24 februari 2023. Voor beide scenario's geldt het samenvoegen van de posten Botenmakersstraat en Prins Bernhardplein op het Prins Bernhardplein in Zaanstad. Bij de financiële onderbouwing is vooral naar de personele component gekeken en zijn de indicatieve kosten voor een verbouwing van het Prins Bernhardplein opgevoerd. Vooralsnog is geen rekening gehouden met financiële voordelen zoals de bijdrage van het Rijk met betrekking tot bouwsteen 1, het verminderen van consignatie en het verder samenvoegen en/of sluiten van posten. Zie ook pagina 5, onder brede toekomstige beschouwing brandweezorg.

Doorontwikkelen en uitbreiden oefencentrum PBP

De technische installaties van het oefencentrum zijn vernieuwd en voldoen aan de actuele eisen en normen. De markt oriëntatie voor het verwerven van de virtuele oefenomgeving is afgerond en gegund. De implementatie is gestart.

Dienstverleningsovereenkomst (DVO) met Nationale Politie

De huidige DVO, voor ondersteuning van de politie met de inzet van een adviseur gevaarlijke stoffen en ontsmettingscapaciteit, heeft een looptijd tot en met 2026. Deze is voor 2022 kostendekkend afgesloten.

Young Fire & Rescue Team

Na de succesvolle start enkele jaren terug van het Young Fire & Rescue team (YFRT) in het Markermeer gebied, zijn de voorbereidingen aangevangen om ook de beide bestaande traditionele jeugdbrandweerkorpsen van Zaanstad en Purmerend mee te nemen in deze doorontwikkeling nieuwe stijl. Inmiddels is het YFRT team Purmerend een feit.

Landelijke steunpunten Incidentbestrijding gevaarlijke stoffen (IBGS eenheden)

Binnen ons brandweerdistrict NW⁴ is in het najaar gestart met het herijken van de gezamenlijke invulling van de IBGS taak in lijn met de landelijke visie op IBGS. De wijze van invulling van één van de zes landelijke steunpunten maakt hier onderdeel van uit. De eerste contouren van een mogelijke nieuwe organisatorische en materiële inrichting zijn in beeld.

Veilig werken met motorkettingzaag

Begin 2022 heeft een (zaag)ongeval plaatsgevonden tijdens een oefening waarbij een vrijwillige medewerker van VrZW ernstig gewond is geraakt. Hiervan is een interne onderzoeksrapportage opgesteld waar vijftien aanbevelingen uit voort zijn gekomen. De aanbevelingen hebben betrekking op vakbekwaamheid, techniek en procedures en worden nu uitgevoerd of zijn reeds afgerond. Zodra alle aanbevelingen zijn gerealiseerd wordt ook de les- en leerstof aangepast.

Afronding verbouwing werkplaats

De verbouwing van de werkplaats op het Prins Bernhardplein is helemaal afgerond. Door een combinatie van prijsindexaties en meerwerk op verschillende posten zijn er extra kosten gemaakt. Deze bedragen minder dan 10% van het totale investeringsbedrag. De meerkosten hebben we binnen de exploitatie op kunnen vangen.

Prestatie-indicatoren

Onderstaande tabel lay-out komt overeen met de indeling van de VrZW dashboards voor Business Intelligence (BI) en de landelijk vastgestelde classificaties en normen daarbij.

Incidenten per categorie

Afgesloten BURAP	Incident Classificatie	Aantal incidenten
Totalen		3041
III 2022	Totalen	939
	Brand	274
	Hulpverlening	548
II 2022	Totalen	1091
	Brand	324
	Hulpverlening	645
I 2022	Totalen	1011
	Brand	192
	Hulpverlening	756
	Alarm	63

Zorgnorm⁴ prestatie VrZW

Zorgnorm periode	Zorgnorm %	Aantal zorgnorm incidenten
I + II + III 2022	67,1%	210
I + II + III 2021	72,6%	208
I + II + III 2020	74,9%	171
I + II + III 2019	68,8%	176

De bestuurlijk vastgestelde zorgnorm prestatie voor VrZW bedraagt tenminste 70%

4 Percentage van het aantal maatgevende incidenten waarbij de brandweer binnen de afgesproken tijd aanwezig is.

3.1.3 Wat heeft het gekost?

Brandweezorg (exclusief kazernes)

Brandweezorg Brandweezorg (bedragen x € 1.000)	Begroting primair	Begroting na wijziging	Rekening 2022		Saldo
Lasten	€ 14.511	€ 14.494	€ 14.971	€	477
Baten	€ -317	€ -429	€ -521	€	-92
Totaal saldo baten en lasten	€ 14.194	€ 14.066	€ 14.450	€	385

Toelichting op verschillen thema 'brandweezorg'

Lasten	Voor/nadelig	
Salarislasten en inhuur derden	€ 65	N
Extra afschrijving voertuigen	€ 140	N
Hogere kosten verbouwing, brandstof en onderhoud voertuigen	€ 200	N
Hogere kosten ICT door abonnementen op navigatiesoftware	€ 40	N
Overige	€ 32	N
Totaal lasten	€ 477	N

Baten	Voor/nadelig	
Declaratie Hoogwater 2021	€ -60	V
Opbrengst verkopen voertuigen	€ -15	V
Overige	€ -17	V
Totaal baten	€ -92	V

Saldo	€ 385	N
--------------	--------------	----------

Toelichting lasten

Hogere salarislasten en inhuur derden

De toelichting salariskosten en inhuur derden staat bij de algemene toelichting 1.2 Wat heeft het gekost.

Extra afschrijving voertuigen

Een tweetal tankautospuiten die tegen hun afschrijvingstermijn aan zaten bleken na defect te

kostbaar om nog te repareren. Daarnaast wordt in het nieuwe dekkingsplan niet meer met de SIE2 gewerkt. De pilot hiervoor is afgerond. De voertuigen zijn buiten dienst gesteld. Alle genoemde voertuigen worden versneld afgeschreven.

Hogere kosten verbouwing, brandstof en onderhoud voertuigen

Zoals in de media nadrukkelijk werd besproken, is

er zowel nationaal als internationaal sprake van een ongekende inflatie. In de begroting 2022 was hiervoor vanzelfsprekend geen compensatie opgenomen. De gestegen prijzen hebben we binnen de exploitatie van 2022 op kunnen vangen. Dit betreft extra uitgaven voor brandstof, onderhoud voertuigen en extra kosten voor het afronden van de verbouwing werkplaatsen.

Hogere kosten ICT door abonnementen op navigatiesoftware

De aanschaf van nieuwe voertuigen leidt tot aanvullende ICT kosten, met name als gevolg van abonnementen op navigatiesoftware. Deze zijn onvoldoende begroot bij het opnemen van de nieuwe voertuigen in de meerjareninvestering.

Toelichting baten

Hogere opbrengst door verkoop voertuigen

In 2022 zijn er voertuigen verkocht waarvan de opbrengst niet begroot was.

Opbrengst declaratie inzet hoogwater

VrZW heeft de beschikking en het bedrag van de Rijksdienst voor Ondernemend Nederland (onderdeel van Economische Zaken) voor inzet Hoogwater juli 2021 in 2022 ontvangen.

3.2 Thema risicobeheersing

3.2.1 Wat wilden we bereiken?

Beleidskader

Het voorkomen van brand is beter dan het bestrijden van brand. In dit kader houdt Risicobeheersing zich bezig met de verdere ontwikkeling van het versterken van het veiligheidsbewustzijn en het vergroten van de zelfredzaamheid.

Prioriteiten in 2022

- Brandveilig leven
- Zelfredzaamheid vergroten; de Zorg Brandveilig methode
- WABO-advisering en toezicht
- Veiligheid 'nieuwe energiebronnen'

3.2.2 Wat hebben we gedaan?

Voortgang

Brandveilig leven

De beperkingen ten aanzien van het geven van voorlichting zijn weggenomen met het beëindigen van de lockdown in verband met COVID-19. Hierdoor is er veel vraag naar voorlichting. De reguliere activiteiten zijn in 2022 weer volop uitgevoerd. Zo is er weer voorlichting gegeven op scholen, aan ouderen en op publieksevenementen. Speciale aandacht is besteed aan wooncomplexbeheerders en woningcorporaties in verband met de sinds 1 juli geldende wettelijke verplichting voor rookmelders in woningen. Ook is er extra aandacht geweest voor de wettelijke verplichting van het plaatsen van deurdrangers op nieuwe woningtoegangsdeuren. VrZW neemt daarnaast deel aan het project 'veilige havens' waarin samen met de politie en de gemeente aandacht wordt besteed aan de veiligheid in jachthavens.

De Zorg Brandveilig methode 'Geen Nood Bij Brand'

Om een ontruiming in een zorginstelling en de samenwerking met de brandweer bij een ontruiming te optimaliseren wordt in overleg met zorginstellingen voorlichting gegeven en worden ontruimingsoefeningen georganiseerd. Er hebben zes ontruimingsoefeningen plaatsgevonden in/met zorginstellingen.

Multidisciplinaire Advisering Evenementen (MAE)

Na een lange periode waarin weinig kon qua evenementen door COVID-19, zijn er weer veel evenementen georganiseerd. Hierbij is een toename te zien van het aantal middelgrote evenementen ten opzichte van pré-corona. Om de gemeenten hierbij te ondersteunen vindt periodiek overleg (MAE) plaats tussen de hulpdiensten en de gemeenten. Hierdoor kan bij vraagstukken snel geschakeld en integraal geadviseerd worden. Ook vindt er kennisdelling plaats tussen de hulpverleners en gemeenten. Een digitaal systeem is aangeschaft dat gaat ondersteunen bij het delen van documenten tussen betrokken partijen en het geautomatiseerd genereren van een evenementenkalender.

Advisering Wet Administratieve Bepaling Omgevings-recht (WABO) en toezicht

VrZW adviseert diverse gemeenten in de regio op het

onderdeel brandveiligheid van de WABO. Het aantal adviezen is stabiel. Omdat het grootste deel van de bouwplannen “invlechtlocaties” betreft (bouwpercelen binnen bebouwde omgeving) en er vaak sprake is van een combinatie van wonen, werken en parkeren neemt de complexiteit van het adviesproces toe.

Daarnaast zijn veel ad hoc vragen binnen gekomen op het gebied van advisering en toezicht op brandveiligheid. Dit betrof locaties:

- Voor de opvang van asielzoekers door het Centraal Orgaan opvang asielzoekers (COA);
- Voor de opvang van Oekraïense ontheemden;
- Voor het realiseren van crisishulpverlening voor asielzoekers;
- Voor de opvang van statushouders;
- Voor het testen en vaccineren tegen COVID-19;
- Voor het testen en vaccineren tegen het apenpokkenvirus.

Extra inzet is bovendien gevraagd op het onderwerp ondermijning. Op initiatief van gemeenten neemt VrZW deel aan integrale controles op locaties waar mogelijk sprake is van ondermijnende activiteiten.

Energietransitie

In NW4 verband is een werkgroep ingesteld rondom het transport, opslag en productie van waterstof om initiatieven op dit gebied en mogelijke gevolgen hiervan in kaart te brengen. De werkgroep bestaat uit collega's die werkzaam zijn op het gebied van de risicobeheersing en brandweezorg. Daarnaast sluit VrZW aan bij landelijke initiatieven en/of werkgroepen om kennis te ontwikkelen en ervaringen te delen.



3.2.3 Wat heeft het gekost?

Brandweezorg Risicobeheersing (bedragen x € 1.000)	Begroting primair	Begroting na wijziging	Rekening 2022	Saldo
Lasten	€ 2.358	€ 2.491	€ 2.631	€ 141
Baten	-	€ -3	€ -18	€ -16
Totaal saldo baten en lasten	€ 2.358	€ 2.488	€ 2.613	€ 125

Toelichting op verschillen thema 'Rampenbestrijding Risicobeheersing'

Lasten	Voor/nadelig
Salarislasten en inhuur derden	€ 104 N
Hogere kosten externe inhuur (budgetneutraal met organisatie / overhead)	€ 68 N
Overige	€ -31 V
Totaal lasten	€ 141 N

Baten	Voor/nadelig
Overige	€ -16 V
Totaal baten	€ -16 V
Saldo	€ 125 N

Toelichting lasten

Salarislasten en inhuur derden

De toelichting salariskosten en inhuur derden staat bij de algemene toelichting 1.2 Wat heeft het gekost.

Hogere kosten externe inhuur (budget neutraal met organisatie/overhead)

Als gevolg van externe inhuur is er sprake van een overschrijding. Deze wordt echter volledig gecompenseerd door de onderschrijding binnen de kostenplaats organisatie/overhead van de loonsombegroting.

Toelichting baten

Niet van toepassing



3.3 Thema vakbekwaamheid

3.3.1 Wat wilden we bereiken?

Beleidskader

De brandweer beschikt over een breed pallet aan op maat gesneden kennis en kunde op het gebied van vakbekwaamheid. Dit realiseren we door eenheid aan te brengen in de noodzakelijke onderdelen, met als uitgangspunten de regionale vraag en oog voor het talent van de individuele medewerkers.

Prioriteiten in 2022

- Vakmanschap versterken
- Aanbesteding realistisch oefenen
- Opleiden en bijscholen specialistische voertuigen

3.3.2 Wat hebben we gedaan?

Voortgang

Vakmanschap versterken

Er is een nieuw oefenbeleidsplan (2022-2026) vastgesteld waar het versterken van vakmanschap centraal staat. De uitvoering en implementatie is in uitvoering.

Aanbesteding realistisch oefenen

De aanbesteding realistisch oefenen is dit jaar afgerond. Vanwege de huidige marktontwikkelingen en actuele prijsstijgingen zullen de kosten voor realistisch oefenen vanaf 2023 stijgen.

Opleiden en bijscholing specialistische voertuigen

De opleiding voor specialistische voertuigen is vernieuwd en geïmplementeerd. De bijscholingen voor het bestaande personeel lopen conform planning.

Extra manschapopleiding

In 2022 is een extra manschapopleiding georganiseerd om nieuwe medewerkers op te leiden.

3.3.3 Wat heeft het gekost?

Brandweezorg Vakbekwaamheid (bedragen x € 1.000)	Begroting primair	Begroting na wijziging	Rekening 2022	Saldo
Lasten	€ 3.344	€ 3.488	€ 3.421	€ -66
Baten	€ -325	€ -325	€ -279	€ 46
Totaal saldo baten en lasten	€ 3.019	€ 3.163	€ 3.142	€ -20

Toelichting op verschillen thema 'vakbekwaam'

Lasten	Voor/nadelig
Lagere kosten oefengebouw (saldo neutraal met baten)	€ -48 V
Lagere kosten oefen en opleiden	€ -12 V
Overige	€ -6 V
Totaal lasten	€ -66 V

Baten	Voor/nadelig
Lagere opbrengsten oefengebouw (saldo neutraal ook lagere kosten)	€ 48 N
Overige	€ -2 V
Totaal baten	€ 46 N

Saldo	€ -20 V
--------------	----------------

Toelichting lasten

Lagere kosten oefengebouw.

In 2022 zijn de kosten van het oefengebouw lager dan begroot, ook de opbrengsten zijn minder dan begroot. Per saldo budget neutraal.

Lagere kosten oefenen en opleiden

Omdat er in januari 2022 niet geoefend kon worden vanwege de coronapandemie zijn er minder kosten geweest.

Toelichting baten

Zie toelichting hierboven bij de lasten.

3.4 Thema gemeenschappelijke meldkamer

Beleidskader

De Meldkamer Noord-Holland staat aan het begin van de veiligheidsketen en draagt eraan bij burgers in nood sneller en efficiënter te helpen en de ambulancezorg, brandweer, marechaussee en politie beter te faciliteren bij hulpverlening en bij bestrijding van crises en rampen.

3.4.1 Wat wilden we bereiken?

Prioriteiten in 2022

Meldkamer Noord-Holland

- Invoeren nieuwe (digitale) technologieën, aanpassen bestaande werkprocessen én real time beschikbaarheid informatie en informatiebeveiliging;
- Initiatieven voor doorontwikkeling huidige soft- en hardware systemen, voor een meer betrouwbare en stabiele (IV/ICT) werkomgeving;
- Vervanging GMS door NMS systeem en vernieuwing C2000 netwerk inclusief in gebruik nemen en beheren vernieuwde radiobediening;
- Programmatisch en projectmatig zijn ontwikkelingen in gang gezet gericht op de menskant, arbeidsvoorwaardelijke vraagstukken en het door ontwikkelen van het vakmanschap. Er is een landelijke ontwikkeling gaande te komen tot een kwalificatieprofiel centralist 2025.

3.4.2 Wat hebben we gedaan?

Voortgang

Meldkamer Noord-Holland

In 2022 zijn flinke stappen gezet op het gebied van personeelsbeleid, beheer en zorg in brede zin. Het cultuurtraject is afgerond, wat heeft bijgedragen aan de verbeterde onderlinge saamhorigheid. Daarnaast wordt meer de verbinding gezocht met de regio's om vroegtijdig aangehaakt te zijn bij nieuwe ontwikkelingen.

Prestatie-indicatoren

Verwerkingstijd meldkamer

De starttijd is de tijd voor de aanname door de brandweercentralist. Verwerkingstijd is de tijd van aanname brandweercentralist tot alarmering van de eerste eenheid.

Voor VrZW is de norm van de gemiddelde verwerkingstijd over de periode van 1 jaar, vastgesteld op 1 minuut. Op basis van de landelijk vastgestelde brandweerkerndata wordt deze tijd uniform gemonitord en gerapporteerd.

In onderstaand overzicht de weergave over de afgelopen 5 jaren.

KPI	Norm	2022	2021	2020	2019	2018
Verwerkingstijd Meldkamer NH	1 minuut	01.10	01.10	01.04	01.04	01.14

3.4.3 Wat heeft het gekost?

Brandweezorg Beheer gemeenschappelijke meldkamer (bedragen x € 1.000)	Begroting primair	Begroting na wijziging	Rekening 2022	Saldo
Lasten	€ 1.111	€ 1.124	€ 1.110	€ -14
Baten	€ -546	€ -546	€ -596	€ -49
Totaal saldo baten en lasten	€ 564	€ 578	€ 514	€ -63

Toelichting op verschillen thema 'beheer gemeenschappelijke meldkamer'

Lasten	Voor/nadelig
Salarislasten en inhuur derden	€ 24 N
Lagere bijdrage aan VRK	€ -47 V
Overige	€ 9 N
Totaal lasten	€ -14 V

Baten	Voor/nadelig
Hogere opbrengsten detachering	€ -49 V
Totaal baten	€ -49 V

Saldo	€ -63 V
--------------	----------------

Toelichting lasten

Salarislasten en inhuur derden

De toelichting salariskosten en inhuur derden staat bij de algemene toelichting 1.2 Wat heeft het gekost.

Lagere bijdrage aan Veiligheidsregio Kennemerland

Op basis van de vooraf vastgestelde verdeelsleutel wordt het aandeel in de totaalkosten van de meldkamer via voorschotnota's door de Veiligheidsregio Kennemerland (VRK) als penvoerder in rekening gebracht. Net als vorig jaar heeft er ook dit jaar een correctie plaatsgevonden en levert een incidenteel voordeel op.

Toelichting baten

De doorbelasting van de loonkosten aan VRK lag in 2022 hoger dan eerder aangenomen vooral door een correctie in de reiskostenregeling aan het einde van het jaar.

3.5 Thema Kazernes

Beleidskader

VrZW zal de panden die in gebruik zijn van de gemeenten gebruiken zoals van een goed huurder verwacht mag worden..

3.5.1 Wat wilden we bereiken?

Prioriteiten in 2022

- Huisvesting – onderhoud via facilitair concept

3.5.2 Wat hebben we gedaan?

Voortgang

In 2022 heeft een nulmeting plaatsgevonden van de huidige staat van het onderhoud, en de benodigde budgetten voor de komende jaren om het onderhoud op peil te brengen en houden. Nog niet met alle gemeenten is overeenstemming over de consequenties daarvan en de wijze van implementatie. Dit heeft ook te maken met een diversiteit in de manier waarop de gemeenten die in hun begroting verwerkt hebben of nog moeten verwerken. Het is daarom in 2022 nog niet gelukt om de overdracht van de huisvestingsbudgetten van de gemeenten naar VrZW rond te krijgen.

3.5.3 Wat heeft het gekost?

Brandweezorg Kazernes in eigendom (bedragen x € 1.000)	Begroting primair		Begroting na wijziging		Rekening 2022		Saldo
Lasten	€	256	€	256	€	187	€ -69
Baten	€	-256	€	-256	€	-187	€ 69
Totaal saldo baten en lasten	€	-0	€	-0	€	-	€ 0

Toelichting op verschillen thema 'Kazernes in eigendom'

Lasten	Voor/nadelig		
Lagere onderhoudskosten	€	-69	V
Totaal lasten	€	-69	V

Baten	Voor/nadelig		
Lagere doorbelasting kosten naar gemeente	€	69	N
Totaal baten	€	69	N

Saldo	€	-	V
--------------	---	----------	----------

Toelichting lasten

Lagere onderhoudskosten

Ten opzichte van de begroting zijn werkelijke (onderhouds)kosten ca. € 69.000 lager uitgevallen dan oorspronkelijk begroot. Door lagere kosten zijn conform de gemaakte afspraken met de gemeente Zaanstad ook minder kosten doorbelast (en daarmee voor VrZW budgettair neutraal).

Toelichting baten

Lagere doorbelasting van kosten

Zie toelichting bij lasten.

Brandweezorg Kazernes in gebruik (bedragen x € 1.000)	Begroting primair	Begroting na wijziging	Rekening 2022	Saldo
Lasten	€ 962	€ 962	€ 847	€ -115
Baten	€ -770	€ -789	€ -797	€ -8
Totaal saldo baten en lasten	€ 192	€ 173	€ 49	€ -123

Toelichting op verschillen thema 'Kazernes in gebruik'

Lasten	Voor/nadelig
Lagere energielasten	€ -98 V
Overig	€ -17 V
Totaal lasten	€ -115 V

Baten	Voor/nadelig
Overig	€ -8 V
Totaal baten	€ -8 V

Saldo	€ -123 V
--------------	-----------------

Toelichting lasten

In 2022 zijn tweemaal de werkelijke kosten voor gas verrekend met het (eerder betaalde) voorschot. Dit mede als gevolg van het wisselen van gasleverancier Gasprom naar SEFE. Beide verrekeningen vielen voor VrZW voordelig uit waardoor een voordeel op energielasten ontstaat.

Toelichting baten

Niet van toepassing

Brandweezorg Kazernes in gebruik onderhoud (bedragen x € 1.000)	Begroting primair	Begroting na wijziging	Rekening 2022	Saldo
Lasten	€ 47	€ 151	€ 153	€ 2
Baten	€ -46	€ -150	€ -153	€ -2
Totaal saldo baten en lasten	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0

Toelichting lasten

Niet van toepassing

Toelichting baten

Niet van toepassing



4. Programma Organisatie



Beleidskader

Gerichte sturing en aandacht voor bedrijfsvoering die toekomstbestendig is, maakt het voor de organisatie mogelijk om in te kunnen spelen op ontwikkelingen, mee te kunnen bewegen met de omgeving en haar taken optimaal te kunnen blijven uitvoeren.

4.1. Thema Bedrijfsvoering

4.1.1 Wat wilden we bereiken?

Prioriteiten in 2022

- Bedrijfsvoering algemeen
- Organisatie en Ontwikkeling
- Informatievoorziening en ICT
- Financiën
- Communicatie
- Duurzaamheid

4.1.2 Wat hebben we gedaan?

Voortgang

Algemeen

We zijn gestart met een organisatiebreed ontwikkelprogramma op het gebied van integrale advisering. Dit heeft een stevige relatie met 'verantwoordelijkheden lager leggen' en 'versterken eigenaarschap/leiderschap'. Met de ingezette verandering bieden we een belangrijk fundament om continu te leren en te verbeteren.

Organisatie en Ontwikkeling

Medewerkers

Per 1 januari 2022 is de Werkgeversvereniging Samenwerkende Veiligheidsregio's (WVSV) gestart. Deze nieuwe vereniging heeft het werk overgenomen van de Brandweerkamer van de VNG. Aanleiding voor de nieuwe situatie is de inwerkingtreding van de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (WNRA) sinds 1 januari 2020. Deze geldt nog niet voor de veiligheids-

Ontwikkelingen diversiteit, aandeel vrouwen in personeelsbestand

Groep	Percentage vrouw eind 2021	Percentage vrouw eind 2022	Aantal vrouwen eind 2021	Aantal vrouwen eind 2022
VRZW beroeps	30,6%	36,3%	68	76
Repressie beroeps	14,6%	16,3%	6	8
Repressie vrijwillig	7,2%	8,4%	34	38

regio's. Daarom moeten wij tot een eigen collectieve rechtspositieregeling komen. De WVSV wil qua arbeidsvoorwaarden zoveel mogelijk aansluiten bij de Cao Gemeenten. Het is de bedoeling dat lokale regelingen op termijn geharmoniseerd worden. Voor 2022 zijn de arbeidsvoorwaardenregelingen van de gemeenten gevolgd, met een aanvullend convenant. Sinds eind 2022 worden er landelijke onderhandelingen gevoerd rondom de arbeidsvoorwaardenregeling die, zodra afgesloten, geïmplementeerd zal worden.

Diversiteit

Diversiteit en inclusie is een belangrijk thema binnen onze organisatie. Een voorkeursbeleid bij repressieve functies, een dag voor leidinggevenden over over dit onderwerp, een arbeidsmarktstrategie die inclusief is en continu het goede gesprek met elkaar hierover voeren zijn zaken die dit jaar de revue zijn gepasseerd.

Arbeidsmarktstrategie en -communicatie

Op de huidige arbeidsmarkt is het lastig om nieuw personeel te werven. Samen met een gespecialiseerd bureau hebben we daarom een krachtige kernboodschap ontwikkeld waarmee we ons als werkgever positioneren op de arbeidsmarkt en aangeven waar VrZW voor staat.

Samen Werken

Een belangrijk speerpunt van VrZW is meer in verbinding te staan met de omgeving en dus ook met de partners in de veiligheidsketen. Omdat de GGD het huidige hoofdkantoor aan Vurenhout in Zaandam moet verlaten, is een onderzoek gestart naar de haalbaarheid om samen met VrZW in het pand Prins Bernhardplein gehuisvest te worden. Dit blijkt haalbaar te zijn, mits het pand ingericht kan worden met een flexibel, hybride werkconcept. In de planvorming voor aanpassing

van het hoofdkantoor wordt ook de noodzakelijke huisvesting van het 24/7 aanwezige brandweerpersoneel meegenomen. Eind 2022 heeft het bestuur opdracht gegeven de businesscase huisvesting nader uit te werken.

Informatievoorziening en ICT

Het afgelopen jaar is er verder gewerkt aan het implementeren van de procedures in het kader van de Baseline Informatiebeveiliging Overheid (BIO). Een belangrijke maatregel is het toepassen van multi-factorauthenticatie (MFA) voor het merendeel van de applicaties die in gebruik zijn bij VrZW.

Er is een kwaliteitssysteem ingericht voor het verbeteren van de compliance aan de Archiefwet. Op hoofdlijnen zijn dit de versterking van de capaciteit voor de documentaire informatievoorziening en het beter inregelen van zaakgericht werken. In 2022 is een aanvang gemaakt met een kwaliteitsslag in de documentregistratie. Dit is ook een belangrijke randvoorwaarde voor de Wet open overheid (Woo).

Financiën/rechtmatigheidsverklaring

Uitstel heeft ertoe geleid dat de nieuwe regelgeving over de rechtmatigheidsverklaring pas in 2023 wordt ingevoerd.

Inkoop

Vanuit de benchmark op de inkoopfunctie die in 2021 uitgevoerd is, heeft op landelijk niveau een extern adviesbureau het adviestraject rond de visie op verdere stappen in inkoopsamenwerking van de veiligheidsregio's afgerond. Eind 2022 is er vanuit de vakraad Bedrijfsvoering een landelijk projectteam ingericht dat aan de slag gaat met de aandachtspunten.

Communicatie

Vanaf juli 2022 hebben we na elke vergadering van het Algemeen Bestuur een communicatiebericht verzorgd onder de naam 'Bestuursmededeling'. Deze is op internet (vrzw.nl) terug te vinden en actief verspreid onder onze partners, medewerkers en lokale media.

VrZW heeft in 2022 een grote stap vooruit gezet om de website zo toegankelijk en gebruiksvriendelijk mogelijk te maken voor mensen met een beperking. Hiervoor volgen we landelijk vastgestelde toegankelijkheids-eisen. Om te zorgen voor een juist beeld in de media hebben we in 2022 volop ingezet op social media door kanalen dagelijks te volgen en daarop met grote regelmaat berichten te plaatsen. Het aantal volgers op social media is fors gegroeid. Daarnaast is met enige regelmaat de lokale pers actief benaderd over diverse onderwerpen.

Duurzaamheid

In 2022 is het programma Duurzaamheid volop van start gegaan. Ons hoofdkantoor is onder andere aangesloten op het warmtenet waardoor die locatie voor het grootste deel 'gasloos' is geworden en met de gemeente Zaanstad zijn concrete afspraken gemaakt over verduurzaming van enkele panden. Door leveringsproblemen en beperkte capaciteit vindt de uitvoering daarvan later plaats. Intern is invulling gegeven aan duurzamer mobiliteitsbeleid, circulariteit, verlaging energiegebruik en bewustwording onder collega's. Zo zijn bijvoorbeeld elektrische voertuigen en extra laadpalen besteld.

VrZW neemt bij al haar aanbestedingen duurzaamheid mee in het programma van eisen, voor zover dit redelijkerwijs mogelijk is. Zo komen we stap voor stap tot bijvoorbeeld een duurzaam wagenpark, verduurzamen we ons energieverbruik en de facilitaire en ICT-voorzieningen, zoals printers.

Prestatie-indicatoren

KPI	Norm	2022	2021	Toelichting
Ziekteverzuimpercentage	< 5,8%	4,65%	3,64%	Norm: lager dan landelijk gemiddelde gemeenten (2021: 5,8%)*
Ziekteverzuimfrequentie	< 0,70	0,83	0,59	Aantal malen dat een medewerker per jaar ziek is. Norm: hoger dan landelijk gemiddelde gemeenten in 2021 (0,70)*
Accountantsverklaring	Goedgekeurd		√	Norm: goedkeurende verklaring

Toelichting

Er is in 2022 sprake geweest van een stijging van het verzuimpercentage, veroorzaakt door de toename van het langdurig ziekteverzuim. De redenen hiervoor zijn divers (COVID-19 gerelateerd, psychisch, ongeneeslijk ziek etc).

Er is geen patroon en adequate begeleiding is georganiseerd. De stijging van de frequentie heeft te maken met de stijging in het totaal aantal kortdurende ziekmeldingen – COVID-19 en griep zijn hier oorzaken van.

**Cijfer over 2022 is nog niet gepubliceerd en zal later aangeleverd worden*



4.1.3 Wat heeft het gekost?

Organisatie (Overhead) (bedragen x € 1.000)	Begroting primaire	Begroting na wijziging	Rekening 2022	Saldo
Lasten	€ 7.820	€ 8.505	€ 8.521	€ 16
Baten	€ -518	€ -651	€ -688	€ -37
Totaal saldo baten en lasten	€ 7.302	€ 7.854	€ 7.832	€ -21

Toelichting op verschillen product 'Organisatie (Overhead)'

Lasten		Voor/nadelig
Salarislasten en inhuur derden	€ -61	V
Kosten ICT (hard-/software en telefonie)	€ 50	N
Doorgezette uitkeringen verzekeringen personeel	€ 46	N
Facilitaire kosten	€ -14	V
Overig	€ -5	V
Totaal lasten	€ 16	N

Baten		Voor/nadelig
Ontvangen uitkeringen Verzekeringen personeel	€ -40	V
Overig	€ 3	N
Totaal baten	€ -37	V

Saldo	€ -21	V
--------------	--------------	----------

Toelichting lasten

Salarislasten en inhuur derden

Voor een toelichting wordt verwezen naar de afwijking die in hoofdstuk 1.2 opgenomen is.

Kosten ICT (hard-/software en telefonie)

Afgelopen jaar zijn er diverse ICT middelen beschikbaar gesteld om thuiswerken goed te kunnen faciliteren. Deze kosten waren niet begroot. Ook zijn er meer-kosten a.g.v. aanschaf/uitbreiding van ICT licenties.

Doorgezette uitkeringen verzekeringen personeel

Bij een ongeval tijdens een inzet/oefening betaalt VrZW een vergoeding vanwege gedeerde inkomsten in de herstelperiode. Vanwege het onvoorspelbare verloop van deze post, wordt dit vooraf niet begroot. Tegenover de aanvullende kosten staat ook een ontvangen uitkering van de verzekeringsmaatschappij (zie onder toelichting baten). Door verschil in declaratieperioden lopen vergoeding en ontvangen uitkering niet altijd gelijk op.

Facilitaire kosten

Door tekort aan materialen en lange levertijden zijn enkele werkzaamheden aan de afzuiginstallatie uitgesteld naar 2023. Financieel leidt dit tot een voordeel (in 2022).

Toelichting baten

Ontvangen uitkeringen verzekeringen personeel

Zie onder 'toelichting lasten'



5. Overzicht algemene dekkingsmiddelen

Algemene dekkingsmiddelen (bedragen x € 1.000)	Begroting primair	Begroting na wijziging	Rekening 2022	Saldo
Lasten	€ 1	€ 10	€ -2	€ -12
Baten	€ -30.496	€ -30.645	€ -30.645	€ 0
Totaal saldo baten en lasten	€ -30.495	€ -30.634	€ -30.646	€ -12

Toelichting op verschillen thema 'Algemene dekkingsmiddelen'

Lasten	Voor/nadelig	
Lagere lasten rente	€ -12	V
Totaal lasten	€ -12	V

Baten	Voor/nadelig	
		V
Totaal baten	€ -	V
Saldo	€ -12	V

Toelichting lasten

Lager lasten rente

In het voorjaar van 2022 is een nieuwe langlopende geldlening aangetrokken om verwachte investeringen te kunnen financieren. Het daadwerkelijke rentepercentage van deze lening ligt enkele procentpunten lager dan ingeschat in de laatste bestuursrapportage.

Toelichting baten

Niet van toepassing

6. Mutaties reserves

Mutaties reserves (bedragen x € 1.000)	Begroting primair		Begroting na wijziging		Rekening 2022		Saldo	
Toevoegingen reserves	€	-	€	-	€	-	€	-
Onttrekkingen reserves	€	-	€	-300	€	-300	€	-
Totaal saldo baten en lasten	€	-	€	-300	€	-300	€	-

Toelichting

Door de gevolgen van de coronapandemie zijn een aantal belangrijke doelstellingen uit 2021 doorgeschoven naar 2022 te weten het opstellen van een nieuw Dekkingsplan, het aanpassen van het oefencentrum, het opstellen van een arbeidsmarktstrategie en –

communicatie en enkele extern georganiseerde oefeningen. Bij de resultaatbestemming 2021 is hiervoor een bestemmingsreserve van € 300.000 gecreëerd. In 2022 zijn de kosten voor de realisatie van deze doelstellingen ten laste van deze bestemmingsreserve gebracht.



7. Heffing vennootschapsbelasting

Toelichting

Op basis van de resultaten en aanvullende analyse heeft Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland over de belastingjaren tot en met 2020 geen aangifte Vennootschapsbelasting ingediend. Over deze jaren is hierdoor dus geen vennootschapsbelasting betaald. In samenwerking met een (externe) belastingadviseur is wel dossiervorming voor een (mogelijke) controle opgesteld

Voor de jaren 2021 en 2022 is de verwachting dat ook geen aangifte Vennootschapsbelasting hoeft te worden gedaan. In deze jaarrekening is derhalve geen rekening gehouden met aanvullende lasten. In samenwerking met de belastingadviseur wordt ook voor deze jaren een fiscaal dossier opgesteld.



8. Paragrafen

8.1 Paragraaf Weerstandsvermogen en Risicobeheersing

Aanleiding en achtergrond

Het Algemeen Bestuur van VrZW acht het wenselijk om risico's die mogelijk van invloed zijn op de organisatie beheersbaar te maken. Door inzicht in de risico's is de organisatie in staat om op verantwoorde wijze beheersmaatregelen te nemen. Hierdoor staan de resterende risico's van nu en die gerelateerd zijn aan toekomstige investeringen in verhouding tot de vermogenspositie van de organisatie. Ook vermelden wij belangrijke ontwikkelingen in de nabije toekomst die redelijkerwijs geen risico vormen, maar wel impact hebben op de organisatie. Het beleid van VrZW is vastgelegd in de Nota weerstandsvermogen en risicobeheersing VrZW (vastgesteld op 18 december 2013). Hierin is opgenomen dat VrZW minimaal jaarlijks haar risico's actualiseert. Hieronder wordt verslag gedaan van de resultaten van de risico-inventarisatie. Op basis van de geïnventariseerde risico's is tevens het weerstandsvermogen berekend. Het Algemeen Bestuur heeft besloten om voor het vaststellen van het weerstandsvermogen een waardering C (voldoende) toe te passen (AB 20 oktober 2017).

Risicoprofiel

Om de risico's van VrZW te actualiseren is een risicoprofiel opgesteld. Dit risicoprofiel is opgesteld in een bijeenkomst met het managementteam waarbij gebruik is gemaakt van het softwareprogramma NARIS® (NAR Risicomanagement Informatie Systeem; een systeem waarmee risico's systematisch in kaart kunnen worden gebracht en beoordeeld).

In bijeenkomsten met de organisatie en het management zijn de overige reguliere risico's besproken en in januari 2023 geactualiseerd. Zo zijn er risico's verval- len omdat de juiste maatregelen zijn getroffen of zijn er nieuwe risico's bijgekomen op basis van externe ontwikkelingen. Hierbij is uitgegaan van een reguliere bedrijfsvoering. Vervolgens heeft een validatieslag plaatsgevonden om de uitkomsten van de nieuwe analyse te toetsen aan de norm en te bepalen of VrZW voldoende weerstandsvermogen heeft

Op basis van de geactualiseerde risico's is met behulp van NARIS een top-10 vastgesteld zoals onderstaand opgenomen. Dit zijn de risico's die gezamenlijk ca. 99% van de totale benodigde weerstandcapaciteit voor hun rekening nemen. Overige risico's hebben een dermate kleine impact dat ze in deze paragraaf niet zijn opgenomen. Alle risico's zijn opgenomen in het NARIS systeem zodat deze periodiek kunnen worden ge- actualiseerd op het risico zelf, de inschattingen en/of te nemen maatregelen.

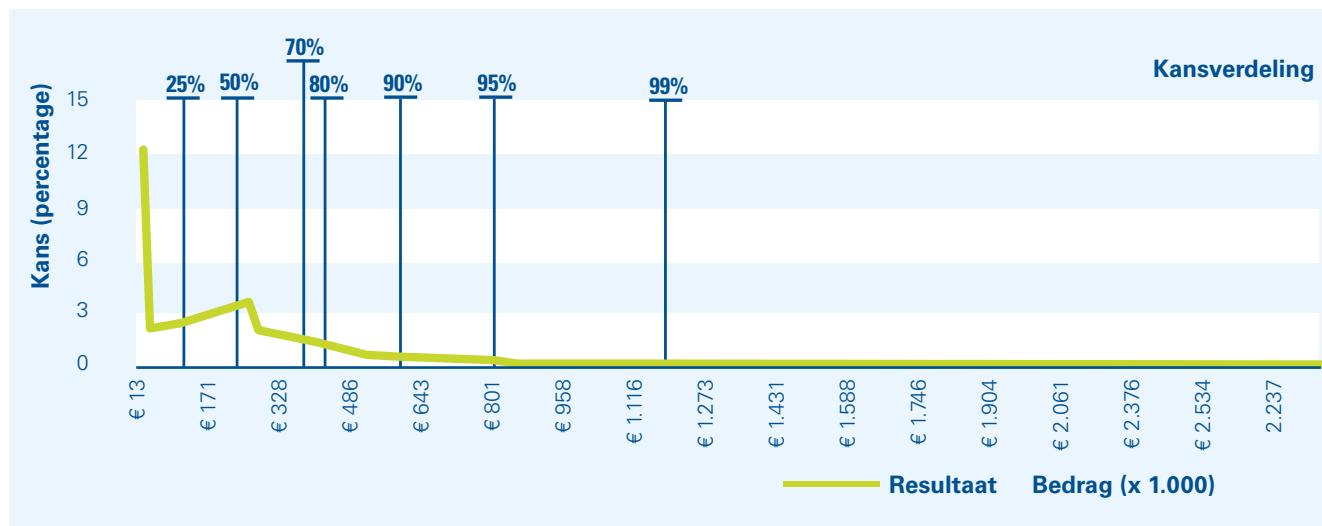


Risico	Maatregelen	Kans	Maximaal financieel gevolg	Invloed van risico
Toegekende indexatie van bijdrage gemeente is onvoldoende om hogere kosten (dan voorzien) in begroting en meerjarige investeringsraming op te vangen (huidige hoge inflatiecijfers).	Begroting en investeringsramingen periodiek actualiseren obv daadwerkelijke loon-/ en prijsontwikkelingen. Deze ontwikkelingen verwerken in de bijdrage gemeenten.	25%	€ 500.000	20,31%
Onvoldoende personele capaciteit voor de opvang van huidige en toekomstige crisistypen (overvraging).	Meer rekening houden met beschikbaarheid in opstellen dekkingsplan om acute problemen te voorkomen (incl. marge). Verbeteren van de opbrengsten van werving van vrijwilligers. Verbeteren beleving bij vrijwilligers op basis van uitkomsten belevingsonderzoeken. Diversificatie vrijwilligers. Voldoende aantrekkelijk blijven als werkgever (modern werkgeverschap). Prioritering taken.	25%	€ 500.000	20,13%
Kosten van investeringen/ inkoop blijken na aanbesteding hoger dan voorzien (ten opzichte van meerjaren-investeringsbedragen).	Aanpassen investeringsramingen.	50%	€ 250.000	20,05%
Onvoorziene acute uitgaven om paraatheid op peil te houden (door uitval van materieel als gevolg van schade en/of leveringsproblemen in de aanvoerketen van materieel) en (indirecte) gevolgen voor de organisatie.	Meer rekening houden met beschikbaarheid materieel in opstellen dekkingsplan om acute problemen te voorkomen.	25%	€ 250.000	9,89%
Onvoorziene uitgaven door uitval kritische systemen (uitrukalarmering, mobiele systemen auto's, eigen administratiesystemen).	Cyberverzekering, 24 uur monitoring en incidentresponse van ICT omgeving. Software wordt 'up-to-date' gehouden. Bewustwording van cyberveiligheid van de organisatie door o.a. bijeenkomsten, nep phishing-mails en informatie. Regelmatige controle pentesten, Back-up afspraken (bijvoorbeeld met andere regio's), dubbel uitvoeren van kritische systemen.	10%	€ 500.000	7,96%

Risico	Maatregelen	Kans	Maximaal financieel gevolg	Invloed van risico
Onvoorziene claim beroepsziekten/arbeidsongevallen.	Continue aandacht voor schoon en veilig werken. De beheersing van arbeid gerelateerde risico's wordt op peil gehouden door regelmatige RI&E en indien noodzakelijk aanpassing van procedures/aanvullende investeringen. Voor financiële gevolgen van aansprakelijkheid voor arbeidsongevallen is een verzekering afgesloten.	5%	€ 1.000.000	7,87%
Meer langdurige (grootschalige) inzet dan waarmee bij het opstellen van de begroting rekening is gehouden (inhoud, complexiteit, weersomstandigheden etc).	Tegen dit risico en de gevolgen daarvan zijn geen maatregelen te treffen door VrZW. Wanneer sprake is van een (stijgende) trend is het mogelijk de begroting hierop aan te passen. De begroting zodanig aanpassen dat hierdoor geen uitschieters naar boven ontstaan is niet wenselijk omdat dit een sterk kosten opdrijvend effect zou hebben voor de deelnemers in de GR.	15%	€ 250.000	6,12%
Toekennen van schadevergoedingen als gevolg van inadequaat operationeel optreden.	In informatiebeleidsplan aandacht besteden aan maatregelen voor optimaal benutten beschikbare informatie. Op basis van regelmatige evaluatie indien nodig bijstellen van procedures, Medewerkers toerusten met de juiste digitale hulpmiddelen.	3%	€ 1.000.000	3,09%
Niet verzekerde financiële gevolgen van schades.	n.v.t.	5%	€ 250.000	2,00%
Excedentrisico materieel.	n.v.t.	5%	€ 250.000	1,64%

Op basis van de vastgelegde risico's is een risicosimulatie uitgevoerd. De risicosimulatie wordt toegepast omdat het reserveren van het maximale bedrag ongewenst is. De risico's zullen immers niet allemaal tegelijk en in hun maximale omvang optreden. De

simulatie maakt 100.000 verschillende scenario's op basis van de verschillende risico inschattingen. Figuur 1 en de bijhorende tabel tonen de resultaten van de risicosimulatie.



In de grafiek en de tabel worden de simulatieresultaten weergegeven met verschillende zekerheidspercentages. In Nederland wordt geadviseerd om 90% van alle voorkomende scenario's uit de simulatie te

kunnen afdekken met financiële middelen (benodigde weerstandscapaciteit). Dat betekent dat de benodigde capaciteit ca. € 687.000 bedraagt.

Benodigde weerstandscapaciteit bij verschillende zekerheidspercentages	
75%	€ 461.924
80%	€ 516.350
90%	€ 687.092
95%	€ 855.384

Beschikbare weerstandscapaciteit
De beschikbare weerstandscapaciteit van VrZW bestaat uit het geheel aan middelen dat de organisatie daadwerkelijk beschikbaar heeft om de risico's in financiële zin af te dekken:

Beschikbare weerstandscapaciteit per ultimo 2022

Onderdeel	Startcapaciteit	Toevoeging	Onttrekking	Huidige capaciteit
Algemene reserve	€ 691.000			€ 691.000
Bestemmingsreserves*	€ 0			€ 0
Totaal	€ 691.000-	€ 0	€ 0	€ 691.000

* Conform de nota weerstandsvermogen en risicobeheersing VrZW tellen alleen de bestemmingsreserves met de typering A1, A2 en B1 mee in de berekening van de weerstandscapaciteit.

Relatie benodigde en beschikbare weerstandscapaciteit
 Om te bepalen of het weerstandsvermogen toereikend is, dient de relatie te worden gelegd tussen de financieel gekwantificeerde risico's en de daarbij gewenste

weerstandscapaciteit en de beschikbare weerstandscapaciteit. De relatie tussen beide componenten wordt in volgend figuur weergegeven.

Risico's:

Bedrijfsproces
 Financieel
 Imago / politiek
 Informatie / strategie
 Juridisch / Aansprakelijkheid
 Letsel / Veiligheid
 Materieel
 Milieu
 Personeel / Arbo
 Product

Weerstands- capaciteit:

Algemene reserve
 Bestemmingsreserves

Weerstandsvermogen

De benodigde weerstandscapaciteit die uit de risicosimulatie voortvloeit kan worden afgezet tegen de beschikbare weerstandscapaciteit. De uitkomst van die berekening vormt het weerstandsvermogen.

$$\text{Ratio weerstandsvermogen} = \frac{\text{Beschikbare weerstandscapaciteit}}{\text{Benodigde weerstandscapaciteit}} = \frac{€ 691.000}{€ 687.000} = 1,00$$



Onderstaande normtabel is ontwikkeld door het Nederlands Adviesbureau voor Risicomanagement in

samenwerking met de Universiteit Twente. Deze biedt een waardering van de berekende ratio.

Waardering van de berekende ratio		
A	> 2,0	Uitstekend
B	1,4 – 2,0	Ruim voldoende
C	1,0 – 1,4	Voldoende
D	0,8 – 1,0	Matig
E	0,6 – 0,8	Onvoldoende
F	< 0,6	Ruim onvoldoende

Het Algemeen Bestuur heeft op 20 oktober 2017 besloten dat een ratio van 'voldoende' kan worden aangehouden (categorie C) ter afdekking van bekende risico's. Het berekende ratio valt (nog net) in de breedte van categorie C. Aanpassing van de beschikbare weerstandscapaciteit is daarmee vooralsnog niet nodig.

Conclusies

Ten aanzien van vorig jaar is het risico profiel op een aantal onderdelen toegenomen, met als grootste stijger het risico op onvoldoende indexatie van de gemeentelijke bijdragen ten opzichte van de hoger dan voorziene kosten. Daarnaast is een aantal risico's omlaag gegaan

omdat hierop betere beheersing heeft plaatsgevonden. Het resultaat is dat we ten opzichte van vorig jaar in negatieve zin dichterbij de vastgestelde zekerheids grenzen van het weerstandvermogen zijn gekomen. Met een ratio van 1,0 voldoen we hiermee nog wel aan de afspraken, maar gezien de externe ontwikkelingen moeten we voorsorteren op mogelijke scenario's waarop VrZW onder de grenzen zakt. Dat betekent dat er enerzijds nog meer actie nodig is op het beheersen van top risico's en anderzijds nagedacht moet worden over de bereidheid om scherper aan de wind te varen of mogelijkheden om het weerstandvermogen te vergroten.

Kengetallen financiële positie

De volgende kengetallen zijn van toepassing (uitgedrukt in percentages):

Duiding kengetallen:

- Netto schuldquote: algemeen wordt ratio van 100% of lager gekwantificeerd als voldoende.
- Solvabiliteit: algemeen wordt een ratio van 30% tot 40% gekwantificeerd als voldoende.

Bij VrZW is de ratio beduidend lager wat wordt veroorzaakt door:

- een relatief laag eigen vermogen
- een leningenportefeuille voor de financiering van grote investeringen en de brandweerpost Wormerveer.
- Structurele exploitatieruimte: deze is gebaseerd op structurele baten en lasten. De opgenomen incidentele baten en lasten zijn beperkt, waardoor de ratio laag is.

Ratio's	Ultimo 2019 %	Ultimo 2020 %	Ultimo 2021 %	Ultimo 2022 %
Netto schuldquote	38,43	43,29	47,02	35,60
Netto schuldquote	38,43	43,29	47,02	35,60
Solvabiliteitsratio	11,89	14,85	10,91	6,29
Structurele exploitatieruimte	1,83	3,92	1,86	0,05

Een definitie van bovenstaande kengetallen is opgenomen in bijlage 5.

8.2 Paragraaf Onderhoud kapitaalgoederen

VrZW heeft geen voorziening gevormd voor het eventuele (achterstallige) onderhoud aan kapitaalgoederen om de volgende redenen:

Gebouwen

De 23 panden waarin onze Veiligheidsregio gehuisvest is, zijn in 2022 op één pand na in eigendom van de gemeenten. Voor het meerjarig groot onderhoud blijven de gemeenten zelf verantwoordelijk. Hiervoor zijn door VrZW geen voorzieningen gevormd. De werkwijze ten aanzien van huisvesting is opgenomen in de paragraaf bedrijfsvoering. Voor het pand dat nog in eigendom van VrZW is, geldt dat de onderhoudskosten via een gesloten systeem verrekend worden met de gemeenten.

Voertuigen en brandweerspecifiek materieel

Gezien de hoge mate van aandacht voor de voertuigen en materieel omdat de brandweer en GHOR moeten voldoen aan de hoogste standaarden qua snelheid en

kwaliteit van optreden, is het niet noodzakelijk om een voorziening voor onderhoud op te nemen. Genoemde hoge eisen zorgen (cyclisch groot) ervoor dat het noodzakelijk onderhoud adequaat en tijdig plaatsvindt.

8.3 Paragraaf Financiering

Financiering

VrZW heeft de investeringsuitgaven van 2022 voor een deel uit de lopende rekening-courant kunnen financieren. In oktober 2022 is een langlopende geldlening van € 4 miljoen met een looptijd van 15 jaar aangetrokken met verschillende stortingsmomenten (2022 en 2023). Als gevolg van de opdracht vanuit het Rijk om locaties voor opvang van asielzoekers te organiseren heeft VrZW € 6 miljoen moeten voorfinancieren. Aanvullend heeft VrZW hiervoor een kortlopende (kas)geldlening (€ 6 miljoen) aangetrokken om tijdelijk het financieringstekort op te kunnen vangen. Ultimo 2022 kent VrZW de volgende langlopende geldleningen:

Mutaties vaste schulden met een rentetypische looptijd van één jaar of langer	Rente Percentage	Saldo 31-12-2021	Vermeerderingen	Aflossing 2022	Saldo 31-12-2022
NWB 1-28428 (1-10-2014), looptijd 10 jaar	1,436	€ 2.700.000		€ 900.000	€ 1.800.000
BNG 40.113444 (13-12-2019), looptijd 15 jaar	0,380	€ 4.572.151	€ -	€ 343.745	€ 4.228.406
BNG 40.115797 (3-10-2022)	2,810		€ 2.000.000		€ 2.000.000
Gemeente Zaanstad (15-7-2014)	4,000	€ 2.268.741		€ 54.785	€ 2.213.956
Totaal		€ 9.540.892	€ 2.000.000	€ 1.298.530	€ 10.242.362

Kasgeldlimiet

VrZW heeft voor de financiering van het werkkapitaal een rekening-courantfaciliteit geopend bij de BNG. Voor gemeenschappelijke regelingen geldt de wettelijke kasgeldlimiet voor 2022 van 8,2% van de totale begroting (Uitvoeringsregeling Financiering decentrale overheden art 2, lid 1d). Dit komt neer op een bedrag van € 2.664.262 per 1 januari 2022. De gemiddelde netto-vlottende schuld van VrZW per kwartaaleinde heeft in 2022 geen enkele maal boven de wettelijke limiet gestaan.

Renterisiconorm

De huidige activa heeft VrZW in 2014 gefinancierd met een tweetal langlopende leningen. Voor de financiering van de panden zijn in 2014 leningen afgesloten bij de gemeenten die voorheen eigenaar van de panden waren. De waarde van de leningen bij de gemeenten bedraagt € 2.213.956 per ultimo 2022. In het contract

met de desbetreffende gemeente is vastgelegd dat de rente en aflossing gelijk is aan respectievelijk de rekenrente van VrZW en afschrijftermijn van de panden. Hierdoor zal er geen financieringsresultaat op de panden ontstaan.

De renterisiconorm voor VrZW bedroeg voor 2022 € 6.498.200. In 2022 waren er geen leningen waarvan de rente kon worden herzien. Hiermee heeft VrZW voldaan aan de renterisiconorm.

Schatkistbankieren

VrZW heeft het gehele jaar voldaan aan de in de Wet schatkistbankieren opgenomen eisen.

De volgende kwartaalgemiddelden zijn over 2022 van toepassing:

Berekening benutting drempelbedrag schatkistbankieren

(bedragen x € 1.000)	Kwartaal 1	Kwartaal 2	Kwartaal 3	Kwartaal 4
Op dagbasis buiten 's Rijks schatkist gehouden middelen	€ 246	€ 253	€ 252	€ 222
Drempelbedrag	€ 1.000	€ 1.000	€ 1.000	€ 1.000
Ruimte onder drempelbedrag	€ 754	€ 747	€ 748	€ 778
Overschrijding van het drempelbedrag				

Renteschema 2022

Het renteschema ziet er als volgt uit:

		JR-2022		
a.	De externe rentelasten over de korte en lange financiering	€	157.033	
b.	De externe rentebaten	€	-6.847	
	Saldo rentelasten en rentebaten	€	150.186	
c.1	Rente die aan de grondexploitatie moet worden doorberekend			
c.2	Rente van projectfinanciering die aan het betreffende taakveld moet worden toegerekend			
c.3	De rentebaar van doorverstrekte leningen indien daar een specifieke lening voor is aangetrokken (=projectfinanciering), die aan het betreffende taakveld moet worden toegerekend	€	-89.398	
	Subtotaal	€	-89.398	
	Saldo door te rekenen externe rente	€	60.788	
d.1	Rente over eigen vermogen		-	
d.2	Rente over 'voorzieningen		-	
	Subtotaal		-	
	De aan taakvelden (programma's inclusief overzicht Overhead) toe te rekenen rente	€	60.788	
e.	De werkelijk aan taakvelden (programma's inclusief overzicht Overhead) toegerekende rente (renteomslag)	€	62.984	
f.	Renteresultaat op het taakveld Treasury	€	-2.196	V

8.4 Paragraaf Bedrijfsvoering

Een toelichting op de realisatie van het beleid ten aanzien van bedrijfsvoering is opgenomen onder het programma overhead.

Huisvesting

Voor de regionalisering van de brandweer waren alle panden die in gebruik waren bij de verschillende brandweerkorpsen en VrZW, in eigendom van- of gehuurd door de gemeenten. In het kader van de regionalisering zijn in 2013 afspraken gemaakt over de manier waarop met dit eigendom van het vastgoed omgegaan diende te worden. De besluiten ten aanzien van huisvesting zijn in 2016 geactualiseerd.

Huisvesting eigendom

Als hoofdlijn is er 13 september 2013 voor gekozen om de panden in eigendom/beheer van de gemeente te laten en deze op basis van een bruikleen overeenkomst om niet ter beschikking te stellen aan VrZW. Omdat VrZW ook voor de regionalisering huur betaalde voor het gebruik van gemeenschappelijke ruimten in het pand aan het Prins Bernardplein in Zaandam, is dit bij de regionalisering gecontinueerd.

Vanwege de BTW herziening en de mogelijke negatieve financiële consequenties die dit zou kunnen hebben is op 5 juli 2013 besloten dat VrZW de panden die nog vielen onder de BTW herziening voor de duur van die termijn in eigendom zou kunnen nemen onder de

voorwaarde dat de kosten daarvoor in een gesloten systeem met de desbetreffende gemeente 1 op 1 zouden worden afgerekend. In deze lijn zijn de voorgaande jaren enkele panden weer in eigendom terug gegeven aan de betreffende gemeenten. Per 1-1-2022 heeft VrZW, naast het oefenobject 'De Kubus' in Purmerend, nog één pand in juridisch eigendom; het pand Industrieweg te Wormerveer (gem. Zaanstad). De eigendomslasten voor onderhoud die in 2022 voor dit pand door VrZW zijn betaald, zijn via een gesloten systeem met de gemeente Zaanstad verrekend.

Huisvesting - gebruikslasten

De gebruikerslasten van de panden (gas, water, licht, gemeentelijke belastingen en schoonmaak) zijn bij de regionalisering overgedragen aan VrZW en werden tot 2017 in een gesloten systeem afgerekend met de desbetreffende gemeente. Het bestuur heeft besloten de gebruikerslasten vanaf 2017 niet meer jaarlijks via een gesloten systeem te verrekenen maar VrZW daarvoor een vast budget te geven, waardoor zowel de voor- als nadelen voor rekening zijn van VrZW.

BTW-positie

Sinds de regionalisering kan de BTW die VrZW betaalt niet meer worden doorgeschoven naar de deelnemende gemeenten. VrZW zelf heeft recht op een (zeer) beperkte aftrek van de BTW vanuit haar ondernemersactiviteiten. Voor het overige hanteert VrZW de kostprijs inclusief BTW.

8.5 Paragraaf Verbonden partijen

Verbonden partijen

Een verbonden partij is een privaot- dan wel publiek-rechtelijke organisatie waarin Veiligheidsregio Zaanstreek Waterland een bestuurlijk én een financieel belang heeft. Een financieel belang is aanwezig wanneer een ter beschikking gesteld bedrag niet verhaalbaar is bij faillissement dan wel als financiële aansprakelijkheid bestaat indien de verbonden partij haar verplichtingen niet nakomt (artikel 1 BVV, Besluit Begroting Verantwoording gemeenten). Bestuurlijk belang is aanwezig indien er zeggenschap bestaat uit hoofde van stemrecht dan wel vertegenwoordiging in het bestuur van de organisatie.

In deze paragraaf wordt ingegaan op de visie op verbonden partijen in relatie tot de realisatie van de doelstellingen van de veiligheidsregio. Ook wordt de realisatie van de beleidsvoornemens met betrekking tot de verbonden partijen beschreven. Tevens is opgenomen of en zo ja welke risico's en problemen ten aanzien van de verbonden partijen zijn te onderkennen.

Visie op verbonden partijen

Een verbonden partij is voor de veiligheidsregio een instrument om de overgenomen maatschappelijke doelstellingen voor de aangesloten gemeenten te behalen. Bij het aansturen van een verbonden partij is het in ieder geval van belang dat:

- Afspraken over taken, bevoegdheden, verantwoordelijkheden, financieel en juridisch beleid worden vastgelegd (bijvoorbeeld in overeenkomsten of statuten);
- Afspraken worden gemaakt over de frequentie en inhoud van de verantwoordingsinformatie;
- De veiligheidsregio zich realiseert dat andere partijen die betrokken zijn bij de verbonden partij andere belangen kunnen hebben naast het gezamenlijk belang.

Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland kent de volgende verbonden partijen:

Nederlands Instituut Publieke Veiligheid (NIPV, vestigingsplaats Arnhem)

Het Nederlands Instituut Publieke Veiligheid is oorspronkelijk ingesteld onder de naam Instituut Fysieke Veiligheid (IFV) in artikel 66 van de Wet veiligheidsregio's. De wettelijke naam van NIPV blijft IFV, totdat de wijziging van de Wet veiligheidsregio's is gerealiseerd en de naam Nederlands Instituut Publieke Veiligheid hierin is opgenomen. De nieuwe naam Nederlands Instituut Publieke Veiligheid is geregistreerd bij de Kamer van Koophandel en wordt vanaf 2022 gebruikt in alle uitingen

Het NIPV is het publiek kennisinstituut dat veiligheidsregio's, Rijksoverheid en crisispartners onderling verbindt en versterkt met onderzoek, onderwijs, ondersteuning en informatie. Het NIPV fungeert daarbij als een 'centre of expertise' als het gaat om hoogwaardige kennis van crisisbeheersing en brandweerborging. Zo draagt NIPV bij aan een veiliger en veerkrachtiger Nederland.

Coöperatie Brandweerschool Noord-Holland u.a.
(vestigingsplaats Zaandam)

De coöperatie Brandweerschool Noord-Holland is het gezamenlijke opleidingsinstituut van de veiligheidsregio's Zaanstreek-Waterland, Noord-Holland Noord en Kennemerland. Met de instelling van één opleidingsinstituut (met gedeconcentreerde vestigingen) wordt ingezet op kwaliteitsverbetering van het brandweeronderwijs en het tegengaan van versnippering. Ook wordt ingezet op innovatie middels een vernieuwing van onderwijsmethoden en -middelen.

Op 15 juli 2019 is de oprichtingsacte ondertekend en vanaf medio 2019 is de Brandweerschool operationeel.

Opbrengsten en kosten deelnemingen in relatie tot de begroting.

Nederlands Instituut Publieke Veiligheid

Alle veiligheidsregio's dragen financieel bij aan het NIPV. De collectieve taken worden deels gefinancierd via de BDUR-uitkering. Voor het overige deel van deze taken en individuele dienstverlening wordt een bijdrage aan de regio's gevraagd.

Coöperatie Brandweerschool Noord-Holland u.a.

De regio's Zaanstreek-Waterland, Noord-Holland Noord en Kennemerland dragen financieel bij aan de exploitatie van de Brandweerschool. De exploitatie van Brandweerschool Noord-Holland is afhankelijk van de opleidingsbehoefte van de leden. Op basis van de opleidingsbehoefte wordt de bijdrage per lid vastgesteld. Daarnaast stellen deze regio's materiaal, materieel en medewerkers beschikbaar voor het geven van brandweeropleidingen (door de Brandweerschool).

De Brandweerschool beschikt niet over een eigen vermogenspositie en is daarmee volledig afhankelijk van de jaarlijkse bijdrage van de leden.

Invulling aandeelhouders- en commissarisrol

Nederlands Instituut Publieke Veiligheid

Het Nederlands Instituut Publieke Veiligheid is een zelfstandig bestuursorgaan buiten de kaderwet ZBO. Het bestuur wordt gevormd door de voorzitters van de 25 veiligheidsregio's. De bestuursvoorzitter van VrZW is lid van het algemeen bestuur. Het algemeen bestuur benoemt uit zijn midden een voorzitter en een

dagelijks bestuur. De voorzitter van het IFV is tevens voorzitter van het dagelijks bestuur. Het bestuur beslist bij meerderheid van stemmen.

Coöperatie Brandweerschool Noord-Holland u.a.

Het bestuur wordt gevormd door de directeuren van de aangesloten veiligheidsregio's. De coöperatie wordt bestuurd door een bestuur, bestaande uit evenveel natuurlijke personen als dat er leden zijn. Daarnaast kent de coöperatie een algemene ledenvergadering waarin het verantwoording aflegt over het gevoerde beleid en financiën. In de ALV wordt ieder lid vertegenwoordigd door een bestuurder (burgemeester) die door het algemeen bestuur van de betreffende regio is gekozen.

Beleidsvoornemens

Nederlands Instituut Publieke Veiligheid

NIPV verricht op grond van art 68 Wet Veiligheidsregio's (Wvr) taken op het gebied van de brandweezorg en crisisbeheersing. Het betreft hier o.a. onderzoek, het verzorgen van opleidingen, trainingen en het beheer van materieel. Deze activiteiten worden gefinancierd uit rijksmiddelen.

Op grond van art 69 kunnen veiligheidsregio's werkzaamheden laten uitvoeren door NIPV. Dit betreft collectieve en bovenregionale werkzaamheden zoals een landelijke voorziening voor crisisbeheersing, een ICT-omgeving voor veiligheidsregio's. Daarnaast zorgt NIPV voor de ambtelijke ondersteuning van het Veiligheidsberaad, de Raad van Commandanten en Directeuren Veiligheidsregio, het Landelijk Netwerk Bevolkingszorg e.d. Tot slot is er sprake van individuele dienstverlening op grond van art 69 zoals het brandweeruniform.

Coöperatie Brandweerschool Noord-Holland u.a.

- het ten behoeve van de leden verzamelen, beheren, standaardiseren, verbeteren
- en ter beschikking stellen van landelijke les- en leerstof;
- het vormgeven, organiseren en verzorgen van (geaccrediteerde)(brandweer)opleidingen en trainingen aan personeel van de leden;
- het aanbieden en afnemen van (afsluitende) examen(s) voor deelnemende leden;
- het delen en bundelen van kennis en het (doen) aanbieden van producten en diensten die door de leden kunnen worden afgenomen.

Financiële gegevens

Bij de oprichting van Brandweerschool Noord-Holland (juli 2019) is geen vermogen door de leden gestort. De exploitatie van Brandweerschool Noord-Holland is afhankelijk van de opleidingsbehoefte van de leden. Op basis van de opleidingsbehoefte wordt jaarlijks de bijdrage per lid vastgesteld.

Medio 2022 is het tweede boekjaar van de Brandweerschool afgerond (juli 2021 tot juni 2022). De gemaakte exploitatiekosten in dit boekjaar zijn gelijk aan de ontvangen bijdrage van de leden. Het boekjaar is daardoor met een nihil resultaat afgesloten.

Financieel overzicht verbonden partijen - (bedragen x € 1.000)

Deelneming	Nominaal bedrag	%	Bestuurlijk belang	Publiekdoel	Wijziging in 2022	Financieel belang	Balans met VrZW ultimo 2021	Balans met VrZW ultimo 2022
Coöperatieve Brandweerschool Noord-Holland u.a.	€ 0, zie onder financieel belang.	33	VrZW is lid van de coöperatie en wordt in de algemene ledenvergadering vertegenwoordigd door een aangewezen Burgemeester vanuit het algemeen bestuur VrZW.	Het leveren van (brandweer) opleidingen en trainingen aan personeel van de leden.	Geen	Bijdrage in de jaarlijkse exploitatiekosten, geen storting in werkkapitaal.	€ 0	€ 0
Nederlands Instituut Publieke Veiligheid (NIPV).	€ 0, zie onder financieel belang.	nvt	VrZW participeert conform art. 67 lid 1a WvR in het bestuur van het NIPV. De voorzitter van het algemeen bestuur vertegenwoordigt VrZW in het algemeen bestuur NIPV.	Het NIPV verricht op grond van art 68 War taken op het gebied brandweervoorzorg, crisisbeheersing en geneeskundige hulpverlening van de Veiligheidsregio's.	Geen	Bijdrage in de jaarlijkse exploitatiekosten, geen storting in werkkapitaal.	€ 0	€ 0

B. Jaarrekening



1. Jaarrekening 2022

1.1 Overzicht van baten en lasten

Programma (bedragen x € 1.000)	Thema	Begroting Primair	Begroting na wijziging	Rekening 2022	N/V	Saldo	N/V
Baten							
Crisisbeheersing	Crisisbeheersing	€ -	€ -3.614	€ -8.109		€ -4.495	
	Geneeskundige hulpverlening	€ -158	€ -163	€ -156		€ 7	
Brandweezorg	Brandweezorg	€ -317	€ -429	€ -521		€ -92	
	Vakbekwaamheid	€ -325	€ -325	€ -279		€ 46	
	Kazernes	€ -1.073	€ -1.196	€ -1.137		€ 59	
	Beheer gemeenschap- pelijke meldkamer	€ -546	€ -546	€ -596		€ -49	
	Risicobeheersing	€ -	€ -3	€ -18		€ -16	
Organisatie (Overhead)	Organisatie (Overhead)	€ -518	€ -651	€ -688		€ -37	
Algemene dekkingsmiddelen	Algemene dekkingsmiddelen	€ -30.496	€ -30.645	€ -30.645		€ 0	
Heffing Vennootschaps- belasting	Vennootschaps- belasting	€ -	€ -	€ -		€ -	
Bedrag onvoorzien	Onvoorzien	€ -	€ -	€ -		€ -	
Totaal baten		€ -33.434	€ -37.571	€ -42.148	V	€ -4.577	V
Lasten							
Crisisbeheersing	Crisisbeheersing	€ 1.532	€ 5.074	€ 9.478		€ 4.403	
	Geneeskundige hulpverlening	€ 1.337	€ 1.158	€ 1.111		€ -48	
Brandweezorg	Brandweezorg	€ 14.511	€ 14.494	€ 14.971		€ 477	
	Vakbekwaamheid	€ 3.344	€ 3.488	€ 3.421		€ -66	
	Kazernes	€ 1.265	€ 1.369	€ 1.186		€ -183	
	Beheer gemeenschap- pelijke meldkamer	€ 1.111	€ 1.124	€ 1.110		€ -14	
	Risicobeheersing	€ 2.358	€ 2.491	€ 2.631		€ 141	
Organisatie (Overhead)	Organisatie (Overhead)	€ 7.820	€ 8.505	€ 8.521		€ 16	
Algemene dekkings- middelen	Algemene dekkingsmiddelen	€ 1	€ 10	€ -2		€ -12	
Heffing Vennootschaps- belasting	Vennootschaps- belasting	-	-	-		-	
Bedrag onvoorzien	Onvoorzien	-	-	-		-	
Total lasten		€ 33.279	€ 37.712	€ 42.427	N	€ 4.714	N
Saldo van baten en lasten		€ -155	€ 141	€ 278		€ 137	
Toevoeging reserves	Mutaties reserves	-	-	-		-	
Onttrekkingen reserves	Mutaties reserves	-	€ -300	€ -300		-	
Resultaat		€ -155	€ -159	€ -22	V	€ 137	N

1.2 Analyse afwijkingen in het overzicht van baten en lasten en beoordelen rechtmatigheid

A: Overzicht van baten en lasten

Programma (bedragen x € 1.000)	Thema	Lasten na wijziging	Werkelijke lasten	Overschrijding
Crisisbeheersing	Crisisbeheersing	€ 5.074	€ 9.477	€ 4.403
Brandweezorg	Brandweezorg	€ 14.494	€ 14.971	€ 477
Brandweezorg	Risicobeheersing	€ 2.490	€ 2.631	€ 141
Totaal		€ 22.058	€ 27.079	€ 5.021

Toelichting

Crisisbeheersing

De meerkosten door de crisisondopvang asielzoekers worden volledig gecompenseerd door de rijksbijdrage via het Centraal Orgaan opvang Asielzoekers (COA). Hierdoor is per saldo sprake van een budgetneutraal karakter.

Brandweezorg

Een tweetal tankautospuitten die tegen hun afschrijvingstermijn aan zaten bleken na defect te kostbaar om nog te repareren. Daarnaast wordt in het nieuwe dekkingsplan niet meer met de SIE2 gewerkt. De pilot hiervoor is afgerond. De voertuigen zijn buiten dienst gesteld. Alle genoemde voertuigen worden versneld afgeschreven. Totaal bedrag van deze extra afschrijving is € 140.000. Bij brandweezorg zijn ook extra baten zoals ontvangst declaratie hoogwaterinzet uit 2021, opbrengsten verkopen voertuigen waardoor deze meerkosten gedeeltelijk gecompenseerd worden.

Zoals in de media nadrukkelijk werd besproken, is er zowel nationaal als internationaal sprake van een ongekende inflatie. In de begroting 2022 was hiervoor vanzelfsprekend geen compensatie voor opgenomen. De gestegen prijzen hebben we binnen de exploitatie van 2022 op kunnen vangen. Voor brandweezorg betreft het € 200.000 aan extra uitgaven (brandstof, onderhoud voertuigen en extra kosten voor het afronden van de verbouwing werkplaatsen). Voor een deel worden deze meerkosten gecompenseerd met "minder uitgaven" op gas en energie door een gunstig afgesloten contract. Deze worden verantwoord bij programma brandweezorg met thema kazernes.

Risicobeheersing

De overschrijding binnen risicobeheersing wordt veroorzaakt door de salarislasten en inhuur derden. Deze overschrijding wordt op totaalniveau binnen de salarisbegroting gecompenseerd met een onderschrijding waardoor per saldo sprake is van een budget neutraal karakter.

B: Investerings

Categorie MVA (bedragen x € 1.000)	Investering na wijziging 2022	Realisatie totaal	Overschrijding	Toelichting Overschrijding
Autoladder (redvoertuig)	€ 900	€ 907	€ -7	€ 7
	€ 900	€ 907	€ -7	€ 7

Toelichting:

Bij de investeringen is er op MVA niveau een overschrijding van in totaal ruim € 7.000. Deze overschrijding leidt tot licht hogere afschrijvings- en financieringslasten in de begroting 2023 en verder. Een nadere toelichting op de overschrijdingen op investeringsnummer wordt gegeven in paragraaf 1.5 (voortgangsoverzicht investeringen).

Op basis van het controleprotocol 2021 (vastgesteld AB 8-10-21) zijn bovenstaande overschrijdingen aan te merken als 'onrechtmatig' in het jaar van ontstaan, maar tellen niet mee in het rechtmatigheidsoordeel 2022. De kapitaalslasten worden pas toegerekend in 2023 (T+1) en zouden dus pas in 2023 mogelijk onrechtmatig worden.



1.3 Overzicht incidentele baten en lasten

Overzicht van incidentele baten en lasten (bedragen x €1.000)	Jaarrekening	Voor/nadelig
INCIDENTELE LASTEN		
Crisisbeheersing		
<i>Crisisbeheersing</i>		
Resultaat salarissen, emolumenten en inhuur van derden	€ -92	V
Opvang vluchtelingen Oekraïne	€ 1.788	N
Opvang vluchtelingen CNO	€ 6.316	N
<i>Geneeskundige hulpverlening</i>		
Bijstelling GHOR	€ -155	V
Resultaat salarissen, emolumenten en inhuur van derden	€ -28	V
Brandweezorg		
<i>Brandweezorg</i>		
Resultaat salarissen, emolumenten en inhuur van derden	€ 44	N
Kapitaallasten	€ -151	V
Extra afschrijving ivm bereiken technische levensduur 5-tal voertuigen	€ 140	N
Aframen opleidingsbudget	€ -60	V
Bijramen kosten verbouwing, brandstof en onderhoud door hoge inflatie	€ 200	N
Vakbekwaamheid		
Boete Zaagincident	€ 36	N
Resultaat salarissen, emolumenten en inhuur van derden	€ -31	V
Lagere bijdrage Brandweerschool	€ -52	V
<i>Brandweerkazernes</i>		
Bijstelling gebouwen onderhoud	€ 104	N
Lagere kosten energie en gas	€ -98	V
<i>Beheer gemeenschappelijke meldkamer</i>		
Resultaat salarissen, emolumenten en inhuur van derden	€ 37	N
<i>Risicobeheersing</i>		
Implementatie zaakstelsel omgevingswet	€ 80	N
Implementatie evenementenkalender RCB	€ 17	N
Salariskosten en inhuur derden	€ 104	N
Organisatie (overhead)		
Resultaat salarissen, emolumenten en inhuur van derden	€ 198	N

Overzicht van incidentele baten en lasten (bedragen x €1.000)	Jaarrekening	Voor/nadelig
Bijramen ICT budget	€ 158	N
Uitwerking duurzaamheidsplan	€ 40	N
Algemene dekkingsmiddelen		
Totaal incidentele lasten	€ 8.595	N
INCIDENTELE BATEN		
Crisisbeheersing		
Crisisbeheersing		
Opvang vluchtelingen Oekraïne	€ -1.788	V
Opvang vluchtelingen CNO	€ -6.316	V
Brandweezorg		
<i>Brandweezorg</i>		
Detachering personeel	€ -82	V
Verkoop voertuigen	€ -32	V
Ontvangst declaratie kosten hoogwater 2021	€ -60	V
<i>Brandweerkazernes</i>		
Bijstelling gebouwen onderhoud	€ -104	V
Organisatie (overhead)		
Detachering personeel	€ -114	V
Algemene dekkingsmiddelen		
BDUR	€ -106	V
Totaal incidentele baten	€ -8.602	V
Totaal	€ -7	V

1.4 Balans per 31 december 2022

Activa (bedragen x € 1.000)	31-12-2022	31-12-2021
Vaste activa		
Materiële vaste activa		
- Investerings met een economisch nut	€ 17.086	€ 17.548
Totaal vaste activa	€ 17.086	€ 17.548
Vlottende activa		
Uitzettingen met een rentetypische looptijd korter dan één jaar		
- Uitzettingen in 's Rijks schatkist met een rentetypische looptijd korter dan één jaar	€ 4.904	€ -127
- Rekening-courant met niet-financiële instellingen	€ -	€ -
- Vorderingen op openbare lichamen	€ 754	€ 813
- Overige vorderingen	€ 500	€ 309
	€ 6.158	€ 995
Liquide middelen		
- Kassaldi	€ -	€ -
- Banksaldi	€ 240	€ 220
	€ 240	€ 220
Overlopende activa		
- de van de Europese en Nederlandse overheidslichamen ontvangen voorschot- bedragen die ontstaan door voorfinanciering op uitkeringen met een specifiek bestedingsdoel	€ -	€ -
- Overige nog te ontvangen bedragen, en de vooruitbetaalde bedragen die ten laste van volgende begrotingsjaren komen	€ 437	€ 361
	€ 437	€ 361
Totaal vlottende activa	€ 6.835	€ 1.575
Totaal activa	€ 23.921	€ 19.123

Passiva (bedragen x € 1.000)	31-12-2022	31-12-2021
Vaste passiva		
Eigen vermogen		
- Algemene reserve	€ 691	€ 691
- Bestemmingsreserves	€ 1.091	€ 771
- Gerealiseerde resultaat	€ 22	€ 620
	€ 1.804	€ 2.082
Voorzieningen		
- Voorzieningen voor verplichtingen, verliezen en risico's	€ 284	€ 400
	€ 284	€ 400
Vaste schulden met een rentetypische looptijd van één jaar of langer		
Onderhandse leningen van:		
- Binnenlandse banken en overige financiële instellingen	€ 10.242	€ 9.541
	€ 10.242	€ 9.541
	€ 12.330	€ 12.023
Vlottende passiva		
Netto vlottende schulden met een rentetypische looptijd korter dan één jaar		
- Kasgeld lening van openbare lichamen	€ 6.000	€ 2.500
- Overige schulden	€ 3.182	€ 2.050
	€ 9.182	€ 4.550
Overlopende passiva		
- Verplichtingen die in het begrotingsjaar zijn opgebouwd en die in een volgend begrotingsjaar tot betaling komen met uitzondering van jaarlijks terugkerende arbeidskosten gerelateerde verplichtingen van vergelijkbaar volume	€ 2.366	€ 2.146
- Overige vooruit ontvangen bedragen die ten bate van volgende begrotingsjaren komen	€ 43	€ 405
	€ 2.409	€ 2.551
Totaal vlottende passiva	€ 23.921	€ 19.123



1.5 Toelichtingen

1.5.1 Grondslagen voor waardering en resultaatbepaling boekjaar is gelijk aan kalenderjaar

Inleiding

De jaarrekening is opgesteld met inachtneming van de voorschriften zoals opgenomen in het Besluit begroting en verantwoording provincies en gemeenten (BBV) daarvoor geeft.

Deze jaarrekening is opgesteld uitgaande van de continuïteitsveronderstelling van de Gemeenschappelijke Regeling Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland.

Vergelijking met voorgaande jaren

De grondslagen voor waardering van activa, passiva en van de resultaatbepaling zijn ongewijzigd ten opzichte van voorgaand jaar. Er hebben geen stelsel- en/of schattingswijzigingen plaatsgevonden.

Algemene grondslagen voor het opstellen van de jaarrekening

De waardering van de activa en passiva en de bepaling van het resultaat vindt plaats op basis van historische kosten. Tenzij bij het desbetreffende balanshoofd anders is vermeld, worden de activa en passiva opgenomen tegen nominale waarden.

De baten en lasten worden toegerekend aan het jaar waarop zij betrekking hebben. Baten en winsten worden slechts genomen voor zover zij op balansdatum zijn

gerealiseerd. Verliezen en risico's die hun oorsprong vinden voor het einde van het begrotingsjaar, worden in acht genomen indien zij voor het opmaken van de jaarrekening bekend zijn geworden, met uitzondering van jaarlijkse terugkerende arbeidskostengerelateerde verplichtingen van vergelijkbaar volume en verplichtingen uit (groot) onderhoud.

Personeelslasten worden in principe toegerekend aan het boekjaar waarop ze betrekking hebben. Als gevolg van het formele verbod op het opnemen van voorzieningen c.q. schulden uit hoofde van jaarlijks terugkerende arbeidskostengerelateerde verplichtingen van vergelijkbaar volume worden sommige personeelslasten echter toegerekend aan de periode waarin uitbetaling plaatsvindt; daarbij moet worden gedacht aan componenten zoals overlopende verlofaanspraken. Voor arbeidskostengerelateerde verplichtingen en verplichtingen voor (groot) onderhoud van een jaarlijks vergelijkbaar volume wordt geen voorziening getroffen of op andere wijze een verplichting opgenomen. De referentieperiode is dezelfde als die van de meerjarenraming, te weten vier jaar. Indien er sprake is van (eenmalige) schokeffecten (reorganisaties) dient wel een verplichting gevormd te worden.

Balans

Vaste activa

Materiële vaste activa

Activa worden gewaardeerd op basis van de verkrijgingsprijs verminderd met de afschrijving. De verkrijgingprijs omvat de inkoopprijs en de bijkomende kosten.

De afschrijvingen worden jaarlijkse berekend volgens een stelsel dat is afgestemd op de verwachte toekomstige gebruiksduur. Afschrijvingen geschieden daarnaast onafhankelijk van het resultaat van het boekjaar. De Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland start met afschrijven op 1 januari van het jaar dat volgt op het jaar waarin het actief gereed komt dan wel verworven wordt. De Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland hanteert een activeringsgrens/drempel van €10.000,-. Investerings onder dit bedrag worden niet geactiveerd op de balans, maar komen ineens ten laste van de exploitatie van het betreffende boekjaar.

Investerings met economisch nut.

Deze materiële vaste activa zijn gewaardeerd tegen de verkrijgingsprijs. Specifieke investeringsbijdragen

van derden worden op desbetreffende investeringen in mindering gebracht.

Op de vaste materiële activa met een beperkte gebruiksduur wordt jaarlijks afgeschreven. De afschrijvingsmethode en -termijnen zijn vastgelegd in de Financiële verordening Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland 2019, die op 30 november 2018 is vastgesteld. Separaat werd in de vergadering van 6 december 2019 een afwijkende afschrijvingstermijn van 17 jaren voor grote voertuigen vastgesteld, en in de vergadering van 2 juli 2021 een afwijkende afschrijvingstermijn van 12 jaren voor grote bestelwagens. In bijlage 2 zijn de geldende afschrijvingstermijnen opgenomen.

Vlottende activa

Uitzettingen met een rentetypische looptijd korter dan één jaar.

Vorderingen

De vorderingen worden gewaardeerd tegen nominale waarde. Voor verwachte oninbaarheid wordt, wanneer van toepassing, een voorziening in mindering gebracht. De voorziening wordt statisch bepaald op basis van de geschatte inningskansen.

Liquide middelen en overlopende posten

Deze activa worden tegen nominale waarde opgenomen.

Vaste passiva

Eigen vermogen

De post eigen vermogen wordt onderscheiden in:

- 1) Reserves, gespecificeerd naar:
 - algemene reserve;
 - bestemmingsreserve;
- 2) Het gerealiseerde resultaat volgend uit het overzicht van baten en lasten in de jaarrekening.

Reserves

In het BBV worden reserves omschreven als vermogensbestanddelen die als eigen vermogen zijn aan te merken en die vanuit bedrijfseconomisch oogpunt vrij te besteden zijn. De vaststelling van de noodzakelijke omvang van reserves is een zaak van het Algemeen Bestuur van de Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland. Daarom worden reserves ook wel onderverdeeld in algemene en bestemmingsreserves. Zodra het Algemeen Bestuur aan een reserve een

bepaalde bestemming (beklemming) heeft gegeven, is er sprake van een bestemmingsreserve. Heeft een reserve geen bestemming dan wordt het de algemene reserve genoemd.

Voorzieningen

Voorzieningen worden gewaardeerd op het nominale bedrag van de betrokken verplichting c.q. het voorziene verlies. De voorziening wordt gevormd conform de eisen van artikel 44 lid 1 van het Besluit Begroting en Verantwoording.

Vaste schulden

Vaste schulden worden gewaardeerd tegen de nominale waarde, verminderd met gedane aflossingen. De vaste schulden hebben een rentetypische looptijd van één jaar of langer.

Vlottende passiva

De vlottende passiva worden gewaardeerd tegen de nominale waarde.

1.5.2 Toelichting op het overzicht van Baten en Lasten

Voor een toelichting op de afwijkingen tussen de 'begroting na wijzigingen' en de 'jaarstukken' wordt verwezen naar de financiële toelichtingen zoals opgenomen in de programmaverantwoording (zie onderdeel 'Wat heeft het gekost'). Deze analyse maakt daarmee onderdeel uit van de jaarrekening.

1.5.3 Toelichting op de balans per 31 december 2022

Activa

Vaste activa

Materiële vaste activa

De materiële vaste activa bestaan uit de volgende onderdelen:

De investeringen met een economisch nut kunnen als volgt worden onderverdeeld:

Het hierna opgenomen overzicht geeft het verloop van de boekwaarde van de overige investeringen met een economisch nut weer:

Omschrijving (bedragen x € 1.000)	Boekwaarde per 31-12-2022	Boekwaarde per 31-12-2021
Investeringen met een economisch nut	€ 17.086	€ 17.548
Totaal	€ 17.086	€ 17.548

Omschrijving (bedragen x € 1.000)	Boekwaarde per 31-12-2022	Boekwaarde per 31-12-2021
Gronden en terreinen	€ 784	€ 784
Bedrijfsgebouwen	€ 2.192	€ 2.136
Vervoermiddelen	€ 9.605	€ 9.190
Machines, apparaten en installaties	€ 3.830	€ 4.485
Overige materiële vaste activa	€ 675	€ 953
Totaal	€ 17.086	€ 17.548

Omschrijving (bedragen x € 1.000)	Gronden en terreinen	Bedrijfs- gebouwen	Machines, apparaten en installaties	Vervoer- middelen	Overige	Totaal
Aanschafwaarde 31/12/2021	€ 784	€ 2.733	€ 8.133	€ 17.835	€ 2.904	€ 32.389
Nog te activeren activa	€ -	€ -	€ 94	€ 6	€ -	€ 100
Cumulatieve afschrijving 31/12/2021	€ -	€ -597	€ -3.742	€ -8.651	€ -1.951	€ -14.940
Boekwaarde 31/12/2021	€ 784	€ 2.136	€ 4.485	€ 9.190	€ 953	€ 17.548
Mutaties 2022:						
Investerings	€ -	€ 153	€ 501	€ 1.725	€ -	€ 2.379
Desinvesteringen	€ -	€ -	€ -679	€ -22	€ -51	€ -752
Bijdragen derden						€ -
Hercategorisering						€ -
Afschrijvingen	€ -	€ -97	€ -1.155	€ -1.301	€ -279	€ -2.833
Correctie desinvestering afschrijving		€ -	€ 679	€ 13	€ 51	€ 743
Afwaarderingen	€ -					€ -
Aanschafwaarde 31/12/2022	€ 784	€ 2.886	€ 8.049	€ 19.544	€ 2.853	€ 34.116
Cumulatieve afschrijving 31/12/2022	€ -	€ -694	€ -4.218	€ -9.939	€ -2.179	€ -17.030
Boekwaarde 31/12/2022	€ 784	€ 2.192	€ 3.831	€ 9.605	€ 675	€ 17.086

De desinvestering op machines, apparaten en installaties betreft voornamelijk het buitengebruik stellen van

ict apparatuur. Deze zijn volledig afgeschreven.

Flottende activa

Uitzettingen met een rente typische looptijd korter dan één jaar

De in de balans opgenomen uitzettingen met een looptijd van één jaar of minder kunnen als volgt gespecificeerd worden:

Omschrijving (bedragen x € 1.000)	Balanswaarde per 31-12-2022	Voorziening oninbaarheid	Balanswaarde per 31-12-2022	Balanswaarde per 31-12-2021
Vorderingen op openbare lichamen	€ 754		€ 754	€ 813
Uitzettingen in 's Rijks schatkist met een rentetypische looptijd < 1 jaar	€ 4.904		€ 4.904	€ -127
Rekening-courant verhoudingen met niet-financiële instellingen			€ -	€ -
Overige vorderingen	€ 500		€ 500	€ 309
Totaal	€ 6.158	€ -	€ 6.158	€ 995

Het is beleid om vorderingen ouder dan 90 dagen te voorzien voor zover de invorderingsprocedure daar aanleiding toegeeft. Eind 2022 was geen aanleiding om een voorziening debiteuren op te nemen.

In onderstaande tabel is het verloop met betrekking tot het schatkistbankieren opgenomen:

(bedragen x € 1.000)	Kwartaal 1	Kwartaal 2	Kwartaal 3	Kwartaal 4
Op dagbasis buiten 's Rijks schatkist gehouden middelen	€ 246	€ 253	€ 252	€ 222
Drempelbedrag	€ 1.000	€ 1.000	€ 1.000	€ 1.000
Ruimte onder drempelbedrag	€ 754	€ 747	€ 748	€ 778
Overschrijding van het drempelbedrag				

Liquide middelen

Het saldo van de liquide middelen bestaat uit de volgende componenten:

Liquide middelen staan ter vrije beschikking van de Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland.

Omschrijving (bedragen x € 1.000)	Saldo 31-12-2022	Saldo 31-12-2021
Kassaldi	-	-
Banksaldi	€ 240	€ 220
Totaal	€ 240	€ 220

Overlopende activa

De post overlopende activa kan als volgt onderscheiden worden:

Omschrijving (bedragen x € 1.000)	Saldo 31-12-2022	Saldo 31-12-2021
De van de Europese en Nederlandse overheidslichamen nog te ontvangen voorschotbedragen die ontstaan door voorfinancieringen op uitkeringen met een specifiek bestedingsdoel	€ -	€ -
Overige nog te ontvangen bedragen, en de vooruitbetaalde bedragen die ten laste van volgende begrotingsjaren komen	€ 437	€ 361
Totaal	€ 437	€ 361

Passiva

Vaste passiva

Eigen vermogen

Van het eigen vermogen kan het volgende overzicht worden gegeven:

Programma (bedragen x € 1.000)	Saldo 31-12-2021	Bestemming resultaat 2021	Toevoeging 2022	Ontrekking 2022	Saldo 31-12-2022
Algemene reserve	€ 691				€ 691
	€ 691	€ -	€ -	€ -	€ 691
Bestemmingsreserve meldkamer*	€ 156			€ -	€ 156
Bestemmingsreserve WNRA	€ 400	€ -			€ 400
Bestemmingsreserve Huisvesting als gevolg van Hybride werken	€ -	€ 535		€ -	€ 535
Bestemmingsreserve projecten 2021	€ 215	€ 85		€ 300	€ -
Subtotaal bestemmings- reserves	€ 771	€ 620	€ -	€ 300	€ 1.091
Resultaat 2021	€ 620	€ -620	€ -	€ -	€ -0
Gerealiseerde resultaat			€ 22		€ 22
Subtotaal resultaat	€ 620	€ -620	€ 22	€ -	€ 22
Totaal eigen vermogen	€ 2.082	€ -	€ 22	€ 300	€ 1.805
Weerstandvermogen	€ 691				€ 691

* Type B2 telt niet mee voor het weerstandvermogen.

Er vindt in 2022 geen mutatie op de Algemene reserve plaats. De paragraaf Weerstandvermogen (8.1) geeft aan dat het geldende niveau voldoende is voor de afdekking van opgenomen risico's.

De bestemmingsreserve Meldkamer kent in 2022 een beginstand van € 156.000. In 2022 heeft er geen mutatie plaats gevonden. Het restant van € 156.000 heeft betrekking op de onzekerheid over de deelname van de KMAR aan de gezamenlijke meldkamer

en de realisatie van één werkgever(schap) voor de meldkamer Noord-Holland.

Bestemmingsreserve projecten 2021: Door de gevolgen van de coronapandemie zijn een aantal belangrijke doelstellingen uit 2021 doorgeschoven naar 2022 te weten het opstellen van een nieuw Dekkingsplan, het aanpassen van het oefencentrum, het opstellen van een arbeidsmarktstrategie en – communicatie en enkele extern georganiseerde oefeningen. Bij de resultaatbestemming 2021 is hiervoor een bestemmingsreserve van € 300.000 gecreëerd. In 2022 zijn de kosten voor de realisatie van deze doelstellingen ten laste van deze bestemmingsreserve gebracht.

Om te kunnen anticiperen op de invoering van de WNRA en toepassing van de Wet Gelijke Behandeling is bij de resultaatbestemming 2019 ingestemd met de vorming van een nieuwe bestemmingsreserve WNRA, ter dekking van verwachte implementatiekosten en de eerste exploitatiekosten. De invoering van de WNRA is inmiddels landelijk gekoppeld aan de discussie over de positie van vrijwilligers waardoor er nog steeds onduidelijkheid is over tijdstip en gevolgen van

implementeren. Daarom is de hoogte van de bestemmingsreserve niet aangepast.

Van het overgebleven resultaat 2021 is een bestemmingsreserve ter hoogte van € 534.635 gevormd voor aanpassing van het kantoor als gevolg van hybride werken. Een toelichting staat bij 4.1.2 Programma organisatie / thema Bedrijfsvoering wat hebben we gedaan onder 'Samen Werken'.

Er zijn in 2022 geen uitgaven gedaan t.i.v. deze bestemmingsreserve. Dat is conform de afspraak met het bestuur om daarvoor eerst een bestedingsvoorstel aan te leveren. Dat voorstel zal binnenkort worden voorgelegd.

Weerstandvermogen

Conform de nota Weerstandvermogen en Risicobeheersing VrZW tellen naast de algemene reserve de bestemmingsreserves met de typering A1, A2 en B1 mee in de berekening van de weerstandscapaciteit.

Voorzieningen

Het verloop van de voorzieningen in 2022 wordt in de hierna opgenomen overzicht weergegeven:

Omschrijving (bedragen x € 1.000)	Saldo 31-12-2021	Toevoeging	Onttrekking	Vrijval	Saldo 31-12-2022
Voor verplichtingen, verliezen en risico's (BBV at 44.1a en 1b)					
Voorziening wachtgeldverplichtingen	€ 39	€ -	€ 29	€ 3	€ 7
Voorziening verlofsparen		€ 59			€ 59
Voorziening belasting-claim	€ 361			€ 143	€ 218
Totaal voorzieningen	€ 400	€ 59	€ 29	€ 146	€ 284

In de kolom "Vrijval" zijn de bedragen opgenomen welke ten gunste van het overzicht van baten en lasten zijn vrijgevallen. Alle aanwendungen van de voorzieningen zijn rechtstreeks ten laste van de voorziening gebracht.

De voorziening wachtgeldverplichtingen is voldoende op niveau om de ingeschatte wachtgeldverplichtingen na 31-12-2022 op te kunnen vangen. Deze voorziening is in voorgaande jaren gevormd in verband met verwachte aanspraken die oud-medewerkers doen op een uitkering uit de werkloosheidswet (WW). VrZW is hiervoor eigen risicodragers.

De voorziening belastingclaim GHOR-taken is tot en met 2019 gevormd voor het risico van een naheffing van de BTW over de afgelopen vijf jaar. Jaarlijks valt het deel dat buiten de herzieningsperiode (5 jaren) valt vrij ten gunste van de exploitatie. Uiterlijk in 2024 vindt de laatste vrijval plaats en komt de voorziening vanaf dan te vervallen.

Voor het spaarverlof zoals dit vanaf 2022 van toepassing is, moet voor de verplichting een voorziening worden opgenomen omdat hier sprake is van een spaar-

saldo dat in de tijd, naar verwachting, niet van gelijke omvang zal zijn wat betreft toevoegingen en opnamen van spaarverlof. In de opbouwjaren zal naar verwachting vooral sprake zijn van toevoegingen en groei van de omvang van het spaarsaldo.

Vaste schulden met een rentetypische looptijd van één jaar of langer

De onderverdeling van de in de balans opgenomen vaste schulden met een looptijd langer dan één jaar, is als volgt:

Omschrijving (bedragen x € 1.000)	Saldo 31-12-2022	Saldo 31-12-2021
Onderhandse lening		
- binnenlandse banken en overige financiële instellingen	€ 8.028	€ 7.272
- openbare lichamen	€ 2.214	€ 2.269
Totaal	€ 10.242	€ 9.541

In het hierna opgenomen overzicht wordt het verloop weergegeven van de vaste schulden met een rentetypische looptijd langer dan één jaar over het jaar 2022:

(bedragen x € 1.000)	Saldo 31-12-2021	Vermeerderingen	Aflossing 2022	Saldo 31-12-2022
Onderhandse leningen	€ 9.541	€ 2.000	€ 1.299	€ 10.242
Totaal voorzieningen	€ 9.541	€ 2.000	€ 1.299	€ 10.242

De totale rentelast voor het jaar 2022 met betrekking tot de vaste schulden met een looptijd langer dan één jaar bedraagt € 157.000. De verwachte aflossingen voor 2023 van bovenstaande leningen bedragen in totaal € 1.462.000.

Vlottende passiva

Onder de vlottende passiva zijn opgenomen:

Omschrijving (bedragen x € 1.000)	Boekwaarde 31-12-2022	Boekwaarde 31-12-2021
Netto-vlottende schulden met een rentetypische looptijd korter dan één jaar	€ 9.182	€ 4.550
Overlopende passiva	€ 2.409	€ 2.551
Totaal	€ 11.591	€ 7.101

Netto-vlottende schulden met een rentetypische looptijd korter dan één jaar

De in de balans opgenomen netto-vlottende schulden kunnen als volgt worden gespecificeerd:

Omschrijving (bedragen x € 1.000)	Boekwaarde 2022	Boekwaarde 2021
Kasgeldlening van openbare lichamen	€ 6.000	€ 2.500
Crediteuren	€ 3.182	€ 2.050
Totaal	€ 9.182	€ 4.550

Overlopende passiva

De specificatie van de post overlopende passiva is als volgt:

Omschrijving (bedragen x € 1.000)	Boekwaarde 31-12-2022	Boekwaarde 31-12-2021
Nog te betalen bedragen		
Voorschotten van overheidslichamen voor specifieke doelen	€ -	€ -
Af te dragen BTW	€ 87	€ 91
Loonbelasting en premies sociale verzekering	€ 1.222	€ 1.127
Pensioenpremie	€ 237	€ 241
Overige schulden	€ 820	€ 687
Verplichtingen die in het begrotingsjaar zijn opgebouwd en die in een volgend begrotingsjaar tot betaling komen	€ 2.366	€ 2.146
Overige vooruit ontvangen baten die ten bate van volgende begrotingsjaren komen	€ 43	€ 405
Totaal	€ 2.409	€ 2.551

1.5.4 Niet in de balans opgenomen rechten en verplichtingen

Artikel 53 BBV schrijft voor dat in de toelichting op de balans de niet in de balans opgenomen belangrijke financiële verplichtingen waaraan de gemeenschappelijke regeling voor toekomstige jaren is verbonden worden vermeld. Dit kan gaan om langlopende huur- of leasecontracten, subsidieverplichtingen, wachtgeldregelingen, etc.

Onderstaande tabel geeft een overzicht van de meerjarige verplichtingen per categorie die VrZW is aangegaan met een contractwaarde van meer dan € 200.000.

Categorie kosten	Exploitatie of investeringen (E/I)	Totaalbedrag (x € 1.000)
Huurkosten	E	€ 8.671
Facilitaire contracten	E	€ 2.284
Softwarelicenties	E	€ 682
		€ 11.637

1.5.5 Wet Normering Topinkomens (WNT)

WNT-verantwoording 2022 Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland

De WNT is van toepassing op Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland. Het voor Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2022 € 216.000. Het betreft hier het algemeen bezoldigingsmaximum.

1. Bezoldiging topfunctionarissen

1a. Leidinggevende topfunctionarissen met dienstbetrekking en leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking vanaf de 13e maand van de functievervulling.

Gegevens 2022	
bedragen x € 1	S. van den Broek
Functiegegevens	Directeur/Regionaal commandant
Aanvang en einde functievervulling in 2022	01/01-31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,0
Dienstbetrekking?	Ja
Bezoldiging	
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€ 137.856
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 22.191
Subtotaal	€ 160.047
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	216.000
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.
Bezoldiging	€ 160.047
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.

Gegevens 2021		
bedragen x € 1	H. Raasing	S. van den Broek
Functiegegevens	Directeur/Regionaal commandant	Directeur/Regionaal commandant
Aanvang en einde functievervulling in 2021	01/01 – 30/06	01/08-31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,0	1,0
Dienstbetrekking?	Ja	Ja
Bezoldiging		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€ 73.022	€ 49.770
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 11.219	€ 9.045
Subtotaal	€ 84.241	€ 58.815
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 103.641	€ 87.608
Bezoldiging	€ 84.241	€ 58.815

1b. Leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking in de periode kalendermaand 1 t/m 12.
Niet van toepassing.

1c. Toezichthoudende topfunctionarissen.
Niet van toepassing.

1d. Topfunctionarissen alsmede degenen die op grond van hun voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris worden aangemerkt met een bezoldiging van € 1.800 of minder

Gegevens 2022	
Naam topfunctionaris	Functie
J. Hamming	Voorzitter Algemeen en Dagelijks Bestuur
D. Bijl tot 22-9-2022	Lid Algemeen en Dagelijks Bestuur
E. van Selm per 22-9-2022	Lid Algemeen en Dagelijks Bestuur
A.J. Michel-de Jong	Lid Algemeen en Dagelijks Bestuur
L.A. de Lange	Lid Algemeen bestuur
L.J. Sievers	Lid Algemeen Bestuur
M.C. van der Weele	Lid Algemeen Bestuur
M.D. Polak	Lid Algemeen Bestuur

1e. Topfunctionaris met een totale bezoldiging van meer dan € 1.800
Niet van toepassing.

1f. Topfunctionaris met een totale bezoldiging van meer dan € 1.800 waarop de anticumulatie bepaling van toepassing is
Niet van toepassing.

1g. Topfunctionaris met een totale bezoldiging van € 1.800 of minder waarop de anticumulatiebepaling van toepassing is
Niet van toepassing.

2. Uitkeringen wegens beëindiging dienstverband aan topfunctionarissen

Niet van toepassing.

3. Overige rapportageverplichtingen op grond van de WNT

Naast de hierboven vermelde topfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen (zijnde niet-topfunctionarissen) met een dienstbetrekking die in 2022 een bezoldiging boven het individueel toepasselijke drempelbedrag hebben ontvangen.

1.6 SISA verantwoording 2022



Ministerie van Binnenlandse Zaken en
Koninkrijksrelaties



SiSa bijlage verantwoordingsinformatie 2022 op grond van artikel 3 van de Regeling informatieverstrekking sisa - d.d. 20-1-2023							
Verstrekter	Uitkeringscode	Specifieke uitkering Juridische grondslag Ontvanger	Indicator	Indicator	Indicator	Indicator	Indicator
JenV	A2	Brede Doeluitkering Rampenbestrijding (BDUR) Besluit veiligheidsregio's artikelen 8.1, 8.2 en 8.3 Veiligheidsregio's	Besteding (jaar T) Aard controle R Indicator: A2/01 € 3.973.076				
JenV	A12	Incidentele bijdrage ondersteuning naleving controle op coronatoegangsbewijzen Veiligheidsregio's	Besteding in (jaar T) (zelfstandige uitvoering inclusief uitvoering door andere partijen, niet zijnde medeoverheden)	Zelfstandige uitvoering (Ja/Nee)	Correctie besteding (jaar T-1) Vanaf SISA 2022 van toepassing i.v.m. SISA tussen medeoverheden	Cumulatieve besteding (t/m jaar T) in inclusief uitvoering door andere medeoverheden vanaf SISA 2022	Eindverantwoording (Ja/Nee)
			Aard controle R Indicator: A12/01 € 0	Aard controle n.v.t. Indicator: A12/02 Nee	Aard controle R Indicator: A12/03 € 0	Aard controle R Indicator: A12/04 € 362.398	Aard controle n.v.t. Indicator: A12/05 Nee
JenV	A18	Bekostiging eerste opvang ontheemden Oekraïne door Veiligheidsregio's Veiligheidsregio's	Naam Kostensoort	Besteding per kostensoort (zelfstandige uitvoering inclusief uitvoering door andere partijen, niet zijnde medeoverheden, jaar T)	Cumulatieve besteding per kostensoort (t/m jaar T inclusief uitvoering door andere medeoverheden vanaf SISA 2023)		
			Aard controle n.v.t. Indicator: A18/01	Aard controle R Indicator: A18/02	Aard controle R Indicator: A18/03		
			1 Meerkosten coördinerende gemeente	€ 0	€ 0		
			2 Hotels/centra	€ 0	€ 0		
			3 Overige specifieke meerkosten	€ 0	€ 0		
			4 Overige Meerkosten	€ 138.679	€ 138.679		
			Berekening totale besteding (zelfstandige uitvoering inclusief uitvoering door andere partijen, niet zijnde medeoverheden, jaar T) Som indicator 02	Project afgerond in jaar T? (Ja/Nee)	Eventuele toelichting als bij de vorige indicator "nee" is ingevuld	Volledig zelfstandige uitvoering (Ja/Nee)	
			Aard controle n.v.t. Indicator: A18/04 € 138.679	Aard controle n.v.t. Indicator: A18/05 Ja	Aard controle n.v.t. Indicator: A18/06 Nee	Aard controle n.v.t. Indicator: A18/07 Nee	

1.7 Uitvoeringsinformatie

Met de wijziging van het BBV is de wijze waarop informatie voor derden wordt verstrekt gewijzigd en vereenvoudigd. In de nieuwe regeling voor informatie voor derden wordt voorgeschreven welke taakvelden gebruikt moeten worden voor het opstellen van de

uitvoeringsinformatie ten behoeve aan derden (CBS, BZK, etc.). Een totaaloverzicht met de geraamde baten en lasten per taakveld en het verdelingsprincipe op basis waarvan de taakvelden over de programma's zijn verdeeld, is onderstaand opgenomen.

Overzicht gerealiseerde baten en lasten per taakveld

Taakveld		2022			
(bedragen x € 1.000)		Baten	Lasten	Saldo	Voor/nadelig
0.4	Overhead	€ -688	€ 8.521	€ 7.833	
0.5	Treasury		€ -2	€ -2	
0.7	Algemene uitkering en overige uitkeringen gemeentefonds	€ -3.973	€ -	€ -3.973	
0.8	Overige baten en lasten	€ -8.265	€ 9.453	€ 1.188	
0.10	Mutaties reserves	€ -300	-	€ -300	
0.11	Resultaat van de rekening van baten en lasten	-	-	-	
1.1	Crisisbeheersing en brandweer	€ -29.222	€ 24.311	€ -4.911	
8.3	Wonen en bouwen	€ -	€ 143	€ 143	
Totaal		€ -42.448	€ 42.426	€ -22	V

Verdeling programma - taakvelden

Programma			2022			
(bedragen x € 1.000)	Taakveld		Baten	Lasten	Saldo	Voor/nadelig
Crisisbeheersing	0.8	Overige baten en lasten	€ -8.265	€ 9.453	€ 1.188	
	1.1	Crisisbeheersing en brandweer	-	€ 1.135	€ 1.135	
Brandweezorg	1.1	Crisisbeheersing en brandweer	€ -2.551	€ 23.177	€ 20.626	
	8.3	Wonen en bouwen		€ 143	€ 143	
Organisatie (overhead)	0.4	Overhead	€ -688	€ 8.521	€ 7.833	
Algemene dekkingsmiddelen	0.5	Treasury	-	€ -2	€ -2	
	1.1	Crisisbeheersing en brandweer	€ -26.672	-	€ -26.672	
	0.7	Algemene uitkering en overige uitkeringen gemeentefonds	€ -3.973	-	€ -3.973	
Heffing vpb	0.9	Vennootschapsbelasting	-			
Bedrag onvoorzien	0.8	Overige baten en lasten				
Subtotaal			€ -42.150	€ 42.427	€ 278	V
Mutates reserves	0.10	Mutatie reserves	€ -300	-	€ -300	
			€ -42.450	€ 42.427	€ -22	V

C. Overige gegevens



C.1. Voortgangsoverzicht investeringen

Afd	Categorie MVA	Doorgeschoven eerdere jaren	Primaire begroting 2022	Investeringsruimte 2022 na Burapl	Doorschuiven 2023-2024	Realisatie t/m 31-12-2022	Nog te besteden	Afgerond in 2022?	Toelichting
BZ	kazerne kleding / operationeel uniform		€ 175.000	€ 311.800	€ 311.800		€ 0		1
BZ	hydraulisch gereedschap		€ 13.500	€ 13.500		€ 13.800	€ -300	Ja	
BZ	Mobiele Data Terminal (MDT)	€ 144.922		€ 144.922		€ 133.859	€ 11.063	Ja	
BZ	pager	€ 163.384		€ 163.384	€ 134.222	€ 29.162	€ 0		2
BZ	watervoerende armaturen / straalpijpen / slangen		€ 40.000	€ 40.000		€ 39.399	€ 601	Ja	
BV	audiovisuele middelen / beamers	€ 36.000		€ 36.000		€ 35.193	€ 807	Ja	
BZ	autoladder (redvoertuig)	€ 900.000		€ 900.000	€ 0	€ 907.295	€ -7.295	Ja	
BZ	boot met trailer	€ 40.000		€ 60.000	€ 60.000		€ 0		2
BZ	grote bestelwagen	€ 331.977		€ 277.000	€ 148.225	€ 128.775	€ 0		2
BZ	Haakarmbak gesloten			€ 57.000	€ 57.000		€ 0		2
BZ	heftruck + kraan		€ 63.000	€ 63.000	€ 42.470	€ 20.530	€ 0		2
BV	Meubilair / inventaris	€ 640.060	€ 52.480	€ 692.540	€ 509.513	€ 183.027	€ 0		3
BZ	motorspuit aanhanger	€ -45.000	€ 45.000	€ 0			€ 0		
BZ	personenauto	€ 89.818	€ 252.000	€ 495.500	€ 495.500		€ 0		2
BZ	piketvoertuig	€ 130.827	€ 223.000	€ 534.750	€ 532.334	€ 2.416	€ 0		2
BV	servers en dataopslag		€ 208.300	€ 208.300	€ 148.022	€ 60.278	€ 0		2
BZ	SI-OGS	€ 242.000		€ 242.000	€ 242.000		€ 0		4
BV	Software	€ 25.000	€ 270.500	€ 295.500	€ 144.330	€ 151.170	€ 0		2
BV	tablets / i-pads / laptops / beeldschermen		€ 251.050	€ 251.050	€ 119.387	€ 131.663	€ 0		5
BZ	tankautospuit / schuimblusvoertuig	€ 2.401.777	€ 785.000	€ 3.186.777	€ 2.514.664	€ 672.113	€ 0		2
BZ	uitrukkleding helmen	€ 136.800		€ 0			€ 0		
BZ	waterongevallenvoertuig (WO)		€ 145.000	€ 145.000	€ 145.000		€ 0		2
BV	Toegangcontrole systeem	€ 78.000		€ 78.000	€ 108.190	€ -30.190	€ 0		6
	Totaal investeringen	€ 5.315.565	€ 2.523.830	€ 8.196.023	€ 5.712.657	€ 2.478.490	€ 4.876		

Toelichting investeringen

(Zie nummering rechterkolom voorgaand overzicht)

Algemeen

In 2022 zal een deel van de beschikbare investeringsruimte helaas niet worden benut. Dit wordt onder andere veroorzaakt doordat formele besluitvorming, de voorbereidingstijd, aanbestedingsprocedures en fabricage (van vooral grote voertuigen) een aanzienlijke doorlooptijd kennen. Het gaat hier o.a. om een schuimblusvoertuig, tankautospuiten, dienstauto's en piketvoertuigen.

Mutaties

1. Het operationeel uniform is de landelijk vastgestelde vervanger van de kazernekleding en zal in fases in de regio worden ingevoerd. Voor VrZW is de verwachting in het eerste kwartaal van 2023.
2. Door lange levertijden is de verwachting dat het investeringsbedrag wordt uitgegeven in 2023.
3. De werkplekinrichting van het hoofdkantoor is in 2022 vervangen. Specifiek meubilair en werkplekinrichting van de andere vestigingen wordt na 2022 vervangen
4. In afwachting van besluitvorming binnen NW-4 met betrekking tot de wijziging in de organisatie van het IBGS (incidentbestrijding gevaarlijke stoffen) en daarmee samenhangende vervanging van voertuigen en materiaal het investeringsbedrag doorschuiven naar 2023.
5. Op basis van een inschatting wordt verwacht dat er een deel van dit investeringsbedrag wordt doorgeschoven naar 2023. Dit heeft onder andere te maken met de nieuwe werkwijze binnen de kantoor omgeving en nieuw concept voor vergaderruimten.
6. De investering voor een toegangscontrolesysteem wordt naar verwachting in 2023 gedaan. Er is vertraging ontstaan omdat de wijze van opdrachtverlening samenhangt met de mogelijke gezamenlijke huisvesting met de GGD. In de kolom Realisatie staat een negatief bedrag opgenomen ivm de bijdrage die ontvangen is vanwege een medehuurder.

De investeringen die nog niet zijn afgerond in 2022 wordt voorgesteld deze door te schuiven naar de periode 2023-2025.

C.2. Gebeurtenissen na balansdatum

Er zijn geen gebeurtenissen na balansdatum te vermelden die toelichting behoeven in deze paragraaf.

C.3. Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

Deze volgt na afronding van de controlewerkzaamheden door de accountant.

Bijlagen

I Toelichting GRIP opschaling

Aanrijdingen, ongevallen en branden komen elke dag wel ergens voor in onze regio. Relatief kleine incidenten handelen politie, brandweer of ambulancediensten zelfstandig af. Als er sprake is van een groter incident of calamiteit, dan werken verschillende hulpdiensten en gemeenten samen. De regels voor deze multidisciplinaire samenwerking zijn vastgelegd in de Ge-coördineerde Regionale Incidentenbestrijdings Procedure (GRIP)⁵.

GRIP-1

Bij dagelijkse incidenten handelen de diensten zelf de zaken af. In sommige gevallen vinden één of meer partijen het handig en verstandig ter plaatse afstemming te organiseren en te formaliseren. Dat noemen we GRIP-1: een situatie waarvoor een Commando Plaats Incident (CoPI) wordt ingericht.

GRIP-2

Als de situatie wat omvangrijker is en er buiten de plaats van het incident ook maatregelen nodig zijn (bijvoorbeeld ten aanzien van de afvoer van gewonden of een dreigende rookwolk), kan worden opgeschaald naar GRIP-2. Naast het CoPI wordt dan een operationeel team gevormd; meestal op regionaal niveau onder de noemer ROT (Regionaal Operationeel Team). Dit team biedt ondersteuning aan het CoPI.

GRIP-3

Situaties waarbij er sprake is van (dreigende) maatschappelijke onrust, komen in aanmerking voor GRIP-3. In deze situaties komt de burgemeester in beeld. Hij laat zich ondersteunen door een gemeentelijk beleids-team (GBT) met vertegenwoordigers van de belangrijkste betrokken organisaties.

GRIP-4

Omdat niet elke ramp of crisis zich aan de gemeentegrenzen houdt, is er ook nog een GRIP-4. Dan gaat het om situaties waarin de ramp of crisis de grenzen van een gemeente overstijgt (of als de betreffende gemeente de situatie niet alleen aankan). In zo'n situatie, zo is in de wet bepaald, krijgt de voorzitter van de veiligheidsregio de leiding en wordt er een regionaal beleidsteam (RBT) gevormd.

GRIP-5

Wanneer bij een incident of de vrees daarvoor meerdere veiligheidsregio's betrokken zijn, kunnen de voorzitters van deze veiligheidsregio's in gezamenlijkheid opschalen naar GRIP 5. De bronregio neemt in principe de coördinerende rol op zich. De voorzitter van de bronregio neemt niet de bevoegdheden van de overige betrokken voorzitters veiligheidsregio over.

GRIP-Rijk

Wanneer de nationale veiligheid in het geding is en er behoefte is aan sturing door het Rijk kan de Ministeriële Commissie Crisisbeheersing (MCCb) GRIP Rijk afkondigen. GRIP Rijk kan van kracht zijn in combinatie met GRIP 1 t/m 5 of zonder dat er sprake is van opschaling in de veiligheidsregio.

5 Zie www.veiligheidsregiozaanstreekwaterland.nl/rampen-crisis/grip

II Afschrijvingstermijnen

ICT	Afschrijvingstermijn
Netwerkbekabeling	15
Software	4
Glasvezelverbinding	10
Mobiele data terminals (MDT's)	4
Tablets	3
Mobiele telefoons, aanschaf t/m 2018	3
Mobiele telefoons, aanschaf vanaf 2019	4
AV middelen (beamer/presentatieschermen/smartbords)	5
Servers/netwerk- en (mobiele) werkplekapparatuur/printers	4
Brandveiligheidsvoorzieningen	Afschrijvingstermijn
C-2000 alarmontvangers	5
C-2000 portofoons	7
C-2000 mobilofoons	10
Warmtebeeldcamera	5
Verlichtingsvoorzieningen	10
Hydraulische redmiddelen	10
Hefmiddelen	10
Bepakking (slangen en straalpijpen)	15
Uitrukkleding	5
Uniformkleding beroeps	5
Uniformkleding vrijwilligers	10
Dienst/kazernekleding	5
Ademluchtapparatuur (masker + toestel)	10
Ademluchtapparatuur cilinder	15
Chemicalienpakken (wettelijke termijn)	5
Ademlucht vulstation	10
Reinigings en testapparatuur	10
Valbeveiliging	7
Klim en hijsmiddelen	10
Brandput	50
Pomp (vast/rnobiël)	15
Duikpakken, uitrusting	5
Duikapparatuur	7

Gebouwen en inrichting	Afschrijvingstermijn
Gebouwen / permanent steen	40
Vaste telefonieapparatuur	8
Meubilair	10
Voertuigen	Afschrijvingstermijn
Personenauto / dienstauto	8
Bestelauto	8
Piketvoertuig	5
Heftruck + kraan	15
Haakarmvoertuig	17
Haakarmbak open	20
Haakarmbak gesloten (COH, LOGH, DECOH, VZG en voorlichting)	10
Haakarmbak operationeel (GSH, SBH, DPH, SLH)	15
Tankautospuut	17
Midlife-update tankautospuut	Afhankelijk van de economische levensduur
Motorspuut aanhanger	15
Motorspuut draagbaar (zonder aanhanger)	15
Autoladder / hoogwerker (redvoertuig)	17
Midlife-update redvoertuig	Afhankelijk van de economische levensduur
Hulpverleningswagen groot	17
Tankwagen	20
Vrachtwagen	17
SI-brand	10
SI-OGS	15
Grote bestelwagen (personen en materiaalwagen)	12
Waterongevallenvoertuig	8
Aanhangwagen	15
Bromfietsen / scooters	5
Boot met trailer (alu)	10

Bron: Financiële verordening 2019 Veiligheidsregio Zaanstreek Waterland (vastgesteld door Algemeen Bestuur op 30 november 2018) en aangevuld met afwijkende afschrijvingstermijn op grote voertuigen op 6 december 2019 en afwijkende afschrijvingstermijn op grote bestelwagen op 2 juli 2021.

III Definitie ratio's

Ratio	Defenitie
Netto Schuldquote:	<p>Het saldo van:</p> <ul style="list-style-type: none"> (vaste schulden (art.46, BBV) + netto vlottende schuld (art. 48, BBV) + overlopende passiva (art.49, BBV) - saldo financiële vaste activa (art.36, d, e, f, BBV) - uitzetting met rente-typische looptijd < 1 jaar (art.39 BBV) - saldo liquide middelen (art.40, BBV) - saldo overlopende activa (art.40a, BBV)) <p>gedeeld door: het gerealiseerde saldo van de baten (art.27, lid 1, onder c, BBV)</p>
Netto Schuldquote (gecorrigeerd voor alle leningen)	<p>Het saldo van:</p> <ul style="list-style-type: none"> (vaste schulden (art.46, BBV) + netto vlottende schuld (art. 48, BBV) + overlopende passiva (art.49, BBV) - saldo financiële vaste activa (art.36, b, c, d, e, f, BBV) - uitzetting met rente-typische looptijd < 1 jaar (art.39 BBV) - saldo liquide middelen (art.40, BBV) - saldo overlopende activa (art.40a, BBV)) <p>gedeeld door: het gerealiseerde saldo van de baten (art.27, lid 1, c, BBV)</p>
Solvabiliteitsratio	<p>Eigen vermogen, bedoeld in art. 42, lid 1</p> <p>gedeeld door: Het totaal van de passiva (vaste en vlottende passiva), zoals omschreven in art. 37 respectievelijk art. 41 van het BBV</p>
Structurele exploitatieruimte	<p>(structurele lasten (totaal lasten (art.27, c, BBV) minus incidentele baten (art 28, c, BBV) minus structurele baten (totaal baten (art.27, c, BBV) minus incidentele lasten (art 28, c, BBV)) plus (structurele toevoegingen reserves (art.19, d, BBV) minus structurele onttrekkingen reserves (art.28, d, BBV))</p> <p>gedeeld door; het gerealiseerde saldo van de baten (art.27, lid 1, c, BBV)</p>

Een uitwerking van bovengenoemde ratio's is opgenomen in de paragraaf Weerstandsvermogen en Risicobeheersing.

IV Definitieve kostenopgave 1^e opvang ontheemden Oekraïne (t.b.v. Ministerie JenV)

Definitieve kostenopgave 2022 -
bijdrageverlening veiligheidsregio
Zaanstreek - Waterland
Periode: 1 maart 2022 t/m 31 december 2022

Deelnemende partij					
Kostencategorieën	Gemeente Wormerland	Veiligheidsregio Zaanstreek - Waterland	GGD		Totaal
Regie		€ 87.400			€ 87.400
Coördinatie vluchtelingen- spreiding	€ 1.575.852				€ 1.575.852
Communicatie					0
Zorg		€ 24.364	€ 100.000		€ 124.364
Materiële kosten		€ 29.916			€ 26.916
Totaal	€ 1.575.852	€ 138.679	€ 100.000	€ 0	€ 1.814.531

Bezoekadres

Prins Bernhardplein 112
1508 XB Zaandam

Postadres

Postbus 150
1500 ED Zaandam

Tel.: (088) 751 20 00

E-mail: info@vrzw.nl

Internet: www.vrzw.nl

Twitter: [@vrzw](https://twitter.com/vrzw)

Colofon

CONCEPT Colleges van B&W en gemeenteraden Zaanstreek-Waterland

Bezoekadres:
Prins Bernhardplein 112
1508 XB Zaandam

Postadres:
Postbus 150
1500 ED Zaandam
Telefoon 088 751 20 00
info@vrzw.nl
www.vrzw.nl

Datum	3 april 2023	Telefoon	+31 6 2539 2705
Onze referentie		E-mail	c.henkens@vrzw.nl
Uw referentie	-	Onderwerp	Voorlopige jaarstukken 2022
Uw brief van	-		

Geachte colleges van B&W en leden van de gemeenteraden Zaanstreek-Waterland,

Hierbij doen we u de voorlopige Jaarstukken 2022 toekomen. Het Algemeen Bestuur VrZW heeft de voorlopige jaarstukken op 31 maart 2023 vastgesteld. Conform artikel 24 van de Gemeenschappelijke regeling VrZW sturen wij u de jaarstukken ter kennisname toe. U kunt de jaarstukken betrekken bij uw zienswijze op de Ontwerpbegroting 2024.

Enkele belangrijke ontwikkelingen in 2022

Opvang ontheemden Oekraïne

Het Rijk heeft de 25 veiligheidsregio's betrokken bij het realiseren van opvang voor gevluchte Oekraïners, vanwege de inval van Rusland in Oekraïne. Voor de regio Zaanstreek-Waterland betekende dit het verwezenlijken van gemeentelijke (crisis)noodopvanglocaties voor 2.592 Oekraïense ontheemden. VrZW heeft een coördinerende rol gekregen om de gemeenten te ondersteunen bij het realiseren van locaties en een bijdrage geleverd aan de landelijke opgave rond informatiedeling en vluchtelingenspreiding. Eind 2022 worden in de regio Zaanstreek-Waterland rond de 1.285 Oekraïense ontheemden opgevangen.

Crisisnoodopvang asielzoekers

Op 24 juli 2022 is het Veiligheidsberaad akkoord gegaan met de opdracht om per veiligheidsregio van 1 juli tot 1 oktober crisisnoodopvang te realiseren met een capaciteit van 225 opvangplekken. VrZW heeft deze opvangplekken gerealiseerd in de atletiekhal van A.V. Lycurgus in Assendelft. Voor de opvang van asielzoekers is een projectorganisatie ingesteld onder regie van VrZW. Vanwege toenemende druk op de gehele migratieketen heeft het kabinet in augustus een extra hulpverzoek gedaan om per veiligheidsregio 450 asielzoekers op de vangen tot 31 december 2022. Hiervoor is de CNO Baanste Noord geopend.

Verbindingen in netwerken

De samenwerking bij de diverse crisisactiviteiten heeft het netwerk intern, met verschillende ketenpartners en externe partijen, op zowel (boven)regionaal en landelijk niveau meer dan ooit versterkt.

Brede toekomstige beschouwing brandweezorg

Het Algemeen Bestuur heeft op 7 oktober 2022 het Regionaal repressief dekkingsplan VrZW 2022-2025 vastgesteld. Hierbij zijn vier knelpunten gesignaleerd die de continuïteit van de brandweezorg onder druk

zetten. Daarnaast wordt sinds voorjaar 2022 geconstateerd dat regelmatig posten te weinig sterkte hebben. Het Algemeen Bestuur heeft daarom op 28 oktober 2022 opdracht gegeven om de inrichting van de repressieve brandweezorg via een geleidelijke weg meer toekomstbestendig te maken, startend met het op orde brengen van de basis in met name het zuidelijk deel van Zaanstad.

Samen Werken

Een belangrijk speerpunt binnen VrZW is 'meer in verbinding met onze omgeving'. Om collega's hierbij optimaal te faciliteren is in 2022 de eerste stap gezet naar een flexibel kantoorconcept. Onze eerste verkenning om in het pand Prins Bernhardplein naast VrZW ook samenwerkingspartner GGD Zaanstreek-Waterland te huisvesten levert een positief beeld op. Eind 2022 heeft het bestuur ons de opdracht gegeven om hiervoor de businesscase, samen met de GGD, nader uit te werken.

Financiële ontwikkelingen

Na het opstellen van de jaarrekening over 2022 sluit het exploitatieresultaat op €22.000 positief. De belangrijkste verschillen ten opzichte van het exploitatieresultaat dat bij de 2^e bestuursrapportage werd geraamd, zijn weergegeven in onderstaande tabel.

Recapitulatiestaat op hoofdlijnen (bedragen x €1.000)	Baten mutatie	Lasten mutatie	Reserve mutatie	Saldo mutatie
Salarissen, detacheringsofbr. en inhuur derden	-20	50		30
Opvang vluchtelingen	-4.490	4.490		0
Extra afschrijving voertuigen	0	140		140
Extra kosten hoge inflatie	0	102		102
Overige mutaties	-67	-68		-135
Totaal mutatie	-4.577	4.714	0	137

Investeringsniveau in 2022

In 2022 is een deel van de beschikbare investeringsruimte en de doorgeschoven investeringen uit voorgaande jaren niet benut. Dit wordt onder meer veroorzaakt doordat de productietijd (van voertuigen) een aanzienlijke doorlooptijd kent. Het gaat hier o.a. om een schuimblusvoertuig, tankautospuiter, dienstauto's en piketvoertuigen en het niet leveren van chips.

Accountantscontrole

De accountant heeft de wettelijke controle op de jaarstukken verricht en heeft mondeling aangegeven een goedkeurende verklaring te zullen verstrekken. De controleverklaring over 2022 zal in de definitieve versie van de jaarrekening 2022 worden opgenomen die op 12 juli aan het Algemeen Bestuur ter vaststelling wordt aangeboden.

Mochten er nog vragen zijn, kunt u contact opnemen met mevrouw C. Henkens, 06- 15237940 of per e-mail: c.henkens@vrzw.nl

Met vriendelijke groet,
namens het Dagelijks Bestuur Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland

Voorzitter
J. Hamming

Secretaris
S. van den Broek

Besluitformulier

Algemeen Bestuur Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland

Datum vergadering:	31 maart 2023	
Onderwerp:	1 ^e behandeling begroting 2024	
Nummer:	A23.01.4b	
Naam Steller:	Giel de Goeij/Carla Henkens	
Afdeling:	Bedrijfsvoering/V&S	
Vertrouwelijk:	Nee	
Awb-besluit:	Nee	
Doel:	Advisering	
	Besluitvorming	x
	Meningvormend	
Besproken met:	Portefeuillehouder financiën, Mevrouw E. van Selm	
<p>Korte inhoud:</p> <p><u>Algemeen</u> Voor u ligt de begroting 2024 van Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland (VrZW). Per programma en thema is uitgewerkt wat het beoogde maatschappelijke effect is (<i>wat willen we bereiken?</i>), de wijze waarop gestreefd wordt dit te realiseren (<i>wat gaan we doen?</i>) en het overzicht van baten en lasten (<i>wat mag het kosten?</i>). Als organisatie staan wij voor de ambities die opgenomen zijn in het meerjarig beleidsplan 2021 – 2024.</p> <p><u>Beleidsinhoudelijke ontwikkelingen</u> <i>Versterking crisisbeheersing</i> Sinds 2020 hebben veiligheidsregio's te maken met meerdere langdurige crises. Verwacht wordt dat ons land in de toekomst vaker te maken krijgt met vraagstukken die om landelijke coördinatie en regionale inzet vragen. Daarom is het noodzakelijk te investeren in versterking van de crisisbeheersing en de mogelijkheden om informatie vast te leggen en te delen. Hiervoor zijn op 26 augustus 2022 bestuurlijke afspraken gemaakt tussen de Vereniging Nederlandse Gemeenten, het Veiligheidsberaad, het Interprovinciaal Overleg en het Rijk over een structurele verhoging van de brede doeluitkering rampenbestrijding (BDUR) vanaf 2023. Voor 2024 bedraagt de aanvullende uitkering voor VrZW € 1,29 mln. Op basis van de huidige berichtgeving vanuit het ministerie loopt de uitkering op tot € 1,87 mln. in 2026 en verder. De extra middelen zijn bedoeld om de regionale en landelijke slagkracht en de informatiepositie te versterken en zo de crisisbeheersing toekomstgericht en robuust te maken.</p> <p><i>Samen sterker: VrZW en GGD-ZW</i> Nadat in 2023 het bestuurlijk besluit is genomen willen GGD Zaanstreek-Waterland en VrZW in 2024 de verbouwing starten om samen wonen op de locatie Prins Bernhardplein in Zaandam mogelijk te maken. GGD en VrZW kunnen langs deze weg allebei doorgroeien naar stevige, open netwerkorganisaties voor en met de gemeenten, partner- en samenwerkingsorganisaties en in de regio. De verbouwing luidt ook een nieuw tijdperk in op het gebied van werkomstandigheden en modern werkgeverschap. In het Algemeen Bestuur van 9 december 2022 is aangegeven dat de verwachte investeringskosten voor alleen VrZW indicatief tussen de € 3,3 en € 3,5 mln. zullen bedragen. De (daaruit voortvloeiende) kapitaallasten worden ingeschat op ca. € 400.000 per jaar (vanaf 2025). Investering en extra kapitaallasten zijn vooralsnog niet opgenomen in de begroting 2024-2027 omdat hiervoor eerst een businesscase moet worden uitgewerkt.</p> <p><i>Positie vrijwilligers en brede toekomstige beschouwing brandweezorg</i> Terugkerende knelpunten rondom de gegarandeerde beschikbaarheid van voldoende medewerkers maken dat de basisbrandweezorg in Zaanstad en specialistische taken in de gehele regio onder druk staan. Deze negatieve ontwikkeling wordt versterkt door de invoering van Bouwsteen 'verplichtend karakter', voortkomend uit Europese en internationale regelgeving en jurisprudentie,</p>		

wat maakt dat vrijwilligers niet meer geconsigneerd of gekazerneerd mogen worden. Dit alles leidt tot hogere opkomsttijden met méér kans op letsel en schade. Er is sprake van onvoldoende continuïteit van de operationele organisatie. Dit is niet toekomstbestendig en vraagt om verandering. Tijdens het opstellen van het dekkingsplan VrZW 2022-2025 kwamen bovenstaande knelpunten goed aan het licht. Gelijktijdig met het vaststellen van de kaders voor het dekkingsplan heeft het Algemeen Bestuur daarom opdracht gegeven voor een Brede toekomstige beschouwing Brandweezorg VrZW aan de hand van vier stappen. In de kaderbrief 2024 zijn bovenstaande ontwikkelingen aanleiding geweest om voor 2024 2,5 mln. aan extra financiële middelen te vragen. Vanwege het structurele karakter (aantrekken van extra beroepspersoneel) zijn deze aanvullende middelen vanaf 2024 structureel verwerkt. Inmiddels is bekend dat het algemeen bestuur op 24 februari 2023 besloten heeft om scenario 1 verder uit te werken. Financieel betekent dit dat vanaf 2025 het benodigde budget structureel verhoogd wordt naar 5,12 mln (was 2,5 mln). Deze aanvullende middelen (en de hogere gemeentelijke bijdrage) worden in de (nog op te stellen) begroting 2025 verwerkt.

Informatievoorziening

In 2022 bracht de Archiefinspectie een rapport uit over de kwaliteit van de informatiehuishouding bij VrZW. Belangrijke conclusie in dit onderzoek is dat de personele capaciteit die beschikbaar is voor het op orde houden van de informatiehuishouding onvoldoende is. Bij de laatste bezuinigingsoperatie in 2019-2020 is één van de 2 beschikbare formatieplaatsen geschrapt. Gezien de bevindingen van de Archiefinspectie is in de kaderbrief 2024 voorgesteld de ene formatieplaats (€ 95.000) weer toe te voegen aan de personele sterkte van de informatievoorziening.

Financiële uitwerking

Het begrotingstotaal van VrZW bedraagt in 2024 afgerond € 41,3 miljoen. Het budget van VrZW wordt gevormd door de bijdrage van het Rijk in de Brede doeluitkering Rampen (BDUR) en de bijdragen van de gemeenten.

Indexering

In de oorspronkelijke rekenmethode van loon- en prijsindexen wordt voor de loonvoet jaarlijks een correctie doorgevoerd voor wat betreft het verschil tussen de geraamde en feitelijke indices. Voor de materiele kosten (CPI) gebeurt dat normaliter niet. Door de onvoorziene, extreem hoge inflatie die ons in 2022 heeft getroffen, is de afwijking tussen het geraamde- en feitelijke CPI 8,1% (geraamd 1,8% in 2022, feitelijk 9,9%). Als deze correctie op het CPI niet wordt meegenomen, loopt VrZW niet alleen in de begroting 2024 maar ook alle jaren daarna een structurele compensatie in de begroting mis. Om die reden is bij de behandeling van de kaderbrief 2024 door het algemeen bestuur besloten om in de begroting 2024 eenmalig ook de correctie op het CPI toe te passen. In combinatie met de recente CPB gegevens leidt dit tot de volgende percentages:

- a) Loonvoet sector overhead: plus 5,6%;
Toelichting: de prognose van CPB voor 2023 is 3,3%, deze te corrigeren met plus 2,3% uit 2022, te weten werkelijke stijging in 2022 van 4,8% -/- opgenomen prognose CPB over 2022 van 2,5%
- b) Verwachte prijsstijging nationale consumentenprijsindex CPI: 10,7%,
Toelichting: De prognose 2023 van CPI is 2,6%,
Deze te corrigeren met 8,1%, te weten werkelijk stijging (CPI) over 2022 van 9,9%) -/- opgenomen prognose CPI over 2022 van 1,8%
- c) Index gemeentelijke bijdrage 2024: afgerond 7,5% (gewogen prijsindex)

Beleidsmatige ontwikkelingen 2024

Naast de indexatie worden voor 2024 ook enkele beleidsmatige ontwikkelingen verwacht die een financieel effect met zich meebrengen. Deze ontwikkelingen zijn eerder benoemd in de kaderbrief 2024. Inhoudelijk worden deze aanvullend toegelicht in de begroting 2024-2027 (zie Inleiding, 1.3). Het financieel effect is als volgt:

Beleidsmatige ontwikkeling 2024	Via brede doeluitkering	Via gem. Bijdrage
Versterking crisisbeheersing	1.288.065	
Positie vrijwilligers en brede beschouwing Brandweezorg fase 1		2.500.000
Informatievoorziening en ICT		95.000
Realistisch oefenen		120.000

Totaal	1.288.065	2.715.000
---------------	------------------	------------------

Dit leidt tot het volgende begrotingsoverzicht:

Tabel 1: Overzicht baten en lasten		Bedragen x € 1.000					
Bedragen x € 1.000	2022	2023	2024	2025	2026	2027	
	realisatie	begroting	begroting	begroting	begroting	begroting	
Baten							
Crisisbeheersing	€ -8.265	€ -159	€ -89	€ -16	€ -16	€ -16	
Brandweezorg	€ -2.551	€ -2.606	€ -2.688	€ -2.691	€ -2.694	€ -2.631	
Organisatie (overhead)	€ -688	€ -652	€ -575	€ -575	€ -575	€ -575	
Algemene dekkingsmiddelen	€ -30.645	€ -31.547	€ -37.938	€ -38.299	€ -38.525	€ -38.525	
Heffing vennootschapsbelasting	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	
Bedrag onvoorzien	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	
Totaal baten	€ -42.148	€ -34.965	€ -41.290	€ -41.581	€ -41.811	€ -41.748	
Lasten							
Crisisbeheersing	€ 10.588	€ 2.608	€ 3.875	€ 4.164	€ 4.345	€ 4.345	
Brandweezorg	€ 23.320	€ 23.644	€ 27.416	€ 27.400	€ 27.233	€ 27.144	
Organisatie (overhead)	€ 8.521	€ 8.736	€ 9.989	€ 10.018	€ 10.176	€ 10.226	
Algemene dekkingsmiddelen	€ -2	€ -22	€ 10	€ -2	€ -4	€ -0	
Heffing vennootschapsbelasting	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	
Bedrag onvoorzien	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	
Totaal lasten	€ 42.427	€ 34.965	€ 41.290	€ 41.580	€ 41.750	€ 41.715	
Saldo van baten en lasten	€ 278	€ -	€ -	€ -1	€ -61	€ -32	
Toevoegingen reserves	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	
Onttrekkingen reserves	€ -300	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	
Geraamd resultaat	€ -22	€ -	€ -	€ -1	€ -61	€ -32	

Gemeentelijke bijdragen 2024

Onderstaand vindt u de bijdrage per gemeente voor de begroting 2024. De indexatie en het financieel effect als gevolg van de beleidsmatige ontwikkelingen 2024 (€ 2,715 mln.) zijn daarbij in apart opgenomen.

Aanvullend is ook de onderlinge verdeling van de bijdrage 2024 per gemeente aangepast. Dit als gevolg van een (reguliere) herijking van het gemeentefonds (onderdeel Brandweer en rampenbestrijding). De onderlinge verdeling van de bijdrage is gebaseerd op de verdeling binnen dit onderdeel van het gemeentefonds. Als gevolg van de herijking wijzigt ook de bijdrage die gemeenten ontvangen vanuit het gemeentefonds (waardoor per saldo geen structureel voor-/nadeel voor een gemeente ontstaat).

Tabel 2a: Gemeentelijke bijdrage 2024

Gemeente	Begroting	Index	Beleidsmatige	Bijdrage	Bijdrage
	2023	2024	ontwikk. (zie	2024	2024
		7,5%	kaderbrief 2024)		(herijkt GF)
Edam-Volendam	€ 2.748.726	€ 206.154	€ 270.010	€ 3.224.890	€ 3.356.180
Landsmeer	€ 833.901	€ 62.543	€ 81.915	€ 978.359	€ 1.040.902
Oostzaan	€ 726.909	€ 54.518	€ 71.405	€ 852.832	€ 852.826
Purmerend	€ 7.432.259	€ 557.419	€ 730.078	€ 8.719.756	€ 8.852.532
Waterland	€ 1.590.706	€ 119.303	€ 156.257	€ 1.866.266	€ 1.783.477
Wormerland	€ 1.401.898	€ 105.142	€ 137.710	€ 1.644.750	€ 1.562.974
Zaanstad	€ 12.904.538	€ 967.840	€ 1.267.625	€ 15.140.003	€ 14.977.965
Totaal	€ 27.638.936	€ 2.072.919	€ 2.715.000	€ 32.426.856	€ 32.426.856

Aanvullend op de gemeentelijke bijdrage is nog een bijdrage in de gebruikslasten van de gebouwen van toepassing. Deze is opgenomen in hoofdstuk 6 van de begroting 2024-2027.

<p><u>Verdere begrotingsproces</u> Na behandeling en vaststelling op 31 maart 2023 van de ontwerpbegroting 2024 door het Algemeen Bestuur wordt deze conform de Gemeenschappelijke regeling VrZW (art. 22) voor een zienswijze aangeboden aan de gemeenteraden van de deelnemende gemeenten. Deze zienswijzen dienen uiterlijk 26 juni 2023 te zijn ingediend waarna ze worden voorgelegd aan en besproken in het Algemeen Bestuur van 12 juli 2023. De conclusie van deze bespreking wordt voor het zomerreces via een raadsinformatiebrief van het Dagelijks Bestuur verzonden aan de gemeenteraden waarna op 8 september 2023 de definitieve vaststelling van de begroting 2024 plaatsvindt in het Algemeen Bestuur.</p>	
<p>Voorstel: Het Algemeen Bestuur wordt gevraagd: 1. De ontwerpbegroting 2024 van Veiligheidsregio Zaanstreek Waterland voorlopig vast te stellen; 2. Na voorlopige vaststelling de gemeenteraden te vragen in de tussenliggende periode van 12 weken hun zienswijze te geven op de ontwerpbegroting 2024, zodat deze zienswijzen betrokken kunnen worden in de definitieve besluitvorming van het Algemeen Bestuur op 8 september 2023.</p>	
Advies Veiligheidsdirectie:	nvt
Advies Dagelijks Bestuur:	Akkoord
Personele gevolgen:	geen
Financiële gevolgen:	Sluitende meerjarenbegroting 2024-2027
Verhouding met ander beleid:	<ul style="list-style-type: none"> • Wet Gemeenschappelijke regelingen / Gemeenschappelijke regeling VrZW • Beleidsplan Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland 2021 - 2024 • Kaderbrief begroting 2024 (AB VrZW, 9 december 2022) • Voorlopige Jaarstukken 2022
Besluit:	

Aldus besloten door het Algemeen Bestuur Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland in de vergadering van 31 maart 2023 namens deze,

voorzitter,
J. Hamming

secretaris,
S. van den Broek

Begroting 2024

Samen voor veilig

Datum

31-03-2023

08-09-2023

Status

voorlopig, 1e aanbieding AB

definitief

Aldus besloten door het Algemeen Bestuur in de vergadering van 8 september 2023,
namens deze,

voorzitter,
J. Hamming

secretaris,
S. van den Broek

Inhoudsopgave

1. Hoofdpijnen	4	Paragrafen	
1.1 Wie zijn wij?	5	Paragraaf Weerstandsvermogen en Risicobeheersing	42
1.2 Wat willen we bereiken?	6	Paragraaf Onderhoud kapitaalgoederen	48
1.3 Wat gaan we doen?	6	Paragraaf Financiering	49
1.4 Wat mag het kosten?	7	Paragraaf Bedrijfsvoering	51
		Paragraaf Verbonden partijen	51
2. Programma Crisisbeheersing	12	Bijlagen	
2.1 Thema Crisisbeheersing (incl. Bevolkingszorg)	12	I Meerjareninvesteringsplan 2024-2027	55
2.2 Thema Geneeskundige hulpverlening (GHOR)	16	II Uitvoeringsinformatie	57
		III Specificatie begroting 2024 op basis van categorie	58
3. Programma Brandweezorg	18		
3.1 Thema Brandweezorg	18		
3.2 Thema Risicobeheersing	21		
3.3 Thema Gemeenschappelijke meldkamer	23		
3.4 Thema Kazernes	25		
4. Programma Organisatie (Overhead)	27		
4.1. Thema Bedrijfsvoering	27		
5. Overzicht Algemene dekkingsmiddelen	31		
6. Specificatie gemeentelijke bijdragen	32		
7. Heffing Vennootschapsbelasting (VpB)	34		
8. Mutaties reserves en voorzieningen	35		
9. Meerjarenraming 2024-2027	37		
10. Overzicht incidentele baten en lasten	38		
11. Geprognosticeerde balans 2023-2027	39		
12. EMU Saldo	41		

1. Hoofdlijnen



Inleiding

Voor u ligt de begroting 2024 van Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland (VrZW). Per programma en thema is uitgewerkt wat het beoogde maatschappelijke effect is (*wat willen we bereiken?*), de wijze waarop we dit willen realiseren (*wat gaan we doen?*) en het overzicht van baten en lasten (*wat mag het kosten?*).

Als organisatie staan wij voor de ambities die zijn opgenomen in het meerjarig beleidsplan 2021 – 2024. We investeren in toekomstige netwerkrelaties en contacten om effectief samen te werken voor regu-

liere incidentbestrijding, hulpverlening en risico- en crisisbeheersing. Ook versterken we het veiligheidsbewustzijn bij inwoners, instellingen en bedrijven in Zaanstreek-Waterland. We willen dit doen vanuit een divers samengestelde en duurzame organisatie met deskundige en vitale medewerkers waarbij we planmatig, en integraal werken, zowel intern als in samenwerking met onze partners en bestuurders. Wij borgen de uitvoering van onze kern- en specifieke taken, volgen nationaal en interregionaal beleid en doen dat in de wetenschap dat dit binnen de begrotingsruimte plaats moet vinden. Dit houdt in dat we efficiënt en kritisch omgaan met onze uitgaven.

1.1 Wie zijn wij?

VrZW

Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland is een samenwerkingsverband tussen de disciplines brandweer, GHOR (Geneeskundige Hulpverleningsorganisatie in de Regio), politie en de gemeenten Edam-Volendam, Landsmeer, Oostzaan, Purmerend, Waterland, Wormerland en Zaanstad ter voorbereiding op en bestrijding van rampen en crises. Het betreft een vorm van verlengd lokaal bestuur en is formeel vastgelegd in een Gemeenschappelijke Regeling.

De Veiligheidsregio is belast met de uitvoering van alle taken die bij of krachtens de Wet Veiligheidsregio's c.q. de Gemeenschappelijke Regeling aan de organisatie zijn opgedragen. Dit betreft taken op de terreinen crisisbeheersing - inclusief bevolkingszorg en geneeskundige hulpverlening - brandweezorg, risicobeheersing en de gemeenschappelijke meldkamer.

Crisisbeheersing

Bij een (dreigende) ramp, een grote brand of ernstig ongeluk in onze regio komt VrZW direct in actie en coördineert de inzet van brandweer, GHOR, politie, betrokken gemeenten (bevolkingszorg) en andere (crisis)partners. VrZW analyseert welke partijen betrokken moeten worden en zorgt dat informatie wordt verzameld en gedeeld, om tot een goed gemeenschappelijk beeld van de situatie te komen. Dit betreft bijvoorbeeld situaties van een (grote) stroomstoring, aanhoudende droogte, uitval telefonie, een grote brand en maatschappelijke onrust. VrZW heeft in de voorbereiding al afspraken gemaakt over samenwerking en informatiedeling met (vitale) partners zoals de politie, defensie, het Hoogheemraadschap, pro-rail, Rijkswaterstaat en Liander. Vanuit de GHOR zijn afspraken gemaakt met ziekenhuizen en zorginstellingen. Bevolkingszorg zorgt dat namens (en door) de gemeente crisiscommunicatie wordt ingezet om inwoners handelingsperspectief en informatie te bieden. Ook wordt bijvoorbeeld vanuit bevolkingszorg voor en door gemeente georganiseerd dat mensen tijdelijk opgevangen en slachtoffers geregistreerd kunnen worden.

De inzet bij een ramp of crisis vraagt veel van de ingezette mensen. Daarom worden de mensen intensief getraind en is ondersteunende planvorming opgesteld

en gedeeld. VrZW is verantwoordelijk voor het trainen en opleiden van de crisisfunctionarissen die actief zijn binnen de GHOR, bevolkingszorg en VrZW. De gemeenten stellen de functionarissen beschikbaar om gezamenlijk 24/7 invulling te kunnen geven aan de gemeentelijke taken binnen en voor de crisisteams. VrZW zorgt ook dat samen met (vitale) partners geoefend wordt op de samenwerking in de crisisteams. Het samen voorbereiden en elkaars organisaties kennen is één van de belangrijkste randvoorwaarden om gezamenlijk goed op te kunnen treden bij een (dreigende) ramp of crisis. Om te zorgen dat we blijven leren en verbeteren, evalueren we de oefeningen en de inzetten die plaats hebben gevonden en passen zo nodig training en planvorming aan.

De inbedding binnen VrZW van de GHOR en de ondersteuning van, en coördinatie op bevolkingszorg onderstreept de netwerk en platformfunctie die de organisatie vervult. De GHOR wordt inhoudelijk aangestuurd door de Directeur Publieke Gezondheidszorg en de coördinerend gemeentesecretaris is namens de gemeenten verantwoordelijk voor de inhoudelijke aansturing van de sectie bevolkingszorg.

Brandweezorg en Risicobeheersing

In het kader van brandweezorg en risicobeheersing is VrZW verantwoordelijk voor het voorkomen, beperken en bestrijden (van de effecten) van branden en andere onveilige situaties. VrZW adviseert gemeenten in Zaanstreek-Waterland over brandveiligheid op het gebied van bouwregelgeving, over brandveilig gebruik van overige plaatsen ('niet-bouwwerken' zoals tenten bij evenementen en tribunes), over externe veiligheid en het Besluit Omgevingsrecht, over milieuvergunningen/-meldingen en over evenementenveiligheid. Tevens controleert VrZW op de naleving van evenementenvergunningen en houdt toezicht op (brandveilig) gebruik van bouwwerken. De verkregen informatie wordt verwerkt in aanvalsplannen en bereikbaarheidskaarten ten behoeve van de repressieve brandweermensen, zodat ze veilig en efficiënt kunnen optreden bij incidenten. Daarnaast geeft VrZW ook voorlichting op het gebied van brandveiligheid.

Naast planvorming is het vakbekwaam worden én het vakbekwaam blijven van repressieve brandweermensen noodzakelijk om veilig en efficiënt te kunnen optreden. Daarom doorlopen de repressieve brandweermensen jaarlijks een verplicht aantal opleidings-

trainings- en oefenmomenten. Vanaf medio 2019 biedt Brandweerschool Noord-Holland alle basis brandweeropleidingen tot officiersniveau aan.

De repressieve brandweerorganisatie in Zaanstreek-Waterland is erop gericht om in geval van een incident of calamiteit waarvoor de brandweer nodig is, zo snel en veilig mogelijk naar de locatie te gaan, waar nodig levens te redden en de schade en impact zoveel mogelijk te beperken.

De gemeenschappelijke meldkamer

De meldkamer is een cruciaal onderdeel van VrZW. De centralisten nemen 112-meldingen aan, doen de eerste beoordeling van een incident en coördineren en ondersteunen ingezette eenheden. De uitvoering van deze taak wordt opgepakt door de Meldkamer Noord-Holland, gesitueerd te Haarlem.

1.2 Wat willen we bereiken?

Beleidskader

Het beleidskader wordt gevormd door het Beleidsplan Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland 2021-2024 (hierna: Beleidsplan) en de Kaderbrief 2024.

Beleidsplan

De kerntaak van VrZW is het voorkomen en bestrijden van rampen en crises. Maar ontwikkelingen in de maatschappij als ook mondiale thema's zoals klimaatverandering, energietransitie en digitalisering van de samenleving eisen een bredere blik die vraagt om verdergaande samenwerking met partijen. Het beleidsplan geeft richting aan de ambities van VrZW op basis van maatschappelijke ontwikkelingen en wettelijke taken. De volgende thema's staan centraal: veilig leven, voorbereiding op nieuwe crisistypen, versterking samenwerking netwerkpartners, nieuwe energiebronnen en digitale transformatie. In 2024 wordt een nieuw beleidsplan opgesteld voor de periode 2025 – 2028.

Kaderbrief 2024

De begroting 2024 is opgesteld op basis van de uitgangspunten uit de Kaderbrief 2024. Het Algemeen Bestuur heeft de Kaderbrief 2024 op 9 december 2022 vastgesteld. De volgende onderwerpen staan daarin benoemd: versterking crisisbeheersing, gezamen-

lijk gebruik van pand Prins Bernhardplein met GGD, positie vrijwilligers en brede toekomstige beschouwing brandweezorg fase 1, informatievoorziening en realistisch oefenen. Alle onderwerpen staan uitgewerkt in paragraaf 1.3; de toelichting op realistisch oefenen staat opgenomen in paragraaf 1.4.

1.3 Wat gaan we doen?

Prioriteiten in 2024

Verwachte autonome ontwikkelingen

Versterking crisisbeheersing

Sinds 2020 hebben veiligheidsregio's te maken met meerdere langdurige crises. De aanpak ervan heeft veel gevraagd van medewerkers VrZW. Er is veel werk verzet, zowel binnen de eigen regio als via uitlening aan landelijke (ad-hoc) samenwerkingsverbanden. Hierbij zijn reguliere taken onder druk komen te staan. Verwacht wordt dat ons land in de toekomst vaker te maken krijgt met vraagstukken die om landelijke coördinatie en regionale inzet vragen. Daarom is het noodzakelijk te investeren in versterking van de crisisbeheersing en de mogelijkheden om informatie vast te leggen en te delen. Hiervoor zijn op 26 augustus 2022 bestuurlijke afspraken gemaakt tussen de Vereniging Nederlandse Gemeenten (VNG), het Veiligheidsberaad, het Interprovinciaal Overleg en het Rijk over een structurele verhoging van de brede doeluitkering rampenbestrijding (BDUR) vanaf 2023. Voor 2024 bedraagt de aanvullende uitkering voor VrZW € 1,29 mln. Op basis van de huidige berichtgeving vanuit het ministerie loopt de uitkering op tot € 1,87 mln. in 2026 en verder. De extra middelen zijn bedoeld om de regionale en landelijke slagkracht en de informatiepositie te versterken en zo de crisisbeheersing toekomstgericht en robuust te maken. Zie voor meer informatie ook paragraaf 2.1, versterking crisisbeheersing.

Samen sterker: VrZW en GGD-ZW

Nadat in 2023 het bestuurlijk besluit is genomen willen GGD Zaanstreek-Waterland en VrZW in 2024 de verbouwing starten om samen wonen op de locatie Prins Bernhardplein in Zaandam mogelijk te maken. GGD en VrZW kunnen langs deze weg allebei doorgroeien naar stevige, open netwerkorganisaties voor en met de gemeenten, partner- en samenwerkingsorganisaties en in de regio. De verbouwing luidt ook een nieuw tijdperk

in op het gebied van werkomstandigheden en modern werkgeverschap. Zie voor meer informatie ook paragraaf 4.1.2, Samen sterker: VrZW en GGD-ZW.

In het Algemeen Bestuur van 9 december 2022 is aangegeven dat de verwachte investeringskosten voor alleen VrZW indicatief tussen de € 3,3 en € 3,5 mln. zullen bedragen. De (daaruit voortvloeiende) kapitaallasten worden ingeschat op ca. € 400.000 per jaar (vanaf 2025). Investering en extra kapitaallasten zijn voorsnog niet opgenomen in de begroting 2024-2027 omdat hiervoor eerst een businesscase moet worden uitgewerkt.

Verwachte ontwikkelingen binnen het werkveld van de Veiligheidsregio's

Positie vrijwilligers en brede toekomstige beschouwing brandweezorg

Terugkerende knelpunten rondom de gegarandeerde beschikbaarheid van voldoende medewerkers maken dat de basisbrandweezorg in Zaanstad en specialistische taken in de gehele regio onder druk staan. Deze negatieve ontwikkeling wordt versterkt door de invoering van Bouwsteen 'verplichtend karakter', voortkomend uit Europese en internationale regelgeving en jurisprudentie, wat maakt dat vrijwilligers niet meer geconsigneerd of gekazerneerd mogen worden. Dit alles leidt tot hogere opkomsttijden met méér kans op letsel en schade. Er is sprake van onvoldoende continuïteit van de operationele organisatie. Dit is niet toekomstbestendig en vraagt om verandering. Tijdens het opstellen van het dekkingsplan VrZW 2022-2025 kwamen bovenstaande knelpunten goed aan het licht. Gelijkijdig met het vaststellen van de kaders voor het dekkingsplan heeft het Algemeen Bestuur daarom opdracht gegeven voor een Brede toekomstige beschouwing Brandweezorg VrZW aan de hand van vier stappen. In de kaderbrief 2024 zijn bovenstaande ontwikkelingen aanleiding geweest om voor 2024 2,5 mln. aan extra financiële middelen te vragen. Vanwege het structurele karakter (aantrekken van extra beroepspersoneel) zijn deze aanvullende middelen vanaf 2024 structureel verwerkt. Inmiddels is bekend dat het algemeen bestuur op 24 februari 2023 besloten heeft om scenario 1 verder uit te werken. Financieel betekent dit dat vanaf 2025 het benodigde budget structureel verhoogd wordt naar 5,12 mln (was 2,5 mln). Deze aanvullende middelen (en de hogere gemeentelijke bijdrage) worden in de (nog op te stellen) begroting 2025 verwerkt.

Zie voor meer informatie ook paragraaf 3.1.2, brede toekomstige beschouwing brandweezorg.

Informatievoorziening

In 2022 bracht de Archiefinspectie een rapport uit over de kwaliteit van de informatiehuishouding bij VrZW. Belangrijke conclusie in dit onderzoek is dat de personele capaciteit die beschikbaar is voor het op orde houden van de informatiehuishouding onvoldoende is. Bij de laatste bezuinigingsoperatie in 2019-2020 is één van de 2 beschikbare formatieplaatsen geschrapt. Gezien de bevindingen van de Archiefinspectie is in de kaderbrief 2024 voorgesteld de ene formatieplaats (€ 95.000) weer toe te voegen aan de personele sterkte van de informatievoorziening. Zie voor meer informatie ook paragraaf 4.1.2, Informatievoorziening.

1.4 Wat mag het kosten?

Financieel kader

Het begrotingstotaal van VrZW bedraagt in 2024 afgerond € 41,3 miljoen. Het budget van VrZW wordt gevormd door de bijdrage van het Rijk in de Brede doeluitkering Rampen (BDUR) en de bijdragen van de gemeenten.

Indexering

Ten aanzien van de loon- en prijsindexen heeft het Algemeen Bestuur VrZW op 22 februari 2012 hiervoor de rekenmethode vastgesteld. Nu doet zich dit jaar voor het eerst een probleem voor met betrekking tot de reeds jaren gangbare methodiek van inflatiecorrectie. Dit probleem wordt veroorzaakt door de onvoorziene, extreem hoge inflatie die ons in 2022 treft. Een inflatie die ervoor zorgt dat veel van onze leveranciers voor 2023 prijsstijgingen aankondigen die (ruim) boven 10% uitkomen.

In de oorspronkelijke rekenmethode van loon- en prijsindexen wordt voor de loonvoet jaarlijks een correctie doorgevoerd voor wat betreft het verschil tussen de geraamde en feitelijke indices. Voor de materiele kosten (CPI) gebeurt dat niet. En nu blijkt dat de afwijking tussen het geraamde- en feitelijke CPI 8,1% te zijn (geraamd 1,8% in 2022, feitelijk 9,9%). Als de correctie op het CPI niet wordt meegenomen, loopt VrZW niet alleen in de begroting 2024 maar ook alle jaren daarna

een structurele compensatie in de begroting mis. Om die reden is bij de behandeling van de kaderbrief 2024 door het algemeen bestuur besloten om in de begroting 2024 eenmalig ook de correctie op het CPI toe te passen. In combinatie met de recente CPB gegevens leidt dit tot de volgende percentages:

- a. Loonvoet sector overhead: plus 5,6%;
Toelichting: de prognose van CPB voor 2023 is 3,3%,
Deze te corrigeren met plus 2,3% uit 2022, te weten werkelijke stijging in 2022 van 4,8% -/- opgenomen prognose CPB over 2022 van 2,5%
- b. Verwachte prijsstijging nationale consumentenprijs-index CPI: 10,7%,

Toelichting: De prognose 2023 van CPI is 2,6%,
Deze te corrigeren met 8,1%, te weten werkelijk stijging (CPI) over 2022 van 9,9%) -/- opgenomen prognose CPI over 2022 van 1,8%

- c. Index gemeentelijke bijdrage 2024: afgerond 7,5% (gewogen prijsindex)

Beleidsmatige ontwikkelingen 2024

Naast de indexatie worden voor 2024 ook enkele beleidsmatige ontwikkelingen verwacht die een financieel effect met zich meebrengen (zie ook onder 1.3 - prioriteiten in 2024). Deze ontwikkelingen zijn eerder ook benoemd in de kaderbrief 2024. Het financieel effect als gevolg van deze ontwikkelingen is als volgt:

Beleidsmatige ontwikkeling 2024	Via brede doeluitkering	Via gem. bijdrage
Versterking crisisbeheersing	€ 1.288.065	
Positie vrijwilligers en brede beschouwing Brandweezorg fase 1		€ 2.500.000
Informatievoorziening en ICT		€ 95.000
Realistisch oefenen		€ 120.000
Totaal	€ 1.288.065	€ 2.715.000

Toelichting Realistisch oefenen

Bij de laatste aanbesteding (2022) heeft de laagste inschrijver € 120.000 per jaar boven het beschikbare budget ingeschreven. In de kaderbrief 2024 is daarom om een aanvullend budget gevraagd, waarmee wordt voorkomen dat het aantal geplande oefenmomenten verlaagd moet worden.

Dit leidt tot het volgende begrotingsoverzicht:

Tabel 1: Overzicht baten en lasten (Bedragen x € 1.000)

	2022 realisatie	2023 begroting	2024 begroting	2025 begroting	2026 begroting	2027 begroting
Baten						
Crisisbeheersing	€ -8.265	€ -159	€ -89	€ -16	€ -16	€ -16
Brandweezorg	€ -2.551	€ -2.606	€ -2.688	€ -2.691	€ -2.694	€ -2.631
Organisatie (overhead)	€ -688	€ -652	€ -575	€ -575	€ -575	€ -575
Algemene dekkings- middelen	€ -30.645	€ -31.547	€ -37.938	€ -38.299	€ -38.525	€ -38.525
Heffing vennootschaps- belasting	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Bedrag onvoorzien	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Totaal baten	€ -42.148	€ -34.965	€ -41.290	€ -41.581	€ -41.811	€ -41.748
Lasten						
Crisisbeheersing	€ 10.588	€ 2.608	€ 3.875	€ 4.164	€ 4.345	€ 4.345
Brandweezorg	€ 23.320	€ 23.644	€ 27.416	€ 27.400	€ 27.233	€ 27.144
Organisatie (overhead)	€ 8.521	€ 8.736	€ 9.989	€ 10.018	€ 10.176	€ 10.226
Algemene dekkings- middelen	€ -2	€ -22	€ 10	€ -2	€ -4	€ -0
Heffing vennootschaps- belasting	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Bedrag onvoorzien	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Totaal lasten	€ 42.427	€ 34.965	€ 41.290	€ 41.580	€ 41.750	€ 41.715
Saldo van baten en lasten	€ 278	€ -	€ -	€ -1	€ -61	€ -32
Toevoegingen reserves	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Onttrekkingen reserves	€ -300	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Geraamd resultaat	€ -22	€ -	€ -	€ -1	€ -61	€ -32

Ten opzichte van de vorige begroting (2023) en meerjarenraming is het verloop als volgt:

Tabel 2: Verloop saldo t.o.v. begroting 2023 / MJR 2024-2026 (Bedragen x € 1.000)

	2024 begroting	2025 begroting	2026 begroting	2027 begroting	N/V*
Primaire begroting 2023 / MJR 2024-2026	€ -187	€ -148	€ -69	€ -69	
Structurele wijzigingen 2022 / 2023 (bestuursrapportages)	€ 10	€ 10	€ 10	€ 10	
Basis meerjarenraming 2023-2026	€ -177	€ -138	€ -59	€ -59	V
Mutaties op basis van kaderbrief 2024					
Budget versterking crisisbeheersing **	€ 1.288	€ 1.650	€ 1.876	€ 1.876	
Budget brede toekomstige beschouwing Brandweezorg fase 1 **	€ 2.500	€ 2.500	€ 2.500	€ 2.500	
Budget informatievoorziening	€ 95	€ 95	€ 95	€ 95	
Budget realisatisch oefenen (hogere kosten aanbesteding)	€ 120	€ 120	€ 120	€ 120	
Loon-/prijsindexatie 2024 (incl. gebouwen)	€ 2.137	€ 2.137	€ 2.137	€ 2.137	
Verhoging rijksbijdrage i.v.m. versterking crisisbeheersing **	€ -1.288	€ -1.650	€ -1.876	€ -1.876	
Verhoging gemeentelijke bijdrage a.g.v. indexatie en aanv. budgetten	€ -4.852	€ -4.852	€ -4.852	€ -4.852	
Meerjarenraming 2024-2027 o.b.v. kaderbrief	€ -	€ -	€ -	€ -	-
Overige mutaties begroting 2024-2027					
Actualisatie kapitaallasten	€ 195	€ 184	€ 62	€ 24	
Actualisatie loonsom	€ 353	€ 353	€ 353	€ 353	
Verwachte (netto) dotatie voorziening verlofsparen	€ 50	€ 50	€ 50	€ 50	
Actualisatie renterestultaat	€ -41	€ -66	€ -73	€ -73	
Overige mutaties	€ 17	€ 14	€ 4	€ 71	
Actualisatie rijksbijdrage (circulaire 2022) en overige baten	€ -398	€ -398	€ -398	€ -398	
Mutaties begroting 2024-2027	€ 177	€ 137	€ -2	€ 27	V
Saldo	€ -	€ -1	€ -61	€ -32	V

* NV: nadelig / voordelig.

** Budgetten zijn vooruitlopend op definitieve besluitvorming, meerjarig verwerkt. Concreet betreft dit het budget 'brede toekomstige beschouwing Brandweezorg fase 1 en de aanvullend beschikbaar gestelde budgetten voor de versterking crisisbeheersing.

Gemeentelijke bijdragen 2024

Op 4 oktober 2013 heeft het Algemeen Bestuur besloten vanaf 2017 de totale gemeentelijke bijdrage aan VrZW over de gemeenten te verdelen conform de verdeling in het gemeentefonds voor het onderdeel Brandweer en rampenbestrijding. In 2023 heeft een herijking van dit onderdeel plaatsgevonden. Conform de bepalingen in de financiële verordening (artikel 4 lid 3) is deze herijking verwerkt in de onderlinge verdeling van de gemeentelijke bijdrage 2024. In onderstaande

tabel is het effect van de herijking inzichtelijk gemaakt. Als gevolg van de herijking wijzigt ook de bijdrage die gemeenten ontvangen vanuit het gemeentefonds (waardoor per saldo geen structureel voor-/nadeel voor een gemeente ontstaat).

Aanvullend zijn ook de indexatie en het financieel effect van de beleidsmatige ontwikkelingen (zie kaderbrief 2024) in de tabel opgenomen.

Tabel 2a: Gemeentelijke bijdrage 2024

Gemeente	Begroting 2023	Index 2024 7,5%	Beleidsmatige ontwikk. (zie kaderbrief 2024)	Bijdrage 2024	Bijdrage 2024 (herijkt GF)
Edam-Volendam	€ 2.748.726	€ 206.154	€ 270.010	€ 3.224.890	€ 3.356.180
Landsmeer	€ 833.901	€ 62.543	€ 81.915	€ 978.359	€ 1.040.902
Oostzaan	€ 726.909	€ 54.518	€ 71.405	€ 852.832	€ 852.826
Purmerend	€ 7.432.259	€ 557.419	€ 730.078	€ 8.719.756	€ 8.852.532
Waterland	€ 1.590.706	€ 119.303	€ 156.257	€ 1.866.266	€ 1.783.477
Wormerland	€ 1.401.898	€ 105.142	€ 137.710	€ 1.644.750	€ 1.562.974
Zaanstad	€ 12.904.538	€ 967.840	€ 1.267.625	€ 15.140.003	€ 14.977.965
Totaal	€ 27.638.936	€ 2.072.919	€ 2.715.000	€ 32.426.856	€ 32.426.856

Aanvullend op de gemeentelijke bijdrage is nog een bijdrage in de gebruikslasten van de gebouwen van toepassing.

Deze is opgenomen in hoofdstuk 6.

2. Programma Crisisbeheersing



2.1 Thema Crisisbeheersing (incl. Bevolkingszorg)

2.1.1 Wat willen we bereiken?

Beleidskader

Samen met onze crisispartners brandweer, bevolkingszorg, Geneeskundige Hulpverleningsorganisatie in de Regio (GHOR) en politie en waar nodig met veiligheidspartners zorgen we voor de voorbereiding van de crisisbeheersing.

2.1.2 Wat gaan we doen?

Prioriteiten in 2024

Versterking crisisbeheersing

In 2024 wordt vanuit VrZW gewerkt aan de versterking van de crisisbeheersing. Een robuuste regionale crisisorganisatie wordt het vertrekpunt voor zowel acute crisis als langdurige crisis. Onderdeel hiervan is het verminderen van de kwetsbaarheid van processen door medewerkers breder in te kunnen zetten en door in de formatie ruimte te creëren om de inzet van personeel te waarborgen bij een langdurige crisis. Versterking vindt plaats door het in dienst nemen van een aantal crisisfunctionarissen die op basis van kennis en vaardigheden, naast regionaal ook (boven)regionaal en landelijk ingezet kunnen worden bij een langdurige crisis. Denk bijvoorbeeld aan regionaal operationeel leiders, informatiemanagers en adviseurs crisiscommunicatie. Zie ook paragraaf 1.3, versterking crisisbeheersing.

Ontwikkelen veiligheidsinformatieknooppunten

Veiligheidsregio's versterken hun informatiepositie door het inrichten van zogenaamde veiligheidsinformatieknooppunten (VIK's) die 24/7 actief kunnen worden. In een VIK wordt per fase informatie van de eigen regionale partners, landelijke partijen en kennisinstututen verzameld, geanalyseerd en wordt een bijdrage geleverd aan duiding en advisering. Deze informatiepositie is van belang om mogelijke verstoringen van de continuïteit van de samenleving vroegtijdig in beeld te krijgen en vanuit de crisisorganisatie gepaste stappen te ondernemen. In het proces wordt bepaald op welke thema's het belangrijk is om pro-actief de ontwikkelingen te monitoren. Om een gegarandeerd veiligheidsinformatieknooppunt voor VrZW te realiseren wordt de reeds ingezette samenwerking binnen NW4¹ op het gebied van informatie gestuurde veiligheid geïntensiveerd.

Knooppunt Coördinatie regio-rijk als centraal koppelvlak

Een knelpunt dat de bestrijding van COVID-19 zichtbaar heeft gemaakt, is dat het delen van informatie tussen

de veiligheidsregio's en het rijk verbeterd moet worden. De bovenregionale en landelijke coördinatie op de voorbereiding en aanpak van crises vraagt inrichting van het Knooppunt Coördinatie Regio's Rijk, KCR2. Dit wordt het gezamenlijke 24/7 centrale koppelvlak voor bovenregionale en landelijke informatiestromen van onder andere vitale ketens naar regio's en andersom. In een kort tijdsbestek moet KCR2 zorgen voor een overkoepelende landelijke operationele duiding en het samenstellen van een overkoepelend handelingsperspectief in het belang van eenduidig optreden.

Nieuwe crisistypen en ontwrichting van de maatschappij

Op basis van de in 2023 uitgevoerde verkenning van nieuwe crisistypen, volgt in 2024 de vertaalslag naar de voorbereiding op nieuwe crisistypen. Maatschappelijke ontwrichting speelt hierbij een belangrijke rol en het feit dat deze zich vrijwel altijd landelijk of bovenregionaal manifesteert. Speerpunten hierbij gaan over de bovenregionale en landelijke samenwerking, het in beeld brengen van nieuwe crisispartners en hoe de samenwerking met nieuwe crisispartners zich verhoudt tot de informatiedeling en samenwerking in de (inter-) regionale en landelijke crisisstructuur.

In de *Toekomstverkenning Crisisbeheersing* is, vanuit het perspectief van crisisbeheersing, een selectie van trends en ontwikkelingen gemaakt. Hierbij ligt de focus op trends waarvan we verwachten dat zij grote impact op crisisbeheersing hebben. Dat heeft geresulteerd in vier overkoepelende trendthema's:

1. Data en technologie
2. Sociaalmaatschappelijke ontwikkelingen
3. Politiek en geopolitiek
4. Duurzaamheid en klimaat.

VrZW haakt aan bij landelijke kennissessies over deze thema's en monitort de onderwerpen. Naast het volgen van de landelijk vastgestelde trends blijft VrZW ook reeds ingezette thema's zoals terrorisme gevolgbestrijding (TGB) en digitale ontwrichting monitoren en verder ontwikkelen.

1. De vier Veiligheidsregio's Kennemerland, Amsterdam-Amstelland, Noord-Holland Noord en Zaanstreek-Waterland vormen samen District Noordwest 4 (NW4).

2. Rapport 'Toekomstverkenning Crisisbeheersing', Nederlands Instituut Publieke Veiligheid 2022

Netwerksamenwerking

Het is van belang dat netwerksamenwerking in de koude, lauwe en warme fase goed vormgegeven, uitgewerkt wordt. Binnen de crisisbeheersing is het belangrijk dat organisaties en (sleutel)functionarissen in de crisisorganisaties 'elkaar kennen' en 'gekend worden'. Door middel van de door VrZW opgestelde 'netwerkmanagement strategie' is de netwerksamenwerking binnen de crisisbeheersing geprofessionaliseerd. Het gebouwde netwerk wordt onderhouden en waar nodig aangevuld met nieuwe netwerkpartners.

Regionaal Risicoprofiel

De noodzakelijke voorbereiding op incidenten en crises vraagt van publieke en private crisispartners dat zij hun inspanningen ten aanzien van de gezamenlijke risico-inventarisatie, -analyse en voorbereiding verder intensiveren en harmoniseren. In 2024 wordt een nieuw Regionaal Risicoprofiel (RRP) opgesteld. Dit nieuwe RRP is afgestemd op de Rijksbrede Risicoanalyse Nationale Veiligheid.

Doorontwikkeling Multidisciplinair Opleiden Trainen en Oefenen (MOTO)

In 2024 richten de MOTO-activiteiten zich zowel op het beheersen van de 'flitsramp' als op langdurige crisis. De lessons learned uit de COVID-19 crisis en de vluchtelingencrisis zullen hiervoor als basis dienen. Daarnaast blijven we inzetten op het zogenaamde blended learning. Dit is een mengvorm van face-to-face en ICT-gebaseerde oefenactiviteiten, leermaterialen en tools, zoals themabijeenkomsten, webinars, e-learning en realistische praktijkoefeningen.

Doorontwikkeling bevolkingszorg (incl. crisiscommunicatie)

Uit de evaluatie Wet veiligheidsregio's en ervaringen uit het veld blijkt de behoefte aan doorontwikkeling en professionalisering van bevolkingszorg. Op basis van de evaluatie van de sectie Bevolkingszorg (incl. crisiscommunicatie), die in 2023 is uitgevoerd, zal onder regie van de coördinerend gemeentesecretaris (CGS) en in afstemming met de gemeenten en team crisisbeheersing van VrZW, uitvoering worden gegeven aan de doorontwikkeling en professionalisering van bevolkingszorg. Daarnaast wordt uitvoering gegeven aan het landelijke programma uniforme kwaliteit Bevolkingszorg.

Risico- en crisiscommunicatie

In 2024 laten we risicocommunicatie en crisiscommunicatie beter op elkaar aansluiten. Risicocommunicatie is gericht op het vergroten van de zelfredzaamheid van onze inwoners, crisiscommunicatie is gericht op het geven van handelingsperspectief als een incident of verstroring in onze omgeving zich voordoet. Om dit te bereiken wordt uitvoering gegeven aan het beleidsplan risico- en crisiscommunicatie van VrZW. Toelichting

2.1.3 Wat mag het kosten?

Tabel 3: Crisisbeheersing (Bedragen x € 1.000)

	2024	2025	2026	2027
Baten				
Opbrengsten	€ -	€ -	€ -	€ -
	€ -	€ -	€ -	€ -
Lasten				
Salarissen en inhuur	€ 2.269	€ 2.558	€ 2.739	€ 2.739
Kapitaallasten	€ -	€ -	€ -	€ -
Overige kosten	€ 344	€ 344	€ 344	€ 344
	€ 2.612	€ 2.902	€ 3.082	€ 3.082
SALDO	€ 2.612	€ 2.902	€ 3.082	€ 3.082

Toelichting

In het budget is zichtbaar dat is geanticipeerd op de verwachte aanvullende BDUR uitkering voor de versterking van crisisbeheersing. Voor de jaren 2025-2027 is deze uitkering nog niet definitief door het ministerie vastgesteld (waardoor dit budget nog kan wijzigen).

2.2 Thema Geneeskundige hulpverlening (GHOR)

2.2.1 Wat willen we bereiken?

Beleidskader

Om snel en slagvaardig op risico's, flitsrampen en crisis in te spelen is de GHOR de verbindende schakel tussen de publieke gezondheid, de geneeskundige keten, de multidisciplinaire partners zoals de politie en het lokaal bestuur.

Versterken GHOR-netwerk

De proactieve werkwijze van de GHOR bij dreiging en daadwerkelijke inzet blijft ook dit jaar van belang. Daarvoor is het belangrijk te blijven investeren in het netwerk met de witte keten, de bovenregionale samenwerking tussen GHOR-bureaus en in de informatiepositie van de GHOR. En daarnaast in de vakbekwaamheid van de crisisfunctionarissen bij de GHOR. De GHOR versterkt de samenwerking met GHOR bureaus in omliggende regio's verder. Deze samenwerking is gericht op efficiency winst, bemensing crisisfuncties en comptabiliteit op ROAZ-schaal (Regionaal Overleg Acute Zorgketen) en landelijk.

Evaluatie formatie

In 2023 en 2024 wordt een evaluatie uitgevoerd of de inrichting en bemensing van het team GHOR passend zijn bij de taken die het moet uitvoeren. Indien daar bestuurlijke besluitvorming uit voortkomt wordt dit in de reguliere processen ingebracht.

2.2.2 Wat gaan we doen?

Prioriteiten in 2024

Versterken zorgcontinuïteit in de regio

Een van de hoofdtaken van de GHOR is verbinding faciliteren en stimuleren binnen de zorgketen. Om deze rol te versterken gaat de GHOR zich meer focussen op risico's en kortdurende crisissen die de witte keten en zorgcontinuïteit bedreigen. De rol van de GHOR is de partners hier bewust van te maken en te kijken naar keteneffecten. Maar ook om met de partners en crisisfunctionarissen deze keteneffecten te verkleinen en zich gericht te prepareren, waarbij de zorginstellingen zelf maatregelen zullen treffen om risico's te verkleinen.

2.2.3 Wat mag het kosten?

Tabel 4: Geneeskundige hulpverlening (GHOR) (Bedragen x € 1.000)

	2024		2025		2026		2027	
Baten								
Opbrengsten	€	-89	€	-16	€	-16	€	-16
	€	-89	€	-16	€	-16	€	-16
Lasten								
Salarissen en inhuur	€	1.005	€	1.005	€	1.005	€	1.005
Kapitaallasten	€	-	€	-	€	-	€	-
Overige kosten	€	258	€	258	€	258	€	258
	€	1.263	€	1.263	€	1.263	€	1.263
SALDO	€	1.173	€	1.247	€	1.247	€	1.247

Prioriteiten in 2024

Bij de opbrengsten is de vrijval vanuit de voorziening BTW Claim GHOR opgenomen (voor het laatst in 2024). Het vervallen van deze opbrengsten leidt niet tot een tekort in de begrotingsjaren 2025-2027.

3. Programma Brandweezorg



3.1 Thema Brandweezorg

3.1.1 Wat willen we bereiken?

Beleidskader

Als betrouwbare partner in (brand) veiligheid, werken we vraag- en risicogericht op basis van een sterke informatiepositie aan minder incidenten, minder slachtoffers en minder schade. Dit doen we samen, vanuit vakmanschap en een goede balans tussen mens en werk.

3.1.2 Wat gaan we doen?

Prioriteiten in 2024

Kernactiviteiten

In 2024 gaan we een terugkoppeling geven over de volgende kernactiviteiten:

- aantal incidenten en voertuigbewegingen per incidentcategorie.
- de zorgnorm prestatie. Dit betreft het percentage van het aantal maatgevende incidenten waarbij de brandweer binnen de afgesproken tijd aanwezig is.
- de sterkte van het vrijwilligerskorps in de hele regio. De ideale sterkte is de vastgestelde formatie.
- het aantal vakbekwaamheidstrajecten voor manschappen en bevelvoerder.

Brede toekomstige beschouwing brandweezorg

Bij het opstellen van het Regionaal repressief dekkingsplan 2022-2025 zijn knelpunten geconstateerd rondom de gegarandeerde beschikbaarheid van voldoende medewerkers. Deze knelpunten vertalen zich tot het tijdelijk buiten dienst gaan van posten, duikteams en het steeds moeilijker kunnen bezetten van de drie redvoertuigen. Hierin speelt het verminderd beschikbaar zijn van vrijwilligers een rol maar ook het stapelen van functies waardoor uiteindelijk de beschikbaarheid afneemt. Daarnaast mogen vanwege de invoering van Bouwsteen 'verplichtend karakter' vrijwilligers niet meer geconsigneerd of gekazerneerd worden. Hierdoor is de brandweezorg in Zaanstreek-Waterland niet meer toekomstbestendig.

Het Algemeen Bestuur heeft daarom in 2022 opdracht gegeven voor het opstellen van een brede toekomstige beschouwing brandweezorg. Najaar 2022 zijn de eerste drie stappen uitgewerkt en vastgesteld. Vervolgens is voor de uitwerking van stap vier gekozen voor een opvolgende fasering: fase 1: basis op orde 1-3 jaar en de vervolgfase. Fase 1 richt zich op een oplossing voor de grootste problemen zoals de continuïteit en de beschikbaarheid van duikteams, redvoertuigen en basisbrandweezorg in met name het zuidelijk deel van Zaanstad en is uitgewerkt in twee scenario's. Het Algemeen Bestuur heeft begin 2023 gekozen voor implementatie van het volledig toekomstbestendige scenario dat zich richt op versterking van de basisbrandweezorg in Zaanstad-Zuid en redvoertuigen en duikteams in de gehele regio. De implementatie hiervan is uiterlijk 31 december 2026 gereed. In 2024 wordt hiervoor onder

meer extra beroepspersoneel aangetrokken. Zie ook paragraaf 1.3, Positie vrijwilligers en brede toekomstige beschouwing brandweezorg.

Brand- en incidentonderzoek

Medio 2023 wordt het landelijk thema brandonderzoek, op basis van 5 proeftuinen, verbreed naar brand- en incidentonderzoek. Hiermee wordt het onderdeel van een cyclisch leerproces over blijvende vakbekwaamheid en arbeidsveiligheid. De uitwerkingen van het project worden in 2024 merkbaar. In 2023 is binnen de afdeling Brandweezorg ingezet op het vaststellen van een nieuwe visie en koers om deze ambitie te realiseren. De uitwerking daarvan zal naar verwachting medio 2023 in gang worden gezet en doorlopen in 2024.

Landelijke steunpunten incidentbestrijding gevaarlijke stoffen

Als onderdeel van de landelijke implementatie van de visie op incidentbestrijding gevaarlijke stoffen (IBGS) is het de bedoeling om dit specialisme in zes landelijke steunpunten onder te brengen. Het samenwerkingsverband NW4 heeft zich beschikbaar gesteld voor een dergelijk steunpunt. In 2023 wordt gezamenlijk bekeken hoe dit vorm kan krijgen waarna in 2024 verdere invulling en implementatie volgt.

Toekomstbestendige bluswatervoorziening

De brandweer maakt onder meer gebruik van brandkranen als bluswatervoorziening. Al in 2021 is geconstateerd dat de onderhoudskosten van de huidige brandkranen in de regio sterk oplopen. Voor een goede toekomstbestendige invulling van de bluswatervoorziening is begin 2023 een projectopdracht vastgesteld waarbij de focus ligt op de jaren 2023-2033. Besluitvorming en implementatie voor een toekomstbestendige bluswatervoorziening start in 2024.

Ontwikkeling Nationale Reddingsvloot (NRV)

Naar aanleiding van de inzet van VrZW bij de watersnoodramp in Limburg en België (2021) hebben diverse evaluaties plaatsgevonden. Op basis van de uitkomsten daarvan is eind 2022 onder andere besloten tot een versterking in de landelijke samenwerking tussen de veiligheidsregio's met een NRV-taak. In 2023 wordt nader onderzocht hoe de samenwerking van VrZW met partners, zowel landelijk als regionaal, beter vorm en inhoud kan krijgen. De implementatie en uitwerking daarvan wordt begin 2024 verwacht.

Ontwikkeling samenwerking Brandweer Nederland met de Nationale Politie over bestrijding synthetische drugsproblematiek.

In 2025 eindigt de dienstverleningsovereenkomst die VrZW heeft met de Nationale Politie voor de ondersteuning door IBGS eenheden. In 2023 is in opdracht van de raad van commandanten en directeuren veiligheidsregio's (RCDV) onderzocht of deze samenwerking mogelijk op landelijk niveau vorm kan krijgen. De uitkomsten van dit onderzoek worden medio 2023 verwacht. Uitgaande van een positief besluit zal de uitwerking en implementatie daarvan in 2024 zijn beslag kunnen krijgen.

3.1.3 Wat mag het kosten?

Tabel 5: Brandweezorg algemeen (Bedragen x € 1.000)

	2024		2025		2026		2027	
Baten								
Opbrengsten	€	-675	€	-676	€	-679	€	-679
	€	-675	€	-676	€	-679	€	-679
Lasten								
Salarissen en inhuur	€	13.920	€	13.920	€	13.920	€	13.920
Kapitaallasten	€	2.558	€	2.539	€	2.372	€	2.346
Overige kosten	€	5.552	€	5.552	€	5.552	€	5.552
	€	22.029	€	22.010	€	21.844	€	21.818
SALDO	€	21.354	€	21.335	€	21.164	€	21.138

Toelichting

Het betreft hier met name kosten voor vakbewaamheid en de repressieve dienst, bijbehorend materiaal / materieel en huisvesting.

3.2 Thema Risicobeheersing

3.2.1 Wat willen we bereiken?

Beleidskader

Het voorkomen van brand is beter dan het bestrijden van brand. In dit kader houdt Risicobeheersing zich bezig met de verdere ontwikkeling van het versterken van het veiligheidsbewustzijn en het vergroten van de zelfredzaamheid.

3.2.2 Wat gaan we doen?

Prioriteiten in 2024

Brandveilig leven

Het doel van Brandveilig Leven is het stimuleren van de zelfredzaamheid van onze inwoners bij brand en het beperken van gevaarlijke situaties die tot brand kunnen leiden. Het accent hierbij ligt op verminderd zelfredzame mensen, ouderen en jongeren. In 2024 wordt richting gegeven aan veilig ouder worden in een brede context. Dit doen we door samen te werken met de kolommen uit de keten, maar ook met bijvoorbeeld gemeenten, zorginstellingen en woningcorporaties. Onderdeel van de activiteiten zijn oefeningen met zorginstellingen en het leveren van voorlichtingsmateriaal aan onze partners en inwoners.

Veilige evenementen

Om te zorgen voor een veilig verloop van een evenement krijgen de gemeenten (gevraagd) een multidisciplinair advies van VrZW. In deze uniforme advisering komen alle veiligheidsdisciplines aan bod en

richten zich op de gebieden veiligheid en gezondheid. Als de gemeente het noodzakelijk vindt, is er voor en tijdens het evenement toezicht op het naleven van de vastgestelde voorwaarden en regels. Samenwerking en afstemming tussen alle betrokken partijen staan centraal bij het veilig verlopen van evenementen. Een digitaal systeem ondersteunt bij het delen van documenten tussen betrokken partijen en het geautomatiseerd genereren van een evenementenkalender. Alle informatie is hierdoor direct beschikbaar voor alle betrokken partijen en ook voor de meldkamer, voor incidentbestrijding en crisisbeheersing.

Brandrisicoprofiel

Brandveiligheid is meer dan opkomsttijden van de brandweer. Het brandrisicoprofiel beschrijft de brandrisico's voor de basisbrandweezorg. In 2024 stelt VrZW een nieuw regionaal brandrisicoprofiel op. Het Brandrisicoprofiel richt zich op de gebruiksfuncties van gebouwen uit het Bouwbesluit, omdat het soort gebruik van een gebouw bepaalt welk brandrisico er aanwezig is. Om een goede balans te krijgen in de benadering van brandveiligheid, kijkt VrZW - naast de opkomsttijd - naar het brandrisico van een bouwwerk. Dit kan inhouden dat er aanvullende brandveiligheidsmaatregelen worden genomen in die gebieden waar de wettelijke opkomsttijd niet kan worden gehaald.

Veiligheid nieuwe energiebronnen

Het in kaart brengen van de risico's van de energietransitie op de fysieke leefomgeving en daarmee op de fysieke veiligheid van inwoners, bedrijven, maatschappelijke organisaties en overheden is een veelomvattend proces. In NW4 verband heeft een projectgroep het veilig gebruik van transport en opslag van waterstof als onderwerp geadopteerd. Ontwikkelingen worden door VrZW gemonitord en vertaald naar maatregelen. Dit is maatwerk. Om dit te realiseren zijn we actief in verbinding met de gemeenten, omgevingsdiensten, het hoogheemraadschap en andere partijen binnen dit werkveld.

Advisering Omgevingswet, toezicht

Voor de gemeenten Zaanstad, Purmerend, Edam-Volendam en Waterland adviseert en houdt VrZW toezicht op het onderdeel brandveiligheid van de Omgevingswet. Met de invoering van de Omgevingswet in 2023 zijn de werkprocessen veranderd. In 2024 wordt op basis van deze nieuwe

werkprocessen samengewerkt. Op verzoek van de betreffende gemeenten kunnen ook themagerichte activiteiten worden uitgevoerd. De afspraken hierover worden vastgelegd in de uitvoeringsprogramma's Vergunningsverlening, Toezicht en Handhaving van die gemeenten. VrZW zet ook in 2024 in op risicogericht toezicht. In overleg met gemeenten wordt bepaald wat risicovolle panden zijn. Minder risicovolle panden worden minder vaak bezocht. Dit wordt jaarlijks geëvalueerd in overleg met de betreffende gemeenten.

Netwerkomgeving

Op het gebied van risicobeheersing wordt op basis van nieuwe en bestaande vraagstukken verdergaand

samengewerkt met partners. Partijen waar verbinding mee is, zijn onder andere gemeenten, omgevingsdiensten, woningcorporaties, zorginstellingen en onderwijsinstellingen. De samenwerking in NW4-verband wordt gecontinueerd en geïntensiveerd. Onderwerpen die niet regio gebonden zijn, worden binnen NW4-verband afgestemd en/of gezamenlijk opgepakt. Ook wordt binnen NW4-verband de samenwerking gezocht voor landelijke en regiogrensoverschrijdende onderwerpen.

3.2.3 Wat mag het kosten?

Tabel 6: Risicobeheersing (Bedragen x € 1.000)

	2024		2025		2026		2027	
Baten								
Opbrengsten	€	-	€	-	€	-	€	-
	€	-	€	-	€	-	€	-
Lasten								
Salarissen en inhuur	€	2.274	€	2.274	€	2.274	€	2.274
Kapitaallasten	€	4	€	4	€	4	€	4
Overige kosten	€	284	€	284	€	284	€	284
	€	2.563	€	2.563	€	2.563	€	2.563
SALDO	€	2.563	€	2.563	€	2.563	€	2.563

Toelichting

De kosten van risicobeheersing betreffen met name de salariskosten van medewerkers. De overige kosten bestaan met name uit kosten voor voorlichting en bijdragen aan enkele bovenregionale samenwerkingsverbanden (omgevingsvergunningen).

3.3 Thema Gemeenschappelijke meldkamer

3.3.1 Wat willen we bereiken?

Beleidskader

De Meldkamer Noord-Holland staat aan het begin van de veiligheidsketen en draagt eraan bij burgers in nood sneller en efficiënter te helpen en de ambulancezorg, brandweer, marechaussee en politie beter te faciliteren bij hulpverlening en bij bestrijding van crises en rampen.

3.3.2 Wat gaan we doen?

Prioriteiten in 2024

Meldkamer Brandweer Noord-Holland

Binnen meldkamer Brandweer is de basis op orde en zal veel geïnvesteerd worden in deelname aan landelijke initiatieven betreffende innovatieve ontwikkelingen. Er wordt actief aangesloten bij inhoudelijke operationele overleggen van de veiligheidsregio's en de ketenpartners, om nieuwe ontwikkelingen op de kaart te zetten. Hierbij valt te denken aan dynamisch alarmeren (maatwerk alarmeren) en doorontwikkeling van operationele informatievoorziening. Het verkrijgen van sturingsdata van meldkamer Brandweer blijft een belangrijk speerpunt; deze data zijn nodig om informatie gestuurd werken verder te ontwikkelen.

Binnen het vakbekwaamheidsprogramma wordt ambitieus verder gebouwd aan vakmanschap en kwaliteit door opleiden, trainen, oefenen, waarin de geleerde lessen uit incidentevaluaties een belangrijke rol spelen. Ook zijn in 2023 de nodige ontwikkelingen gestart met

betrekking tot digitale technieken in relatie tot het Landelijke Meldkamer Samenwerking (LMS) netwerk en de continuïteit en betrouwbaarheid van de systemen. Een verbeterplan is in uitvoering genomen. Naar verwacht vindt verdere optimalisering plaats in 2023 om de vereiste systeemstabiliteit, betrouwbaarheid en gewenste innovatieve ontwikkelingen, op basis van nader te benoemen prestatie-indicatoren, te verwezenlijken. Verwachting is dat dit ook nog speelt in 2024. In 2024 gaan we een terugkoppeling geven over de verwerkingstijd van de meldkamer Brandweer bij 112 meldingen.

Meldkamer Calamiteitencoördinatoren

De calamiteitencoördinatoren (CaCo's) richten zich de komende jaren op excellent vakmanschap in crisis, innovatie en samenwerking. De visie op vakbekwaamheid wordt geoperationaliseerd, wat ervoor zal zorgen dat de CaCo beter getraind is voor zijn/haar taak. Er wordt een oplossing uitgewerkt om de kwetsbaarheid van het dienstrooster te ondervangen. Dit moet ervoor zorgen dat ad hoc wijzigingen geen gevolgen hebben voor de invulling van de CaCo functie. Daarnaast zal samen met de veiligheidsregio's gewerkt worden aan het inrichten van het Veiligheids Informatie Centrum (VIC). Het VIC zal de brug worden tussen de voorbereidende en operationele fase op het gebied van multidisciplinaire informatievoorziening; een mooie stap richting informatiegestuurde veiligheid.

C2000 naar NOOVA

Ook het landelijke programma NOOVA, de vervanging van het huidige C2000 systeem en aanverwante software en hardware, is hierin een ontwikkeling. Dit project kent een doorlooptijd van circa 5 tot 8 jaren. Nog niet geheel duidelijk is welke implicaties dit in personele, materiële en financiële zin heeft voor het begrotingsjaar 2024 en verder. Deze beweging is op landelijk niveau echter gestart en ook VrZW en meldkamer NH zullen hier de komende jaren de nodige uitvoering aan moeten geven

3.3.3 Wat mag het kosten?

Tabel 7: Gemeenschappelijke meldkamer (Bedragen x € 1.000)

	2024		2025		2026		2027	
Baten								
Opbrengsten	€	-594	€	-594	€	-594	€	-594
	€	-594	€	-594	€	-594	€	-594
Lasten								
Salarissen en inhuur	€	582	€	582	€	582	€	582
Kapitaallasten	€	-	€	-	€	-	€	-
Overige kosten	€	636	€	636	€	636	€	636
	€	1.218	€	1.218	€	1.218	€	1.218
SALDO	€	624	€	624	€	624	€	624

Toelichting

De kosten van centralisten en calamiteiten-coördinatoren (die in dienst zijn van VrZW) worden periodiek verrekend met de gemeenschappelijke meldkamer. Dit leidt tot de opgenomen opbrengsten in bovenstaande tabel. Aanvullend verrekent de meldkamer periodiek de gemeenschappelijke kosten over de deelnemende partijen (onderdeel van 'overige kosten').

3.4 Thema Kazernes

3.4.1 Wat willen we bereiken?

Beleidskader

VrZW zal de panden die in gebruik zijn van de gemeenten gebruiken zoals van een goed huurder verwacht mag worden.

reguliere verhouding zal ontstaan als tussen verhuurder (gemeenten) en huurder (VrZW). In 2022 is toegewerkt naar een mogelijke werkwijze en onderzoek gedaan naar hoe verantwoordelijkheden en budgetten over te dragen. Een en ander is nog niet afgerond. In 2023 zal bij een positieve uitkomst van deze werkwijze een voorstel worden gedaan over een definitieve overheveling van bevoegdheden en budgetten welke werkwijze dan vanaf 2024 geïmplementeerd zal worden. Aangezien besluitvorming nog plaats dient te vinden houdt deze begroting nog geen rekening met eventuele overgehevelde budgetten.

3.4.2 Wat gaan we doen?

Prioriteiten in 2024

Panden in eigendom

In 2024 gaat het eigendom van de brandweerpost in Wormerveer over naar de gemeente Zaanstad. Drie andere panden zijn reeds aan de gemeenten teruggeleverd in verband met het aflopen van de BTW herzieningstermijn. Tot het moment van verkoop worden gemaakte (onderhouds)kosten door VrZW 1 op 1 doorbelast aan de gemeente Zaanstad. Met deze overdracht zijn alle brandweerposten in onze regio weer in eigendom bij de gemeenten.

Huisvesting - gebruikslasten

De gebruikerslasten van de panden (gas, water, licht, gemeentelijke belastingen en schoonmaak) zijn bij de regionalisering overgedragen aan VrZW waarbij zowel de voor- als nadelen voor rekening zijn van VrZW.

Huisvesting – onderhoud via facilitair concept.

In 2019 is in samenwerking met de destijds nog 8 gemeenten gestart om middels een 'nieuw facilitair concept' meer bevoegdheden voor dagelijks en correctief onderhoud bij VrZW te leggen. Deze werkwijze is begin 2021 geëvalueerd. Bij die evaluatie is als uitgangspunt geformuleerd dat onderzocht wordt om deze werkwijze verder uit te breiden zodat een

3.4.3 Wat gaat het kosten?

Tabel 8: Brandweerkazernes (Bedragen x € 1.000)

	2024		2025		2026		2027	
Baten								
Opbrengsten	€	-1.418	€	-1.421	€	-1.421	€	-1.358
	€	-1.418	€	-1.421	€	-1.421	€	-1.358
Lasten								
Salarissen en inhuur	€	-	€	-	€	-	€	-
Kapitaallasten	€	229	€	232	€	232	€	169
Overige kosten	€	1.377	€	1.377	€	1.377	€	1.377
	€	1.606	€	1.609	€	1.609	€	1.546
SALDO	€	188	€	188	€	188	€	188

Toelichting

Aan de lastenkant zijn de kosten voor gebruik van de panden opgenomen. Bij de opbrengsten zijn de is de bijdrage van de aangesloten gemeenten ten behoeve van het onderhoud en gebruik van de panden zichtbaar.

4. Programma Organisatie (Overhead)



4.1. Thema Bedrijfsvoering

4.1.1. Wat willen we bereiken?

Beleidskader

Gerichte sturing en aandacht voor bedrijfsvoering die toekomstbestendig is, maakt het voor de organisatie mogelijk om in te kunnen spelen op ontwikkelingen, mee te kunnen bewegen met de omgeving en haar taken optimaal te kunnen blijven uitvoeren.

4.1.2. Wat gaan we doen?

Prioriteiten in 2024

Enkele beleidsthema's, die onderdeel van het programma Organisatie zijn, worden als hoofdthema in hoofdstuk 1 al toegelicht. Het gaat daarbij om de onderwerpen Samen sterker: VrZW en GGD-Zaanstreek-Waterland en Informatievoorziening.

Landelijke samenwerking

Ook op het gebied van bedrijfsvoering werken we steeds nadrukkelijker landelijk samen, met als doel 'samen sterker' te zijn en daarmee effectiever en efficiënter te kunnen opereren. In 2024 doen we dat o.a. op de volgende gebieden: de oprichting van de landelijke Stichting Waarborgfonds (ongevallenverzekeringen medewerkers), het versterken van de inkoopfunctie, Informatieveiligheid, goed werkgeverschap (o.a. diversiteit en inclusie) en duurzaamheid.

Gevolgen versterking crisisbeheersing en toekomstbestendige brandweezorg

Voor het programma Organisatie betekent de versterking van Crisisbeheersing en de ontwikkelingen rondom de Toekomstbestendige Brandweezorg het uitbreiden van bestaande taken op het gebied van bedrijfsvoering.

Samen sterker: VrZW en GGD-ZW

Het project samen sterker is gericht op gezamenlijke huisvesting van vrZW en GGD-ZW en het van daaruit zoeken naar verdere synergievoordelen. Vanuit het pand Prins Bernhardplein kunnen beide organisaties doorgroeien naar stevige netwerkorganisaties. We onderzoeken daarbij ook hoe we beide organisaties intern efficiënter kunnen faciliteren. Te denken valt aan services zoals receptie, koffie, catering, schoonmaak en printers. De verbouwing betekent ook een nieuwe stap op het gebied van werkomstandigheden en goed werkgeverschap. Het huidige kantoor met gangen en kamertjes gaat plaats maken voor meer afwisselende ruimtes, zoals focuswerkplekken, samenwerkplekken, ontmoetingsruimten en projectkamers. Daarnaast biedt deze ontwikkeling ruimte voor aanland- en samenwerkingsplekken en ruimtes voor en met andere crisispartners van zowel VrZW als GGD-ZW. Zie ook paragraaf 1.3, Samen sterker: Vrzw en GGD-ZW.

Goed werkgeverschap

Onze medewerkers zetten zich 24/7 in voor de veiligheid in onze regio. Ze krijgen de ruimte om zelf verantwoordelijkheid te nemen waarbij we eigenaarschap en het expliciet lager leggen van verantwoordelijkheid stimuleren. We willen een lerende organisatie zijn en waarderen goede resultaten. In deze snel veranderende samenleving is het van belang dat onze medewerkers in verbinding zijn/staan met onze omgeving zodat ze onze doelstellingen kunnen realiseren. Hier past een divers samengesteld personeelsbestand bij. Inclusiviteit en diversiteit vragen een meerjarige inspanning en ook in 2024 zullen we op alle vlakken divers samengestelde teams stimuleren en realiseren. We investeren in onze medewerkers, zodat zij zich ontwikkelen, nieuwe kennis en vaardigheden opdoen en duurzaam inzetbaar zijn en blijven. Ook investeren we in vitaliteit en persoonlijke groei van onze medewerkers.

Arbeidsmarkt

De krapte op de arbeidsmarkt is ook bij VrZW goed merkbaar. In de volle breedte van ons werk kunnen we vacatures steeds minder makkelijk vervullen. Dit betekent dat we de komende jaren, dus ook in 2024, volop inzetten op arbeidsmarktcommunicatie en versterking van ons 'merk'. Maar ook op aantrekkelijk, modern werkgeverschap, bijvoorbeeld door een modern kantoor dat past bij deze tijd.

Ontwikkeling omgeving pand Prins Bernhardplein

Rondom het Prins Bernhardplein vinden de komende jaren diverse ruimtelijke ontwikkelingen plaats, waarbij VrZW goed is betrokken. In nauw overleg met de gemeente Zaanstad wordt geborgd dat onze dienstverlening zo min mogelijk hinder ondervindt, zowel tijdens als na de bouw. Deze verandering biedt ook kansen. Zo gaat de uitstraling van de directe omgeving van onze hoofdvestiging er flink op vooruit.

Informatievoorziening

Op het gebied van de informatiebeveiliging moet er rekening worden gehouden met strengere eisen. Daarnaast worden de veiligheidsregio's waarschijnlijk aangewezen als vitale infrastructuur en dat brengt ook op het gebied van de informatiebeveiliging verplichtingen met zich mee. Er wordt bij het Rijk landelijk op aangedrongen om voor deze ontwikkeling ook middelen ter beschikking te stellen. VrZW voldoet nog niet aan

alle eisen die in de Baseline Informatiebeveiliging Overheid (BIO) zijn opgenomen. De verwachting is dat we die in 2024 op orde kunnen hebben. Ten aanzien van cybersecurity wordt op landelijk niveau een sectoraal Computer Emergency Response Team (CERT) ingericht voor veiligheidsregio's. Daar zullen de veiligheidsregio's allen een (nog onbekende) financiële bijdrage aan moeten gaan leveren, waarschijnlijk vanaf 2025. Door de strengere eisen op het gebied van de informatiebeveiliging wordt landelijk ook gekeken of monitoring van de computer- en netwerkactiviteiten in de organisatie door een Security Operations Centre (SOC) verder moet worden uitgebreid. Zie ook paragraaf 1.3, informatievoorziening.

Communicatie

Communicatie zien we als strategisch middel om onze doelen te realiseren. Daarom analyseren we doorlopend de social media kanalen, en gebruiken deze data om onze communicatiestrategie bij te sturen en verder te ontwikkelen.

In Noordwest 3 verband ontwikkelen we nieuwe middelen om inwoners nog effectiever en gericht te bereiken met risicocommunicatie tijdens incidenten of bij situaties zoals verwacht extreem weer.

Met doelgroepgerichte arbeidsmarktcommunicatie dragen we bij aan het verder vergroten van de diversiteit in de organisatie. Nieuwe ontwikkelingen op het gebied van communicatie volgen we altijd goed en benutten die waar mogelijk.

Duurzaamheid

Op basis van de in 2023 geïmplementeerde CO₂-prestatieladder reduceren we onze CO₂-uitstoot en communiceren we die intern en extern. Het ingevoerde nieuwe mobiliteitsplan, verdere elektrificatie van ons wagenpark en verduurzaming van onze panden zijn daarbij belangrijke stappen. Naast CO₂-reductie worden ook stappen gezet ten aanzien van circulariteit en energiebesparing. Bij aanbestedingen (zoals catering, ICT, voertuigen, brandstof) wordt duurzaamheid specifiek meegenomen.

4.1.3 Wat mag het kosten?

Tabel 9: Organisatie (overhead) (Bedragen x € 1.000)

	2024		2025		2026		2027	
Baten								
Opbrengsten	€	-575	€	-575	€	-575	€	-575
	€	-575	€	-575	€	-575	€	-575
Lasten								
Salarissen en inhuur	€	6.186	€	6.258	€	6.303	€	6.303
Kapitaallasten	€	686	€	643	€	756	€	806
Overige kosten	€	3.117	€	3.117	€	3.117	€	3.117
	€	9.989	€	10.018	€	10.176	€	10.226
SALDO	€	9.413	€	9.443	€	9.601	€	9.651

Toelichting

De kosten programma Organisatie (overhead) bestaan met name uit personeelslasten en materiele kosten. Een deel van deze lasten wordt doorbelast (opbrengsten) naar overige programma's en Brandweerschool Noord-Holland. VrZW ondersteunt Brandweerschool Noord-Holland op het gebied van bedrijfsvoeringstaken.

5. Overzicht Algemene dekkingsmiddelen

Tabel 10: Overzicht algemene dekkingsmiddelen (Bedragen x € 1.000)

	2024		2025		2026		2027	
Baten								
BDUR	€	-5.511	€	-5.872	€	-6.098	€	-6.098
Bijdragen gemeenten	€	-32.427	€	-32.427	€	-32.427	€	-32.427
	€	-37.938	€	-38.299	€	-38.525	€	-38.525
Lasten								
Salarissen en inhuur	€	-	€	-	€	-	€	-
Kapitaallasten (doorbelasting progr.)	€	-315	€	-373	€	-417	€	-444
Overige kosten	€	-	€	-	€	-	€	-
Rentelasten	€	325	€	371	€	413	€	444
Renteresultaat	€	10	€	-2	€	-4	€	-
SALDO	€	-37.928	€	-38.301	€	-38.529	€	-38.525

Toelichting

Onder de algemene dekkingsmiddelen zijn onder de baten de rijksbijdrage (BDUR, Brede Doel Uitkering Rampen) en de gemeentelijke bijdrage opgenomen. Bij de lasten zijn de rentelasten op geldleningen opgenomen en de doorbelasting van deze rentelasten naar de programma's (onder kapitaallasten). Doordat met een vaste omslagrente wordt doorbelast, is een (beperkt) renteresultaat zichtbaar. Een nadere toelichting van dit resultaat is opgenomen in de paragraaf Financiering.

6. Specificatie gemeentelijke bijdragen

Tabel 11: Gemeentelijke bijdrage 2024 (Bedragen x € 1.000)

Gemeente	Begroting 2023	Index 2024 7,5%	Beleidsmatige ontwikk. (zie kaderbrief 2024)	Bijdrage 2024	Bijdrage 2024 (herijkt GF)
Edam-Volendam	€ 2.748.726	€ 206.154	€ 270.010	€ 3.224.890	€ 3.356.180
Landsmeer	€ 833.901	€ 62.543	€ 81.915	€ 978.359	€ 1.040.902
Oostzaan	€ 726.909	€ 54.518	€ 71.405	€ 852.832	€ 852.826
Purmerend	€ 7.432.259	€ 557.419	€ 730.078	€ 8.719.756	€ 8.852.532
Waterland	€ 1.590.706	€ 119.303	€ 156.257	€ 1.866.266	€ 1.783.477
Wormerland	€ 1.401.898	€ 105.142	€ 137.710	€ 1.644.750	€ 1.562.974
Zaanstad	€ 12.904.538	€ 967.840	€ 1.267.625	€ 15.140.003	€ 14.977.965
Totaal	€ 27.638.936	€ 2.072.919	€ 2.715.000	€ 32.426.856	€ 32.426.856

Toelichting

Voor een verdere toelichting wordt hier verwezen naar paragraaf 1.4.

Tabel 12: Bijdragen gebouwen- gebruikers 2024 (Bedragen x € 1.000)

Gemeente	Vaste bijdrage gebouwen gebruikers 2023	Indexering 2024 7,5%	Vaste bijdrage gebouwen gebruikers 2024
Edam-Volendam	€ 46.915	€ 3.519	€ 50.433
Landsmeer	€ 5.667	€ 425	€ 6.092
Oostzaan	€ 10.950	€ 821	€ 11.772
Purmerend	€ 104.195	€ 7.815	€ 112.009
Waterland	€ 37.388	€ 2.804	€ 40.192
Wormerland	€ 34.387	€ 2.579	€ 36.966
Zaanstad	€ 608.258	€ 45.619	€ 653.877
Totaal	€ 847.760	€ 63.582	€ 911.342

Toelichting

Vanaf 2017 ontvangt VrZW een taakstellend budget dat jaarlijks wordt verhoogd op basis van het gewogen prijsindex voor de gemeentelijke bijdrage.

In 2021 is in overleg tussen de gemeente Zaanstad en VrZW besloten om de noodzakelijke investering in kantoormeubilair naar VrZW over te hevelen. De daarmee samenhangende kosten voor afschrijving en rente zijn vanaf 2023 in de bijdrage van gemeente Zaanstad opgenomen.

Tabel 13: Recapitulatiestaat (Bedragen x € 1.000)

	Saldo 2024	Saldo 2025	Saldo 2026	Saldo 2027
Crisisbeheersing	€ 2.612	€ 2.902	€ 3.082	€ 3.082
Geneeskundigehulpverlening(GHOR)	€ 1.173	€ 1.247	€ 1.247	€ 1.247
Risicobeheersing	€ 2.563	€ 2.563	€ 2.563	€ 2.563
Brandweertzorg algemeen	€ 21.354	€ 21.335	€ 21.164	€ 21.138
Gemeenschappelijke meldkamer	€ 624	€ 624	€ 624	€ 624
Vakbekwaamheid	€ -	€ -	€ -	€ -
Brandweerkazernes	€ 188	€ 188	€ 188	€ 188
Organisatie(Overhead)	€ 9.413	€ 9.443	€ 9.601	€ 9.651
Algemene dekkingsmiddelen	€ -37.928	€ -38.301	€ -38.529	€ -38.525
Subtotaal	€ -	€ -1	€ -61	€ -32
Toevoeging reserve	€ -	€ -	€ -	€ -
Onttrekking reserve	€ -	€ -	€ -	€ -
Totaal	€ -	€ -1	€ -61	€ -32

7. Heffing Vennootschapsbelasting (VpB)

Toelichting

Op basis van de huidige inzichten en ervaring uit eerdere jaren, is de verwachting dat VrZW over de geplande activiteiten geen vennootschapsbelasting hoeft af te dragen.

8. Mutaties reserves en voorzieningen

Tabel 14: Overzicht reserves (Bedragen x € 1.000)

Omschrijving	CAT*	Saldo 31-12-22	Toe- voeging 2023	Ont- trekking 2023	Saldo 31-12-23	Saldo 31-12-24	Saldo 31-12-25	Saldo 31-12-26	Saldo 31-12-27
Algemene reserve		€ 691	€ 0	€ 0	€ 691	€ 691	€ 691	€ 691	€ 691
		€ 691	€ 0	€ 0	€ 691	€ 691	€ 691	€ 691	€ 691
Bestemmingsreserves									
Meldkamer	B2	€ 156	€ 0	€ 156	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
WNRA	B2	€ 400	€ 0	€ 400	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
Huisvesting	B2	€ 535	€ 0	€ 535	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
		€ 1.091	€ 0	€ 1.091	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
Totaal eigen vermogen		€ 1.782	€ 0	€ 1.091	€ 691	€ 691	€ 691	€ 691	€ 691
Weerstandsvermogen		€ 691	€ 0	€ 0	€ 691	€ 691	€ 691	€ 691	€ 691

* Conform de nota weerstandsvermogen en risicobeheerstering VrZW tellen alleen de bestemmingsreserves met de typering A1, A2 en B1 mee in de berekening van de weerstandscapaciteit

Toelichting

Bestemmingsreserve meldkamer

In 2018 is de bestemmingsreserve meldkamer ingesteld ter dekking van frictiekosten die bij het ontmatelen van de lokale meldkamers ontstaan. In 2021 is een deel van de frictiekosten afgerekend (€64K) en voor de resterende verwachte frictiekosten blijft een bedrag van €156K staan. Deze kosten hebben betrekking op de onzekerheid over de deelname van de KMAR aan de gezamenlijke meldkamer en de realisatie van één werkgever(schap) meldkamer Noord-Holland. Naar verwachting wordt het restantbedrag uit de reserve in 2023 ingezet.

Bestemmingsreserve WNRA

Om te kunnen anticiperen op de invoering van de WNRA en toepassing van de Wet Gelijke Behandeling is bij de resultaatbestemming 2019 ingestemd met de vorming van een nieuwe bestemmingsreserve WNRA, ter dekking van verwachte implementatiekosten en de eerste financiële gevolgen hiervan. Naar verwachting zal een onttrekking van deze bestemmingsreserve in 2023 plaatsvinden.

Bestemmingsreserve Huisvesting a.g.v. hybride werken

Bij de resultaatbestemming 2021 is een voorziening gevormd ter dekking van kosten voor aanpassingen van het kantoor als gevolg van hybride werken. Naar verwachting zal een onttrekking van deze bestemmingsreserve in 2023 plaatsvinden.

Tabel 15: Overzicht voorzieningen (Bedragen x € 1.000)

Omschrijving	Saldo 31-12-22	Toe- voeging 2023	Onttrek- king 2023	Vrijval 2023	Saldo 31-12-23	Saldo 31-12-24	Saldo 31-12-25	Saldo 31-12-26	Saldo 31-12-27
Voorziening wachtgeldverplichtingen	€ 7	€ 0	€ 7	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
Voorziening verlofsparen	€ 59	€ 75	€ 25	€ 0	€ 109	€ 159	€ 209	€ 259	€ 309
Voorziening BTW claim GHOR	€ 218	€ 0	€ 0	€ 142	€ 76	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
Totaal voorzieningen	€ 284	€ 75	€ 32	€ 142	€ 185	€ 159	€ 209	€ 259	€ 309

Toelichting

Voorziening wachtgeldverplichting

Deze voorziening is in voorgaande jaren gevormd in verband met verwachte aanspraken die oud-medewerkers doen op een uitkering uit de werkloosheidswet (WW). VrZW is hiervoor eigen risicodragers. De geplande aanwending in 2023 is ter dekking van deze kosten.

Voorziening verlofsparen

Als gevolg van de invoering van het verlofsparen (2022) is een voorziening voor deze verplichtingen ingesteld. Omdat de komende jaren -naar verwachting- sprake is van een opbouw van spaarverlof, is jaarlijks een netto dotatie aan deze voorziening opgenomen.

Voorziening BTW claim GHOR

De voorziening belastingclaim GHOR-taken is tot en met 2019 gevormd vanwege het risico op naheffing van de BTW over de afgelopen vijf jaar. Jaarlijks valt het deel dat buiten de herzieningsperiode (5 jaren) valt vrij ten gunste van de exploitatie. In 2024 vindt de laatste vrijval plaats en komt de voorziening te vervallen.

9. Meerjarenraming 2024-2027

Tabel 16: Overzicht geraamde baten en lasten per programma/taakveld (Bedragen x € 1.000)

Programma	Taakveld	2023	2024	2025	2026	2027
Baten						
Crisisbeheersing	Crisisbeheersing	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
	Geneeskundige hulpverlening	€ -159	€ -89	€ -16	€ -16	€ -16
Brandweezorg	Brandweezorg	€ -787	€ -675	€ -676	€ -679	€ -679
	Risicobeheersing	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
	Gemeenschappelijke meldkamer	€ -563	€ -594	€ -594	€ -594	€ -594
	Brandweerkazernes	€ -1.257	€ -1.418	€ -1.421	€ -1.421	€ -1.358
Organisatie (Overhead)	Organisatie (Overhead)	€ -652	€ -575	€ -575	€ -575	€ -575
Alg. dekkingsmiddelen	Algemene dekkingsmiddelen	€ -31.547	€ -37.938	€ -38.299	€ -38.525	€ -38.525
Bedrag onvoorzien	Onvoorzien	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Totaal baten		€ -34.965	€ -41.290	€ -41.581	€ -41.811	€ -41.748
Lasten						
Crisisbeheersing	Crisisbeheersing	€ 1.426	€ 2.612	€ 2.902	€ 3.082	€ 3.082
	Geneeskundige hulpverlening	€ 1.182	€ 1.263	€ 1.263	€ 1.263	€ 1.263
Brandweezorg	Brandweezorg	€ 18.611	€ 22.029	€ 22.010	€ 21.844	€ 21.818
	Risicobeheersing	€ 2.481	€ 2.563	€ 2.563	€ 2.563	€ 2.563
	Gemeenschappelijke meldkamer	€ 1.102	€ 1.218	€ 1.218	€ 1.218	€ 1.218
	Brandweerkazernes	€ 1.450	€ 1.606	€ 1.609	€ 1.609	€ 1.546
Organisatie (Overhead)	Organisatie (Overhead)	€ 8.735	€ 9.989	€ 10.018	€ 10.176	€ 10.226
Alg. dekkingsmiddelen	Algemene dekkingsmiddelen	€ -22	€ 10	€ -2	€ -4	€ -0
Bedrag onvoorzien	Onvoorzien	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Totaal lasten		€ 34.965	€ 41.290	€ 41.580	€ 41.750	€ 41.715
Saldo van baten en lasten		€ -	€ -	€ -1	€ -61	€ -32
Toevoegingen reserves		€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Onttrekkingen reserves		€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Resultaat		€ -	€ -	€ -1	€ -61	€ -32

10. Overzicht incidentele baten en lasten

Tabel 17: Overzicht Incidentele baten en lasten (Bedragen x € 1.000)

Programma	2024	2025	2026	2027
BATEN				
<i>Programma's:</i>				
Crisisbeheersing				
- Crisisbeheersing	€ -	€ -	€ -	€ -
- Geneeskundige hulpverlening	€ -	€ -	€ -	€ -
- Vrijval voorziening BTW-claim GHOR	€ -74	€ -	€ -	€ -
Brandweezorg				
- Brandweezorg	€ -	€ -	€ -	€ -
- Risicobeheersing	€ -	€ -	€ -	€ -
- Gemeenschappelijke meldkamer	€ -	€ -	€ -	€ -
- Brandweerkazernes	€ -	€ -	€ -	€ -
Organisatie (Overhead)				
- Organisatie (Overhead)	€ -	€ -	€ -	€ -
- Algemene dekkingsmiddelen	€ -	€ -	€ -	€ -
Totaal incidentele baten	€ -74	€ -	€ -	€ -
LASTEN				
<i>Programma's:</i>				
Crisisbeheersing				
- Crisisbeheersing	€ -	€ -	€ -	€ -
- Geneeskundige hulpverlening	€ -	€ -	€ -	€ -
Brandweezorg				
- Brandweezorg	€ -	€ -	€ -	€ -
- Risicobeheersing	€ -	€ -	€ -	€ -
- Gemeenschappelijke meldkamer	€ -	€ -	€ -	€ -
- Brandweerkazernes	€ -	€ -	€ -	€ -
Organisatie (Overhead)				
- Organisatie (Overhead)	€ -	€ -	€ -	€ -
- Algemene dekkingsmiddelen	€ -	€ -	€ -	€ -
Totaal Incidentele lasten	€ -	€ -	€ -	€ -
Saldo baten minus lasten	€ -74	€ -	€ -	€ -

11. Geprognosticeerde balans 2023-2027

Tabel 18: Geprognosticeerde balans (Bedragen x € 1.000)

Activa	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Vaste activa						
Materiële vaste activa						
- Investerings met economisch nut	€ 17.086	€ 18.775	€ 19.099	€ 19.754	€ 20.631	€ 21.912
Totaal vaste activa	€ 17.086	€ 18.775	€ 19.099	€ 19.754	€ 20.631	€ 21.912
Vlottende activa						
Uitzettingen met een rentetypische looptijd korter dan één jaar						
- Rekening-courantverhouding met het Rijk	€ 4.904	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
- Rekening-courant met niet-financiële instellingen	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
- Vorderingen op openbare lichamen	€ 754	€ 600	€ 600	€ 600	€ 600	€ 600
- Overige vorderingen	€ 500	€ 300	€ 300	€ 300	€ 300	€ 300
	€ 6.158	€ 900	€ 900	€ 900	€ 900	€ 900
Liquide middelen						
- Kassaldi	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
- Banksaldi	€ 240	€ 250	€ 250	€ 250	€ 250	€ 250
	€ 240	€ 250	€ 250	€ 250	€ 250	€ 250
Overlopende activa						
- De van Europese en Nederlandse overheidslichamen nog te ontvangen voorschotbedragen die ontstaan door voorfinanciering op uitkeringen met een specifiek bestedingsdoel						
- Overige nog te ontvangen bedragen en de vooruitbetaalde bedragen die ten laste van volgende begrotingsjaren komen	€ 437	€ 350	€ 350	€ 350	€ 350	€ 350
	€ 437	€ 350	€ 350	€ 350	€ 350	€ 350
Totaal vlottende activa	€ 6.835	€ 1.500	€ 1.500	€ 1.500	€ 1.500	€ 1.500
Totaal activa	€ 23.921	€ 20.275	€ 20.599	€ 21.254	€ 22.131	€ 23.412

In de jaarkolommen is telkens de (verwachte) stand aan het einde van het betreffende boekjaar opgenomen (ultimo-standen).

Passiva	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Vaste passiva						
Eigen vermogen						
- Algemene reserve	€ 691	€ 691	€ 691	€ 691	€ 691	€ 691
- Bestemmingsreserves	€ 1.091	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
- Restultaat vorig boekjaar	€ 22	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
	€ 1.804	€ 691	€ 691	€ 691	€ 691	€ 691
Voorzieningen						
- Voorzieningen voor verplichtingen, verliezen en risico's	€ 284	€ 185	€ 159	€ 209	€ 259	€ 309
- Egalisatievoorzieningen	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
- Van derden verkregen middelen die specifiek besteed moeten worden	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
	€ 284	€ 185	€ 159	€ 209	€ 259	€ 309
Vaste schulden met een rentetypische looptijd van één jaar of langer						
Onderhandse leningen van:						
- Binnenlandse banken en overige financiële instellingen	€ 10.242	€ 15.100	€ 15.450	€ 16.055	€ 16.881	€ 18.112
- Waarborgsommen	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
	€ 10.242	€ 15.100	€ 15.450	€ 16.055	€ 16.881	€ 18.112
Totaal vaste passiva	€ 12.330	€ 15.975	€ 16.299	€ 16.955	€ 17.831	€ 19.112
Vlottende passiva						
Netto vlottende schulden met een rentetypische looptijd korter dan één jaar						
- Kasgeldleningen	€ 6.000	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
- Banksaldi	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
- Overige schulden	€ 3.182	€ 2.000	€ 2.000	€ 2.000	€ 2.000	€ 2.000
	€ 9.182	€ 2.000	€ 2.000	€ 2.000	€ 2.000	€ 2.000
Overlopende passiva						
- Verplichtingen die in het begrotingsjaar zijn opgebouwd en die in een volgend begrotingsjaar tot betaling komen	€ 2.366	€ 2.300	€ 2.300	€ 2.300	€ 2.300	€ 2.300
- De van overheidslichamen ontvangen voorschotbedragen voor uitkeringen met een specifiek bestedingsdoel die dienen ter dekking van lasten in volgende begrotingsjaren						
- Overige vooruit ontvangen baten die ten bate van volgende begrotingsjaren komen	€ 43	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
	€ 2.409	€ 2.300	€ 2.300	€ 2.300	€ 2.300	€ 2.300
Totaal vlottende passiva	€ 11.591	€ 4.300	€ 4.300	€ 4.300	€ 4.300	€ 4.300
Totaal passiva	€ 23.921	€ 20.275	€ 20.599	€ 21.255	€ 22.131	€ 23.412

12. EMU Saldo

Tabel 19: EMU saldo (Bedragen x € 1.000)

Omschrijving	2023	2024	2025	2026	2026
Exploitatie vóór toevoeging aan c.q. onttrekking uit reserves (zie BBV, artikel 17c)	€ -	€ -	€ 1	€ 61	€ 32
Afschrijvingen ten laste van de exploitatie	€ 3.074	€ 3.153	€ 3.035	€ 2.937	€ 2.871
Bruto dotaties aan de post voorziening ten laste van de exploitatie minus de vrijval van de voorzieningen ten bate van de exploitatie	€ -99	€ -26	€ 50	€ 50	€ 50
Investerings in (im)materiële vaste activa die op de balans worden geactiveerd	€ 4.763	€ 3.477	€ 3.691	€ 3.813	€ 4.152
Baten uit bijdragen van andere overheden, de Europese Unie en overigen, die niet op de exploitatie zijn verantwoord en niet al in mindering zijn gebracht bij post 4	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Desinvesteringen in (Im)materiële vaste activa: Baten uit desinvesteringen in (im) materiële vaste activa (tegen verkoopprijs), voor zover niet op exploitatie verantwoord	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Aankoop van grond en de uitgaven aan bouw-, woonrijp maken e.d. (alleen transacties met deren die niet op de exploitatie staan)	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Baten Bouwgrondexploitatie: Baten voorzover transacties niet op exploitatie verantwoord	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Lasten op balanspost Voorzieningen voorzover transacties niet op exploitatie verantwoord	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Lasten i.v.m. transacties met derden, die niet via de onder post 1 genoemde exploitatie lopen, maar rechtstreeks ten laste van de reserves (inclusief fonden en dergelijke) worden gebracht en die nog niet vallen onder één van bovenstaande posten	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Verkoop van effecten:					
Gaat u effecten verkopen? (ja/nee)	nee	nee	nee	nee	nee
Zo ja wat is bij verkoop de verwachte boekwinst op de exploitatie?	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Berekend EMU- saldo	€ -1.788	€ -350	€ -604	€ -766	€ -1.199

Note: Onder 'investeringen' zijn ook investeringen die zijn doorgeschoven uit eerdere jaren opgenomen.

Paragrafen

Paragraaf Weerstandsvermogen en Risicobeheersing

Aanleiding en achtergrond

Het Algemeen Bestuur van VrZW acht het wenselijk om risico's die mogelijk van invloed zijn op de organisatie beheersbaar te maken. Door inzicht in de risico's is de organisatie in staat om op verantwoorde wijze beheersmaatregelen te nemen. Hierdoor staan de resterende risico's van nu en die gerelateerd zijn aan toekomstige investeringen in verhouding tot de vermogenspositie van de organisatie. Ook vermelden wij belangrijke ontwikkelingen in de nabije toekomst die redelijkerwijs geen risico vormen, maar wel impact hebben op de organisatie. Het beleid van VrZW is vastgelegd in de Nota weerstandsvermogen en risicobeheersing VrZW (vastgesteld op 18 december 2013). Hierin is opgenomen dat VrZW minimaal jaarlijks haar risico's actualiseert. Hieronder wordt verslag gedaan van de resultaten van de risico-inventarisatie, Op basis van de geïnventariseerde risico's is tevens het weerstandsvermogen berekend. Het Algemeen Bestuur besloten om voor het vaststellen van het weerstandsvermogen een waardering C (voldoende) toe te passen (AB 20 oktober 2017).

Risicoprofiel

Om de risico's van VrZW te actualiseren is een risicoprofiel opgesteld. Dit risicoprofiel is opgesteld in een bijeenkomst met het managementteam waarbij gebruik is gemaakt van het softwareprogramma NARIS® (NAR Risicomanagement Informatie Systeem; een systeem waarmee risico's systematisch in kaart kunnen worden gebracht en beoordeeld).

In bijeenkomsten met de organisatie en het management zijn de overige reguliere risico's besproken en in januari 2023 geactualiseerd. Zo zijn er risico's vervalLEN omdat de juiste maatregelen zijn getroffen of zijn er nieuwe risico's bijgekomen op basis van externe ontwikkelingen. Hierbij is uitgegaan van een reguliere bedrijfsvoering. Vervolgens heeft een validatieslag plaatsgevonden om de uitkomsten van de nieuwe analyse te toetsen aan de norm en te bepalen of VrZW voldoende weerstandsvermogen heeft

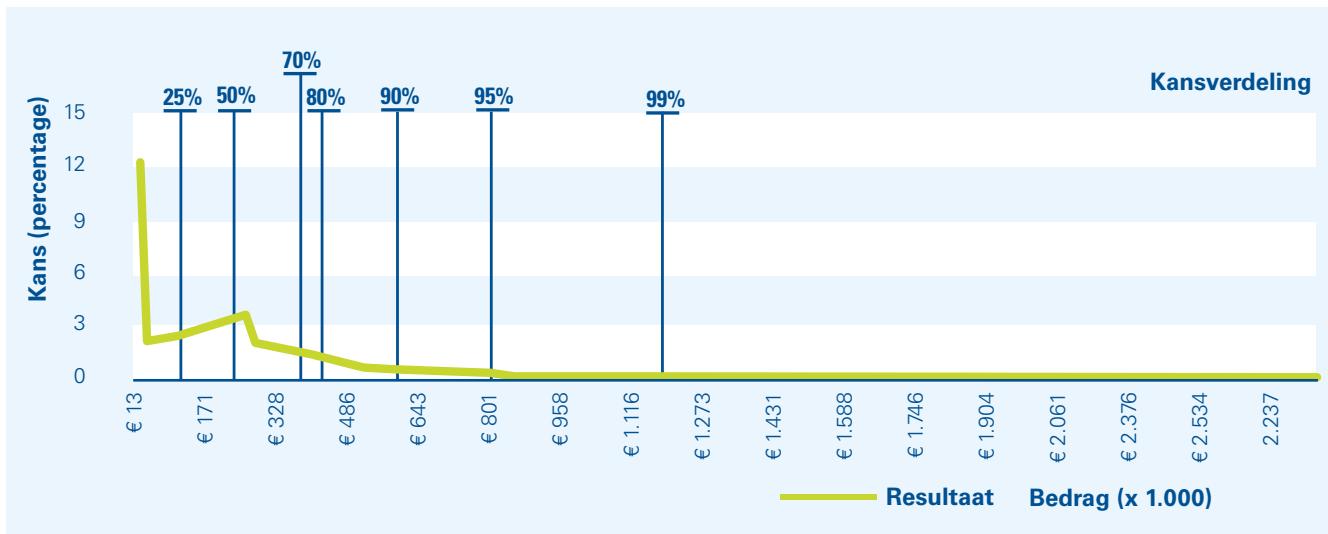
Op basis van de geactualiseerde risico's is met behulp van NARIS een top-10 vastgesteld zoals onderstaand opgenomen. Dit zijn de risico's die gezamenlijk ca. 99% van de totale benodigde weerstandcapaciteit voor hun rekening nemen. Overige risico's hebben een dermate kleine impact dat ze in deze paragraaf niet zijn opgenomen. Alle risico's zijn opgenomen in het NARIS systeem zodat deze periodiek kunnen worden geactualiseerd op het risico zelf, de inschattingen en/of te nemen maatregelen.

Risico	Maatregelen	Kans	Maximaal financieel gevolg	Invloed van risico
Toegekende indexatie van bijdrage gemeente is onvoldoende om hogere kosten (dan voorzien) in begroting en meerjarige investeringsraming op te vangen (huidige hoge inflatiecijfers)	Begroting en investeringsramingen periodiek actualiseren obv daadwerkelijke loon- en prijsontwikkelingen. Deze ontwikkelingen verwerken in de bijdrage gemeenten.	25%	€ 500.000	20,31%
Onvoldoende personele capaciteit voor de opvang van huidige en toekomstige crisistypen (overvraging)	Meer rekening houden met beschikbaarheid in opstellen dekkingsplan om acute problemen te voorkomen (incl. marge). Verbeteren van de opbrengsten van werving van vrijwilligers. Verbeteren beleving bij vrijwilligers op basis van uitkomsten belevingsonderzoeken. Diversificatie vrijwilligers. Voldoende aantrekkelijk blijven als werkgever (modern werkgeverschap). Prioritering taken.	25%	€ 500.000	20,13%
Kosten van investeringen/inkoop blijken na aanbesteding hoger dan voorzien (ten opzichte van meerjaren-investeringsbedragen)	Aanpassen investeringsramingen.	50%	€ 250.000	20,05%
Onvoorziene acute uitgaven om paraatheid op peil te houden (door uitval van materieel als gevolg van schade en/of leveringsproblemen in de aanvoerketen van materieel) en (indirecte) gevolgen voor de organisatie	Meer rekening houden met beschikbaarheid materieel in opstellen dekkingsplan om acute problemen te voorkomen.	25%	€ 250.000	9,89%
Onvoorziene uitgaven door uitval kritische systemen (uitrukalarmering, mobiele systemen auto's, eigen administratiesystemen)	Cyberverzekering, 24 uur monitoring en incidentresponse van ICT omgeving. Software wordt 'up-to-date' gehouden. Bewustwording van cyberveiligheid van de organisatie door o.a. bijeenkomsten, nep phishing-mails en informatie. Regelmatige controle pentesten, Back-up afspraken (bijvoorbeeld met andere regio's), dubbel uitvoeren van kritische systemen.	10%	€ 500.000	7,96%

Risico	Maatregelen	Kans	Maximaal financieel gevolg	Invloed van risico
Onvoorziene claim beroepsziekten/arbeidsongevallen	Continue aandacht voor schoon en veilig werken. De beheersing van arbeid gerelateerde risico's wordt op peil gehouden door regelmatige RI&E en indien noodzakelijk aanpassing van procedures/aanvullende investeringen. Voor financiële gevolgen van aansprakelijkheid voor arbeidsongevallen is een verzekering afgesloten.	5%	€ 1.000.000	7,87%
Meer langdurige (grootschalige) inzet dan waarmee bij het opstellen van de begroting rekening is gehouden (inhoud, complexiteit, weersomstandigheden etc).	Tegen dit risico en de gevolgen daarvan zijn geen maatregelen te treffen door VrZW. Wanneer sprake is van een (stijgende) trend is het mogelijk de begroting hierop aan te passen. De begroting zodanig aanpassen dat hierdoor geen uitschieters naar boven ontstaan is niet wenselijk omdat dit een sterk kosten opdrijvend effect zou hebben voor de deelnemers in de GR.	15%	€ 250.000	6,12%
Toekennen van schadevergoedingen als gevolg van inadequaat operationeel optreden.	In informatiebeleidsplan aandacht besteden aan maatregelen voor optimaal benutten beschikbare informatie., Op basis van regelmatige evaluatie indien nodig bijstellen van procedures, Medewerkers toerusten met de juiste digitale hulpmiddelen	3%	€ 1.000.000	3,09%
Niet verzekerde financiële gevolgen van schades	n.v.t.	5%	€ 250.000	2,00%
Excedentrisico materieel	n.v.t.	5%	€ 250.000	1,64%

Op basis van de vastgelegde risico's is een risicosimulatie uitgevoerd. De risicosimulatie wordt toegepast omdat het reserveren van het maximale bedrag ongewenst is. De risico's zullen immers niet allemaal tegelijk en in hun maximale omvang optreden. De

simulatie maakt 100.000 verschillende scenario's op basis van de verschillende risico inschattingen. Figuur 1 en de bijhorende tabel tonen de resultaten van de risicosimulatie.



In de grafiek en de tabel worden de simulatie-resultaten weergegeven met verschillende zekerheidspercentages. In Nederland wordt geadviseerd om 90% van alle voorkomende scenario's uit de simulatie te kunnen afdekken met financiële middelen (benodigde weerstandcapaciteit). Dat betekent dat de benodigde capaciteit ca. € 687.000 bedraagt.

Benodigde weerstandcapaciteit bij verschillende zekerheidspercentages	
75%	€ 461.924
80%	€ 516.350
90%	€ 687.092
95%	€ 855.384

Beschikbare weerstandcapaciteit

De beschikbare weerstandcapaciteit van VrZW bestaat uit het geheel aan middelen dat de organisatie daadwerkelijk beschikbaar heeft om de risico's in financiële zin af te dekken:

Beschikbare weerstandcapaciteit per ultimo 2022

Onderdeel	Startcapaciteit	Toevoeging	Onttrekking	Huidige capaciteit
Algemene reserve	€ 691.000			€ 691.000
Bestemmingsreserves*	€ 0			€ 0
Totaal	€ 691.000	€ 0	€ 0	€ 691.000

* Conform de nota weerstandsvermogen en risicobeheersing VrZW tellen alleen de bestemmings-reserves met de typering A1, A2 en B1 mee in de berekening van de weerstandcapaciteit.

Relatie benodigde en beschikbare weerstandscapaciteit
 Om te bepalen of het weerstandsvermogen toereikend is, dient de relatie te worden gelegd tussen de financieel gekwantificeerde risico's en de daarbij gewenste

weerstandscapaciteit en de beschikbare weerstandscapaciteit. De relatie tussen beide componenten wordt in volgend figuur weergegeven.

Risico's:

Bedrijfsproces
 Financieel
 Imago / politiek
 Informatie / strategie
 Juridisch / Aansprakelijkheid
 Letsel / Veiligheid
 Materieel
 Milieu
 Personeel / Arbo
 Product

Weerstands- capaciteit:

Algemene reserve
 Bestemmingsreserves

Weerstandsvermogen

De benodigde weerstandscapaciteit die uit de risicosimulatie voortvloeit kan worden afgezet tegen de beschikbare weerstandscapaciteit. De uitkomst van die berekening vormt het weerstandsvermogen.

$$\text{Ratio weerstandsvermogen} = \frac{\text{Beschikbare weerstandscapaciteit}}{\text{Benodigde weerstandscapaciteit}} = \frac{€ 691.000}{€ 687.000} = 1,00$$

Onderstaande normtabel is ontwikkeld door het Nederlands Adviesbureau voor Risicomanagement in samenwerking met de Universiteit Twente. Deze biedt een waardering van de berekende ratio.

Waardering van de berekende ratio		
A	> 2,0	Uitstekend
B	1,4 – 2,0	Ruim voldoende
C	1,0 – 1,4	Voldoende
D	0,8 – 1,0	Matig
E	0,6 – 0,8	Onvoldoende
F	< 0,6	Ruim onvoldoende

Het Algemeen bestuur heeft op 20 oktober 2017 besloten dat een ratio van 'voldoende' kan worden aangehouden (categorie C) ter afdekking van bekende risico's. Het berekende ratio valt (nog net) in de bandbreedte van categorie C. Aanpassing van de beschikbare weerstandscapaciteit is daarmee vooralsnog niet nodig.

Conclusies

Ten aanzien van vorig jaar is het risico profiel op een aantal onderdelen toegenomen, met als grootste stijger het risico op onvoldoende indexatie van de gemeentelijke bijdragen ten opzichte van de hoger dan voorziene kosten. Daarnaast is een aantal risico's omlaag gegaan omdat hierop betere beheersing heeft plaatsgevonden. Het resultaat is dat we ten opzichte van vorig jaar in negatieve zin dichterbij de vastgestelde zekerheids grenzen van het weerstandvermogen zijn gekomen. Met een ratio van 1,0 voldoen we hiermee nog wel aan de afspraken, maar gezien de externe ontwikkelingen moeten we voorsorteren op mogelijke scenario's waarop VrZW onder de grenzen zakt. Dat betekent dat er enerzijds nog meer actie nodig is op het beheersen van top risico's en anderzijds nagedacht moet worden over de bereidheid om scherper aan de wind te varen of mogelijkheden om het weerstandvermogen te vergroten.

Kengetallen financiële positie

De volgende kengetallen zijn van toepassing (uitgedrukt in percentages):

Duiding kengetallen:

- Netto schuldquote: algemeen wordt ratio van 100% of lager gekwantificeerd als voldoende.
- Solvabiliteit: algemeen wordt een ratio van 30% tot 40% gekwantificeerd als voldoende. Bij VrZW is de ratio beduidend lager wat wordt veroorzaakt door:
- een relatief laag eigen vermogen.

- een leningenportefeuille voor de financiering van grote investeringen en de brandweerpost Wormerveer.
- Structurele exploitatieruimte: deze is gebaseerd op structurele baten en lasten. De jaarlijkse bijdrage van de aangesloten gemeenten (is structurele baten) is afgestemd op de verwachte structurele lasten van VrZW. Dit leidt tot een lage ratio.

Ratio's	2023	2024	2025	2026	2027
Netto Schuldquote	51,2%	44,2%	45,3%	47,1%	50,1%
"Netto Schuldquote (gecorrigeerd voor verstrekte leningen)"	51,2%	44,2%	45,3%	47,1%	50,1%
Solvabiliteitsratio	3,4%	3,4%	3,2%	3,1%	2,9%
Structurele exploitatieruimte	-0,2%	0,0%	0,0%	0,1%	0,1%

Een definitie van bovenstaande kengetallen is opgenomen in bijlage 5.

Paragraaf Onderhoud kapitaalgoederen

Kapitaalgoederen zijn goederen welke een meerjarig nut hebben ten behoeve van de reguliere taakuitoefening. Aanschaf van kapitaalgoederen (zowel initieel als voor vervanging) vindt vanuit het meerjarige investeringsprogramma plaats. Het gaat daarbij veelal om zaken die na de eerste aanschaf regelmatig onderhoud vergen. Binnen de Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland zijn de belangrijkste kapitaalgoederen de verschillende brandweervoertuigen, de persoonlijke uitrusting van het brandweerpersoneel en de ict-omgeving.

VrZW heeft geen voorziening gevormd voor het eventuele (achterstallige) onderhoud aan kapitaalgoederen om de volgende redenen:

- **Gebouwen**
De 23 panden waarin onze Veiligheidsregio gehuisvest is, zijn op één pand na in eigendom van de gemeenten. Voor het meerjarig groot onderhoud blijven de gemeenten zelf verantwoordelijk. Hiervoor worden door VrZW geen voorzieningen gevormd. De werkwijze ten aanzien van huisvesting is opgenomen in de paragraaf bedrijfsvoering. Voor het pand dat nog in eigendom van VrZW is, geldt dat de onderhoudskosten via een gesloten systeem verrekend worden met de betreffende gemeente.

- **Voertuigen en brandweerspecifiek materieel**

Gezien de hoge mate van aandacht voor de voertuigen en materieel omdat de brandweer en GHOR moeten voldoen aan de hoogste standaarden qua paraatheid en snelheid van optreden, is het niet noodzakelijk om een voorziening voor onderhoud op te nemen. Genoemde hoge eisen zorgen ervoor dat het noodzakelijk onderhoud adequaat en tijdig plaatsvindt. De voertuigen worden jaarlijks gekeurd en conform planning onderhouden. Wanneer gebreken tussentijds worden geconstateerd, vindt direct onderhoud plaats. Vervanging van de voertuigen is opgenomen in het meerjareninvesteringsplan. Het onderhoud is opgenomen in de exploitatiebegroting. Beschermende kleding wordt direct na een incident geïnspecteerd. Bij schade vindt reparatie of vervanging plaats. Voor incidentele vervanging en onderhoud is budget beschikbaar in de exploitatiebegroting. Grootschalige vervanging wordt in het meerjareninvesteringsplan opgenomen.

Paragraaf Financiering

Rentevisie (op basis van economisch beeld BNG Bank)

Het economisch beeld wordt gedomineerd door de sterk opgelopen inflaties en (als reactie daarop) de renteverhogingen door centrale banken. De verwachting is dat deze verhogingen ook in 2023 doorgaan, de omvang wordt mogelijk wat teruggeschroeft omdat de inflatie in 2023 langzamerhand beteugeld lijkt te worden. Voor VrZW betekent deze ontwikkeling dat bij het aantrekken van nieuwe geldleningen rekening moet worden gehouden met aanmerkelijk hogere rentetarieven. In vergelijking met eerdere jaren lopen de rentelasten in toekomstige begrotingen op.

Financieringsbehoefte

Rekening houdende met de investeringsbehoefte uit het meerjareninvesteringsplan (zie bijlage 1), de boekwaarde van bestaande activa en de beschikbare financieringsmiddelen (geldleningen en reserves) is er in 2024 sprake van een financieringsbehoefte van circa € 0,3 miljoen. In 2023 is een (aanvullende) financiering van (bijna) € 5,0 miljoen vereist. Om te voorzien in deze financieringsbehoefte is in de begroting en meerjarenraming uitgegaan van het aantrekken van enkele langlopende geldleningen in de jaren 2023 en 2024. Met de

rentelasten van deze toekomstige geldleningen is in de begroting en bij de berekening van de omslagrente rekening gehouden.

Kasgeldlimiet

De kasgeldlimiet is het bedrag dat de VrZW met kort geld (geldleningen met een looptijd van één jaar of minder) mag financieren. Dit is vooral bedoeld om een eventuele tijdelijke behoefte aan geldmiddelen op te vangen, omdat dat lasten en baten zich niet gelijktijdig voordoen.

De wettelijke kasgeldlimiet bedraagt 8,2% en wordt berekend over de totale begrote lasten. Op basis van de begroting 2024 bedraagt de kasgeldlimiet 2024 ca. € 3,39 miljoen.

Omdat de gemeentelijke bijdragen voor 50% aan het begin van het jaar worden ontvangen en de overige 50% op de helft van het jaar en de BDUR bijdrage per kwartaal vooruit, is de verwachting dat de kasgeldlimiet niet wordt overschreden.

Renterisiconorm

De renterisiconorm heeft als doel de rentegevoeligheid van de portefeuille van leningen met een looptijd van één jaar of langer te beperken. Dit komt erop neer dat het renterisico in een bepaald jaar niet meer mag bedragen dan een wettelijk bepaald percentage van het begrotingstotaal. Voor VrZW is dit 20% van het begrotingstotaal, oftewel € 8,25 miljoen in 2024. Dit betekent dat het totaal van de aflossingen en renteherziening van geldleningen niet boven dit bedrag mogen uitkomen.

De aflossingen op de huidige leningen bedragen in 2024 totaal circa € 1,7 miljoen. Er zijn geen leningen waarvan de rente in 2024 kan worden herzien. Daarmee voldoet VrZW aan de renterisiconorm en heeft VrZW voldoende ruimte om nieuwe langlopende leningen af te sluiten voor investeringen.

Omslagrente

Bij de wijzigingen van het Besluit Begroting en Verantwoordings (BBV) en de invoering van de Vennootschapsbelasting (Vpb) voor lagere overheden is de toerekening van rente een belangrijk aandachtspunt. Doelstelling is het bevorderen van een eenduidige handelwijze met betrekking tot rente door alle overheidsinstellingen. Daar waar voorheen een rekenrente

op de investeringen gehanteerd werd van 4%, is het nu niet (meer) toegestaan meer toe te rekenen dan de verwachte werkelijke rentelasten.

De omslagrente wordt berekend door de aan taakvelden toe te rekenen rente te delen door de boekwaarde per 1 januari van de vaste activa die integraal zijn gefinancierd. Het bij de begroting (voor)gecalculeerde omslagrentepercentage mag binnen een marge van 0,5% worden afgerond.

Onderstaand renteschema geeft inzicht in de rentelasten van de externe financiering, het renteresultaat en de wijze van rentetoerekening. In het schema zijn de werkelijke rentelasten verdeeld over rentelasten i.v.m. projectfinanciering (4%) en de taakvelden (1,25%). De rente op projectfinanciering houdt verband met de overname van kazernes (2014) en de daarvoor verstrekte geldleningen. Het gehanteerde rentepercentage is gelijk aan dat van de achterliggende geldleningen.

Tabel 21: Renteschema begroting 2024

a1.	De externe rentelasten	€	325.137
b.	De externe rentebaten	€	-
	Saldo rentelasten en rentebaten	€	325.137
c.1	Rente die aan de grondexploitatie moet worden doorberekend		n.v.t.
c.2	Rente van projectfinanciering die aan het betreffende taakveld moet worden toegerekend		
c.3	De rentebaat van doorverstrekte leningen indien daar een specifieke lening voor is aangetrokken (=projectfinanciering), die aan het betreffende taakveld moet worden toegerekend		
	Subtotaal	€	-92.875
	Saldo door te rekenen externe rente	€	232.262
d1.	Rente over eigen vermogen	€	-
d2.	Rente over voorzieningen	€	-
	Subtotaal	€	-
	De aan taakvelden (programma's inclusief overzicht Overhead) toe te rekenen rente	€	232.262
e.	De werkelijk aan taakvelden (programma's inclusief overzicht Overhead) toegerekende rente (renteomslag)	€	222.095
f.	Renteresultaat op het taakveld Treasury	€	10.167

Paragraaf Bedrijfsvoering

Voor een toelichting wordt verwezen naar de hoofdstukken 3.5 en 4.

Paragraaf Verbonden partijen

Verbonden partijen

Een verbonden partij is een privaot- dan wel publiek-rechtelijke organisatie waarin Veiligheidsregio Zaanstreek Waterland een bestuurlijk én een financieel belang heeft. Een financieel belang is aanwezig wanneer een ter beschikking gesteld bedrag niet verhaalbaar is bij faillissement dan wel als financiële aansprakelijkheid bestaat indien de verbonden partij haar verplichtingen niet nakomt (artikel 1 BBV). Bestuurlijk belang is aanwezig indien er zeggenschap bestaat uit hoofde van stemrecht dan wel vertegenwoordiging in het bestuur van de organisatie.

In deze paragraaf wordt ingegaan op de visie op verbonden partijen in relatie tot de realisatie van de doelstellingen van de veiligheidsregio. Ook wordt de realisatie van de beleidsvoornemens met betrekking tot de verbonden partijen beschreven. Tevens is opgenomen of en zo ja welke risico's en problemen ten aanzien van de verbonden partijen zijn te onderkennen.

Visie op verbonden partijen

Een verbonden partij is voor de veiligheidsregio een instrument om de overgenomen maatschappelijke doelstellingen voor de aangesloten gemeenten te behalen. Bij het aansturen van een verbonden partij is het in ieder geval van belang dat:

- Afspraken over taken, bevoegdheden, verantwoordelijkheden, financieel en juridisch beleid worden vastgelegd (bijvoorbeeld in overeenkomsten of statuten);
- Afspraken worden gemaakt over de frequentie en inhoud van de verantwoordingsinformatie;
- De veiligheidsregio zich realiseert dat andere partijen die betrokken zijn bij de verbonden partij andere belangen kunnen hebben naast het gezamenlijk belang.

Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland kent de volgende verbonden partijen:

Nederlands Instituut Publieke Veiligheid (NIPV, vestigingsplaats Arnhem)

Het Nederlands Instituut Publieke Veiligheid is oorspronkelijk ingesteld onder de naam Instituut Fysieke Veiligheid (IFV) in artikel 66 van de Wet veiligheidsregio's. De wettelijke naam van NIPV blijft IFV, totdat de wijziging van de Wet veiligheidsregio's is gerealiseerd en de naam Nederlands Instituut Publieke Veiligheid hierin is opgenomen. De nieuwe naam Nederlands Instituut Publieke Veiligheid is geregistreerd bij de Kamer van Koophandel en wordt vanaf 2022 gebruikt in alle uitingen

Het NIPV is het publiek kennisinstituut dat veiligheidsregio's, Rijksoverheid en crisispartners onderling verbindt en versterkt met onderzoek, onderwijs, ondersteuning en informatie. Het NIPV fungeert daarbij als een 'centre of expertise' als het gaat om hoogwaardige kennis van crisisbeheersing en brandweerborging. Zo draagt NIPV bij aan een veiliger en veerkrachtiger Nederland.

Coöperatie Brandweerschool Noord-Holland u.a. (vestigingsplaats Zaandam)

De coöperatie Brandweerschool Noord-Holland is het gezamenlijke opleidingsinstituut van de veiligheidsregio's Zaanstreek-Waterland, Noord-Holland Noord en Kennemerland. Met de instelling van één opleidingsinstituut (met gedeconcentreerde vestigingen) wordt ingezet op kwaliteitsverbetering van het brandweerbepeding en het tegengaan van versnippering. Ook wordt ingezet op innovatie middels een vernieuwing van onderwijsmethoden en -middelen.

Op 15 juli 2019 is de oprichtingsacte ondertekend en vanaf medio 2019 is de Brandweerschool operationeel.

Opbredngen en kosten deelnemingen in relatie tot de begroting.

Instituut Fysieke Veiligheid / Nederlands Instituut Publieke Veiligheid

Alle veiligheidsregio's dragen financieel bij aan het NIPV. De collectieve taken worden deels gefinancierd via de BDUR-uitkering. Voor het overige deel van deze taken en individuele dienstverlening wordt een bijdrage aan de regio's gevraagd.

Coöperatie Brandweerschool Noord-Holland u.a.
De regio's Zaanstreek-Waterland, Noord-Holland Noord en Kennemerland dragen financieel bij aan de exploitatie van de Brandweerschool. De exploitatie van Brandweerschool Noord-Holland is afhankelijk van de opleidingsbehoefte van de leden. Op basis van de opleidingsbehoefte wordt de bijdrage per lid vastgesteld. Daarnaast stellen deze regio's materiaal, materieel en medewerkers beschikbaar voor het geven van brandweeropleidingen (door de Brandweerschool). De Brandweerschool beschikt niet over een eigen vermogenspositie en is daarmee volledig afhankelijk van de jaarlijkse bijdrage van de leden.

Invulling aandeelhouders- en commissarisrol

Instituut Fysieke Veiligheid / Nederlands Instituut Publieke Veiligheid
Het Nederlands Instituut Publieke Veiligheid is een zelfstandig bestuursorgaan buiten de kaderwet ZBO. Het bestuur wordt gevormd door de voorzitters van de 25 veiligheidsregio's. De bestuursvoorzitter van VrZW is lid van het algemeen bestuur. Het algemeen bestuur benoemt uit zijn midden een voorzitter en een dagelijks bestuur. De voorzitter van het IFV is tevens voorzitter van het dagelijks bestuur. Het bestuur beslist bij meerderheid van stemmen.

Coöperatie Brandweerschool Noord-Holland u.a.
Het bestuur wordt gevormd door de directeuren van de aangesloten veiligheidsregio's. De coöperatie wordt bestuurd door een bestuur, bestaande uit evenveel natuurlijke personen als dat er leden zijn. Daarnaast kent de cooperatie een algemene ledenvergadering waarin het verantwoording aflegt over het gevoerde beleid en financiën. In de ALV wordt ieder lid vertegenwoordigd door een bestuurder (burgemeester) die door het algemeen bestuur van de betreffende regio is gekozen.

Beleidsvoornemens

Nederlands Instituut Publieke Veiligheid
NIPV verricht op grond van art 68 Wet Veiligheidsregio's (Wvr) taken op het gebied van de brandweezorg en crisisbeheersing. Het betreft hier o.a. onderzoek, het verzorgen van opleidingen, trainingen en het beheer van materieel. Deze activiteiten worden gefinancierd uit rijksmiddelen.

Op grond van art 69 kunnen veiligheidsregio's werkzaamheden laten uitvoeren door NIPV. Dit betreft collectieve en bovenregionale werkzaamheden zoals een landelijke voorziening voor crisisbeheersing, een ICT-omgeving voor veiligheidsregio's. Daarnaast zorgt NIPV voor de ambtelijke ondersteuning van het Veiligheidsberaad n de Raad van Commandanten en Directeuren Veiligheidsregio, het Landelijk Netwerk Bevolkingszorg e.d. Tot slot is er sprake van individuele dienstverlening op grond van art 69 zoals het brandweeruniform.

Coöperatie Brandweerschool Noord-Holland u.a.

- het ten behoeve van de leden verzamelen, beheren, standaardiseren, verbeteren;
- en ter beschikking stellen van landelijke les- en leerstof;
- het vormgeven, organiseren en verzorgen van (geaccrediteerde)(brandweer)opleidingen en trainingen aan personeel van de leden;
- het aanbieden en afnemen van (afsluitende) examen(s) voor deelnemende leden;
- het delen en bundelen van kennis en het (doen) aanbieden van producten en diensten die door de leden kunnen worden afgenomen.

Bij de oprichting van Brandweerschool Noord-Holland (juli 2019) is geen vermogen door de leden gestort. De exploitatie van Brandweerschool Noord-Holland is afhankelijk van de opleidingsbehoefte van de leden. Op basis van de opleidingsbehoefte wordt jaarlijks de bijdrage per lid vastgesteld.

Financieel overzicht verbonden partijen

Deelneming	Nominaal bedrag	%	Bestuurlijk Belang	Publiekdoel	Wijziging in 2022	Financieel belang	Balans met VrZW ultimo 2021 (x 1.000)	Balans met VrZW ultimo 2022 (x 1.000)
Coöperatieve Brandweerschool Noord-Holland u.a.	€ 0, zie onder financieel belang.	33%	VrZW is lid van de coöperatie en wordt in de algemene ledenvergadering vertegenwoordigd door een aangewezen Burgemeester vanuit het algemeen bestuur VrZW.	Het leveren van (brandweer)opleidingen en trainingen aan personeel van de leden.	Geen	Bijdrage in de jaarlijkse exploitatiekosten, geen storting in werkkapitaal.	€ 0	€ 0
Nederlands Instituut Publieke Veiligheid (NIPV)	€ 0, zie onder financieel belang.	n.v.t.	VrZW participeert conform art. 67 lid 1a Wvr in het bestuur van het NIPV. De voorzitter van het algemeen bestuur vertegenwoordigd VrZW in het algemeen bestuur NIPV	Het NIPV verricht op grond van art 68 Wvr taken op het gebied brandweerszorg, crisisbeheersing en geneeskundige hulpverlening van de Veiligheidsregio's.	Geen	Bijdrage in de jaarlijkse exploitatiekosten, geen storting in werkkapitaal.	€ 0	€ 0

Bijlagen



I Meerjareninvesteringsplan 2024-2027

Tabel 22: Meerjaren investeringsoverzicht per categorie (Bedragen x € 1.000)

MVA Hoofdcategorie	MVA Activa groepw	2024	2025	2026	2027
Brandveiligheid-voorzieningen	Ademluchtapparatuur		€ 186	€ 250	
	Bepakking	€ 75	€ 50		
	C-2000				€ 135
	C2000 alarm		€ 80		
	C2000 porto	€ 300			
	Duikapparatuur	€ 116	€ 28	€ 40	
	Duikpakken	€ 40		€ 50	
	Hydraulische redmiddelen	€ 75		€ 175	
	Meetapparatuur	€ 35			
	Meubilair T&l				€ 15
	Mobiele Dt			€ 50	
	Reinigings en test apparatuur		€ 44		€ 16
	Uitrukkleding		€ 750		
	Warmtebeeld	€ 60		€ 220	
	Dienst-kazernekleding				€ 315
Totaal		€ 701	€ 1.138	€ 785	€ 481
ICT	Av middelen	€ 65		€ 36	
	Hardware	€ 75			
	Mobile Devices	€ 60	€ 135	€ 250	€ 60
	Servers/netwerk-en (mobiele) werkplekapp	€ 771		€ 208	€ 525
	Software	€ 390	€ 753	€ 321	€ 145
	Vaste Telefonie				€ 75
Totaal		€ 1.361	€ 888	€ 815	€ 805
Voertuigen	Bepakking				€ 90
	Bestelauto			€ 308	
	Boot met trailer				€ 90
	Bromfietsen	€ 60			
	Grote bestel auto			€ 200	€ 750
	Haakarmbak gesloten				€ 90
	Hydraulische redmiddelen				€ 215
	Motorspuit aanhanger		€ 45		
	Personenauto	€ 49	€ 219	€ 48	€ 157
	Personenauto				
	Piketvoertuigen	€ 343		€ 375	
	Tankautospuit	€ 1.485	€ 1.040	€ 1.650	€ 1.605
	Virtual Reality				€ 43
Waterongeval			€ 180		
Totaal		€ 1.938	€ 1.304	€ 2.761	€ 3.040
Eindtotaal		€ 4.000	€ 3.330	€ 4.361	€ 4.325

Toelichting op de investeringen 2024

(boven een bedrag van € 300.000)

C2000 portofoons

De portofoons zijn economisch afgeschreven en dit valt samen met de wijziging van het C2000 netwerk in 2024/2025 waarvoor nieuwe portofoons noodzakelijk zijn.

Piketvoertuigen

Dit betreft de vervangingsinvestering voor een vijftal piketvoertuigen waarvan de technische en economische levensduur is bereikt. In de investeringsbedragen is rekening gehouden met elektrisch rijden.

Tankautospuiten

Dit betreft de vervangingsinvestering van drie tankautospuiten die de technische levensduur hebben bereikt.

ICT, servers/netwerk- en (mobiele) werkplekapparatuur/printers

In 2024 bereiken een aantal ICT-componenten de afschrijvingstermijn. Op hoofdlijnen zijn dit voor de werkplekautomatisering de laptops, werkstations en de beeldschermen. Daaronder valt ook de vervanging van een ICT-apparatuur in de mobiele commando unit (MCU). Met betrekking tot de netwerkwerk-infrastructuur zijn het de firewalls die zijn afgeschreven.

Software

Op softwaregebied staat de vervanging van het vakbekwaamheid managementsysteem (VMS) op de planning voor 2024. Ook wordt er geïnvesteerd in de verdere ontwikkeling van de business intelligence en informatiegestuurd werken. Daarnaast wordt geïnvesteerd het verbeteren van koppelingen tussen bepaalde taakspecifieke applicaties.

II Uitvoeringsinformatie

In de regeling 'informatie voor derden' wordt voorgescreven welke taakvelden gebruikt moeten worden voor het opstellen van de uitvoeringsinformatie ten behoeve aan derden (CBS, BZK, etc.). Taakvelden kunnen naar behoefte nader worden onderverdeeld in deeltaken en activiteiten.

Een totaaloverzicht met de geraamde baten en lasten per taakveld en het verdelingsprincipe op basis waarvan de taakvelden over de programma's verdeeld zijn dient te worden opgenomen in de bijlage van de begroting.

Tabel 23: Overzicht geraamde baten en lasten per taakveld (Bedragen x € 1.000)

Taakveld		Baten		Lasten		Saldo
0.4	Overhead	€	-575	€	9.989	€ 9.413
0.5	Treasury	€	0	€	10	€ 10
0.7	Algemene uitkering en overige uitkeringen Gemeentefonds	€	0	€	0	€ 0
0.8	Overige baten en lasten	€	-89	€	1.553	€ 1.464
0.9	Vennootschapsbelasting	€	0	€	0	€ 0
0.10	Mutaties reserves	€	0	€	0	€ 0
1.1	Crisisbeheersing en brandweer	€	-40.626	€	29.579	€ -11.047
8.3	Wonen en bouwen	€	0	€	160	€ 160
Totaal		€	-41.290	€	41.290	€ 0

Tabel 24: Verdeling taakvelden - programma's (Bedragen x € 1.000)

Programma	Taakveld		Baten		Lasten		Saldo
Crisisbeheersing	0.8	Overige baten en lasten	€	-89	€	1.553	€ 1.464
	1.1	Crisisbeheersing en Brandweer	€	0	€	2.322	€ 2.322
Brandweezorg	1.1	Crisisbeheersing en Brandweer	€	-2.688	€	27.257	€ 24.569
	8.3	Wonen en bouwen	€	0	€	160	€ 160
Organisatie (overhead)	0.4	Overhead	€	-575	€	9.989	€ 9.413
Algemene dekkingsmiddelen	0.5	Treasury	€	0	€	10	€ 10
	1.1	Crisisbeheersing en Brandweer	€	-37.938	€	0	€ -37.938
Heffing Vpb	0.9	Vennootschapsbelasting (Vpb)	€	0	€	0	€ 0
Bedrag onvoorzien	0.8	Overige baten en lasten	€	0	€	0	€ 0
Subtotaal			€	-41.290	€	41.290	€ 0
Mutatie reserves	0.10	Mutatie reserves	€	0	€	0	€ 0
			€	-41.290	€	41.290	€ 0

III Specificatie begroting 2024 op basis van categorie

Tabel 25: Begroting per categorie (Bedragen x € 1.000)

		Crisisbeheersing		Brandweezorg			Organisatie (overhead)	Alg. dek middelen	Totaal		
		CB	GHOR	BWZ	RB	GMK	Kazernes				
Baten	3.5.2	Uitgeleend personeel	€ -	€ -	€ -28	€ -	€ -594	€ -	€ -	€ -622	
	3.6	Huren	€ -	€ -	€ -32	€ -	€ -	€ -21	€ -	€ -52	
	3.8	Overige goederen en diensten	€ -	€ -16	€ -365	€ -	€ -	€ -170	€ -15	€ -565	
	4.3.1	Inkomensoverdrachten Rijk	€ -	€ -	€ -151	€ -	€ -	€ -6	€ -	€ -5.668	
	4.3.2	Inkomensoverdrachten Gemeenten	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -1.222	€ -	€ -32.427	
	4.4.3	Inkomensoverdrachten gem. regelingen	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -323	€ -323	
	5.1	Rente	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	
	7.2	Mutatie voorzieningen	€ -	€ -74	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -74	
	7.5	Overige verrekeningen	€ -	€ -	€ -100	€ -	€ -	€ -	€ -237	€ -337	
Totaal		€ -	€ -89	€ -675	€ -	€ -594	€ -1.418	€ -575	€ -37.938	€ -41.290	
Lasten	1.1	Salarissen en sociale lasten	€ 2.204	€ 591	€ 13.830	€ 2.254	€ 582	€ -	€ 6.060	€ -	€ 25.521
	2.1	Belastingen	€ -	€ -	€ 8	€ -	€ -	€ 100	€ -	€ -	€ 108
	3.5.1	Ingeleend personeel	€ 65	€ 414	€ 64	€ 20	€ -	€ -	€ 180	€ -	€ 743
	3.6	Huren	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
	3.8	Overige goederen en diensten	€ 334	€ 232	€ 5.015	€ 117	€ -	€ 1.226	€ 2.869	€ -	€ 9.793
	4.3.8	Inkomensoverdrachten ov. Instellingen en pers.	€ -	€ -	€ 21	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 21
	4.4.1	Kapitaaloverdrachten rijk	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
	4.4.3	Inkomensoverdrachten gem. regelingen	€ 10	€ 26	€ 12	€ 168	€ 636	€ -	€ -	€ -	€ 852
	4.4.6	Inkomensoverdrachten ov. Overheden	€ -	€ -	€ 378	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 378
	5.1	Rente	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 325	€ 325
	7.2	Mutatie voorzieningen	€ -	€ -	€ 25	€ -	€ -	€ -	€ 25	€ -	€ 50
	7.3	Afschrijvingen	€ -	€ -	€ 2.327	€ 4	€ -	€ 132	€ 665	€ -	€ 3.129
	7.4	Toegerekende reële en bespaarde rente	€ -	€ -	€ 231	€ -	€ -	€ 97	€ 21	€ -315	€ 34
	7.5	Overige verrekeningen	€ -	€ -	€ 118	€ -	€ -	€ 51	€ 169	€ -	€ 337
Totaal		€ 2.612	€ 1.263	€ 22.029	€ 2.563	€ 1.218	€ 1.606	€ 9.989	€ 10	€ 41.290	
Saldo van baten en lasten		€ 2.612	€ 1.173	€ 21.354	€ 2.563	€ 624	€ 188	€ 9.413	€ -37.928	€ -	
7.1	Mutatie reserves										
Resultaat										€ -	

Bezoekadres

Prins Bernhardplein 112
1508 XB Zaandam

Postadres

Postbus 150
1500 ED Zaandam

Tel.: (088) 751 20 00

E-mail: info@vrzw.nl

Internet: www.vrzw.nl

Twitter: [@vrzw](https://twitter.com/vrzw)

Colofon

De begroting VrZW 2024

Wie zijn we?

Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland is een samenwerkingsverband tussen de Brandweer Zaanstreek-Waterland, GHOR (Geneeskundige Hulpverleningsorganisatie in de Regio), politie en de gemeenten Edam-Volendam, Landsmeer, Oostzaan, Purmerend, Waterland, Wormerland en Zaanstad. We werken samen bij het voorkomen en bestrijden van rampen en crises.

Wat gaan we doen?

Naast onze kerntaken zetten we ons in voor de volgende prioriteiten:



Brandweezorg

- Toekomstbestendige brandweezorg**
We starten met het versterken van de basis brandweezorg in Zaanstad-Zuid en verbeteren de inzet van redvoertuigen en duikteams in de hele regio. Dit is fase 1 van de brede toekomstige beschouwing brandweezorg. De invoering van deze fase is uiterlijk 31 december 2026 afgerond.
- Trainen en opleiden van brandweermensen**
om vakbekwaam te worden en te blijven. Aanvullend budget is begroot om voldoende oefenmomenten te realiseren.



Crisisbeheersing

- Versterking crisisbeheersing** en mogelijkheden om informatie vast te leggen en te delen. Een robuuste regionale crisisorganisatie wordt het vertrekpunt voor zowel een acute crisis als een langdurige crisis.

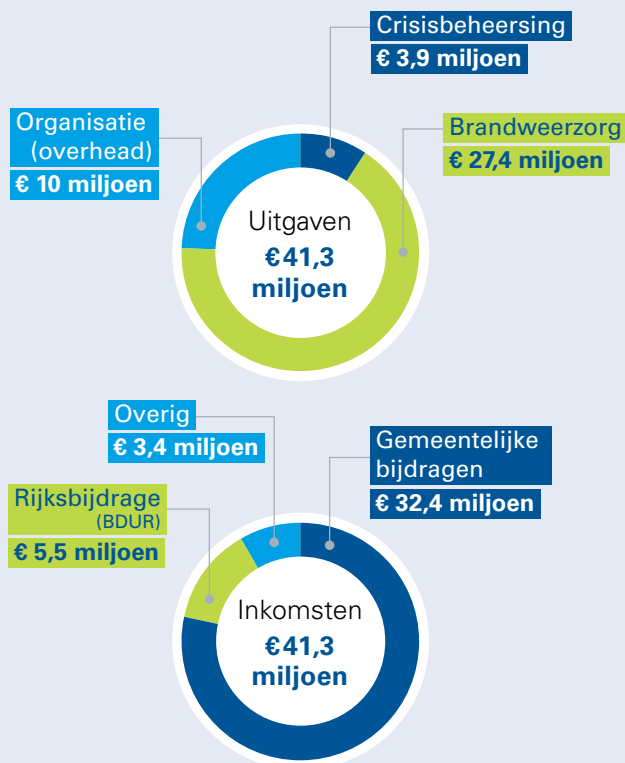


Organisatie

- Samen sterker: VrZW en GGD ZW**
In 2024 bereiden we de verbouwing voor om samen wonen mogelijk te maken op de locatie Prins Bernhardplein in Zaandam.
- Versterken informatievoorziening en ICT**
We voegen, naar aanleiding van bevindingen van de Archiefinspectie, een formatieplaats toe aan het team Informatievoorziening en ICT om de informatiehuishouding te verbeteren.

Wat mag het kosten?

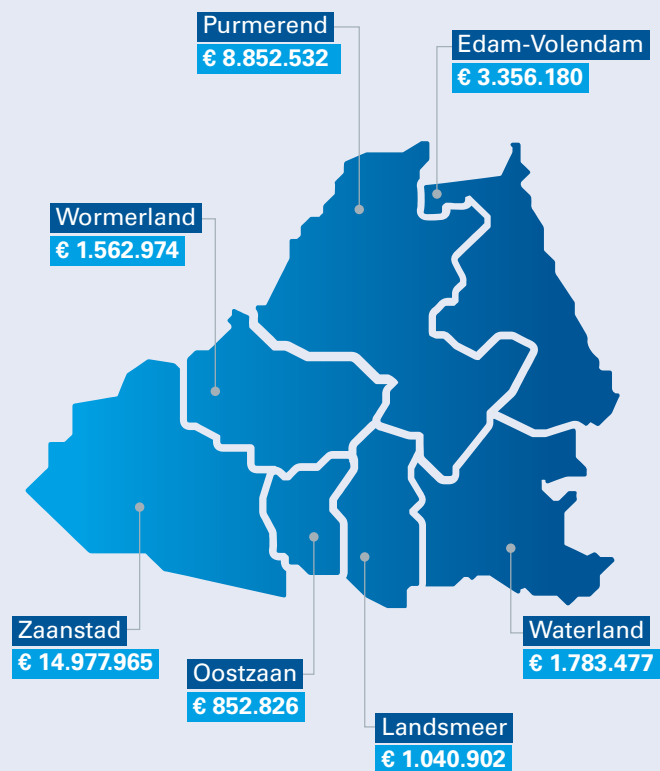
Het begrotingstotaal van de 3 programma's bedraagt in 2024 afgerond **€ 41,3 miljoen**.



Wie betaalt er voor?

Het budget van VrZW wordt gevormd door de bijdrage van het Rijk in de Brede doeluitkering Rampen (BDUR) en de bijdragen van de gemeenten.

Totale gemeentelijke bijdrage: **€ 32.426.856**



Colleges van B&W en gemeenteraden Zaanstreek-Waterland

Bezoekadres:
Prins Bernhardplein 112
1508 XB Zaandam

Postadres:
Postbus 150
1500 ED Zaandam
Telefoon 088 751 20 00
info@vrzw.nl
www.vrzw.nl

Datum	3 april 2023	Telefoon	+31 6 2539 2705
Onze referentie		E-mail	c.henkens@vrzw.nl
Uw referentie	-	Onderwerp	Ontwerpbegroting 2024
Uw brief van	-		

Geachte colleges van B&W en leden van de gemeenteraden Zaanstreek-Waterland,

Hierbij ontvangt u de Ontwerpbegroting 2024 van de Veiligheidsregio Zaanstreek- Waterland (VrZW).

Per programma en thema is uitgewerkt wat het beoogde maatschappelijke effect is (*wat willen we bereiken?*), de wijze waarop gestreefd wordt dit te realiseren (*wat gaan we doen?*) en het overzicht van baten en lasten (*wat mag het kosten?*).

De beleidsinhoudelijke speerpunten voor 2024 treft u aan in hoofdstuk 1. Het begrotingstotaal van VrZW bedraagt in 2024 afgerond € 41,3 miljoen. Het budget van VrZW wordt gevormd door de bijdrage van het Rijk in de Brede doeluitkering Rampen (BDUR) en de bijdragen van de gemeenten.

Het Algemeen Bestuur VrZW heeft op 31 maart 2023 de Ontwerpbegroting 2024 vastgesteld. Conform artikel 22 van de Gemeenschappelijke regeling VrZW wordt uw raad in de gelegenheid gesteld binnen 12 weken een zienswijze te geven. Wij verzoeken u deze zienswijze uiterlijk 26 juni 2023 in te dienen bij de secretaris van het Dagelijks Bestuur, mevrouw S. van den Broek.

Mocht u prijs stellen op een toelichting in uw raads(commis)ie of vragen hebben naar aanleiding van de brief, dan kunt u contact opnemen met mevrouw C. Henkens, strategisch adviseur, 06 - 1 523 79 40 of per e-mail: c.henkens@vrzw.nl.

Met vriendelijke groet,
namens het Dagelijks Bestuur Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland

Voorzitter
J. Hamming

Secretaris
S. van den Broek

MEMO

AAN: MW E. VAN SELM, PFH FINANCIEN, DAGELIJKS BESTUUR VRZW
VAN: MT VRZW
ONDERWERP: BEGROTING 2024, BREDE TOEKOMSTIGE BESCHOUWING BRANDWEERZORG
DATUM: 13 MAART 2023
BIJLAGE: MEMO VAN 21 FEBR.

Geachte Mw. Van Selm, beste Ellen.

Op 16 februari hebben we een overleg gehad ter voorbereiding op het AB van 24/2. In dit overleg gaf u onder meer aan graag de volgende vragen beantwoord te zien:

1. Wat is de reden dat de extra benodigde bezetting bij Brandweezorg direct zoveel extra kosten met zich meebrengt? Wat zijn de mogelijkheden om daar nog op te bezuinigen?
2. Wat zijn de mogelijkheden om nog op andere posten binnen de begroting van VrZW de uitgaven te verlagen, gezien de eerdere uitspraken van het bestuur dat de bodem van bezuinigen is bereikt?

Op de eerste vraag heeft u van ons op 21 februari reeds een reactie ontvangen. Dat heeft u meegenomen in uw toelichting op het onderwerp Toekomstige Bestendige Brandweezorg in het AB van 24 februari.

De tweede vraag vereiste wat meer voorbereiding en interne afstemming. In deze (tweede) memo gaan we in op de beantwoording van deze vraag.

Om mogelijke besparingen op uitgaven in beeld te brengen, zijn de volgende twee trajecten ingezet:

1. Onderzoek naar afgevalen opties bezuinigingsopdracht 2020-2021
In de kaderbrief 2021 zijn verschillende bezuinigingsvoorstellen voor de bezuinigingsopdracht 2020-2021 opgenomen. De voorstellen waarvoor het bestuur destijds niet heeft gekozen (opties van de B en C-lijst), zijn door het management van iedere afdeling nogmaals doorlopen.

Conclusie: Uit de inventarisatie blijkt dat op de B en C lijst geen kansrijke onderwerpen meer staan om mee te kunnen besparen. Voor de bezuiniging op de SI-2 voertuigen (oorspronkelijk een optie op de B-lijst) geldt dat deze voertuigen in 2021 alsnog buiten dienst zijn gesteld. Het versneld afstoten van deze voertuigen levert voor de jaren 2024-2025 een incidenteel voordeel op van ca. € 60.000 per jaar. In de begroting 2024-2027 is geen rekening (meer) gehouden met de vervanging van deze voertuigen. Hierdoor ontstaat geen verder structureel voordeel voor de overige jaren. Deze incidentele voordelen worden conform de reguliere systematiek meegenomen in de 1^e bestuursrapportage van 2024 en 2025;
2. Verschillenanalyse (op hoofdlijnen) naar afwijkingen op de begroting 2022
Door de financieel adviseurs is nagegaan waar in 2022 afwijkingen op de (primitieve) begroting 2022 ontstaan. Daarbij is onderscheid gemaakt tussen de kosten voor 'salarissen en inhuur', materiele kosten en kapitaallasten. De analyse is vervolgens doorgenomen met het management van de verschillende afdelingen.

De belangrijkste bevindingen uit de analyse:

- de ruimte tussen begroting en de uiteindelijke realisatie is zeer beperkt (JR 2022 sluit € 22.000 voordelig)
- een aantal budgetten is niet volledig uitgegeven. Deze ruimte is gebruikt om gestegen (met name door inflatie opgelopen) kosten op te kunnen vangen. Het karakter van deze kosten is veelal structureel.
- voor 2023 en verder worden hogere financieringskosten verwacht (a.g.v. oplopende rente), hogere materiele kosten (a.g.v. blijvend hogere inflatie) en hogere kosten voor de wagenparkverzekering
- binnen de loonkosten is nog wat restformatie beschikbaar van functies die niet volledig zijn bezet (totaal ca. 1,5 FTE). Deze ruimte is ingezet om wat externe inhuur te kunnen plegen (mede a.g.v. het ontbreken van structurele inhuurbudgetten)
- de werkelijke kapitaallasten zijn in lijn met de begroting. Toekomstige kapitaallasten kunnen beperkt worden verlaagd door het maken van andere investeringskeuzes (bijvoorbeeld weer aanschaf benzine-/dieselauto's i.p.v. elektrisch). Onderzochte opties zijn echter niet in lijn met eerder ingezet beleid, en daarom geen logische keuze.

Conclusie:

Uit de analyse van de cijfers blijkt dat er binnen enkele budgetten wat ruimte is. Tegenover deze ruimte staan ook aanvullende (niet begrote) kosten. Het karakter van deze kosten is veelal structureel, waardoor het besparingspotentieel beperkt is.

De eerder door het dagelijks bestuur in de kaderbrief 2021 getrokken conclusie dat de '*ondergrens van VrZW bereikt is*' wordt door deze analyse bevestigd.

Feitelijk zijn grotere besparingen enkel te realiseren door andere beleidskeuzes van het bestuur.

MEMO

AAN: MW E. VAN SELM, PFH FINANCIEN, DAGELIJKS BESTUUR VRZW

VAN: MT VRZW

ONDERWERP: KAPITAALLASTEN EN DOORGESCHOVEN INVESTERINGEN

DATUM: 21 MAART 2023

CC: AFD. FINANCIEN, HEIDI OUD EN GIEL DE GOEIJ

Geachte Mw. Van Selm, beste Ellen.

In het DB van 15 maart jl. heeft burgemeester J. Michel-de Jong een aantal vragen gesteld over de investeringsbegroting.

1. Is het mogelijk om de investeringen realistischer begroot te krijgen?
2. Zit er lucht in de investeringsbegroting waarvan het effect structureel kan vrijvallen? Met andere woorden: wat zijn de investeringen, zijn die realistisch en kunnen er scenario's worden doorberekend met hogere afslagpercentages?

Het DB heeft daartoe het MT verzocht dit te onderzoeken en de uitkomst ervan te bespreken met de verantwoordelijke portefeuillehouder.

Nog even ter herinnering: hoe is de werkwijze van de kapitaallasten in de begroting?

De kapitaallasten bestaan uit afschrijvingslasten en een renteopslag.

- In de begroting en meerjarenraming verwerken we de (verwachte) afschrijvingen van nieuwe investeringen als volgt: in het 1^e jaar wordt 50% (van de geraamde afschrijvingslasten op nieuwe investeringen) meegenomen, 2^e jaar 75%, 3^e jaar 90% en van het 4^e jaar volledig. De rentelasten worden voor 50% begroot in het 1^e jaar op basis van de (verwachte) rentepercentage op moment van opstellen van de begroting.

Hoe werkt dit uit in de jaren 2020, 2021 en 2022?

- Uit een analyse blijkt dat de werkelijke afschrijving in 2020 en 2021 hoger was dan eerder begroot. Met andere woorden de afslag is feitelijk iets te hoog is geweest.
- De rente was lager dan oorspronkelijk ingeschat waardoor er op de rentelasten toch een voordeel was.
- Per saldo ontstaan op de (totale) kapitaallasten in de jaren 2020-2022 een voordeel van (max) € 140.000 incidenteel. Op een totaal aan kapitaallasten van 3 mln. is dat 4,7%. Voor 2020 tot en met 2022 lijkt de systematiek goed aan te sluiten bij de werkelijke lasten.

Jaar	Afschrijving	N/V	Rente	N/V	Totaal	N/V
2020	45.494	N	-166.285	V	-120.791	V
2021	70.467	N	-71.406	V	-939	V
2022	-82.335	V	-60.533	V	-142.868	V

Hoe werkt dit uit in 2023?

- Vanaf 2022 zijn de gevolgen van de coronapandemie en de Oekraïne oorlog de oorzaak van dat de investeringen sterk vertraagd geleverd konden worden. Hierdoor ontstaat in 2023 een flink voordeel op de afschrijvingen.
- De werkelijke rente was hoger dan oorspronkelijk ingeschat waardoor er op de rentelasten een nadeel ontstaat wegens de rentestijging op de kapitaalmarkt.
- Per saldo ontstaat in 2023 een voordeel van ca. € 537.000 op de totale kapitaallasten. Dit met name a.g.v. vertraagde levering.

Jaar	Afschrijving	N/V	Rente	N/V	Totaal	N/V
2023	-598.717	V	60.722	N	-537.995	V

Zoals eerder aangegeven is voor 2024 en 2025 een besparing op de afschrijvingslasten te verwachten van 60K ivm beëindigen SI-2. Deze voertuigen zijn niet meer opgenomen in de MIP van 2025 en verder waardoor deze besparing incidenteel is. Dit incidentele voordeel wordt conform de reguliere systematiek meegenomen in de eerste begrotingswijziging van 2024 en 2025.

Moet de werkwijze rondom het begroten van de kapitaallasten worden aangepast a.g.v. het voordeel in 2023?

- N.a.v. het voordeel is intern goed nagevraagd wat de verwachte leverdatum van de verschillende investeringen zijn. De onderstaande tabel geeft weer dat de bedragen van de doorgeschoven investeringen naar verwachting voor 87% worden uitgegeven in 2023. Dat is hoger dan het percentage van 75% waarmee rekening is gehouden. De investeringen die in het jaar 2023 zijn opgenomen in het meerjareninvesteringsplan (MIP) worden naar verwachting voor 76% uitgegeven. Dat is hoger dan het % van 50% waarmee rekening is gehouden in de begroting. Natuurlijk wel onder voorbehoud dat er geen nieuwe crisissen zich gaan voordoen en dat de leveranciers zich houden aan de afgesproken leverdatum.
- Op basis van bovenstaande verwachten we niet dat er in 2024 wederom een onderbesteding op de kapitaallasten zal ontstaan.
- In de werkwijze is via de 'afslag' reeds geanticipeerd op het niet volledig afleveren van de geplande investeringen.
- Vooralnog beschouwen wij daarom de 'mismatch' als eenmalig. Oorzaak ligt met name in het vertraagd leveren van investeringen a.g.v. de coronapandemie en door de oorlog in Oekraïne. Het aanpassen van de afslagpercentages lijkt vooralnog niet logisch en nodig.
- Per investering is de verwachte leverdatum geanalyseerd en in onderstaande tabel per afdeling op totaal samengevat:

Afdeling	Totaal investeringen doorgeschoven voorgaande jaren	Harde verplichting / levering 2023	%	Investeringen 2023	Harde verplichting / levering 2023	%
Brandweezorg	5.515.711	5.081.711	92%	1.141.500	926.750	81%
Bedrijfsvoering ICT	754.850	590.084	78%	774.500	558.423	72%
Bedrijfsvoering Meubilair	585.480	317.084	54%	90.000	40.000	15%
Totaal	6.856.041	5.988.879	87%	2.006.000	1.525.173	76%

Is het mogelijk om een investeringen niet op te nemen op het MIP als men al weet dat de investeringen niet worden uitgegeven in het komend jaar?

- Het niet opnemen van een investering betekent dat er niet gestart kan worden met de aanbesteding van de investering. Als dit toch gedaan wordt zal de accountant deze als onrechtmatig bestempelen.

Welke zorgpunten zijn er nog m.b.t. de bestaande werkwijze?

- Voor de begroting 2024 houden we rekening met het aantrekken van nieuwe leningen met een rente op langlopende leningen van 3%. Op dit moment zien wij oplopende rentepercentages op de kapitaalmarkt. Het is dus goed mogelijk dat voor 2024 en verder een nadeel op de rente lasten gerealiseerd wordt. Bij de 1^e bestuursrapportage 2024 zal e.e.a. worden beoordeeld en gerapporteerd.
- Daarnaast zien we dat alle prijzen stijgen. In 2021 en/of 2022 begrote investeringen krijgen te maken met soms 10-20% aan prijsstijgingen. Het is om die reden al een hele uitdaging of zelfs onmogelijk deze binnen de begroting te realiseren

Conclusie: Op basis van bovenstaande adviseren wij om de werkwijze mbt kapitaallasten niet aan te passen

Besluitformulier

Algemeen Bestuur Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland

Datum vergadering:	31 maart 2023	
Onderwerp:	Herbenoeming van leden van de bezwaarschriftencommissie personele besluiten	
Nummer:	A23.01.5a	
Naam Steller:	A.P. Weltevreede	
Afdeling:	Bedrijfsvoering	
Doel:	Advisering	
	Besluitvorming	
	Meningvormend	x
Besproken met:	Teamleider P&O, Afdelingshoofd Bedrijfsvoering en het MT	

Korte inhoud:

Bij besluit van 18 december 2013 heeft het Algemeen bestuur van VrZW de 'bezwaarschriftencommissie personeelsbesluiten' ingesteld, de 'Regeling bezwaarschriften personele zaken' vastgesteld en de leden van de commissie benoemd. Het gaat hierbij om de heren Mathon, Overtoom en Van der Wee.

Op grond van de Regeling (artikel 3, derde lid) geldt de benoeming voor vier jaar. Ingangsdatum van de benoeming van de commissieleden is 1 januari 2014. Op 20 november 2019 is door het dagelijks bestuur besloten de voorzitter en de leden te herbenoemen tot 1 juni 2021. In een vergadering van het dagelijks bestuur in september 2022 zijn leden en de voorzitter hernoemd tot 1 juni 2023.

De veiligheidsregio wil een organisatie zijn waar iedereen zich thuis kan voelen en waar iedereen zichzelf kan zijn. We streven daarom naar een divers personeelsbestand en een inclusieve organisatiecultuur. Diversiteit en inclusie zijn immers wenselijk; het verrijkt een organisatie en heeft meerwaarde. Het MT heeft dan ook verzocht om te onderzoeken of een diverse samenstelling van de personele bezwarencommissie een mogelijkheid is.

Gezien de korte periode tussen de herbenoeming in september 2022 door het dagelijks bestuur en heden is het nog niet mogelijk geweest om (voorkeurs)beleid te formuleren ten aanzien van bepaalde minderheidsgroeperingen buiten hetgeen thans geldt voor repressieve dienst. Nu de datum van 1 juni 2023, het moment waarop de benoemingstermijn van de personele bezwarencommissie afloopt nadert, is het voorstel om de termijn van de personele bezwarencommissie te verlengen.

De vraag is of, en zo ja voor welke periode, de commissieleden herbenoemd kunnen worden. Aangezien het onderzoek hoe het onderwerp diversiteit verder vorm te geven in de organisatie tijd vergt, is het voorstel om de benoeming van de voorzitter en de leden te verlengen met twee jaar, zijnde tot 1 juni 2025.

Daarbij wordt opgemerkt dat niet rechtstreeks invloed kan worden uitgeoefend op de benoeming van de voorzitter aangezien die wordt benoemd door de leden. Daarnaast dient een eventuele herbenoeming van de heer van der Wee via de vakbonden te lopen, hij is namelijk de werknemersvertegenwoordiger. Op de benoeming van de heer Overtoom kunnen we wel rechtstreeks invloed uitoefenen, hij is namelijk de werkgeversvertegenwoordiger. Al deze omstandigheden vergen derhalve een langere voorbereidingstijd.

Voorts is voor de bepaling van de periode van herbenoeming de ontwikkelingen in het kader van de Wnra belangrijk. De Wnra brengt namelijk met zich mee dat er na invoering daarvan geen bezwaarprocedure meer bestaat zoals we die nu kennen in de relatie tussen

VrZW en de medewerkers. De commissie is benoemd in het kader van artikel 7:13 van de Algemene wet bestuursrecht. Na invoering van de Wnra valt het ambtenarenrecht voor de veiligheidsregio's onder het privaatrecht (Burgerlijk wetboek) en niet meer onder het bestuursrecht.

Daarnaast wordt nog opgemerkt dat mochten we eerder dan 1 juni 2025 tot herbenoeming van een diverser samengestelde commissie kunnen overgaan dit dan ook zal worden uitgevoerd.

Er is in de afgelopen periode geen aanleiding geweest de benoeming van de commissieleden ter discussie te stellen. Er is dan ook geen reden om niet tot herbenoeming over te gaan. Daarnaast staan de voorzitter en de leden eveneens open voor herbenoeming.

Beoogd resultaat (motiveren aan de hand van argumenten en kanttekeningen)

Om te bewerkstelligen dat personele besluiten nog aan de commissie voorgelegd kunnen worden, verdient het aanbeveling de herbenoeming te laten plaatsvinden tot 1 juni 2025.

In de nieuwe cao gemeenten is de instelling een 'adviescommissie' opgenomen. Wanneer wordt besloten dat de veiligheidsregio's de cao gemeenten gaan volgen, kan te zijner tijd mogelijk besloten worden dat de huidige bezwaarcommissie een rol zou kunnen spelen als adviescommissie voor VrZW.

Voorstel:

Aan het Algemeen Bestuur wordt gevraagd:

- Kennis te nemen van de herbenoeming van de leden van de bezwaarschriftencommissie personele besluiten

Advies Veiligheidsdirectie:	-
Advies Dagelijks Bestuur:	Herbenoeming van voorzitter en leden van de personele bezwarencommissie tot 1 juni 2025
Personele gevolgen:	Geen
Financiële gevolgen:	Geen
Verhouding met ander beleid:	Regeling bezwaarschriften personele zaken
Besluit:	

Aldus besloten door het Algemeen Bestuur Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland in de vergadering van 31 maart 2023 namens deze,

voorzitter,
J. Hamming

secretaris,
S. van den Broek

Besluitformulier

Algemeen Bestuur Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland

Datum vergadering:	31 maart 2023	
Onderwerp:	Vaststellen LOAV circulaires Lbr. 22/15, 22/16 en 22/17	
Nummer:	A23.01.5b	
Naam Steller:	A.P. Weltevreede	
Afdeling:	Bedrijfsvoering	
Doel:	Advisering	
	Besluitvorming	
	Meningvormend	x
Besproken met:	Afdelingshoofd Bedrijfsvoering en MT	
Korte inhoud:		
<p>De Werkgeversvereniging Samenwerkende Veiligheidsregio's (WVSV) maakt sinds eind 2021 namens haar leden afspraken met de vakbonden over collectieve arbeidsvoorwaarden voor het personeel van de veiligheidsregio's. De tot nu toe gemaakte afspraken zijn vastgelegd in LOAV circulaires.</p> <p>Eind vorig jaar zijn een aantal circulaires opgesteld:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) De LOAV circulaire Lbr. 22/15 ziet op een <u>eenmalige uitkering</u> van € 750 bruto voor medewerkers tot schaal 8 en € 375 voor medewerkers vanaf schaal 9. 2) De LOAV circulaire Lbr. 22/16 ziet op: <ul style="list-style-type: none"> - <u>De voortzetting van de thuiswerkvergoeding</u> Op dit moment onderhandelen de WVSV en vakbonden over de arbeidsvoorwaarden voor 2023. Partijen zijn het erover eens dat de thuiswerkvergoeding blijft. De samenstelling en hoogte is nog onderwerp van gesprek. Om de veiligheidsregio's duidelijkheid te geven, hebben de overlegpartners besloten de huidige thuiswerkvergoeding van 2 euro per dag in 2023 voort te zetten in afwachting van de uitkomsten van de onderhandelingen. - <u>Eenmalige uitkering december 2022^e en FLO</u>; VrZW kent geen FLO. - <u>Verlofsparen</u> In artikel 6:3a is o.a. opgenomen dat overige toegekende niet-wettelijke vakantie-uren bronnen zijn voor verlofsparen. Ter verduidelijking is er een overzicht opgenomen van de verlofsoorten die in aanmerking komen voor verlofsparen en de verlofsoorten die onder de verlofharmonisatie vallen. 3) De LOAV circulaire Lbr. 22/17: De CAR(-UWO) Veiligheidsregio's is aangepast en treedt in werking met ingang van 1 januari 2023. De wijzigingen zien op het ombouwen van de tekst van de CAO gemeenten naar de CAO Veiligheidsregio's. <p>Het bestuur van een Veiligheidsregio is op grond van de Ambtenarenwet verplicht voor haar ambtenaren een lokale arbeidsvoorwaarden- en rechtspositieregeling vast te stellen in de vorm van een algemeen verbindend voorschrift. De lokale arbeidsvoorwaarden- en rechtspositieregeling is een algemeen verbindend voorschrift. Artikel 3:40 en artikel 3:42 Algemene wet bestuursrecht (Awb) bepaalt dat besluiten, die algemeen verbindende voorschriften inhouden, pas verbinden wanneer zij op de juiste manier zijn bekendgemaakt.</p> <p>Door vaststelling van voornoemde circulaires stelt VrZW de aanspraken voor de medewerkers van de veiligheidsregio's vast. Vervolgens vindt publicatie plaats.</p>		

Voorstel:	
Aan het Algemeen Bestuur wordt gevraagd:	
- Kennis te nemen van de LOAV-circulaires Lbr. 22/15, 22/16 en 22/17	
Advies Veiligheidsdirectie:	-
Advies Dagelijks Bestuur:	Het Dagelijks Bestuur heeft de LOAV circulaires Lbr. 22/15, 22/16 en 22/17 vastgesteld.
Personele gevolgen:	Zie circulaires
Financiële gevolgen:	Zie circulaires
Verhouding met ander beleid:	
Besluit:	

Aldus besloten door het Algemeen Bestuur Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland in de vergadering van 31 maart 2023 namens deze,

voorzitter,
J. Hamming

secretaris,
S. van den Broek



Landelijk Overleg
Arbeidsvoorwaarden
Veiligheidsregio's

**Aan de Veiligheidsregio's
t.a.v. het bestuur**

Datum
25 november 2022
Kenmerk
Lbr. 22/15
LOAV 22/08
Inlichtingen bij
info@wvsv.nl
Doorkiesnummer
026-3552400

Onderwerp
Eenmalige uitkering

Samenvatting

Met deze brief informeren wij u over de gemaakte afspraken met betrekking tot een eenmalige uitkering in december 2022. Deze wijzigingen zijn het gevolg van de afspraken in het Landelijk Overleg Arbeidsvoorwaarden Veiligheidsregio's (LOAV) over de doorwerking van het Akkoord Cao Gemeenten/SGO 2021-2022 naar het personeel in dienst van de Veiligheidsregio's op wie de CAR(-UWO) van toepassing is. De wijzigingen gelden niet voor het personeel in dienst van de Veiligheidsregio's op wie een cao van toepassing is, bijvoorbeeld het Ambulancepersoneel.

Onderwerp
Eenmalige uitkering

Geachte leden,

Met deze brief informeren wij u over de gemaakte afspraken met betrekking tot een eenmalige uitkering in december 2022. Deze afspraken zijn het gevolg van de afspraken in het Landelijk Overleg Arbeidsvoorwaarden Veiligheidsregio's (LOAV) over de doorwerking van het Akkoord Cao Gemeenten/SGO 2021-2022 naar het personeel in dienst van de Veiligheidsregio's op wie de CAR(-UWO) van toepassing is. De afspraken gelden niet voor het personeel in dienst van de Veiligheidsregio's op wie een cao van toepassing is, bijvoorbeeld het Ambulancepersoneel.

Werkgevers en vakcentrales benadrukken dat de afspraken alleen betrekking hebben op 2022 en los staan van de arbeidsvoorwaarden onderhandelingen voor 2023. In deze brief staat de uitwerking van de afspraken over de eenmalige uitkering voor alle medewerkers die op 1 december 2022 in dienst zijn van bruto € 750 voor de medewerkers tot en met schaal 8 (inclusief schaal A) en bruto € 375 voor de medewerkers vanaf schaal 9.

Eenmalige uitkering

De eenmalige uitkering geldt voor medewerkers die op peildatum 1 december 2022 in dienst zijn, met uitzondering van de vrijwilligers met een aanstelling op grond van hoofdstuk 19 CAR. De eenmalige uitkering is pensioengevend.

In bijlage I van artikel 99 CAR wordt opgenomen:

“Degenen die op 1 december 2022 in dienst zijn van de Veiligheidsregio's krijgen in december 2022 een eenmalige uitkering van bruto € 750 voor de medewerkers tot en met schaal 8 (inclusief schaal A) en bruto € 375 voor de medewerkers vanaf schaal 9. Bij een deeltijdbetrekking wordt dit bedrag naar rato vastgesteld. De eenmalige uitkering wordt als variabele toelage in het volgende jaar 2023 tot het pensioengevend inkomen gerekend. De eenmalige uitkering telt niet mee in de opbouw van het IKB en werkt niet door naar de uitkeringen in verband met ontslag en werkloosheid, zowel wat betreft opbouw als indexatie.”

Peilmoment

Het peilmoment voor de eenmalige uitkering is 1 december 2022. Een medewerker die op die datum in dienst was, heeft recht op de eenmalige uitkering. De datum van 1 december 2022 dient ook als peildatum voor de omvang van de arbeidsduur (deeltijdfactor) en voor de (functie)schaal waarin de medewerker is ingedeeld.

Een medewerker die vóór 1 december uit dienst treedt heeft geen recht op de eenmalige uitkering. Een medewerker die na 1 december in dienst treedt heeft geen recht op een eenmalige uitkering.

Grondslag

Voor deeltijders en voor medewerkers die een arbeidsduur hebben van minder dan 36 uur per week, geldt een bedrag van de eenmalige uitkering naar rato van het dienstverband op de peildatum. Voor medewerkers die meer dan 36 uur werken blijft de eenmalige uitkering hetzelfde (dus € 375 of € 750). Ook meerwerk en/of overwerk heeft geen invloed op de eenmalige uitkering.

IKB

De eenmalige uitkering telt niet mee in de opbouw van het IKB.

Bovenwettelijke uitkeringen

De eenmalige uitkering heeft geen invloed op de hoogte van bovenwettelijke uitkeringen in verband met ontslag en werkloosheid.

Pensioengevend

De eenmalige uitkering wordt in het jaar 2023 tot het pensioengevend inkomen gerekend. De werkgever merkt de eenmalige uitkering in 2022 op basis van het pensioenreglement aan als een variabele toelage die wordt opgeteld bij het inkomen van het volgend kalenderjaar.

Zieke medewerkers en medewerkers met verlof

Ook zieke medewerkers die in dienst zijn hebben recht op de eenmalige uitkering. Dit geldt ook voor medewerkers die met (gedeeltelijk) betaald of (gedeeltelijk) onbetaald verlof zijn. Voor de medewerkers die gebruik maken van het FLO-overgangsrecht gelden specifieke afspraken (zie hieronder). De eenmalige uitkering wordt niet gekort als sprake is van loondoorbetaling bij ziekte.

Oproepkrachten

De oproepkrachten krijgen de eenmalige uitkering. Voor oproepkrachten is het aantal gewerkte uren in de maand november 2022, rekening houdend met een minimum-urengarantie van 15 uur per maand, leidend voor de maatstaf van de deeltijdfactor voor de betaling van de eenmalige uitkering.

Dit betekent dat als een oproepkracht 20 uur gewerkt heeft in november 2022, de oproepkracht 20/156e gedeelte ontvangt van de eenmalige uitkering; en dat als een oproepkracht in november 2022 7 uur gewerkt heeft, de oproepkracht het minimum 15/156e gedeelte van de eenmalige uitkering ontvangt.

Flexkrachten

De flexkrachten krijgen de eenmalige uitkering. De Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (WAADI) en de geldende bepalingen van artikel 16 ABU-cao en artikel 16 NBBU-cao, schrijven voor dat uitzendkrachten recht hebben op eenmalige uitkeringen die bij de inlener (lees: de veiligheidsregio's) gelden. Voor de payrollmedewerkers is de CAR afgesproken dat zij een gelijke beloning ontvangen. De eenmalige uitkering valt daaronder.

Wet banenafsprak

Medewerkers die zijn ingeschaald in schaal A hebben recht op de eenmalige uitkering van bruto € 750.

Vrijwillige brandweer

De leden van de vrijwillige brandweer hebben geen recht op de eenmalige uitkering. In artikel 19:24 CAR is bepaald dat de vrijwillige brandweer de LOGA afspraken voor salaris volgt voor zover het algemene salarismutaties betreft. Een eenmalige uitkering is geen algemene salarismutatie.

Aanvullende afspraken voor medewerkers met aanspraak op Functioneel leeftijdsontslag overgangsrecht (FLO-overgangsrecht)

1. Medewerkers die nog geen gebruik maken van het FLO-overgangsrecht op 1 december 2022 hebben aanspraak op de eenmalige uitkering.
2. Medewerkers die gebruik maken van het FLO-overgangsrecht en op 1 december 2022 gedeeltelijk inactief waren (de zgn. 50-90% regeling) hebben aanspraak op 90% bruto van de eenmalige uitkering.
3. Medewerkers die gebruik maken van het FLO-overgangsrecht en die op 1 december 2022 inactief waren en aanspraak hebben op een FLO-uitkering van 75% netto, hebben voor 75% recht op de eenmalige uitkering d.w.z. men ontvangt 75% van het nettoresultaat van het bedrag dat men gehad zou hebben als men nog in actieve dienst was geweest.
4. Medewerkers die gebruik maken van het FLO-overgangsrecht en die op 29 oktober 2016 inactief waren en aanspraak hebben op een bruto FLO-uitkering (FLO 2006) hebben geen aanspraak op de eenmalige uitkering. Voor hen zijn andere financiële voorwaarden van toepassing dan voor degenen met aanspraak op een netto FLO-uitkering.

Rechtskrachtbepaling

Veiligheidsregio's zijn gehouden om uitvoering te geven aan de in het LOAV overeengekomen CAR-bepalingen en de nadien overeengekomen wijzigingen daarvan. De CAR is geen cao in de zin van de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst, waardoor overeengekomen wijzigingen niet rechtstreeks doorwerken in de aanstelling van individuele ambtenaren.

Op grond van artikel 11.2 Aanpassingswet Wnra is de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra) niet op het personeel van Veiligheidsregio's van toepassing, maar uitgesteld tot een nader bij koninklijk besluit te noemen tijdstip. Het bestuur van een Veiligheidsregio is op grond van de Ambtenarenwet verplicht voor haar ambtenaren een lokale arbeidsvoorwaarden- en rechtspositieregeling vast te stellen in de vorm van een algemeen verbindend voorschrift.

De lokale arbeidsvoorwaarden- en rechtspositieregeling is een algemeen verbindend voorschrift. Artikel 6 van de Bekendmakingswet bepaalt dat besluiten, die algemeen verbindende voorschriften inhouden, pas verbinden wanneer zij op de juiste manier zijn bekendgemaakt.

Hoogachtend,
Landelijk Overleg Arbeidsvoorwaarden Veiligheidsregio's,

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'RW', is written over a faint, light blue circular stamp or watermark.

Rudolph de Waard,
Secretaris

Deze circulaire staat ook op www.wvsv.nl

**Aan de Veiligheidsregio's
t.a.v. het bestuur**

Onderwerp
Diversen

Samenvatting

Met deze brief informeren wij u over de invoering en wijzigingen in de CAR(-UWO) Veiligheidsregio's met betrekking tot de pensioengevendheid van de werkgeversbijdrage Netto FLO-spaartegoed (NFST) per 1 januari 2023 alsmede de 1% IKB voor de ambtenaar die vanaf 1 januari 2006 in dienst zijn getreden op een bezwarende functie. Daarnaast treft u informatie aan over de voorzetting van de thuiswerkvergoeding per 1 januari 2023 en de nettobedragen voor de eenmalige uitkering in december 2022 voor medewerkers die gebruikmaken van het FLO-overgangsrecht. Tenslotte is als bijlage een overzicht toegevoegd met de verschillende verlofsoorten die in aanmerking komen voor verlofsparen.

Deze wijzigingen zijn het gevolg van de afspraken in het Landelijk Overleg Arbeidsvoorwaarden Veiligheidsregio's (LOAV) en conform het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP. De wijzigingen gelden niet voor het personeel in dienst van de Veiligheidsregio's op wie een cao van toepassing is, bijvoorbeeld Ambulancepersoneel.

Landelijk Overleg
Arbeidsvoorwaarden
Veiligheidsregio's

Datum
17 december 2022
Kenmerk
Lbr. 22/16
LOAV 22/09
Inlichtingen bij
info@wvsv.nl
Doorkiesnummer
026-3552400

Onderwerp
Diversen

Geachte leden,

Met deze brief informeren wij u over de invoering en wijzigingen in de CAR(-UWO) Veiligheidsregio's met betrekking tot de pensioengevendheid van de 1% IKB voor de ambtenaar die vanaf 1 januari 2006 in dienst zijn getreden op een bezwarende functie alsmede de werkgeversbijdrage Netto FLO-spaartegoed (NFST). Beide met ingang van 1 januari 2023. Daarnaast treft u informatie aan over de voorzetting van de thuiswerkvergoeding per 1 januari 2023 en de nettobedragen voor de eenmalige uitkering in december 2022 voor medewerkers die gebruikmaken van het FLO-overgangsrecht. Tenslotte is als bijlage een overzicht toegevoegd met de verschillende verlofsoorten die in aanmerking komen voor verlofsparen.

Deze wijzigingen zijn het gevolg van de afspraken in het Landelijk Overleg Arbeidsvoorwaarden Veiligheidsregio's (LOAV) en conform het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP. De wijzigingen gelden niet voor het personeel in dienst van de Veiligheidsregio's op wie een cao van toepassing is, bijvoorbeeld Ambulancepersoneel.

Pensioengevend

In het kader van de onderhandelingen voor een arbeidsvoorwaardenakkoord Veiligheidsregio's voor 2023 e.v. gaan sociaal partners in op wijzigingen van de arbeidsvoorwaarden van medewerkers in een bezwarende functie¹ t.w.:

- 1) voor medewerkers die vallen onder hoofdstuk 9a CAR (repressieve bezwarende functie in dienst vanaf 1 januari 2006) geldt een niet pensioengevende 1% hogere IKB-opbouw (art.3:28 lid 3 onder b CAR). Op grond van het pensioenreglement van het ABP is dit IKB-onderdeel pensioengevend met ingang van 2023.
- 2) medewerkers die vallen onder het FLO-overgangsrecht hebben recht op een niet pensioengevende werkgeversbijdrage Netto FLO-spaartegoed (NFST). Op grond van het pensioenreglement van het ABP is deze werkgeversbijdrage pensioengevend met ingang van 2023.

Op 9 september 2022 is namens overlegpartners in het LOAV een verzoek ingediend bij de Pensioenkamer Raad voor het Overheidspersoneelsbeleid (ROP) om de werkgeversbijdrage NFST als niet-pensioengevend aan te merken. In de voorbereiding op de behandeling van dit verzoek is ook de belastingdienst betrokken. Begin 2023 vindt een nadere verkenning met de belastingdienst plaats. Hangende deze verkenning heeft de Pensioenkamer het verzoek aangehouden. Bijgevolg dient de pensioengevendheid van de 1% hogere IKB-opbouw en de werkgeversbijdrage NFST in de CAR(-UWO) Veiligheidsregio's opgenomen te worden.

¹ een betrekking met een hoge belasting door het frequent draaien van piket of het werken in roosterdiensten en deelname aan daaruit voortvloeiende werkzaamheden in de uitruk met als gevolg een verhoogde kans op gezondheidsklachten

Voortzetting thuiswerkvergoeding

De thuiswerkvergoeding in de CAR(-UWO) Veiligheidsregio's geldt alleen voor het jaar 2022. In het LOAV is de thuiswerkvergoeding onderwerp van onderhandelingen in het kader van een arbeidsvoorwaardenakkoord 2023 e.v. LOAV-partijen zijn het eens dat de thuiswerkvergoeding blijft. In welke samenstelling en welke hoogte is vooralsnog onderwerp van gesprek. Om veiligheidsregio's duidelijkheid te bieden, hebben overlegpartners besloten om de huidige thuiswerkvergoeding te continueren in afwachting van de uitkomst van de eerdergenoemde onderhandelingen. Het CAR-artikel wordt hierop aangepast.

Eenmalige uitkering december 2022

In de LOAV-circulaire Lbr. 22/15 (LOAV 22/08) van 25 november 2022 is een eenmalige uitkering opgenomen. Hierin zijn aanvullende afspraken voor medewerkers met FLO-overgangsrecht opgenomen. Aanvullend op punt 3 uit deze brief is de hoogte vastgesteld van het nettobedrag van de eenmalige uitkering voor medewerkers met FLO-overgangsrecht, op 1 december 2022 inactief met aanspraak op een FLO-uitkering van 75% netto. Het nettobedrag bedraagt, voor medewerkers waarvan de FLO-uitkering gebaseerd is op schaal 9 en hoger, € 143,61. Voor medewerkers waarvan de FLO-uitkering gebaseerd is op schaal 8 en lager, € 287,21.

Verlofsparen

In artikel 6:3a is o.a. opgenomen dat *overige toegekende niet-wettelijke vakantie-uren* bronnen zijn voor verlofsparen. In bijlage 2 is ter verduidelijking een overzicht opgenomen van de verlofsoorten die in aanmerking komen voor verlofsparen en de verlofsoorten die onder de verlofharmonisatie vallen.

Inwerkingtreding

De CAR(-UWO) Veiligheidsregio's is aangepast (bijlage 1) en treedt in werking met ingang van 1 januari 2023.

Rechtskrachtbepaling

Veiligheidsregio's zijn gehouden om uitvoering te geven aan de in het LOAV overeengekomen CAR-bepalingen en de nadien overeengekomen wijzigingen daarvan. De CAR is geen cao in de zin van de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst, waardoor overeengekomen wijzigingen niet rechtstreeks doorwerken in de aanstelling van individuele ambtenaren.

Op grond van artikel 11.2 Aanpassingswet Wnra is de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra) niet op het personeel van Veiligheidsregio's van toepassing, maar uitgesteld tot een nader bij koninklijk besluit te noemen tijdstip. Het bestuur van een Veiligheidsregio is op grond van de Ambtenarenwet verplicht voor haar ambtenaren een lokale arbeidsvoorwaarden- en rechtspositieregeling vast te stellen in de vorm van een algemeen verbindend voorschrift.

De lokale arbeidsvoorwaarden- en rechtspositieregeling is een algemeen verbindend voorschrift. Artikel 6 van de Bekendmakingswet bepaalt dat besluiten, die algemeen verbindende voorschriften inhouden, pas verbinden wanneer zij op de juiste manier zijn bekendgemaakt.

Hoogachtend,
Landelijk Overleg Arbeidsvoorwaarden Veiligheidsregio's,

A handwritten signature in purple ink, consisting of stylized initials 'RW' with a long horizontal stroke extending to the right.

Rudolph de Waard,
Secretaris

Deze circulaire staat ook op www.wvsv.nl

Bijlage bij LOAV-circulaire 22/09

Bijlage 1 CAR-tekst per 1 januari 2023

A. Het tweede en derde lid van artikel 3:28 wordt gewijzigd en komt te luiden:

Artikel 3:28

2. Het deel van het IKB waarover pensioen wordt opgebouwd bedraagt:
 - a. 8% van het voor de ambtenaar in de maand van opbouw geldende salaris vermeerderd met de salaristoelagen genoemd in paragraaf 3 van dit hoofdstuk, met dien verstande dat dit ten minste een bedrag is van € 146,65 bij een volledig dienstverband, en
 - b. 6,75% van het voor de ambtenaar in de maand van opbouw geldende salaris, met dien verstande dat dit ten minste een bedrag is van € 145,83 bij een volledig dienstverband, en
 - c. 1,5% van het in de maand van opbouw geldende salaris, voor de ambtenaar die geboren is na 31 december 1949, met dien verstande dat dit ten minste een bedrag is van € 33,33 bij een volledig dienstverband, en
 - d. indien en voor zolang hoofdstuk 9a van toepassing is op de ambtenaar, 1% van het voor de ambtenaar in de maand van opbouw geldende salaris, met dien verstande dat dit voor maximaal 20 jaar geldt, tenzij artikel 9a:9 lid 1, onderdeel b van toepassing is.
3. Het deel van het IKB waarover geen pensioen wordt opgebouwd bedraagt 0,8% van het voor de ambtenaar in de maand van opbouw geldende salaris.

B. Het tweede lid van artikel 3:2a wordt gewijzigd en komt te luiden:

Artikel 3:2a

2. De totale beloning wordt bij de ter beschikkingstelling van de payroll werknemer vastgesteld. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder de totale beloning naast de wettelijk verplichte loonbestanddelen in de inlenersbeloning, in ieder geval verstaan:
 - a. de beloningselementen van het IKB bedoeld in artikel 3:28 lid 2 onderdeel b, 3:28 lid 2 onderdeel c en 3:28 lid 2 onderdeel d;
 - b. de werkgeverspremie ouderdomspensioen (OP) / nabestaandenpensioen (NP) en arbeidsongeschiktheidspensioen (AAOP) van het ABP

C. Het eerste lid van artikel 9b:20 wordt gewijzigd en komt te luiden:

Artikel 9b:20

1. De ambtenaar die op grond van hoofdstuk 7 binnen de organisatie van de gemeente definitief herplaatst wordt, heeft recht op een garantietoeslag ter hoogte van het negatieve verschil tussen de berekeningsgrondslag aangevuld met de toeslag bedoeld in artikel 3:28 lid 3 en het nieuwe totaalinkomen van de ambtenaar. Tot het totaalinkomen wordt de berekeningsgrondslag aangevuld met de toeslag bedoeld in artikel 3:28 lid 3 in de nieuwe functie gerekend, alsmede de uitkeringen die de ambtenaar in verband met zijn arbeidsongeschiktheid ontvangt.

D. Het zesde lid van artikel 9b:25 wordt gewijzigd en komt te luiden:

Artikel 9b:25

6. De ambtenaar die in het kader van de tweede loopbaan een andere functie aanvaardt binnen de organisatie van de gemeente, ontvangt, in afwijking van artikel 9a:11, een garantietoeslag ter hoogte van het negatieve verschil tussen de berekeningsgrondslag aangevuld met de toeslag bedoeld in 3:28 lid 3 in de oude en de nieuwe functie.

E. Het tweede lid van artikel 9h:7 wordt gewijzigd en komt te luiden:

Artikel 9h:7

2. De werkgeversbijdrage Netto FLO-spaartegoed behoort niet tot:
 - a. vervallen;
 - b. het salaris, bedoeld in artikel 3:2;
 - c. de berekeningsgrondslag, bedoeld in artikel 9f:2.

F. Artikel 3:22a wordt gewijzigd en komt te luiden:

Artikel 3:22a Thuiswerkvergoeding

1. Iedere dag dat de ambtenaar thuis werkt bestaat aanspraak op een thuiswerkvergoeding van € 2,- netto, ongeacht de omvang van de aanstelling.
2. Aanspraak op de thuiswerkvergoeding bestaat alleen op dagen waarop met de ambtenaar is afgesproken om thuis te werken.
3. De ambtenaar die op een dag in overwegende mate thuiswerkt, krijgt voor die dag geen reiskostenvergoeding woon-werk. Het bestuur kan hiervan afwijken.
4. De ambtenaar die op een dag in overwegende mate op een werklocatie werkt, krijgt voor die dag geen thuiswerkvergoeding.
5. De ambtenaar die op een dag thuiswerkt en een dienstreis maakt waarvoor de medewerker een vergoeding krijgt op basis van artikel 3:21, krijgt voor deze dag ook een thuiswerkvergoeding.
6. Het bestuur kan aanvullende regels vaststellen voor de uitvoering van de thuiswerkvergoeding.
7. Vervallen.

Bijlage bij LOAV-circulaire 22/09

Bijlage 2: Verlofharmonisering en de verschillende soorten verlof

Uitwerking veelvoorkomende verlofsoorten in voorstel verlofharmonisatie.

- Geen doorwerking in de verlofharmonisatie wil zeggen dat die verlofvorm/recht blijft bestaan naast het wettelijk verlof en de geharmoniseerde 6 bovenwettelijke vakantie verlofdagen.
- Wel doorwerking in de verlofharmonisatie wil zeggen dat die verlofvorm/recht vervalt. Daarvoor in de plaats komen de 6 geharmoniseerde bovenwettelijke vakantie verlofdagen, resp. gemaakte afspraken overgangsrecht bovenwettelijke vakantiedagen.

Verlofsoort	Verlof	Doorwerking in verlofharmonisatie	Verlofsoort voor verlofsparen
Verlof door overwerk (CAR 3:18 lid 2 sub a)	Verlof door overwerk	Nee	Ja
Gekochte vakantie-uren (CAR 3:29 lid 1 sub a)	Gekocht verlof	Nee	Ja
Vakantieverlof door overschrijding van de arbeidsduur per jaar (CAR 4:2 lid 7)	Verlof door overschrijding arbeidsduur per jaar	Nee	Ja
Vrije werkdag bij werken op weekend (CAR 4:6)	Geen verlof (tijd voor tijd)	Nee	Nee
Vakantie (CAR 6:2)	Wettelijk	Nee	Nee
Vermeerdering vakantie (leeftijd of diensttijd) (CAR 6:2:1 lid 3)	Bovenwettelijk	Ja	Ja
Vermeerdering vakantie (ORT / BBD) (CAR 6:2:1 lid 4)	Bovenwettelijk	Nee	Ja
Vermeerdering vakantie (bijv. schaalverlof, extra verlof) (CAR 6:2:1 lid 5)	Bovenwettelijk	Ja	Ja
Buitengewoon verlof (CAR-UWO 6:4 t/m 6:4:6)	WAZO, zorgverlof en buitengewoon verlof	Nee, limitatieve opsomming UWO-artikelen opnemen in CAR. Geen lokale aanvullingen meer.	Nee
Ouderschapsverlof (CAR 6:5)	WAZO	Nee	Nee
Zwangerschapsverlof (CAR 6:7)	WAZO	Nee	Nee
Adoptieverlof (CAR 6:8)	WAZO	Nee	Nee
Onbetaald verlof (CAR 6:9)	Onbetaald verlof	Nee	Nee
Verlof door piket (CAR 20:1:2)	Verlof door piket	Nee	Ja
Feestdagen	Nieuwjaardag 2 ^e Paasdag Koningsdag Hemelvaartsdag 2 ^e Pinksterdag 1 ^e en 2 ^e Kerstdag	Nee	Nee

Lokale feestdagen en brugdagen	Bijv. Goede vrijdag Carnavalsverlof Paardenmarktverlof Suikerfeestverlof	Ja. Lokaal maximaal 2 feestdagen aan te wijzen. Deze dagen worden in mindering gebracht op de 6 geharmoniseerde bovenwettelijk verlofdagen.	Nee
Sociaal Plan verlof/oude rechten	Bijvoorbeeld garantieverlof voor leeftijd, diensttijd, salarisschaal, feestdagen, extra vrije dagen etc.	Ja	Totdat verlofharmonisering in werking is getreden indien het uren betreft opgenomen in het verlofsaldo. (Vrij opneembaar) Vanaf verlofharmonisatie vervallen deze verlofsorten.
Lokaal afgesproken brandweer compensatieverlof voor bijv. het werken in dienstroosters of op feestdagen	Bijv. Feestdag compensatie of Compensatie voor dienstoverdracht	Nee	Indien het uren betreft opgenomen in het verlofsaldo. (vrij opneembaar)
NB			
IKB 0,8% (CAR 3:28 lid 3 onder a)	In verleden ontstaan uit 14,4 uur bovenwettelijk verlof.	Nee	Nee
Lokale aanvulling van bron IKB met lokaal bovenwettelijke vakantie-uren	In het verleden met de komst van IKB bovenwettelijk verlof omgezet in lokale IKB bron	Lokale afspraken hierover dienen in het licht van de verlofharmonisatie opnieuw bezien te worden.	Nee



Landelijk Overleg
Arbeidsvoorwaarden
Veiligheidsregio's

Datum
15 december 2022
Kenmerk
Lbr. 22/17
LOAV 22/10
Inlichtingen bij
info@wvsv.nl
Doorkiesnummer
026-3552400

**Aan de Veiligheidsregio's
t.a.v. het bestuur**

Onderwerp
Schonen en redactionele aanpassing CAR(-UWO) Veiligheidsregio's – *operatie stofkam*

Samenvatting

Met deze brief informeren wij u over de wijzigingen in de CAR(-UWO) Veiligheidsregio's als gevolg van het feit dat de Veiligheidsregio's niet langer onderdeel zijn van de gemeentelijke organisaties. Aangezien de tekst van de CAR(-UWO) Veiligheidsregio's nog geheel gestoeld is op de gemeentelijke organisatiestructuur, o.a. blijkende uit de gehanteerde woorden als "gemeente, college" en dergelijke is besloten de gehele CAR(-UWO) Veiligheidsregio's op te schonen en redactioneel aan te passen.

Onderwerp

Schonen en redactionele aanpassing CAR(-UWO) Veiligheidsregio's – *operatie stofkam*

Geachte leden,

Met deze brief informeren wij u over de wijzigingen in de CAR(-UWO) Veiligheidsregio's als gevolg van het feit dat de Veiligheidsregio's niet langer onderdeel zijn van de gemeentelijke organisaties. Aangezien de tekst van de CAR(-UWO) Veiligheidsregio's nog geheel gestoeld is op de gemeentelijke organisatiestructuur, o.a. blijvende uit de gehanteerde woorden als "gemeente, college" en dergelijke is besloten de gehele CAR(-UWO) Veiligheidsregio's op te schonen en redactioneel aan te passen.

Inleiding

Met ingang van 1 januari 2020 zijn gemeenten overgegaan van de CAR(-UWO) naar de Cao Gemeenten. Vanaf die datum is de CAR(-UWO) niet meer onderhouden door de VNG. De Veiligheidsregio's (VR's) zijn de CAR(-UWO) als rechtspositiereglement blijven gebruiken. Rechtspositionele afspraken gemaakt in het LOAV zijn in de CAR(-UWO) aangebracht.

Ingaande 1 januari 2022 heeft de WVSV in overleg met de vakcentrales de CAR(-UWO) Veiligheidsregio's formeel als rechtspositiereglement voor de Veiligheidsregio's vastgesteld. Aangezien de tekst van de CAR(-UWO) Veiligheidsregio's nog geheel gestoeld is op de gemeentelijke organisatiestructuur, blijvende uit de gehanteerde woorden als "gemeente, college" en dergelijke is besloten in ieder geval de CAR(-UWO) redactioneel aan te passen aan de structuur van de Veiligheidsregio's en specifieke hoofdstukken uit de gemeentelijke setting te laten vervallen. Ditzelfde geldt voor die hoofdstukken die niet meer van toepassing zijn voor personeel in dienst van de VR's. Deze komen te vervallen.

Wijzigingen

Een daartoe in het leven geroepen werkgroep "stofkam", bestaande uit arbeidsvoorwaardenspecialisten van diverse Veiligheidsregio's heeft de teksten van de CAR(-UWO) nagelopen op woorden, definities, verwijzingen en hoofdstukken voortvloeiende uit de gemeentelijke constellatie en vervangen door overeenkomstige begrippen passende bij de omgeving van de Veiligheidsregio's. Dit betekent een volledig gewijzigde CAR(-UWO) Veiligheidsregio's.

Inwerkingtreding

De CAR(-UWO) Veiligheidsregio's is aangepast en treedt in werking met in gang van 1 januari 2023.

Rechtskrachtbepaling

Veiligheidsregio's zijn gehouden om uitvoering te geven aan de in het LOAV overeengekomen CAR-bepalingen en de nadien overeengekomen wijzigingen daarvan. De CAR is geen cao in de zin van de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst, waardoor overeengekomen wijzigingen niet rechtstreeks doorwerken in de aanstelling van individuele ambtenaren.

Op grond van artikel 11.2 Aanpassingswet Wnra is de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra) niet op het personeel van Veiligheidsregio's van toepassing, maar uitgesteld tot een nader bij koninklijk besluit te noemen tijdstip. Het bestuur van een Veiligheidsregio is op grond van de Ambtenarenwet verplicht voor haar ambtenaren een lokale arbeidsvoorwaarden- en rechtspositieregeling vast te stellen in de vorm van een algemeen verbindend voorschrift.

De lokale arbeidsvoorwaarden- en rechtspositieregeling is een algemeen verbindend voorschrift. Artikel 6 van de Bekendmakingswet bepaalt dat besluiten, die algemeen verbindende voorschriften inhouden, pas verbinden wanneer zij op de juiste manier zijn bekendgemaakt.

Hoogachtend,
Landelijk Overleg Arbeidsvoorwaarden Veiligheidsregio's,

A handwritten signature in blue ink, consisting of stylized initials 'RW' with a horizontal line through them, positioned above the typed name.

Rudolph de Waard,
Secretaris

Deze circulaire staat ook op www.wvsv.nl



Bijlage bij LOAV-circulaire 22/10

Bijlage 1 CAR-tekst per 1 januari 2023

De CAR(-UWO) Veiligheidsregio's wordt volledig gewijzigd en komt te luiden zoals met ingang van 1 januari 2023 gepubliceerd op www.wvsv.nl.

CAR(-UWO) Veiligheidsregio's

Versie 9 januari 2023

Bijgewerkt tot en met Lbr. 22/18 LOAV 22/11

Inhoud

1 ALGEMENE BEPALINGEN.....	3
2 AANSTELLING EN ARBEIDSOVEREENKOMST	8
3 SALARIS, VERGOEDINGEN, TOELAGEN EN UITKERINGEN	13
4 ARBEIDSDUUR EN WERKTIJDEN	23
4a VERVALLEN (per 1-1-2017).....	26
5 VERVALLEN (per 1-4-2012).....	26
5a VERVALLEN (per 1-4-2016).....	26
6 VAKANTIE EN VERLOF.....	26
6a VERVALLEN (per 1-1-2022).....	40
7 AANSPRAKEN BIJ ONGESCHIKTHEID WEGENS ZIEKTE OF GEBREK.....	41
8 ONTSLAG	53
9 VERVALLEN (per 1-4-2016).....	60
9a AMBTENAREN DIE VANAF 1 JANUARI 2006 IN DIENST ZIJN GETREDEN OP EEN BEZWARENDE FUNCTIE	60
9b OVERGANGSRECHT AMBTENAREN IN EEN FUNCTIE DIE OP 31 DECEMBER 2005 RECHT GAF OP FUNCTIONEEL LEEFTIJDSONTSLAG	63
9c VERVALLEN (per 1-4-2012).....	82
9d VERVALLEN (per 1-7-2019).....	82
9e DE GEMEENTELIJKE LEVENSLOOPREGELING FLO-OVERGANGSRECHT	82
9f NIEUW OVERGANGSRECHT FUNCTIONEEL LEEFTIJDSONTSLAG PER 1 JANUARI 2018.....	87
9g COMPENSATIEREGELING	93
9h REGELING NETTO FLO-SPAARTEGOED.....	96
10 WACHTGELD: VERVALLEN (1-1-2023).....	100
10a BOVENWETTELIJKE WERKLOOSHEIDSUITKERING: VERVALLEN (1-1-2023)	100
10c REPARATIE-UITKERING BIJ WERKLOOSHEID: VERVALLEN (1-1-2023).....	100
10d VAN WERK NAAR WERK-AANPAK EN VOORZIENINGEN BIJ WERKLOOSHEID	100
11 UITKERINGSREGELING ONTSLAG: VERVALLEN (1-1-2023)	108

11a SUPPLETIE: VERVALLEN (1-1-2023)	108
12 OVERLEG MET ORGANISATIES VAN OVERHEIDSPERSONEEL.....	108
13 OVERGANGS- EN SLOTBEPALINGEN CAR: VERVALLEN (1-1-2023).....	113
14 MEDEZEGGENSCHAP	114
15 OVERIGE RECHTEN EN VERPLICHTINGEN.....	114
16 DISCIPLINAIRE STRAFFEN.....	121
17 OPLEIDING EN ONTWIKKELING.....	123
18 VERPLAATSINGSKOSTEN	125
19 RECHTSPOSITIEREGELING VRIJWILLIGERS BIJ DE VEILIGHEIDSREGIO	129
19a KEURINGEN BRANDWEERPERSONEEL	138
19b VERVALLEN (per 1-1-2023).....	138
20 AANVULLENDE REGELINGEN VOOR BRANDWEERPERSONEEL	139
21 DE RECHTSPOSITIONELE ERKENNING VAN ALTERNATIEVE SAMENLEVINGSVORMEN.....	141
22 OVERGANGS- EN SLOTBEPALINGEN	142
99 BIJLAGEN	143

1 ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1:1 Begripsomschrijvingen

Voor de toepassing van deze regeling en de uitwerkingsovereenkomst wordt verstaan onder:

a	ambtenaar: hij die door de veiligheidsregio is aangesteld om in openbare dienst werkzaam te zijn alsmede hij met wie een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht is aangegaan;
b	functie: het geheel van werkzaamheden dat door de ambtenaar is te verrichten conform artikel 3:1;
c	Pensioenreglement: het pensioenreglement van de Stichting pensioenfonds ABP;
d	Pensioen: een pensioen in de zin van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP;
e	arbeidsduur: de vooraf vastgestelde omvang van het aantal uren in een bepaalde periode gedurende welke door de ambtenaar arbeid moet worden verricht;
f	arbeidsduur per dag: de arbeidsduur zoals die voor de ambtenaar voor een bepaalde dag is vastgesteld;
g	formele arbeidsduur per week: de arbeidsduur volgens de aanstelling;
h	feitelijke arbeidsduur per week: de arbeidsduur zoals die voor de ambtenaar voor een bepaalde week is vastgesteld;
i	vervallen;
j	arbeidsduur per jaar: de naar jaarbasis herleide formele arbeidsduur per week, gecorrigeerd voor feestdagen;
k	dienstverband: een aanstelling voor bepaalde of onbepaalde tijd, of een oproepovereenkomst;
l	overwerk: werkzaamheden die de ambtenaar, voor wie de bijzondere werktijdenregeling geldt, in dienstopdracht verricht buiten de feitelijke arbeidsduur per week;
m	werkdag: een dag waarop de ambtenaar arbeid moet verrichten;
n	werktijd: de periode tussen vastgestelde tijdstippen gedurende welke door de ambtenaar arbeid moet worden verricht;
o	uurloon: 1/156 gedeelte van het - zo nodig naar een volledig dienstverband herberekende - salaris van de ambtenaar per maand;
p	Zvw: de Zorgverzekeringswet;
q	CAR: Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Veiligheidsregio's;
r	UWO: UitwerkingsOvereenkomst Veiligheidsregio's;
s	vervallen;
t	vervallen;
u	LOGA : Landelijk Overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden; LOAV : Landelijk Overleg Arbeidsvoorwaarden Veiligheidsregio's;
v	WAO: de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering;
w	vervallen;
xw	WAO-uitkering: een uitkering op grond van de WAO;
yx	WIA: Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen;
zy	IVA: Regeling inkomensvoorziening volledig arbeidsongeschikten;
z	arbeidsongeschiktheid: arbeidsongeschikt in de zin van artikel 18, eerste lid, van de WAO of zoals bepaald in artikel 4 tot en met artikel 6 WIA;
aa	IVA-uitkering: de uitkering bij volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid op grond van de WIA;
bb	WGA: Regeling werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten;
cc	WGA-uitkering: de werkhervattingsuitkering gedeeltelijk arbeidsgeschikten op grond van de WIA;
dd	WAJONG: Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening voor jong gehandicapten;

ee	WAZ: Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen;
ff	Waz: Wet arbeid en zorg;
gg	SUWI: de wet Structuur Uitvoeringsorganisatie Werk en Inkomen;
hh	uitvoeringsinstelling: een uitvoeringsinstelling als bedoeld in artikel 39, derde lid, van de Organisatiewet sociale verzekeringen 1997;
ii	pensioenreglement: het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP;
jj	WPA: de Wet privatisering ABP;
kk	vervallen;
ll	vervallen;
mm	volledig dienstverband: een dienstverband waarvan de arbeidsduur per jaar 1836 uur bedraagt en de formele arbeidsduur per week 36 uur bedraagt. Bij een deeltijd dienstverband bedraagt de arbeidsduur minder dan 1836 uur per jaar en de formele arbeidsduur minder dan 36 uur per week;
nn	ZW: de Ziektewet;
oo	ZW-uitkering: ziekgeld of uitkering krachtens de ZW;
pp	UWV: het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen, als bedoeld in hoofdstuk 5 van de wet SUWI;
qq	Salaris: maandbedrag dat binnen de salarisschaal aan de ambtenaar is toegekend, naar evenredigheid van diens formele arbeidsduur;
rr	Salaristoelagen: de in paragraaf 3 van hoofdstuk 3 genoemde toelagen te weten: de functioneringstoelage, de waarnemingstoelage, de toelage onregelmatige dienst, de buitendagvenstertoelage, de toelage beschikbaarheidsdienst, de inconveniententoelage, de arbeidsmarkttoelage, de garantietoelage en de afbouwtoelage, die aan de medewerker zijn toegekend. Deze werden tot 1 januari 2016 tot de bezoldiging gerekend;
ss	Functieschaal: de salarisschaal die bij een functie hoort;
tt	Periodiek: het maandbedrag in een salarisschaal;
uu	Salarisschaal: een reeks maandbedragen als opgenomen in de bijlage bij dit hoofdstuk;
vv	Achterblijvende partner: weduwe, weduwnaar, geregistreerd partner van de overleden ambtenaar, of de ongehuwde partner die een samenlevingscontract had met de overleden ambtenaar;
ww	vakantietoelage: jaarlijkse toelage van 8% van het salaris en de toegekende salaristoelage(n), hetgeen met ingang van 1 januari 2017 een vast onderdeel van het Individueel Keuze Budget vormt;
xx	payroll werkgever / werknemer: de werkgever, die op basis van een overeenkomst met een veiligheidsregio, welke niet tot stand is gekomen in het kader van het samenbrengen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt, een werknemer ter beschikking stelt om in opdracht en onder toezicht en leiding van de veiligheidsregio arbeid te verrichten, waarbij de werkgever die de werknemer ter beschikking stelt alleen met toestemming van die veiligheidsregio gerechtigd is de werknemer aan een ander ter beschikking te stellen;
yy	inlenersbeloning: de wettelijk verplichte beloningselementen benoemd in de cao van de payroll werkgever, die van toepassing is op de arbeidsovereenkomst met een payroll werknemer en corresponderen met de beloningselementen in de CAR-UWO van een ambtenaar in dienst van de veiligheidsregio werkzaam in een gelijke of gelijkwaardige functie;
zz	bestuur: bestuur van de veiligheidsregio;
aaa	vrijwilliger: de ambtenaar die aangesteld is als brandweervrijwilliger bij de veiligheidsregio;

Artikel 1:2 Geen ambtenaar

1. Voor de toepassing van deze regeling en de uitwerkingsovereenkomst wordt niet als ambtenaar beschouwd:
 - a. de ambtenaar als bedoeld in artikel 1.1, onder "medewerker", van de sector-cao Ambulancezorg.
2. Op de vrijwilliger zijn alleen hoofdstuk 19 en hoofdstuk 19a van toepassing.

briefnummer: U200800390, U200901449, U201001980, U201002606, U201502055, U201700464, U201800181

Artikel 1:2:1

1. Op de ambtenaar met wie een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht is aangegaan zijn artikel 3:11, 3:13, 3:25, 3:26 en de hoofdstukken 17 en 18 niet van toepassing.
2. Op de ambtenaar die is aangesteld hoofdzakelijk ten behoeve van een wetenschappelijke of praktische opleiding of vorming zijn de hoofdstukken 3, 7,10d en 17 niet van toepassing.
3. Op de ambtenaar die is aangesteld als vakantiekraacht zijn de hoofdstukken 3,10d en 17 niet van toepassing.
4. Op de ambtenaar die is aangesteld voor het verrichten van werkzaamheden in het kader van een door de overheid getroffen regeling, die het karakter draagt door een tijdelijke tewerkstelling de opnemings in het arbeidsproces te bevorderen van personen, die behoren tot één of meer bepaalde groepen van werklozen, zijn de hoofdstukken 3, en10d niet van toepassing.
5. De ambtenaar, bedoeld in de leden 2, 3 of 4 van dit artikel, heeft recht op:
 - a. 8% vakantietoelage, met dien verstande dat dit ten minste een bedrag is van € 146,65 bij een volledig dienstverband, en
 - b. 1,5% van het in de maand van opbouw geldende salaris, voor de ambtenaar die geboren is na 31 december 1949, met dien verstande dat dit ten minste een bedrag is van € 33,33 bij een volledig dienstverband, en
 - c. 0,8% van het voor de ambtenaar in de maand van opbouw geldende salaris.

briefnummer: U200801637, U201300288, U201502055, U201600266, U201700032

Artikel 1:2:2 Leer-werkbaan

Vervallen; briefnummer: U200515875, U200801544, U201401851

Artikel 1:2:3 Instapplan

Vervallen; briefnummer: U200515875, U201401851

Artikel 1:2a Stageplaats

1. Het bestuur kan een student in het kader van opleiding, studie of onderzoek een stageplaats aanbieden op basis van een stage-overeenkomst.
2. Op de stage-overeenkomst is de CAR-UWO van toepassing, met uitzondering van de hoofdstukken 3, 5a, 6, 6a, 7,10d en 17 en artikelen 2:1A, 2:1B, 2:4.
3. De stage-overeenkomst wordt aangegaan voor bepaalde tijd, waarbij de duur afhankelijk is van de leerdoelen van de stagiair.
4. De te verrichten werkzaamheden worden bepaald in samenspraak met de stagiair en onderwijsinstelling, waarbij het leerproces van de stagiair centraal staat. Het college zorgt voor adequate begeleiding.
5. Aan de stagiair kan een onkostenvergoeding worden betaald.
6. De stagiair is geen werknemer in de zin van artikel 2:4 van het Pensioenreglement Stichting Pensioenfonds ABP.

Ledenbrief: U201401851, U201601310

Artikel 1:2b Werkervaringsplaats

1. Het bestuur kan degene die daarom verzoekt een werkervaringsplaats aanbieden op basis van een werkervaringsovereenkomst.
2. Op de werkervaringsovereenkomst is de CAR-UWO van toepassing, met uitzondering van de hoofdstukken 3, 5a, 6, 6a, 7,10d en 17 en artikelen 2:1A, 2:1B en 2:4.

3. De werkervaringsovereenkomst wordt aangegaan voor bepaalde tijd, voor een periode van maximaal 6 maanden. De werkervaringsovereenkomst kan eenmalig worden verlengd met een periode van maximaal 6 maanden.
4. De te verrichten werkzaamheden worden bepaald in overleg met de medewerker, waarbij het leerproces van de medewerker centraal staat. Het bestuur zorgt voor adequate begeleiding.
5. Aan de medewerker wordt een onkostenvergoeding betaald.
6. De medewerker is geen werknemer in de zin van artikel 2:4 van het Pensioenreglement Stichting Pensioenfonds ABP.

Ledenbrief: U201401851, U201502055, U201601310

Artikel 1:2c Aanstellingen op grond van de banenafpraak

1. In afwijking van artikel 3:1 kan het bestuur voor de ambtenaar die onder een doelgroep in het doelgroepenregister van de Wet banenafpraak valt en onvoldoende arbeidsvermogen heeft om een reguliere functie te bekleden, een samenstel van taken vaststellen.
2. Het bestuur kan voor de ambtenaar die onder een doelgroep in het doelgroepenregister van de Wet banenafpraak valt en niet zelfstandig het wettelijk minimumloon kan verdienen, in afwijking van artikel 3:3, een salaris vaststellen met toepassing van salarisschaal A. Als het salaris in de salarisschaal A omgerekend naar het salaris per uur lager is dan € 14,-, heeft de ambtenaar minimaal recht op een salaris per uur van €14,-. Het op dit lid gebaseerde bedrag van € 14,- wordt niet geïndexeerd met de salarisverhogingen.
3. Het bestuur kan voor de ambtenaar die onder de Wajong doelgroep valt en voldoende arbeidsvermogen heeft om zelfstandig een reguliere functie te bekleden of niet in aanmerking komt voor loondispensatie, op grond van artikel 3:3 een salaris vaststellen aan de hand van zijn functieschaal zoals opgenomen in de salaristabel in bijlage IIa.
4. Indien loondispensatie wordt toegekend, kan het bestuur het salaris en de salaristoelagen van de ambtenaar naar rato van de loonwaarde conform de loondispensatie verminderen. Het naar loonwaarde bepaalde salaris van de ambtenaar vermeerderd met de Wajong-aanvullingsuitkering is gelijk aan het wettelijk minimumloon.
Indien loonkostensubsidie wordt toegekend, kan het bestuur het salaris en de salaristoelagen van de ambtenaar naar rato van de loonwaarde niet verminderen. Het salaris van de ambtenaar is gelijk aan het wettelijk minimumloon. De loonkostensubsidie vergoedt aan het bestuur het verschil tussen het naar loonwaarde bepaalde salaris van de ambtenaar en het wettelijk minimumloon.
5. Voor de ambtenaar die onder een doelgroep in het doelgroepenregister van de Wet banenafpraak valt, gelden niet de in artikel 3:28 lid 2, onderdelen a, b en c genoemde minimumbedragen.
6. Voor de ambtenaar die onder de Wajong doelgroep valt en voldoende arbeidsvermogen heeft om zelfstandig een reguliere functie te bekleden, gelden als minimumbedragen de bedragen genoemd in artikel 3:28 lid 2, onderdelen a, b en c naar rato van de loonwaarde en de deeltijdfactor.

Briefnummer: U201501380, U201502055, U201601310, U201700735, lbr. 22-03 LOAV 22-01

Artikel 1:3 Toepassing

1. De bepalingen van deze regeling en de uitwerkingsovereenkomst vinden ten aanzien van ambtenaren, omtrent wier rechtstoestand bij of krachtens de wet regelen zijn gesteld, slechts toepassing, voor zover bij of krachtens de wet die rechtstoestand niet is geregeld.
2. Bij besluit van het bestuur kan de toepasselijkheid van deze regeling en de uitwerkingsovereenkomst of van delen daarvan op ambtenaren of groepen ambtenaren om bijzondere redenen worden uitgesloten. Het voornemen een besluit te nemen, bedoeld in de eerste volzin, wordt - met redenen omkleed - gemeld bij het secretariaat van het LOAV. Deze melding kan voor LOAV-partijen aanleiding zijn te besluiten tot een verdere handelwijze.

briefnummer: 2002004761 en U200801115

Artikel 1:4:1 Voorschriften en instructies

Met inachtneming van het bepaalde in deze regeling kan het bestuur, indien zulks naar het oordeel van het bestuur nodig of wenselijk is:

- a. bijzondere voorschriften vaststellen ter uitvoering van de bepalingen van deze regeling, alsmede ten behoeve van het functioneren van de dienst;
- b. instructies vaststellen ten aanzien van functies en bij de vervulling daarvan te volgen werkwijzen.

briefnummer: 2004001009, U201502055

Artikel 1:4:2 Toegang tot CAR(-UWO)

1. De ambtenaar heeft ten alle tijde digitaal toegang tot de CAR(-UWO). Dit moet door het bestuur minimaal worden aangeboden via het digitale medewerkersportaal (intranet).
2. Onderstaande partijen worden verwezen naar de website van de WVSV voor inzage in de CAR(-UWO):
 - a. de centrales van overheidspersoneel welke zijn toegelaten tot het LOAV;
 - b. de organisaties die blijkens hun statuten de belangen van ambtenaren van de veiligheidsregio's behartigen en aangesloten zijn bij de onder a aangeduide centrales;
 - c. de afdelingen van de organisaties, bedoeld onder b;
 - d. ieder ander die daarvoor naar het oordeel van het bestuur in aanmerking komt.

briefnummer: CvA/2004001009

Artikel 1:4:3

1. De regels, welke zijn vastgesteld ter uitwerking of uitvoering van de bepalingen van deze regeling of welke de ambtenaar bij de vervulling van zijn functie heeft na te leven, zijn op gemakkelijk en op een digitale plek toegankelijk.
2. Wanneer de ambtenaar niet schriftelijk vastgelegde regels als bedoeld in het eerste lid heeft na te leven, worden deze behoorlijk te zijner kennis gebracht.

briefnummer: U201502055

Artikel 1:4:4 Voordragen van belangen

De ambtenaar heeft het recht zijn belangen rechtstreeks bij zijn directeur en bij het tot aanstelling bevoegd orgaan voor te dragen.

Artikel 1:5 Omvang van het dienstverband

Bij de berekening van uren onder meer bij het bepalen van de omvang van het dienstverband, worden deze tot op twee decimalen afgerond. Om tot een decimaal te komen wordt de gangbare afbreekregel gehanteerd.

briefnummer: 601519, U201502055

Artikel 1:6 Vrijstelling

1. In een nadere regeling kan worden bepaald dat in bijzondere gevallen voor nader te bepalen hogere functies een tijdelijke aanstelling kan worden verleend in afwijking van artikel 2:4, alsmede dat voor bedoelde functies kan worden afgeweken van de salaristabel en/of van het bepaalde in de hoofdstuk 8 en 10d. In de commissie voor georganiseerd overleg moet overeenstemming zijn bereikt over de criteria voor de aanwijzing van deze functies en over de functies zelf. Ingeval geen commissie voor georganiseerd overleg is ingesteld, wordt de procedure ingevolge bijlage III van deze regeling gevoerd bij het opstellen van even genoemde criteria en bij het bepalen van de functies, waarbij het overeenstemmingsvereiste van toepassing is.
2. De in het vorige lid bedoelde regeling kan overeenkomstig van toepassing worden verklaard op ambtenaren in tijdelijke dienst die projecten of functies van tijdelijke aard uitoefenen waarbij de te bereiken resultaten in een bepaalde tijdsperiode tevoren kunnen worden vastgesteld en de betrokken ambtenaar in verregaande mate zelfstandig verantwoordelijkheid draagt voor de inrichting van de werkzaamheden.

briefnummer: CvA/2008001112, U201502055

2 AANSTELLING EN ARBEIDSOVEREENKOMST

Artikel 2:1 Aanstelling: het bevoegd gezag

Tenzij bij of krachtens wet of besluit anders is of wordt bepaald, geschiedt de aanstelling door het bestuur.

briefnummer: CvA/2004001009

Artikel 2:1A aanstelling in algemene dienst

1. De aanstelling geschiedt in algemene dienst van de veiligheidsregio.
2. Het bestuur stelt in een lokale regeling nadere regels ter uitvoering van dit artikel.
3. De ambtenaar die op 31 december 2012 in dienst was van de veiligheidsregio is met ingang van 1 januari 2013 van rechtswege aangesteld in algemene dienst van de veiligheidsregio.

Briefnummer: U201201481

Artikel 2:1B

1. De ambtenaar is – nadat hij is gehoord – verplicht om in het belang van de dienst een andere passende functie te aanvaarden. Een passende functie is een functie die de ambtenaar redelijkerwijs in verband met zijn persoonlijkheid, zijn omstandigheden en de voor hem bestaande vooruitzichten kan worden opgedragen.
2. Indien het bestuur dit in het belang van de dienst nodig acht, is de ambtenaar verplicht om:
 - a. tijdelijk niet tot zijn functie behorende werkzaamheden te verrichten, dan wel tijdelijk een andere functie waar te nemen;
 - b. tijdelijk werkzaamheden te verrichten buiten de voor hem vastgestelde werktijden;
 - c. beschikbaar te zijn buiten de voor zijn functie vastgestelde werktijden.
3. Voor het, gedurende onbepaalde tijd periodiek verrichten van deze beschikbaarheidsdiensten wordt de ambtenaar schriftelijk aangewezen, indien deze diensten ten minste op gemiddeld zestig kalenderdagen in een periode van twaalf maanden zullen moeten worden verricht, hetgeen uit de schriftelijke aanwijzing moet blijken.
4. Wanneer de ambtenaar meent, dat in verband met zijn persoonlijkheid en omstandigheden de in het tweede lid bedoelde werkzaamheden redelijkerwijs niet van hem kunnen worden gevergd, geeft hij – onverminderd zijn verplichting om die werkzaamheden terstond aan te vangen – daarvan door tussenkomst van het hoofd van dienst terstond kennis aan het bestuur, dat zo spoedig mogelijk een beslissing ter zake neemt.

Briefnummer: U201201481

Artikel 2:2 Onderzoek naar bekwaamheid en geschiktheid

1. Voor aanstelling kan slechts in aanmerking komen hij van wie - na een daartoe door of vanwege het tot aanstelling bevoegd orgaan gehouden onderzoek - kan worden aangenomen, dat hij in voldoende mate beschikt over de hoedanigheden tot het verrichten van de hem op te dragen werkzaamheden.
2. Het bestuur treft maatregelen, waardoor de vertrouwelijkheid van de gegevens, ontvangen op grond van het in het eerste lid bedoelde onderzoek, te allen tijde wordt gegarandeerd.
3. Voor aanstelling kan als vereiste worden gesteld dat betrokkene een recente verklaring omtrent het gedrag als bedoeld in de Wet justitiële en strafvorderlijke gegevens overlegt.
4. Bij een functiewijziging, tewerkstelling of overplaatsing kan als vereiste worden gesteld dat de ambtenaar een recente verklaring omtrent het gedrag als bedoeld in lid 3 overlegt.
5. De vreemdeling, zoals omschreven in de Vreemdelingenwet 2000 kan slechts voor een aanstelling in aanmerking komen indien hij beschikt over een tewerkstellingsvergunning tenzij hij van deze verplichting is uitgesloten krachtens artikel 3 van de Wet arbeid vreemdelingen.

briefnummer: 2004001009, U201100883, U201300288, U201700735

Artikel 2:3 Aanstelling: geneeskundig onderzoek

1. Onverminderd artikel 2:2, kan het bestuur bepalen dat voor bepaalde functies, waarbij aan de vervulling van de functie bijzondere eisen op het punt van de medische geschiktheid moeten worden gesteld, aanstelling alleen mogelijk is na een geneeskundig onderzoek gericht op de te vervullen functie, waaruit blijkt dat tegen het vervullen van de functie uit medisch oogpunt geen bezwaren bestaan. Het geneeskundig onderzoek wordt ingesteld door de geneeskundige(n), daartoe aangewezen door het bestuur.
2. De kosten van het geneeskundig onderzoek komen ten laste van de veiligheidsregio.

briefnummer: 2004001009, U201502055

Artikel 2:4 Duur van de aanstelling

1. De aanstelling geschiedt voor bepaalde of onbepaalde tijd.
2. Vanaf de dag dat een reeks van twee of drie aanstellingen voor bepaalde tijd, die elkaar opvolgen met tussenpozen van ten hoogste 6 maanden, een periode van 24 maanden overschrijdt (de tussenpozen inbegrepen), geldt de laatste aanstelling met ingang van die dag als een aanstelling voor onbepaalde tijd.
3. Vanaf de dag dat meer dan drie aanstellingen voor bepaalde tijd elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan 6 maanden, geldt de laatste aanstelling als een aanstelling voor onbepaalde tijd.
4. Dit artikel is van overeenkomstige toepassing op elkaar opvolgende aanstellingen en arbeidsovereenkomsten tussen een ambtenaar en verschillende werkgevers, die, ongeacht of inzicht bestaat in de hoedanigheid of geschiktheid van de ambtenaar, ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijs geacht moeten worden elkaars opvolger te zijn.
5. Voor de ambtenaar die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, geldt de aanstelling als aanstelling voor onbepaalde tijd vanaf de dag waarop:
 - a. de aanstellingen in tijdelijke dienst elkaar met tussenpozen van niet meer dan zes maanden hebben opgevolgd en een periode van 48 maanden, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden;
 - b. meer dan zes aanstellingen in tijdelijke dienst elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan zes maanden.
6. Voor de vaststelling of de bedoelde periode of het aantal opvolgende aanstellingen is overschreden, worden alleen de aanstellingen in tijdelijke dienst in aanmerking genomen die zijn aangegaan na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.

briefnummer: CvA/2001002849, U201401851, U201500231, U201600259

Artikel 2:4:1 Bericht van aanstelling

1. De ambtenaar ontvangt voor zijn indiensttreding kosteloos het bericht van aanstelling. Dit bericht vermeldt:
 - a. de gegevens genoemd in artikel II, tweede lid, onderdeel a tot en met j, van de wet van 2 december 1993 (Stb. 1993,635);
 - b. de geboortedatum en geboorteplaats van de ambtenaar;
 - c. de aanstellingsgrond, indien de ambtenaar is aangesteld:
 - i. in een tijdelijke aanstelling voor onbepaalde tijd;
 - ii. in een aanstelling bij wijze van proef;
 - iii. voor een project met een eenmalig en uniek karakter;
 - iv. hoofdzakelijk ten behoeve van een wetenschappelijke of praktische opleiding of vorming;
 - v. als vakantiekracht;
 - vi. voor het verrichten van werkzaamheden in het kader van een door de overheid getroffen regeling, die het karakter draagt door een tijdelijke tewerkstelling de opnemings in het arbeidsproces te bevorderen van personen, die behoren tot één of meer bepaalde groepen van werklozen;
 - vii. als werkzoekende in tijdelijke dienst.
2. Een wijziging bedoeld in het eerste lid, onderdeel c, wordt de ambtenaar kosteloos meegedeeld.
3. De mededeling als bedoeld in het zesde lid van artikel II van de wet van 2 december 1993 geschiedt kosteloos.

briefnummer: U200515875, U201502055

Artikel 2:4:2

1. De vervulling van een vacature geschiedt bij voorkeur uit het personeel van de veiligheidsregio, tenzij naar het oordeel van het tot aanstelling bevoegde orgaan het dienstbelang zich daartegen verzet.
2. Het bepaalde in het vorige lid van dit artikel is van overeenkomstige toepassing op degenen die een uitkering krachtens hoofdstuk 10d genieten ten laste van de veiligheidsregio.

briefnummer: U2008001112

Artikel 2:4:3

(vervallen); briefnummer: CvA/2001002849

Artikel 2:5 Arbeidsovereenkomst

1. Door het bestuur kan met een persoon slechts een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht worden aangegaan voor het bij oproep verrichten van werkzaamheden van een in aard en omvang wisselend karakter.
2. De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk aangegaan, in tweevoud opgemaakt en door beide partijen ondertekend.
3. Artikel 125h van de Ambtenarenwet is van overeenkomstige toepassing op de persoon met wie een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is gesloten.

briefnummer: U200800453

Artikel 2:5:1

Ten aanzien van de arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 2:5 zijn de artikelen 2:1 tot en met 2:4:2 van overeenkomstige toepassing.

briefnummer: CvA/2001002849

Artikel 2:5:2 Minimum-urengarantie bij oproepkrachten

De overeenkomst kent een minimum-urengarantie. Per oproep wordt een minimum van 2 uur gegarandeerd en op maandbasis wordt uitbetaling van minimaal 15 uur gegarandeerd. De middeling van gewerkte uren vindt per kwartaal plaats indien in de maanden van het betreffende kwartaal meer of minder uren wordt gewerkt.

briefnummer: CvA/2001002849

Artikel 2:5:3 Inhoud oproepovereenkomst

De overeenkomst dient de volgende afspraken te bevatten:

- a. de werkgever verbindt zich, indien zich werkzaamheden voordoen die een beroep op de arbeid van de oproepkracht rechtvaardigen, het verrichten van deze werkzaamheden aan de oproepkracht aan te bieden;
- b. de oproepkracht verbindt zich in beginsel de werkzaamheden - na daartoe opgeroepen te zijn - te verrichten;
- c. een oproep door de werkgever dient ten minste 24 uur voor de aanvang van de feitelijke werkzaamheden aan de oproepkracht kenbaar gemaakt te worden. Daarbij dient de werkgever de omvang van de werkzaamheden zo nauwkeurig mogelijk aan te geven;
- d. de werkgever verbindt zich in de overeenkomst de tijden te vermelden, waarbinnen de werkzaamheden kunnen worden verricht;
- e. een oproep kan door de werkgever worden afgezegd en door de oproepkracht worden geweigerd, indien de afzegging respectievelijk de weigering uiterlijk twaalf uur voor de aanvang van de feitelijke werkzaamheden aan de wederpartij kenbaar wordt gemaakt. Indien afzegging plaatsvindt zonder de termijn van twaalf uur in acht te nemen, is de werkgever gehouden loon te betalen als ware de werkzaamheden feitelijk vervuld. Indien weigering plaatsvindt zonder de termijn van twaalf uur in acht te nemen, maakt de oproepkracht zich schuldig aan plichtsverzuim;
- f. indien gedurende een omschreven periode de oproepkracht niet heeft gewerkt, terwijl de werkgever de oproepkracht ten minste een omschreven aantal malen daartoe heeft opgeroepen,

- g. en de oproepkracht alsdan niet verhinderd was werkzaam te zijn wegens ziekte, kan genoemde omstandigheid gelden als grond voor ontslag van de oproepkracht op grond van artikel 8:13.

briefnummer: CvA/2001002849, U201502055

Artikel 2:5:4 Betaling bij ziekte van de oproepkracht

1. De veiligheidsregio verbindt zich het salaris en de toegekende salaristoelage(n) van de oproepkracht te baseren op de minimum afspraken zoals geformuleerd in artikel 2:5:2.
2. Ingeval de oproepkracht aanspraak maakt op een uitkering ingevolge hoofdstuk 7, wordt als berekeningsbasis voor de uitkering uitgegaan van het inkomen dat gemiddeld is genoten gedurende het kalenderkwartaal, voorafgaand aan het tijdstip waarop de ziekte is ontstaan. Ingeval het arbeidspatroon in bedoeld kalenderkwartaal in belangrijke mate afwijkt van het arbeidspatroon in een voorafgaand kwartaal, wordt uitgegaan van het inkomen dat is genoten gedurende een kalenderkwartaal dat een getrouw beeld geeft van het gemiddelde arbeidspatroon van de oproepkracht.

briefnummer: 2001002849, U201502055, U201601310, U201700032

Artikel 2:5:5 t/m 2:5:13

(vervallen); briefnummer: CvA/2001002849

Artikel 2:6 Overgangsrecht

Op aanstellingen die op 1 juli 2015 voldoen aan de voorwaarden van artikel 2:4 (oud), wordt artikel 2:4 (nieuw) pas van toepassing indien een volgende aanstelling wordt aangegaan binnen een periode van ten hoogste zes maanden na het einde van de laatste aanstelling.

briefnummer: CvA/2001002849, U201401851

Artikel 2:7 Aanpassing arbeidsduur

1. Overeenkomstig de Wet flexibel werken heeft een persoon die is aangesteld als ambtenaar of met wie een arbeidsovereenkomst is aangegaan, het recht de formele arbeidsduur per week te verminderen of de formele arbeidsduur per week uit te breiden tot het aantal uur van een volledig dienstverband, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich hiertegen verzetten.
2. Overeenkomstig de Wet flexibel werken heeft een persoon die is aangesteld als ambtenaar of met wie een arbeidsovereenkomst is aangegaan, het recht de werktijden aan te passen, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich hiertegen verzetten.
3. Overeenkomstig de Wet flexibel werken kan een persoon die is aangesteld als ambtenaar of met wie een arbeidsovereenkomst is aangegaan het bestuur verzoeken tot aanpassing van zijn arbeidsplaats.
4. De bepaling in lid 1 geldt niet voor de ambtenaar of de persoon met wie een arbeidsovereenkomst is aangegaan die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.

briefnummer: 2004001009, U201600259, U201700464

Artikel 2:7a

1. Op verzoek van het bestuur kan de arbeidsduur van een ambtenaar die is aangesteld voor een formele arbeidsduur van 36 uur per week, worden verruimd naar maximaal 40 uur per week.
2. Bij een verruiming van de arbeidsduur geldt dat:
 1. - de verruiming van de arbeidsduur plaatsvindt gedurende een vooraf te bepalen periode;
 2. - het salaris evenredig wordt verhoogd;
 3. - de vakantieduur evenredig wordt verhoogd;
 4. - de pensioenopbouw evenredig wordt verhoogd;
 5. - het minimale IKB, bedoeld in artikel 3:28 lid 2, sub a evenredig wordt verhoogd;
 6. - het minimale IKB, bedoeld in artikel 3:28 lid 2, sub b evenredig wordt verhoogd;
 7. - instemming van de ambtenaar is vereist;
 8. - de koop van vakantieuren op grond van artikel 3:29 lid 1, sub a voor de duur van de verruiming niet is toegestaan.
3. Wanneer lid 1 van dit artikel wordt toegepast, meldt het bestuur dit vooraf aan de OR.

4. Het bestuur rapporteert jaarlijks in het sociaal jaarverslag over het gebruik van de uitbreidingsmogelijkheid van de arbeidsduur naar maximaal 40 uur. Deze rapportage wordt ter bespreking voorgelegd aan de OR.

briefnummer: U200800305, U200800645, U201502055, U201600266, U201601310, U201700464

Artikel 2:8 Aanstelling na 65 jaar

(vervallen)

briefnummer: CvA/2004003238

3 SALARIS, VERGOEDINGEN, TOELAGEN EN UITKERINGEN

§ 1. Algemene bepalingen

Artikel 3:1 Functies en functiewaardering

1. Het bestuur stelt de functies vast die door ambtenaren binnen de organisatie van de veiligheidsregio kunnen worden bekleed.
2. Elke functie wordt beschreven op basis van een functiewaarderingsstelsel.
3. Voor elke functie stelt het bestuur een functieschaal vast op basis van een functiewaarderingsstelsel.

briefnummer: CvA/U200515560, U201500965

Artikel 3:2 Recht op Salaris, vergoedingen, salaristoelagen en uitkeringen

1. Zolang zijn aanstelling duurt heeft een ambtenaar recht op salaris, vergoedingen, toelagen en uitkeringen overeenkomstig dit hoofdstuk. Dit recht bestaat niet over de tijd dat de ambtenaar in strijd met zijn verplichtingen opzettelijk nalaat arbeid te verrichten.
2. De uitbetaling van het salaris, de vergoedingen, de toelagen en de uitkeringen vindt plaats per maand, tenzij in deze regeling anders is bepaald.

Briefnummer: U201300476, U201500965

Artikel 3:2a

1. Het bestuur spreekt schriftelijk met de payroll werkgever af dat de totale beloning van de payrollwerknemer vanaf de eerste werkdag van de ter beschikkingstelling bij de veiligheidsregio vergelijkbaar is met de totale beloning van de ambtenaar, die een gelijke of gelijkwaardige functie vervult onder dezelfde of vergelijkbare omstandigheden.
2. De totale beloning wordt bij de ter beschikkingstelling van de payroll werknemer vastgesteld. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder de totale beloning naast de wettelijk verplichte loonbestanddelen in de inlenersbeloning, in ieder geval verstaan:
 - a. de beloningselementen van het IKB bedoeld in artikel 3:28 lid 2 onderdeel b en 3:28 lid 2 onderdeel c en 3:28 lid 2 onderdeel d;
 - b. de werkgeverspremie ouderdomspensioen (OP) / nabestaandenpensioen (NP) en arbeidsongeschiktheidspensioen (AAOP) van het ABP
3. Als de gelijke of gelijkwaardige beloningselementen niet volledig onderdeel uitmaken van de totale beloning aan de payroll werknemer die een gelijke of gelijkwaardige functie vervult, dan spreekt het bestuur schriftelijk met de payroll werkgever af dat de payroll werknemer een toelage ter compensatie ontvangt.
4. De toelage ter compensatie van de beloningselementen wordt uitgedrukt in een percentage van het salaris van de payroll werknemer en is niet pensioengevend. De toelage is gelijk aan het verschil tussen:
 - a. de hoogte van gelijke of gelijkwaardige beloningselementen in lid 2 onderdeel a die de payrollwerknemer per maand opbouwt of ontvangt, en
 - b. de hoogte van de beloningselementen in lid 2 onderdeel a die een ambtenaar per maand opbouwt of ontvangt.
5. Als de payroll werknemer geen deelnemer is bij het ABP, dan spreekt het bestuur schriftelijk met de payroll werkgever af dat de payroll werknemer vanaf de eerste werkdag pensioen opbouwt volgens de Plus-regeling bij de STIPP vermeerderd met een toelage. De toelage ter compensatie van het verschil in pensioenopbouw met het ABP bedraagt 7% van het salaris. De hoogte van de toelage kan jaarlijks worden bijgesteld.
6. Het bestuur verstrekt de payroll werkgever schriftelijk alle informatie en middelen, waaronder de Matrix flexibiliteit en zekerheid, die nodig zijn om de totale beloning en eventuele toelage correct vast te stellen. De payroll werkgever informeert vervolgens bij aanvang van de ter beschikkingstelling de payroll werknemer schriftelijk als de payroll werknemer een toelage krijgt uitbetaald. Het bestuur vergewist dan bij de payroll werkgever of de payroll werknemer de correcte toelage ontvangt.

Briefnummer: U201800473, Lbr. 22/16 LOAV 22/09

§ 2 Salaris

Artikel 3:3 Vaststelling salaris

1. Het bestuur stelt het salaris van een ambtenaar vast aan de hand van zijn functieschaal zoals opgenomen in de salaristabel in bijlage IIa, op grond van zijn ervaring, geschiktheid en bekwaamheid. Het salaris wordt vastgesteld met aanduiding van een periodiek in de functieschaal. Als het salaris in de salaristabel in bijlage IIa omgerekend naar het salaris per uur lager is dan € 14,-, heeft de ambtenaar minimaal recht op een salaris per uur van € 14,-. Het op dit lid gebaseerde bedrag van € 14,- wordt niet geïndexeerd met de salarisverhogingen.
2. Als een ambtenaar in een functie wordt geplaatst zonder dat hij al voldoet aan alle daarvoor geldende eisen ten aanzien van opleiding, ervaring en bekwaamheid, kan zijn salaris overeenkomstig de eerst lagere salarisschaal dan de functieschaal worden vastgesteld.
3. Voor de ambtenaar in artikel 1:2c, lid 2 geldt een aparte salarisschaal A. De salaristabel salarisschaal A is:

Schaal A	Percentages van het WML
0	100%
1	101,8%
2	103,6%
3	105,5%
4	107,3%
5	109,1%
6	110,9%
7	112,7%
8	114,5%
9	116,4%
10	118,2%
11	120%

4. Als het salaris in de salaristabel in lid 1 of lid 3 omgerekend naar het salaris per uur lager is dan € 14,-, heeft de ambtenaar minimaal recht op een salaris per uur van € 14,-. Het op dit lid gebaseerde bedrag van € 14,- wordt niet geïndexeerd met de algemene salarismwijzigingen.

briefnummer: 607820, U201300476, U201500965, U201502055, U201700464, lbr. 22-03 LOAV 22-01

Artikel 3:4 Salarisverhoging

1. Aan een ambtenaar wordt een salarisverhoging naar de volgende periodiek toegekend als is voldaan aan de volgende voorwaarden:
 - a. de ambtenaar functioneert voldoende;
 - b. de ambtenaar heeft het maximum van de functieschaal nog niet bereikt;
 - c. er zijn twaalf maanden verstreken sinds zijn aanstelling, zijn laatste periodieke salarisverhoging of zijn promotie.
2. Het bestuur kan aan toekenning van een periodieke salarisverhoging aanvullende voorwaarden stellen.
3. Het bestuur kan een ambtenaar een extra periodieke salarisverhoging toekennen.
4. In afwijking van het eerste lid, aanhef en onderdeel c, kan het bestuur voor de ambtenaar of voor groepen ambtenaren een vaste verhogingsdatum vaststellen.

briefnummer: CvA/2004001009; U201300476, U201500965

Artikel 3:5 Verlaging salarisschaal

1. Zonder voorafgaand ontslag kan voor de ambtenaar geen salarisschaal gaan gelden met een lager maximumsalaris, tenzij hiervoor in deze regeling, of andere wet- en regelgeving, een grond aanwezig is.
2. In afwijking van het eerste lid kan een ambtenaar met zijn instemming worden herplaatst in een functie waaraan een lagere schaal is verbonden met een overeenkomstige aanpassing van het salaris.
3. In afwijking van het eerste lid kan de ambtenaar, door toepassing van artikel 7:16, tweede lid, herplaatst worden in een functie met een lager maximumsalaris met een overeenkomstige aanpassing van het salaris.
4. In afwijking van het eerste lid kan de ambtenaar, door toepassing van hoofdstuk 10d, herplaatst worden in een functie met een lager maximumsalaris en een mogelijk overeenkomstige aanpassing van het salaris, voor zover geregeld in een sociaal plan of sociaal statuut.

Briefnummer: ARZ/601519, U201500965

Artikel 3:6 Inpassing in hogere schaal

De ambtenaar die door promotie naar een hogere salarisschaal overgaat, heeft vanaf de dag dat de promotie ingaat recht op een hoger salaris.

briefnummer: U200800195 en U201001449 en U201500965

Artikel 3:7 Uitloopschaal

Doorgroei in een uitloopschaal is mogelijk wanneer dit op 31 december 2015 in een lokale regeling was vastgelegd. De uitloopschaal is één schaal hoger dan de functieschaal. In de lokale regeling worden voorwaarden en regels gesteld die van toepassing zijn op de instroom in- en het doorlopen van de uitloopschaal.

Briefnummer: U201500965

§ 3 Salaristoelagen

Artikel 3:8 Functioneringstoelage

1. Het bestuur kan aan een ambtenaar die meerdere jaren zeer goed of uitstekend heeft gefunctioneerd en/of bijzondere prestaties heeft geleverd, en die het maximum van zijn functieschaal heeft bereikt, een functioneringstoelage toekennen.
2. De toelage wordt voor maximaal een jaar toegekend. Bij het voortduren van de gronden waarop de toelage is toegekend, kan deze opnieuw worden toegekend.
3. De toelage bedraagt ten hoogste 10% van het salaris.

Briefnummer: U201300476, U201500965

Artikel 3:9 Arbeidsmarkttoelage

1. Het bestuur kan aan een ambtenaar een arbeidsmarkttoelage toekennen om hem in dienst te kunnen nemen of te behouden, als schaarste op de arbeidsmarkt daartoe aanleiding geeft en er in het betreffende vakgebied sprake is van een ernstig tekort aan personeel.
2. De toelage wordt toegekend voor een periode die van tevoren is vastgesteld, met een maximum van 3 jaar.
3. De toelage bedraagt ten hoogste 10% van het salaris.

Briefnummer: U201500965, U201502055

Artikel 3:10 Waarnemingstoelage

1. Indien een ambtenaar wordt aangewezen om een functie waar te nemen met een hogere functieschaal, wordt hem voor de periode van waarneming een waarnemingstoelage toegekend. Deze bepaling geldt niet als de waarneming deel uitmaakt van de eigen functie.
2. Bij volledige waarneming van de functie is het bedrag van de toelage gelijk aan het verschil tussen het salaris dat de ambtenaar geniet en het salaris dat hij zou genieten als hij bij de start van de waarneming in de hogere schaal zou zijn ingedeeld.
3. Bij gedeeltelijke waarneming wordt de toelage naar evenredigheid toegekend.

Briefnummer: U201500965

Artikel 3:11 Toelage onregelmatige dienst

1. De ambtenaar die valt onder de bijzondere regeling voor de werktijden (artikel 4:3) heeft recht op een toelage die wordt uitgedrukt in een percentage van het uurloon gedurende de volgende tijdvakken van de week:
 - maandag tot en met vrijdag tussen 06.00 en 08.00 uur en tussen 18.00 uur en 22.00 uur: 20%
 - maandag tot en met vrijdag tussen 0.00 en 06.00 uur en tussen 22.00 en 24.00 uur: 40%
 - zaterdag tussen 0.00 en 24.00 uur: 40%
 - zondag en op de feestdagen genoemd in artikel 4:5 derde lid tussen 0.00 en 24.00 uur: 65%

Het uurloon is voor de toepassing van dit artikel maximaal gelijk aan het uurloon dat behoort bij het maximumsalaris van salarisschaal 6.

2. De ambtenaar heeft geen recht op een toelage, als hij in een week slechts op één aaneengesloten periode van ten hoogste 3 uur in een van de in lid 1 genoemde tijdvakken heeft gewerkt.
3. Over de uren waarover een toelage onregelmatige dienst wordt uitbetaald, kan niet tegelijkertijd een overwerkvergoeding (artikel 3:18) worden uitbetaald.

Briefnummer: U201500965, U201502055

Artikel 3:12 Buitendagvenstertoelage

1. De ambtenaar die valt onder de standaardregeling voor de werktijden en die door het bestuur is aangewezen om te werken buiten het dagvenster (artikel 4:2, tweede lid), heeft recht op een buitendagvenstertoelage.
2. De buitendagvenstertoelage bedraagt:
 - 50% van het uurloon van de ambtenaar over de gewerkte uren buiten het dagvenster tussen maandag 00:00 uur en vrijdag 24:00 uur;
 - 75% van het uurloon van de ambtenaar over de uren gewerkt op zaterdag;
 - 100% van het uurloon van de ambtenaar over de uren gewerkt op zondag en op de feestdagen genoemd in artikel 4:5, derde lid.
3. De ambtenaar die een functie bekleedt met functieschaal 11 of hoger heeft geen recht op een buitendagvenstertoelage

Briefnummer: U201500965

Artikel 3:13 Toelage beschikbaarheidsdienst

1. De ambtenaar die buiten de voor hem geldende werktijden beschikbaarheidsdienst heeft, ontvangt een toelage beschikbaarheidsdienst.
2. De toelage bedraagt 5% van het uurloon voor de uren op maandag tot en met vrijdag en 10% van het uurloon voor de uren op zaterdag, zondag en op de feestdagen genoemd in artikel 4:5 derde lid.
3. Het uurloon, is voor de toepassing van dit artikel maximaal gelijk aan het uurloon dat behoort bij het maximumsalaris van salarisschaal 7.

Briefnummer: U201500965

Artikel 3:14 Inconveniëntentoeelage

Het bestuur kan aan een ambtenaar een inconveniëntentoeelage toekennen, indien er sprake is van niet vermijdbare zware, onaangename of gevaarlijke arbeid.

Briefnummer: U201500965

Artikel 3:15 Garantietoelage

Het bestuur kan aan een ambtenaar die wordt geconfronteerd met een lager salaris en/of salaristoelagen, een garantietoelage toekennen.

Briefnummer: U201500965

Artikel 3:16 Afbouwtoelage

1. De ambtenaar van wie buiten zijn toedoen de toelage onregelmatige dienst, de toelage beschikbaarheidsdienst, en/of de inconveniëntentoeelage blijvend wordt verlaagd of beëindigd, heeft recht op een afbouwtoelage indien
 - hij de toelage(n) zonder onderbreking van meer dan twee maanden gedurende tenminste drie jaren heeft genoten én
 - met de verlaging of beëindiging van de toelage(n) een bedrag is gemoeid van tenminste 3% van zijn salaris.

2. Het eerste lid is niet van toepassing:
 - o op ambtenaren op wie het FLO-overgangsrecht (hoofdstuk 9a, 9b, 9e of 9f) van toepassing is, of
 - o indien voor de ambtenaar voorzieningen zijn getroffen in een sociaal plan.
3. De looptijd van de afbouwtoelage is maximaal drie jaar. De afbouwtoelage bedraagt in het eerste jaar 75%, in het tweede jaar 50% en in het derde jaar 25% van het af te bouwen bedrag.
4. Indien de hoogte van de af te bouwen toelage(n) aan wisselingen onderhevig was, wordt de afbouwtoelage vastgesteld op het gemiddelde van de voorgaande 12 maanden.
5. Indien het salaris van de ambtenaar wordt verhoogd doordat hij een functie aanvaardt waaraan een hogere salarisschaal is verbonden, wordt de afbouwtoelage verrekend met de salarisverhoging.

Briefnummer: U201500965, U201502055, U201900344

§4 Overige vergoedingen en uitkeringen

Artikel 3:17 Vergoeding BHV, EHBO en interventieteam

1. De ambtenaar die door het bestuur is aangewezen om tevens werkzaam te zijn als bedrijfshulpverlener als bedoeld in artikel 15 van de Arbeidsomstandighedenwet, EHBO-er, of als lid van een anti-agressie- of interventieteam, ontvangt een vergoeding indien hij de taken in verband met bedrijfshulpverlening in voldoende omvang verricht.
2. De vergoeding bedraagt € 220,00 per jaar.

Briefnummer: U201500965, U201502055

Artikel 3:18 Overwerkvergoeding

1. De ambtenaar die overwerk verricht en valt onder de bijzondere regeling voor de werktijden (artikel 4:4), heeft recht op een overwerkvergoeding. Over de uren waarover een overwerkvergoeding wordt uitbetaald, kan niet tegelijk een toelage onregelmatige dienst (artikel 3:11) worden uitbetaald.
2. De overwerkvergoeding bestaat uit:
 - a. verlof gelijk aan het aantal volle uren van het overwerk,
 - b. het bedrag over het aantal volle uren overwerk ter hoogte van het volgende percentage van het uurloon van de ambtenaar:
 - c. 100% voor overwerk op een zondag of feestdag (artikel 4:5) tussen 0.00 en 24.00 uur;
 - d. 75% voor overwerk op een zaterdag tussen 0.00 en 24.00 uur;
 - e. 75% voor overwerk op een maandag of de dag volgend op een feestdag tussen 0.00 en 6.00 uur;
 - f. 50% voor overwerk op een dinsdag, woensdag, donderdag of vrijdag tussen 0.00 en 6.00 uur;
 - g. 50% voor overwerk op een maandag, dinsdag, woensdag donderdag of vrijdag tussen 20.00 en 24.00 uur;
 - h. 25% voor overwerk op maandag dinsdag, woensdag, donderdag of vrijdag tussen 6.00 en 20.00 uur.
3. Het verlof, bedoeld in het vorige lid, wordt verleend op een zo vroeg mogelijk tijdstip. Op verzoek van de ambtenaar en voor zover de belangen van de dienst dit toelaten wordt het verlof verleend op een tijdstip dat de ambtenaar wenst.
4. Kan geen verlof worden verleend in overeenstemming met het derde lid dan kan de ambtenaar kiezen voor:
 - a. een vergoeding uitsluitend bestaande uit een bedrag dat bestaat uit het uurloon vermeerderd met het percentage van het uurloon conform het tweede lid onder b, of
 - b. het inzetten van het verlof voor verlofsparen als bedoeld in artikel 6.3a.
5. De ambtenaar op wie de bijzondere regeling voor de werktijden van toepassing is en die tijdens de beschikbaarheidsdienst wordt opgeroepen, ontvangt over de gewerkte tijd een overwerkvergoeding.
6. De ambtenaar die een functie bekleedt met functieschaal 11 of hoger heeft geen recht op een overwerkvergoeding.

Briefnummer: U201500965, U201502055, Lbr. 22/06 LOAV 22/04

Artikel 3:18a Eindejaarsuitkering

(vervallen per 1-1-2017); briefnummer: U201500965, U201600995

Artikel 3:19 Ambtsjubileum

1. Een ambtenaar ontvangt éénmalig een jubileumtoelage zodra hij 25, 40 en 50 jaar in overheidsdienst is. Onder overheidsdienst wordt verstaan de tijd die hij in dienst is geweest bij een bij het ABP aangesloten werkgever.
2. Bij 25 jaar overheidsdienst bedraagt de toelage de helft van het maandsalaris en de toegekende salaristoelage(n) over de maand van jubileren, tezamen vermeerderd met 8%. Bij 40 en 50 jaar overheidsdienst bedraagt de toelage het maandsalaris en de toegekende salaristoelage(n) over de maand van jubileren, tezamen vermeerderd met 8%.
3. Een ambtenaar aan wie ontslag wordt verleend op grond van artikel 8:3 of 8:4 CAR: en die binnen vijf jaar na de datum van ontslag, maar voor het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd recht zou hebben gehad op een jubileumtoelage, ontvangt een evenredig deel van de toelage. In dat geval wordt de laatste maand vóór de datum van ingang van het ontslag als de maatgevende maand aangemerkt.

Briefnummer: U201500965, U201502055, U201601310

Artikel 3:20 Beloning uitstekend functioneren en/of bijzondere prestaties

Het bestuur kan aan een ambtenaar of een groep ambtenaren eenmalig een geldbedrag toekennen voor uitstekend functioneren en/of geleverde bijzondere prestaties.

Artikel 3:21 Reis- en verblijfkostenvergoeding

Een ambtenaar heeft recht op vergoeding voor reis- en verblijfkosten voor reizen die hij heeft gemaakt in het belang van de dienst. Bij gebruik van het openbaar vervoer is de vergoeding op basis van het 2e klasse tarief.

Briefnummer: U201500965

Artikel 3:22 Reiskostenvergoeding woon-werkverkeer

Het bestuur kan een ambtenaar een reiskostenvergoeding woon-werkverkeer toekennen.

Briefnummer: U201500965

Artikel 3:22a Thuiswerkvergoeding 2022

1. Iedere dag dat de ambtenaar thuis werkt bestaat aanspraak op een thuiswerkvergoeding van € 2,- netto, ongeacht de omvang van de aanstelling.
2. Aanspraak op de thuiswerkvergoeding bestaat alleen op dagen waarop met de ambtenaar is afgesproken om thuis te werken.
3. De ambtenaar die op een dag in overwegende mate thuiswerkt, krijgt voor die dag geen reiskostenvergoeding woon-werk. Het bestuur kan hiervan afwijken.
4. De ambtenaar die op een dag in overwegende mate op een werklocatie werkt, krijgt voor die dag geen thuiswerkvergoeding.
5. De ambtenaar die op een dag thuiswerkt en een dienstreis maakt waarvoor de medewerker een vergoeding krijgt op basis van artikel 3:21, krijgt voor deze dag ook een thuiswerkvergoeding.
6. Het bestuur kan aanvullende regels vaststellen voor de uitvoering van de thuis-werkvergoeding.
7. Vervallen.

Briefnummer: Lbr. 22/05 LOAV 22/03, Lbr. 22/16 LOAV 22/09

Artikel 3:23 Overlijdensuitkering

1. Het recht op salaris vermeerderd met de toegekende salaristoelagen eindigt de dag na het overlijden van de ambtenaar.
2. Na het overlijden van de ambtenaar ontvangt de achterblijvende partner – of bij het ontbreken daarvan diens minderjarige kinderen – een overlijdensuitkering, die bestaat uit: driemaal het laatst genoten salaris en de toegekende salaristoelage(n), tezamen vermeerderd met 8%.
3. Zijn er geen nagelaten betrekkingen zoals genoemd in het voorgaande lid dan wordt de overlijdensuitkering uitgekeerd aan de meerderjarige kinderen, ouders, broers of zusters waarvoor de overledene kostwinner was.

Briefnummer: U201500965, U201502055, U201601310

Artikel 3:24 Uitkering bij overlijden als gevolg van een ongeval in en door de dienst

1. Indien de ambtenaar overlijdt en zijn overlijden een rechtstreeks gevolg is van een ongeval in en door de dienst, dan wordt aan de achterblijvende partner een uitkering verstrekt. Indien de overledene geen partner nalaat, wordt de uitkering verstrekt aan de minderjarige kinderen.
2. De uitkering bedraagt één jaarsalaris en de toegekende salaristoelage(n), tezamen vermeerderd met 8%, berekend over de 12 kalendermaanden onmiddellijk voorafgaande aan de maand van overlijden.
3. Indien het bestuur een verzekering heeft afgesloten die tot uitkering komt als de ambtenaar overlijdt als gevolg van een ongeval in en door de dienst, bedraagt de uitkering in afwijking van het tweede lid het bedrag waarvoor het bestuur zich heeft verzekerd, met een minimum ter grootte van de in het tweede lid genoemde uitkering.
4. Zijn er geen nagelaten betrekkingen zoals genoemd in het eerste lid dan wordt de overlijdensuitkering uitgekeerd aan de meerderjarige kinderen, ouders, broers of zusters waarvoor de overledene kostwinner was.

Briefnummer: U201500965, U201502055, U201601310

Artikel 3:25 Recht op tegemoetkoming in de kosten van de zorgverzekering

(niet van toepassing op ambtenaren in dienst van de Veiligheidsregio Amsterdam-Amstelland en de Veiligheidsregio Haaglanden)

1. De ambtenaar heeft recht op een tegemoetkoming in zijn kosten van de zorgverzekering.
2. De tegemoetkoming in de kosten van de zorgverzekering wordt eenmaal per kalenderjaar in de maand december uitbetaald.
3. Bij indiensttreding op of na 1 januari van een kalenderjaar heeft de ambtenaar naar evenredigheid recht op een tegemoetkoming in de kosten van de zorgverzekering.

Briefnummer: U201500965, U201502055, U201601499, U2017000464, U201900565

Artikel 3:26 Hoogte tegemoetkoming in de kosten van de zorgverzekering

(niet van toepassing op ambtenaren in dienst van de Veiligheidsregio Amsterdam-Amstelland en de Veiligheidsregio Haaglanden)

1. De tegemoetkoming in de kosten van de zorgverzekering is € 168,= per jaar.
2. De tegemoetkoming in de kosten van de zorgverzekering is € 296,= per jaar als het salaris van de ambtenaar lager is dan of gelijk is aan het bedrag dat hoort bij de hoogste periodiek van schaal 6.
3. De ambtenaar die gedurende het jaar in dienst treedt of ontslagen wordt ontvangt een tegemoetkoming in de kosten van de zorgverzekering naar rato van de tijd dat hij in dienst is geweest.
4. De peildatum voor de vergelijking van het tweede lid is de maand december. Voor de ambtenaar die gedurende het jaar uit dienst treedt is de peildatum voor de vergelijking van het tweede lid de laatste maand dat de ambtenaar in dienst is geweest.

Briefnummer: U201500965, U201502055, U201700464

§ 5 Individueel keuzebudget

Artikel 3:27 Algemeen

1. De ambtenaar heeft recht op een Individueel Keuzebudget, hierna te noemen: IKB.
2. Het bestuur is beheerder van het IKB.
3. Het IKB is een maandelijks, in geld uitgedrukt budget dat de ambtenaar naar keuze kan gebruiken voor de doelen genoemd in artikel 3:29, op de wijze zoals vastgelegd is in deze paragraaf.

Briefnummer: U201600995

Artikel 3:28 Opbouw IKB

1. Het IKB wordt per maand opgebouwd en bestaat uit een deel waarover pensioen wordt opgebouwd en een deel waarover geen pensioen wordt opgebouwd.
2. Het deel van het IKB waarover pensioen wordt opgebouwd bedraagt:

- a. 8% van het voor de ambtenaar in de maand van opbouw geldende salaris vermeerderd met de salaristoelagen genoemd in paragraaf 3 van dit hoofdstuk, met dien verstande dat dit ten minste een bedrag is van € 146,65 bij een volledig dienstverband, en
 - b. 6,75% van het voor de ambtenaar in de maand van opbouw geldende salaris, met dien verstande dat dit ten minste een bedrag is van € 145,83 bij een volledig dienstverband, en
 - c. 1,5% van het in de maand van opbouw geldende salaris, voor de ambtenaar die geboren is na 31 december 1949, met dien verstande dat dit ten minste een bedrag is van € 33,33 bij een volledig dienstverband.
 - d. indien en voor zolang hoofdstuk 9a van toepassing is op de ambtenaar, 1% van het voor de ambtenaar in de maand van opbouw geldende salaris, met dien verstande dat dit voor maximaal 20 jaar geldt, tenzij artikel 9a:9 lid 1, onderdeel b van toepassing is.
3. Het deel van het IKB waarover geen pensioen wordt opgebouwd bedraagt 0,8% van het voor de ambtenaar in de maand van opbouw geldende salaris.
 4. Indien in een maand het salaris en de toegekende salaristoelage(n) gedeeltelijk zijn uitbetaald dan wordt het IKB in die maand berekend op basis van het uitbetaalde salaris en de uitbetaalde salaristoelage(n). Ontvangt de ambtenaar in een maand geen salaris dan wordt in die maand geen IKB opgebouwd.
 5. Indien in een maand het salaris en de toegekende salaristoelage(n) gedeeltelijk zijn uitbetaald op grond van artikel 7:3 lid 2 tot en met 4 dan wordt, in afwijking van lid 4 van dit artikel, het IKB in die maand berekend op basis van het volledige salaris en toegekende salaristoelage(n).
 6. Het bestuur kan bronnen toevoegen aan het IKB. Een bron kan zijn een persoonlijk budget, voor zover dat in de veiligheidsregio bestaat en niet is opgenomen in de TOR zoals omschreven in paragraaf 7 van hoofdstuk 3.
 7. Op de ambtenaar bedoeld in artikel 9b:1 is lid 2, onderdeel c van dit artikel niet van toepassing. De vorige volzin geldt niet voor de ambtenaar bedoeld in artikel 9b:50.

Briefnummer: U201600995, U201601310, U201700653, Lbr. 22/16 LOAV 22/09

Artikel 3:29 Doelen IKB

1. De ambtenaar kan het IKB gebruiken voor:
 - a. het kopen van vakantie-uren, tot een maximum van vier maal de aanstellingsduur per week gedurende het kalenderjaar;
 - b. extra inkomen door uitbetaling van het IKB tot een maximum van het tot aan de datum van uitbetaling opgebouwde IKB;
 - c. het financieren van een opleiding, indien en voor zover deze niet door de veiligheidsregio wordt vergoed en de geldende fiscale regelgeving de besteding van het IKB aan dit doel belastingvrij mogelijk maakt.
2. Het bestuur kan de bestedingsdoelen zoals omschreven in lid 1 aanvullen.

Briefnummer: u201600995

Artikel 3:30

1. De ambtenaar kan elke maand een keuze maken om zijn IKB te gebruiken voor een of meerdere van de in artikel 3:29 genoemde doelen. Hij heeft voor deze keuze geen toestemming nodig.
2. Het bestuur wijst in verband met de salarisverwerking voor elke maand een uiterste datum aan waarop de ambtenaar zijn keuze kenbaar moet maken.
3. Als de ambtenaar geen keuze maakt, of bij zijn keuze slechts een deel van zijn IKB gebruikt, dan wordt het IKB over die maand, of het resterende deel daarvan, gereserveerd. De ambtenaar kan het gereserveerde IKB op een later moment in het lopende kalenderjaar besteden.
4. Heeft de ambtenaar na de sluitingsdatum van de salarisverwerking in december nog een resterend IKB dan wordt dit bij de salarisbetaling van die maand uitbetaald.
5. Besteding van het IKB kan alleen voor zover het beschikbare budget toereikend is. De keuze voor een doel heeft uitsluitend betrekking op hetzelfde kalenderjaar.
6. Bedragen die uit het IKB zijn gebruikt, kunnen niet meer worden teruggestort in het IKB.

Briefnummer: U201600995

Artikel 3:31 Waarde van een vakantie-uur

Als de ambtenaar kiest voor het kopen van vakantie-uren dan wordt het IKB per vakantie-uur verlaagd met het voor de medewerker geldende uurloon vermeerderd met het IKB per uur van de maand waarin hij de uren koopt.

Briefnummer: U201600995, Lbr. 22/05 LOAV 22/03, Lbr. 22/06 LOAV 22/04

Artikel 3:32 Uitbetaling IKB bij einde dienstverband

1. Bij beëindiging van het dienstverband wordt het resterende IKB bij de laatste salarisbetaling aan de ambtenaar uitbetaald.
2. Bij overlijden van de ambtenaar wordt in aanvulling op de overlijdensuitkering het resterende IKB uitbetaald aan de nagelaten betrekkingen zoals omschreven in artikel 3:23, lid 2 en 3.

Briefnummer: U201600995

Artikel 3:33 Wet- en regelgeving

1. Het gebruik van het IKB kan gevolgen hebben voor loonheffingen, pensioen en sociale verzekeringen. De ambtenaar wordt geacht deze gevolgen te kennen.
2. Als blijkt dat een bedrag uit het IKB ten onrechte belastingvrij is uitgekeerd doordat de ambtenaar onjuiste of onvolledige gegevens heeft verstrekt, verhaalt het bestuur de verschuldigde loonheffing of eventuele boetes op de ambtenaar.
3. Als een netto voordeel voor de ambtenaar vervalt door wijzigingen van wet- en regelgeving dan wordt dat niet gecompenseerd door het bestuur.
4. Alle transacties in het IKB moeten in overeenstemming zijn met geldende wet- en regelgeving.

Briefnummer: U201600995

Artikel 3:34 en 3:35: vervallen

§ 6 Overige individuele keuzemogelijkheden

Artikel 3:36 Verkoop van vakantie-uren

1. De ambtenaar kan elk kalenderjaar een verzoek doen om ten hoogste 72 uren bovenwettelijk vakantieverlof te verkopen. Bij een deeltijd dienstverband wordt dit aantal naar rato vastgesteld.
2. Vakantie-uren die de ambtenaar heeft gekocht op grond van artikel 3:29 lid 1, sub a kunnen niet worden verkocht op grond van dit artikel.
3. Een verzoek als bedoeld in lid 1 wordt toegewezen, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten.
4. Het bestuur kan regels stellen over de aanvraagprocedure.
5. Het bepaalde in artikel 3:31 is van overeenkomstige toepassing.

Briefnummer: U20160995, U201601310

§ 7 Overgangsrecht

Artikel 3:37 Overgangsrecht hoofdstuk 3 met toelichting per 1 januari 2016

1. Garantietoelagen en afbouwtoelagen die uiterlijk op 31 december 2015 zijn ingegaan worden gecontinueerd onder de voorwaarden waaronder ze zijn toegekend.
2. Lokale financiële arbeidsvoorwaarden¹ die op al het personeel binnen een veiligheidsregio worden toegepast op 31 december 2015 en die zijn opgenomen in de lokale bezoldigingsverordening of rechtspositieregeling, vervallen voor het personeel dat vanaf 1 januari 2016 in dienst komt. Voor het zittende personeel wordt deze omgezet in een vast bedrag: de toelage overgangsrecht H3 (jaarbedrag) deel 1.
3. Voor alle overige financiële arbeidsvoorwaarden die in de lokale bezoldigingsverordening of rechtspositieregeling zijn opgenomen (en dus bij de invoering van hoofdstuk 3 nog bestaan) en die per 1 januari 2016 vervallen of dan in hoogte wijzigen, wordt op basis van het referentiejaar 2014 (roosters, overwerk, en alle andere relevante factoren) voor elke medewerker die het betreft bepaald:
 - a. hoe hoog het bedrag is dat de medewerker aan toelagen zou ontvangen volgens de bij overgang geldende regels voor toelagen/vergoedingen
 - b. hoe hoog het bedrag is dat de medewerker aan toelagen zou ontvangen volgens de nieuwe systematiek.

Het verschil vormt de toelage overgangsrecht H3 (jaarbedrag) deel 2.

4. Deel 1 en deel 2 worden bij elkaar opgeteld. Dit is de toelage overgangsrecht H3. Dit bedrag stijgt niet mee met de loonontwikkelingen.
5. Er zijn geen anticumulatiebepalingen.
6. Deze toelage overgangsrecht H3 is een vast jaarbedrag dat een keer per jaar wordt uitbetaald in de maand december.
7. De toelage overgangsrecht H3 moet minimaal 120 euro op jaarbasis zijn. Indien deze toelage lager is, wordt deze afgekocht met een eenmalig bedrag ter waarde van 5 jaar.
8. Als een dienstverband in de loop van een kalenderjaar eindigt, dan wordt de toelage overgangsrecht H3 naar rato uitgekeerd.
9. Als een dienstverband in omvang verkleind wordt, dan daalt de toelage overgangsrecht H3 naar rato.
10. Vergroten van de aanstellingsomvang ná 31-12-2015 heeft geen effect.
11. Lokaal mogen aanvullende afspraken over afkoop, uitruil of betaling in termijnen gemaakt worden.
12. Er is apart overgangsrecht voor personeel van veiligheidsregio's die op 31 december 2015 een lokale regeling hebben met bepalingen over de ambtsjubileumgratificatie die positief afwijken van het nieuwe artikel 3:19. Medewerkers die binnen vijf jaar van verval van de lokale regeling (dus uiterlijk 31 december 2020) recht zouden hebben op een ambtsjubileumgratificatie als de lokale regeling niet was vervallen, krijgen de ambtsjubileumgratificatie op basis van de lokale regeling die op 31 december 2015 verviel. Het gaat hierbij om de datum van het ambtsjubileum en de hoogte van de ambtsjubileumgratificatie. De veiligheidsregio legt dit recht vast bij de overgang naar het nieuwe hoofdstuk 3.

Briefnummer: U201502055, U201600266, U201600450, U201600995, U201700464

4 ARBEIDSDUUR EN WERKTIJDEN

Artikel 4:1

Het bestuur stelt lokaal een werktijdenregeling vast met inachtneming van hetgeen in dit hoofdstuk bepaald is.

Briefnummer: U200600335, U201300476

§ 1. Standaardregeling voor de werktijden

Artikel 4:2

1. De ambtenaar verricht zijn werkzaamheden op tijden binnen het dagvenster.
2. Het dagvenster loopt van maandag tot en met vrijdag tussen 7:00 en 22:00 uur.
3. De ambtenaar en het bestuur maken voorafgaand aan elk kalenderjaar afspraken over de werktijden, het verlof en de planning van de werkzaamheden van de ambtenaar, voor het komende jaar.
4. Ten aanzien van de afspraken over werktijden geldt als uitgangspunt dat
 - a. hierover overeenstemming bereikt wordt tussen de ambtenaar en het bestuur;
 - b. de werktijden binnen de normen van de arbeidstijdenwet blijven;
 - c. de werktijd per dag ten hoogste 11 uren bedraagt en per week 50 uren, tenzij op verzoek van de ambtenaar daarvan wordt afgeweken.
5. Als gevolg van gewijzigde omstandigheden kunnen de afspraken over de werktijden aangepast worden.
6. De ambtenaar en het bestuur overleggen tweemaal per jaar over de werktijden in relatie tot de planning van de werkzaamheden.
7. Blijkt tijdens dit periodieke gesprek over de werktijden dat het ongewijzigd voortzetten van de planning van de werkzaamheden leidt tot overschrijding van de arbeidsduur per jaar, dan worden de afspraken in overleg aangepast. Indien de ambtenaar en het bestuur het erover eens zijn dat overschrijding van de arbeidsduur per jaar onvermijdelijk is dan wordt in overleg de omvang van de overschrijding vastgesteld, uitgedrukt in uren. De ambtenaar ontvangt voor elk te veel gewerkt uur een vergoeding ter hoogte van het uurloon of een uur vakantieverlof.
8. De ambtenaar verricht arbeid op werktijden buiten het dagvenster wanneer dat op grond van dienstbelang noodzakelijk is. Voor de uren die de ambtenaar buiten het dagvenster werkt geldt een buitendagvenstertoelage als bedoeld in artikel 3:12.
9. Ten aanzien van het verrichten van arbeid buiten het dagvenster vanwege dienstbelang is het bepaalde in artikel 4:5 van overeenkomstige toepassing.
10. Wanneer de ambtenaar en het bestuur er niet in slagen om de werktijden in overeenstemming vast te stellen, dan stelt het bestuur wanneer het dienstbelang dit vergt eenzijdig de werktijden vast met afweging van alle betrokken belangen. In die situatie geldt ten aanzien van de werktijden van de ambtenaar de bijzondere regeling als bedoeld in paragraaf 2 van dit hoofdstuk.
11. Het bestuur kan de ambtenaar om redenen van dienstbelang incidenteel verzoeken om werkzaamheden te verrichten op werktijden die afwijken van de afspraken die hierover gemaakt zijn op grond van het derde lid. Wanneer de ambtenaar en het bestuur hierover geen overeenstemming bereiken dan heeft de ambtenaar recht op een vergoeding voor de gewerkte uren ter hoogte van de buitendagvenstertoelage, zoals omschreven in artikel 3:12. Artikel 3:12, derde lid, is van overeenkomstige toepassing.
12. Het bestuur en de OR evalueren jaarlijks de regels en afspraken over de werktijden in de organisatie. De OR heeft de bevoegdheid om verbetervoorstellen in te dienen, waarvan het bestuur alleen gemotiveerd kan afwijken.
13. Als op 31 december 2013 op grond van een lokale regeling een ruimer dagvenster geldt dan het dagvenster genoemd in het tweede lid, dan blijft vanaf 1 januari 2014 dit ruimere dagvenster gelden.

briefnummer: 2004001009, U201300476, U201502055

Artikel 4:2:1 en 4:2:2

(vervallen per 1-1-2014)

briefnummer: 2004001009, U201300476

§ 2. Bijzondere regeling voor de werktijden

Artikel 4:3 Werkingsfeer

Deze paragraaf is van toepassing op de ambtenaar van wie de werktijd eenzijdig wordt vastgesteld door het bestuur.

Briefnummers: U2008001112, U201300288, U201300476

Artikel 4:3:1 t/m 4:3:3

(vervallen)

briefnummer: MARZ/CvA/U200600335

Artikel 4:4 Vaststelling werktijden

1. Het bestuur stelt de werktijden van de ambtenaar vast.
2. De arbeidsduur bedraagt ten hoogste 11 uur per dag en 50 uur per week.
3. Wanneer voor de ambtenaar wisselende werktijden gelden dan legt het bestuur deze vast in een rooster.
4. Bij de vaststelling van de werktijden worden de volgende regels in acht genomen:
 - a. De werktijden worden ten minste één maand voor aanvang bekend gemaakt aan de ambtenaar.
 - b. De werktijd van de ambtenaar wordt niet uitsluitend vastgesteld op een wijze waardoor een aanspraak op een toelage onregelmatige dienst wordt ontweken.

Briefnummer: U201300476, U201700464

Artikel 4:5 Werken op zon- en feestdagen

1. De ambtenaar verricht geen werkzaamheden op zaterdag en zondag, tenzij het dienstbelang dit noodzakelijk maakt. Een afwijking hiervan is slechts mogelijk voor ten hoogste 26 zondagen per jaar.
2. Bij de vaststelling van de werktijden van de ambtenaar wordt zoveel mogelijk gezorgd, dat de ambtenaar op zondag en de voor hem geldende kerkelijke feestdagen zijn kerk kan bezoeken en dat hij in zijn zondagsrust zo weinig mogelijk wordt beperkt.
3. Hetgeen in dit artikel ten aanzien van het verrichten van arbeid op zondag is bepaald, geldt mede voor het verrichten van arbeid op de nieuwjaarsdag, de tweede Paasdag, de Hemelvaartsdag, de tweede Pinksterdag, de beide Kerstdagen en de dag waarop de verjaardag van de koning wordt gevierd.
4. Voor zover het dienstbelang niet anders vereist, geldt, hetgeen in dit artikel ten aanzien van het verrichten van arbeid op zondag is bepaald, ook voor kerkelijke of nationale, landelijke, regionale of plaatselijk erkende feest- of gedenkdagen die door het bestuur zijn aangewezen als dagen, waarop de openbare dienst van de veiligheidsregio is gesloten.
5. Het bepaalde in dit artikel vindt voor hem die tot een kerkgenootschap behoort dat de wekelijkse rustdag op de sabbat of de zevende dag viert, overeenkomstige toepassing indien hij een daartoe strekkend verzoek heeft ingediend.

Briefnummer: U201300476

Artikel 4:6

Indien door de ambtenaar, bedoeld in artikel 3:11, arbeid op zaterdag of zondag wordt verricht, wordt hem voor elke zaterdag of zondag waarop hij arbeid heeft verricht een werkdag ter vrije beschikking toegekend.

Briefnummer: U201300476, U201502055

Artikel 4:7 Nadere regels

Het bestuur kan ter uitvoering van de artikelen 4:1 tot en met 4:6 nadere regels stellen.

Briefnummer: U201300476

§ 3. Werktijden brandweerpersoneel in dienstroosters

Artikel 4:8

1. De artikelen 4:1 tot en met 4:7 zijn niet van toepassing op de ambtenaar die bij de brandweer werkzaam is in een dienstrooster.
2. Het bestuur stelt voor de ambtenaren genoemd in het eerste lid van dit artikel een werktijdenregeling vast.
3. Bij het vaststellen van het dienstrooster draagt het bestuur er zorg voor dat de arbeidsduur per jaar niet wordt overschreden.

Briefnummer: U201300476

§ 4. Opgebouwde verloftegoed uit voormalige verlofspaarbaarheid

Artikel 4:9

1. Voor de toepassing van dit artikel wordt verstaan onder:
 - a. opgebouwde verloftegoed: het voor 1 april 2006 opgebouwde verlof in het kader van de voormalige verlofspaarbaarheid;
 - b. kapitalisatie van het opgebouwde verloftegoed: het omzetten van het opgebouwde verloftegoed in een geldbedrag. Per verlofjaar wordt een bedrag uitgekeerd ten hoogte van het op het moment van uitbetalen geldende uurloon van de ambtenaar.
2. Het opgebouwde verloftegoed wordt op verzoek van de ambtenaar door het bestuur verleend, tenzij de belangen van de dienst zich daartegen verzetten. De ambtenaar geniet het verlof zoveel als mogelijk in een aaneengesloten periode.
3. De ambtenaar kan verzoeken om kapitalisatie van het opgebouwde verloftegoed. Het bestuur beslist of aan dit verzoek kan worden voldaan. Het verloftegoed kan enkel worden gekapitaliseerd wanneer de ambtenaar deelneemt aan de levensloopregeling en wanneer het gekapitaliseerde verloftegoed wordt gestort op zijn levensloprekening. Bij de kapitalisatie van het opgebouwde verloftegoed gelden de randvoorwaarden zoals opgenomen in de wettelijke bepalingen omtrent de levensloopregeling. Wanneer in een bepaald jaar het opgebouwde verloftegoed niet volledig kan worden gekapitaliseerd kan de ambtenaar in een volgend jaar opnieuw een verzoek indienen tot kapitalisatie van het resterende opgebouwde verloftegoed. Het bestuur beslist dan of aan dit verzoek kan worden voldaan.
4. In geval van ontslag op grond van artikel 8:1 wordt het resterende opgebouwde verloftegoed zoveel mogelijk opgenomen gedurende de opzegtermijn. In overeenstemming met de ambtenaar kan hiervoor de maximale opzegtermijn zodanig worden verlengd. Indien het voor de ambtenaar, in verband met het aanvaarden van een ander dienstverband, niet mogelijk is om de opzegtermijn te verlengen, wordt het niet opgenomen resterende opgebouwde verloftegoed uitbetaald ingevolge het bepaalde in het tiende lid.
5. In geval van ontslag op grond van artikel 8:3, 8:6, 8:7, 8:8 of 8:10 wordt de ambtenaar in de gelegenheid gesteld om voorafgaand aan het ontslag het resterende opgebouwde verloftegoed op te nemen. Indien dit niet mogelijk is, wordt het niet opgenomen opgebouwde verloftegoed uitbetaald ingevolge het bepaalde in het tiende lid.
6. In geval van ontslag op grond van artikel 8:5a of 8:13 is de ambtenaar verplicht het resterende opgebouwde verloftegoed op te nemen met ingang van de dag dat het voornemen tot ontslag aan de ambtenaar is meegedeeld. Het ontslag gaat in op de eerste dag na afloop van de opname van het opgebouwde verloftegoed.
7. In geval van ontslag op grond van artikel 8:4 en 8:5 of 8:9 wordt het resterende opgebouwde verloftegoed uitbetaald op grond van het tiende lid.
8. In het geval van overlijden van de ambtenaar wordt aan de nabestaanden, met inachtneming van het bepaalde van artikel 8:16:2, het resterende opgebouwde verloftegoed uitbetaald ingevolge het bepaalde in het tiende lid.
9. In geval het ontslag als bedoeld in de voorgaande leden een gedeeltelijk ontslag betreft, worden tussen de ambtenaar en het bestuur nadere afspraken gemaakt over de opname van het resterende opgebouwde verloftegoed.
10. Indien het opgebouwde verloftegoed wordt uitbetaald, wordt dit uitbetaald naar het op het moment van uitbetalen geldende uurloon van de ambtenaar.

Briefnummer: U201300476, U201502055, U20160266

4a VERVALLEN (per 1-1-2017)

5 VERVALLEN (per 1-4-2012)

5a VERVALLEN (per 1-4-2016)

6 VAKANTIE EN VERLOF

Artikel 6:1 Vakantie [tot 1 januari 2024]

In elk kalenderjaar heeft de ambtenaar recht op vakantie met behoud van salaris en de toegekende salaristoelage(n).

Briefnummer: U201502055

Artikel 6:1 Vakantie [per 1 januari 2024]

1. In elk kalenderjaar heeft de ambtenaar recht op vakantie met behoud van salaris en de toegekende salaristoelage(n).
2. Dit vakantierecht bestaat uit wettelijke en bovenwettelijke vakantie-uren
3. De duur van de wettelijke vakantie-uren is vier maal de formele arbeidsduur per week.

Briefnummer: U201502055, Lbr/ 22/18 LOAV 22/11

Artikel 6:1:1 [tot 1 januari 2024]

1. De vakantie, waarop de ambtenaar recht heeft ingevolge artikel 6:1, wordt verleend, tenzij de belangen van de dienst zich daartegen verzetten en toepassing wordt gegeven aan het bepaalde in artikel 6:2:4, eerste lid, dan wel toepassing wordt gegeven aan artikel 6:2:6.
2. De vakantie wordt verleend door het bestuur.

briefnummer: CvA/2004001009

Artikel 6:1:1 [per 1 januari 2024]

Vervallen

briefnummer: CvA/2004001009, Lbr. 22/18 LOAV 22/11

Artikel 6:1a Vervaltermijn wettelijk verlof [per 1 januari 2024]

1. Indien in een kalenderjaar de wettelijke vakantie-uren geheel of gedeeltelijk niet zijn opgenomen, vervallen deze uren 12 maanden na het einde van dat kalenderjaar, tenzij de ambtenaar tot aan dat tijdstip om medische redenen redelijkerwijs niet in staat is geweest om deze vakantie-uren op te nemen, of dit vanwege dienstbelang niet mogelijk is geweest.
2. Een ambtenaar kan een verzoek indienen om zijn wettelijk vakantie-uren gedeeltelijk in te zetten voor een langere verlofperiode. Het bestuur kan daarbij de in lid 1 genoemde termijn verlengen.

Briefnummer: Lbr. 22/18 LOAV 22/11

Artikel 6:2 [tot 1 januari 2024]

De vakantie van de ambtenaar met een volledig dienstverband bedraagt ten minste 144 uur per kalenderjaar.

briefnummer: CvA/2004001009, U201401851, U201601310, U201700464

Artikel 6:2 Bovenwettelijke vakantie-uren [per 1 januari 2024]

1. De ambtenaar met een voltijddienstverband krijgt 43,2 bovenwettelijke vakantie-uren naast de vakantie in artikel 6.1. Dit aantal wordt naar evenredigheid verminderd voor de ambtenaar die is aangesteld voor een formele arbeidsduur van minder dan 36 uur per week.
2. De werkgever kan met instemming van de OR van deze vakantie-uren maximaal 2 dagen aanwijzen als dagen waarvoor hetzelfde geldt als de feestdagen bedoeld in artikel 4:5 lid 3.
3. In afwijking van lid 1 behoudt de werknemer die op 31 december 2023 recht had op meer dan 43,2 bovenwettelijke vakantie-uren recht op deze uren tot het einde van het dienstverband.

briefnummer: CvA/2004001009, U201401851, U201601310, U201700464, Lbr. 22/05 LOAV 22/03, Lbr. 22/18 LOAV 22/11

Artikel 6:2:1 [tot 1 januari 2024]

1. Met inachtneming van het bepaalde in artikel 6:2 geeft het bestuur algemene regels met betrekking tot de duur van de vakantie.
2. De duur van de vakantie van een ambtenaar die is aangesteld voor een formele arbeidsduur van minder dan 36 uur per week, wordt naar evenredigheid verminderd.
3. Bij de in het eerste lid bedoelde algemene regels wordt ten aanzien van de ambtenaren of bepaalde groepen van ambtenaren voorzien in een vermeerdering van de vakantie op grond van volbrachte diensttijd of bereikte leeftijd, dan wel van beide, waarbij het bepaalde in het tweede lid van overeenkomstige toepassing is.
4. De aan de ambtenaar volgens de in het eerste lid bedoelde algemene regels toekomende vakantie wordt vermeerderd met 14,4 uren ten aanzien van degene, bedoeld in de artikelen 3:11 en 3:13, indien regelmatig en in belangrijke mate op onregelmatige uren wordt gewerkt, respectievelijk indien de in artikel 3:13 genoemde verplichting regelmatig en in belangrijke mate op de ambtenaar rust.
5. In gevallen waarin dit artikel niet voorziet, stelt het bestuur bijzondere regels vast.

briefnummer: 2004001009, U201100883, U201502055, U201600266

Artikel 6:2:1 [per 1 januari 2024]

1. De vakantie-uren, waarop de ambtenaar recht heeft worden verleend, tenzij de belangen van de dienst zich daartegen verzetten en toepassing wordt gegeven aan het bepaalde in artikel 6:2:4, eerste lid, dan wel toepassing wordt gegeven aan artikel 6:2:6.
2. De vakantie wordt verleend door het bestuur.

briefnummer: 2004001009, U201100883, U201502055, U201600266, Lbr. 22/18 LOAV 22/11

Artikel 6:2:2

1. De vakantie kan worden opgesplitst, maar wordt als regel voor ten minste 2/3 deel, doch in elk geval voor ten minste tien werkdagen, aaneensluitend verleend.
2. De vakantie wordt desverlangd zoveel mogelijk, in het bijzonder voor wat betreft de aaneengesloten periode, bedoeld in het eerste lid, verleend in het tijdvak van 1 mei tot 1 oktober. De ambtenaar wordt in de gelegenheid gesteld vakantie op te nemen op officiële feestdagen, samenhangend met geloof en/of culturele achtergrond anders dan de feestdagen genoemd in artikel 4:5 lid 3, bij het huwelijk of geregistreerd partnerschap van bloed- en aanverwanten in eerste en tweede graad en bij verhuizing.
3. De beslissing omtrent de tijdstippen waarop de vakantie zal worden verleend, alsmede die omtrent de tijdvakken waarin de vakantie eventueel zal worden gesplitst, berust bij het bestuursorgaan dat de vakantie verleent. Bij die beslissing wordt, voor zover de belangen van de dienst en die van de andere ambtenaren die toelaten, zoveel mogelijk rekening gehouden met de wensen van de ambtenaar.

briefnummer: CvA/2002001818

Artikel 6:2:3 Vakantieopbouw tijdens ziekte, arbeidsongeschiktheid en andere redenen van afwezigheid [tot 1 januari 2024]

1. De ambtenaar die in de loop van een kalenderjaar is aangesteld of wordt ontslagen heeft recht op een duur van de vakantie naar rato van de tijd dat hij zijn functie vervult.
2. Voor de ambtenaar die door oorzaken anders dan die bedoeld in het eerste lid, niet gedurende het volle kalenderjaar zijn functie vervult, wordt de duur van de vakantie naar evenredigheid verminderd behoudens het bepaalde in het derde lid.

3. Onverminderd het bepaalde in artikel 6:1:1, eerste lid, wordt een vermindering, bedoeld in het tweede lid, niet toegepast:
 - a. gedurende afwezigheid wegens zwangerschap en bevalling;
 - b. gedurende afwezigheid wegens ziekte
4. Indien aan de ambtenaar op zijn verzoek vakantie wordt verleend op werkdagen, waarop hij wegens ziekte geheel of gedeeltelijk zijn arbeid niet kan verrichten, wordt het aantal vakantie-uren van de ambtenaar verminderd met het aantal uren dat hij op die dag zou werken als hij niet ziek zou zijn geweest.
5. Voor vakantie-uren waarop de ambtenaar aanspraak heeft, maar die met ingang van de dag van ontslag nog niet zijn verleend wordt een vergoeding gegeven. Deze vergoeding is gelijk aan het uurloon van de ambtenaar voor elk niet verleend vakantie-uur.

briefnummer: U200601371, U201001464, U201401851, U201502055

Artikel 6:2:3 Vakantieopbouw tijdens ziekte, arbeidsongeschiktheid en andere redenen van afwezigheid [per 1 januari 2024]

1. De ambtenaar die in de loop van een kalenderjaar is aangesteld of wordt ontslagen heeft recht op een duur van de vakantie naar rato van de tijd dat hij zijn functie vervult.
2. Voor de ambtenaar die door oorzaken anders dan die bedoeld in het eerste lid, niet gedurende het volle kalenderjaar zijn functie vervult, wordt de duur van de vakantie naar evenredigheid verminderd behoudens het bepaalde in het derde lid.
3. Onverminderd het bepaalde in artikel 6:2:1, eerste lid, wordt een vermindering, bedoeld in het tweede lid, niet toegepast:
 1. gedurende afwezigheid wegens zwangerschap en bevalling;
 2. gedurende afwezigheid wegens ziekte
4. Indien aan de ambtenaar op zijn verzoek vakantie wordt verleend op werkdagen, waarop hij wegens ziekte geheel of gedeeltelijk zijn arbeid niet kan verrichten, wordt het aantal vakantie-uren van de ambtenaar verminderd met het aantal uren dat hij op die dag zou werken als hij niet ziek zou zijn geweest.
5. Voor vakantie-uren waarop de ambtenaar aanspraak heeft, maar die met ingang van de dag van ontslag nog niet zijn verleend wordt een vergoeding gegeven. Deze vergoeding is gelijk aan het uurloon van de ambtenaar voor elk niet verleend vakantie-uur.

briefnummer: U200601371, U201001464, U201401851, U201502055, Lbr. 22/18 LOAV 22/11

Artikel 6:2:4

1. Is aan de ambtenaar om redenen van dienstbelang in enig kalenderjaar de vakantie niet of niet geheel verleend, dan wordt hem die nog niet genoten vakantie zoveel mogelijk in het eerstvolgende, doch uiterlijk voor het einde van het tweede volgende kalenderjaar verleend.
2. Indien het belang van de dienst het onvermijdelijk maakt, dat de vakantie of het aaneengesloten gedeelte daarvan wordt genoten buiten het in artikel 6:2:2, tweede lid, genoemde tijdvak, kan door het bestuur de duur van de vakantie of het aaneengesloten deel daarvan met 1/3 worden verlengd.

briefnummer: 2004001009, U201502055

Artikel 6:2:5

1. Verleende vakantie kan worden ingetrokken, wanneer dringende redenen van dienstbelang zulks noodzakelijk maken. Indien ten gevolge daarvan de ambtenaar op een bepaalde werkdag slechts gedeeltelijk vakantie genoot, worden de genoten vakantie-uren van die werkdag niet in aanmerking genomen bij de berekening van het aantal genoten vakantie-uren.
2. Indien de ambtenaar ten gevolge van de intrekking van de vakantie geldelijke schade lijdt, wordt deze schade hem vergoed.

briefnummer: ARZ/601519

Artikel 6:2:6 [tot 1 januari 2024]

1. Indien in enig kalenderjaar de vakantie geheel of gedeeltelijk niet is verleend:
 - a. op verzoek van de ambtenaar;
 - b. als gevolg van afwezigheid wegens ziekte die niet aan de schuld of nalatigheid van de ambtenaar is te wijten of
 - c. als gevolg van verblijf in militaire dienst anders dan voor eerste oefening, wordt de niet genoten vakantie in een volgend kalenderjaar verleend, tenzij het belang van de dienst of de belangen van de andere ambtenaren zich daartegen verzetten.

Een verzoek als bedoeld onder a kan achterwege blijven, indien de niet genoten vakantie minder is dan een nader door het bestuur te bepalen aantal uren.

2. De wegens ziekte tijdens een vakantie niet genoten vakantie-uren worden als niet verleend beschouwd, indien de ambtenaar aannemelijk kan maken dat hij, ware hem geen vakantie verleend, op die uren verhinderd zou zijn geweest zijn functie te vervullen.
3. Het bepaalde in het eerste en tweede lid geldt met dien verstande, dat de ambtenaar in enig kalenderjaar nimmer meer vakantie-uren kan opnemen dan anderhalf maal het hem bij of krachtens artikel 6:2 lid 1 toekomende aantal uren tenzij op een desbetreffend verzoek van de ambtenaar uitdrukkelijk anders is beslist.

briefnummer: 2004001009, U201502055, U201600266

Artikel 6:2:6 [per 1 januari 2024]

1. Indien in enig kalenderjaar de vakantie geheel of gedeeltelijk niet is verleend:
 - a. op verzoek van de ambtenaar;
 - b. als gevolg van afwezigheid wegens ziekte die niet aan de schuld of nalatigheid van de ambtenaar is te wijten of
 - c. als gevolg van verblijf in militaire dienst anders dan voor eerste oefening, wordt de niet genoten vakantie in een volgend kalenderjaar verleend, tenzij het belang van de dienst of de belangen van de andere ambtenaren zich daartegen verzetten.

Een verzoek als bedoeld onder a kan achterwege blijven, indien de niet genoten vakantie minder is dan een nader door het bestuur te bepalen aantal uren.

2. De wegens ziekte tijdens een vakantie niet genoten vakantie-uren worden als niet verleend beschouwd, indien de ambtenaar aannemelijk kan maken dat hij, ware hem geen vakantie verleend, op die uren verhinderd zou zijn geweest zijn functie te vervullen.
3. Het bepaalde in het eerste en tweede lid geldt met dien verstande, dat de ambtenaar in enig kalenderjaar nimmer meer vakantie-uren kan opnemen dan anderhalf maal het hem bij of krachtens artikel 6:1 lid 3 toekomende aantal uren tenzij op een desbetreffend verzoek van de ambtenaar uitdrukkelijk anders is beslist.

briefnummer: 2004001009, U201502055, U201600266, Lbr. 22/18 LOAV 22/11

Artikel 6:2:7

Aan de ambtenaar die tijdens zijn vakantie bepaalde voordelen welke aan zijn dienstverband zijn verbonden derft, kan deswege een vergoeding worden toegekend.

Briefnummer: U201502055

Artikel 6:2a Vervaltermijn wettelijk verlof [tot 1 januari 2024]

1. Indien in een kalenderjaar het wettelijk verlof geheel of gedeeltelijk niet is opgenomen, vervalt dit verlof 12 maanden na het einde van dat kalenderjaar, tenzij de ambtenaar tot aan dat tijdstip om medische redenen redelijkerwijs niet in staat is geweest om dit vakantieverlof op te nemen, of dit vanwege dienstbelang niet mogelijk is geweest.
2. Een ambtenaar kan een verzoek indienen om zijn wettelijk verlof gedeeltelijk in te zetten voor een langere verlofperiode. Het bestuur kan daarbij de in lid 1 genoemde termijn verlengen.

Briefnummer: U201401851

Artikel 6:2a Verjaringstermijn bovenwettelijk verlof [per 1 januari 2024]

Indien in een kalenderjaar het bovenwettelijk verlof geheel of gedeeltelijk niet is opgenomen, verjaart dit verlof 60 maanden na het einde van dat kalenderjaar.

Briefnummer: U201401851, Lbr. 22/18 LOAV 22/11

Artikel 6:2b Verjaringstermijn bovenwettelijk verlof [tot 1 januari 2024]

Indien in een kalenderjaar het bovenwettelijk verlof geheel of gedeeltelijk niet is opgenomen, verjaart dit verlof 60 maanden na het einde van dat kalenderjaar.

Artikel 6:2b Verjaringstermijn bovenwettelijk verlof [per 1 januari 2024]

Vervallen.

Briefnummer: Lbr. 22/18 LOAV 22/11

Artikel 6:3 [tot 1 januari 2024]

(vervallen per 1-1-2017)

Briefnummer: U200800645, U201502055, U201600995

Artikel 6:3 Bovenwettelijke vakantie-uren bij onregelmatig werken en beschikbaarheidsdienst [per 1 januari 2024]

De ambtenaar bedoeld in de artikelen 3:11 en 3:13, krijgt 14,4 uren bovenwettelijke vakantie-uren erbij indien regelmatig en in belangrijke mate op onregelmatige uren wordt gewerkt, respectievelijk indien de in artikel 3:13 genoemde verplichting regelmatig en in belangrijke mate op de ambtenaar rust.

Briefnummer: Lbr. 22/18 LOAV 22/11

Artikel 6:3:1

(vervallen per 1-1-2017)

briefnummer: 2004001009, U201502055, U201601310

Artikel 6:3a Verlofsparen [tot 1 januari 2024]

1. De ambtenaar kan verlofsparen.
2. De verlofspaaruren verjaren niet.
3. De Bronnen van verlofspaaruren zijn:
 - a. het verlof uit de overwerkvergoeding in artikel 3:18, tweede lid;
 - b. de vakantie-uren gekocht uit het IKB in artikel 3:29, eerste lid, onder a;
 - c. de vakantie-uren bij onregelmatig werken en beschikbaarheidsdienst in artikel 6:2:1 vierde lid;
 - d. overig toegekende niet-wettelijke vakantie-uren.
4. De ambtenaar kiest uit het derde lid welke uren hij spaart. Een combinatie van bronnen uit het derde lid is mogelijk.
5. De ambtenaar met een voltijddienstverband mag op 31 december van een kalenderjaar maximaal 3600 uren verlof hebben. Hieronder vallen de verlofspaaruren, de wettelijke vakantie-uren, de bovenwettelijke vakantie-uren en andere (compensatie)verlofuren
6. Als de ambtenaar verlofspaaruren opneemt voor een periode van een maand of langer, geldt artikel 6:9, tweede tot en met negende lid.
7. Als de ambtenaar arbeidsongeschikt is, geldt artikel 6:11.
8. De ambtenaar neemt voor het einde van zijn dienstverband zijn verlofspaaruren zoveel mogelijk op in overleg met het bestuur.

Artikel 6:3a Verlofsparen [per 1 januari 2024]

1. De ambtenaar kan verlofsparen.
2. De verlofspaaruren verjaren niet.
3. De Bronnen van verlofspaaruren zijn:
 - a. het verlof uit de overwerkvergoeding in artikel 3:18, tweede lid;
 - b. de vakantie-uren gekocht uit het IKB in artikel 3:29, eerste lid, onder a;
 - c. de vakantie-uren bij onregelmatig werken en beschikbaarheidsdienst in artikel 6:3;
 - d. overig toegekende niet-wettelijke vakantie-uren.
4. De ambtenaar kiest uit het derde lid welke uren hij spaart. Een combinatie van bronnen uit het derde lid is mogelijk.
5. De ambtenaar met een voltijddienstverband mag op 31 december van een kalenderjaar maximaal 3600 uren verlof hebben. Hieronder vallen de verlofspaaruren, de wettelijke vakantie-uren, de bovenwettelijke vakantie-uren en andere (compensatie)verlofuren
6. Als de ambtenaar verlofspaaruren opneemt voor een periode van een maand of langer, geldt artikel 6:9, tweede tot en met negende lid.
7. Als de ambtenaar arbeidsongeschikt is, geldt artikel 6:11.
8. De ambtenaar neemt voor het einde van zijn dienstverband zijn verlofspaaruren zoveel mogelijk op in overleg met het bestuur.

Briefnummer: Lbr. 22/05 LOAV 22/03, Lbr. 22/18 LOAV 22/11

Artikel 6:4 Buitengewoon verlof [tot 1 januari 2024]

1. De ambtenaar die op grond van de Wazo recht heeft op calamiteiten- en ander kort verzuimverlof of kraamverlof heeft gedurende dit verlof aanspraak op doorbetaling van zijn salaris en de toegekende salaristoelage(n).
2. In een nader vast te stellen regeling wordt bepaald in welke andere gevallen aan de ambtenaar door het bestuur buitengewoon verlof met behoud van salaris en de toegekende salaristoelage(n) kan worden verleend.
3. In een nader vast te stellen regeling wordt bepaald in welke gevallen het bestuur buitengewoon verlof kan verlenen aan de ambtenaar die lid is van een op grond van artikel 12:1, derde lid, toegelaten organisatie.
4. In de situatie dat er tijdens de non-activiteit elders pensioen wordt opgebouwd, is het verhaal van de premie voor de voorwaardelijke inkoop gelijk aan de bijdrage die voor de ambtenaar is verschuldigd.

briefnummer: U200600904, U201502055, U201600266

Artikel 6:4 Buitengewoon verlof [per 1 januari 2024]

1. De ambtenaar die op grond van de Wazo recht heeft op calamiteiten- en ander kort verzuimverlof of kraamverlof heeft gedurende dit verlof aanspraak op doorbetaling van zijn salaris en de toegekende salaristoelage(n).
2. In de situatie dat er tijdens de non-activiteit elders pensioen wordt opgebouwd, is het verhaal van de premie voor de voorwaardelijke inkoop gelijk aan de bijdrage die voor de ambtenaar is verschuldigd.

briefnummer: U200600904, U201502055, U201600266, Lbr. 22/18 LOAV 22/11

Artikel 6:4:1 [tot 1 januari 2024]

1. Het bestuur verleent aan de ambtenaar buitengewoon verlof met behoud van salaris en de toegekende salaristoelage(n) op de dag dat het huwelijk of geregistreerd partnerschap van de ambtenaar wordt voltrokken.
2. De ambtenaar meldt tenminste twee weken tevoren aan het bestuur wanneer het huwelijk of het registeren van het partnerschap zal plaatsvinden.

briefnummer: U200600336, U201502055

Artikel 6:4:1 [per 1 januari 2024]

Vervallen.

briefnummer: U200600336, U201502055, Lbr. 22/18 LOAV 22/11

Artikel 6:4:1a Langdurend zorgverlof [tot 1 januari 2024]

1. De ambtenaar die op grond van de Wazo recht heeft op langdurend zorgverlof heeft over de uren dat hij dit verlof geniet aanspraak op doorbetaling van 50% van zijn salaris en de toegekende salaristoelage(n).
2. Indien de ambtenaar gedurende het langdurend zorgverlof wegens ziekte niet in staat is zijn functie te vervullen vindt geen opschorting van het langdurend zorgverlof plaats.
3. De ambtenaar die langdurend zorgverlof geniet en langer dan 7 kalenderdagen wegens ziekte niet in staat is zijn functie te vervullen heeft met ingang van de achtste kalenderdag aanspraak op zijn volledige salaris en de toegekende salaristoelage(n).
4. De duur van de vakantie van de ambtenaar die langdurend zorgverlof geniet wordt verminderd naar evenredigheid van de omvang van het langdurend zorgverlof.
5. Indien de ambtenaar wegens ziekte niet in staat is zijn functie te vervullen en deze ziekteperiode duurt langer dan 7 kalenderdagen, wordt met ingang van de achtste kalenderdag de vermindering van de duur van de vakantie beëindigd.

Briefnummer: U200600336, U201502055, U201601310

Artikel 6:4:2 Vakbondsverlof [tot 1 januari 2024]

1. Voor de toepassing van dit artikel worden verstaan onder:
 - a. Centrales van overheidspersoneel;
 1. de Algemene Centrale van overheidspersoneel (ACOP);
 2. de Christelijke Centrale van overheids- en onderwijs personeel (CCOOP);
 3. de Centrale van Middelbare en Hogere Functionarissen bij overheid, onderwijs, bedrijven en instellingen (CMHF).
 - b. Verenigingen van ambtenaren
de verenigingen van ambtenaren welke zijn aangesloten bij de onder a genoemde centrales van overheidspersoneel.
2. Tenzij de belangen van de dienst zich daartegen verzetten, wordt door het bestuur buitengewoon verlof met behoud van salaris en de toegekende salaristoelage(n) verleend aan de ambtenaar:
 - a. voor het bijwonen van algemene vergaderingen van verenigingen van ambtenaren of, voor zover het algemene verenigingen betreft welke ook andere groepen van ambtenaren dan personeel in dienst van de veiligheidsregio organiseren, voor het bijwonen van algemene vergaderingen van een landelijke groep van personeel in dienst van veiligheidsregio's indien de ambtenaar lid van het hoofdbestuur, bestuurslid ener landelijke groep of afgevaardigde van een afdeling is, met dien verstande dat van elke afdeling voor iedere vijftig leden of gedeelte daarvan aan ten hoogste twee afgevaardigden tot een maximum van tien afgevaardigden, verlof wordt verleend;
 - b. voor het bijwonen van hoofdbestuursvergaderingen indien hij lid is van het hoofdbestuur van bondsraad- of bestuursraadvergaderingen indien hij lid is van de bonds- of bestuursraad, en van groepsraadvergaderingen indien hij lid is van een landelijke groepsraad;
 - c. voor het bijwonen van één algemene vergadering van de centrale organisatie waarbij de vereniging van de ambtenaar is aangesloten, indien hij als vertegenwoordiger van zijn vereniging aan die vergadering deelneemt.
3. Tenzij de belangen van de dienst zich daartegen verzetten wordt door het bestuur aan de ambtenaar met een volledig dienstverband buitengewoon verlof met behoud van salaris en de toegekende salaristoelage(n) verleend:
 - a. om, indien hij daartoe door een centrale van overheidspersoneel als bedoeld in het eerste lid, onder a of door een daarbij aangesloten vereniging is aangewezen.
 1. om bestuurlijke en/of vertegenwoordigende activiteiten te ontplooiën binnen die centrale of die daarbij aangesloten vereniging, onderscheidenlijk binnen het apparaat van de veiligheidsregio, welke ertoe strekken de doelstellingen van deze centrale van overheidspersoneel en/of de daarbij aangesloten vereniging te ondersteunen, het geheel voor ten hoogste 216 uren per kalenderjaar;
 2. als vakbondsconsulent, voor ten hoogste 50 uur per jaar voor een organisatie met minder dan 400 medewerkers en ten hoogste 100 voor een organisatie met meer dan 400 medewerkers;
 3. als arbeidsvoorwaardenadviseur voor ten hoogste 50 uur per jaar voor een organisatie met minder dan 400 medewerkers en ten hoogste 100 uur voor een organisatie met

meer dan 400 medewerkers met dien verstande dat per vakcentrale per organisatie verlof wordt toegekend aan maximaal een arbeidsvoorwaardenadviseur

- b. voor het - op uitnodiging van een vereniging van ambtenaren - als cursist deelnemen aan een cursus welke door of ten behoeve van de leden van die vereniging van ambtenaren wordt gegeven, alles te samen voor ten hoogste 43,2 uren per twee kalenderjaren.
4. Van het buitengewoon verlof met behoud van beloning van een ambtenaar die is aangesteld voor een formele arbeidsduur per week van minder dan 36 uur wordt het aantal uren genoemd in het derde lid onder de a en b, naar evenredigheid verminderd.
5. Het verlof, bedoeld in het tweede en derde lid tezamen, kan voor de ambtenaar met een volledig dienstverband niet meer bedragen dan ten hoogste 244,8 uren per kalenderjaar, echter met dien verstande dat ten hoogste 316,8 uren verlof kan worden verleend aan de ambtenaar die:
 - a. lid is van het hoofdbestuur van een centrale van overheidspersoneel, genoemd in het eerste lid onder a , nr. 1 of 2 en/of van een vereniging van ambtenaren die rechtstreeks bij die centrale is aangesloten.
 - b. lid is van het centrale bestuur van de centrale genoemd in het eerste lid onder a , nr.3 en/of bestuurslid is van een sector of sectie van de centrale.

Het buitengewoon verlof met behoud van beloning van een ambtenaar die is aangesteld voor een formele arbeidsduur per week van minder dan 36 uur wordt het aantal uren genoemd in het derde lid onder a en b, naar evenredigheid verminderd.

6. Verlof, bedoeld in de vorige leden, kan slechts worden verleend aan de ambtenaar die lid is van een vereniging van ambtenaren, bedoeld in het eerste lid, onder b.
7. Tenzij andere belangen van de dienst zich daartegen verzetten, wordt aan de ambtenaar die door de vereniging van ambtenaren waarvan hij lid is, is aangewezen als lid van de commissie, bedoeld in artikel 12:1, tweede lid, buitengewoon verlof met behoud van salaris en de toegekende salaristoelage(n) verleend voor het bijwonen van de vergadering van die commissie, alsmede voor een voorvergadering per uitgeschreven commissievergadering. Hetgeen ten aanzien van de voorvergadering is bepaald, geldt eveneens voor de ambtenaar die door de vereniging van ambtenaren waarvan hij lid is, is aangewezen als plaatsvervangend lid van de commissie bedoeld in artikel 12:1, tweede lid.
8. Het bestuur kan omtrent het bepaalde in dit artikel nadere regels stellen, waarbij het te verlenen verlof, bedoeld in het tweede, derde en vijfde lid, op een lager aantal uren kan worden gesteld.

briefnummer: 2004001009, U201300288, U201401851, U201502055

Artikel 6:4:2a

(vervallen)

briefnummer: CvA/2002004755

Artikel 6:4:3 Kortdurend zorgverlof [tot 1 januari 2024]

1. De ambtenaar met een volledig dienstverband kan voor maximaal 72 uur in elke periode van 12 achtereenvolgende maanden aanspraak maken op kortdurend zorgverlof op grond van de Wazo.
2. Het maximum van 72 uur, als genoemd in het eerste lid, wordt voor de ambtenaar die is aangesteld voor een formele arbeidsduur van minder dan 36 uur per week naar evenredigheid verminderd.
3. Het verlof komt voor de helft voor de rekening van de werkgever en voor de helft voor de rekening van de ambtenaar.
4. Het bestuur bepaalt in overleg met de ambtenaar nader de wijze waarop de verrekening van het verlof met hem plaatsvindt. Verrekening met de vakantie bedoeld in artikel 6:2 is mogelijk.

briefnummer: CvA/2002004755, U201502055, U201700464

Artikel 6:4:4 Non-activiteit [tot 1 januari 2024]

1. Bij non-activiteit, bedoeld in artikel 125c, eerste lid, van de Ambtenarenwet bestaat geen recht op doorbetaling van het salaris en de toegekende salaristoelage(n) en vakantietoelage.
2. Indien de ambtenaar uit hoofde van zijn benoeming of verkiezing, bedoeld in artikel 125c, tweede lid, Ambtenarenwet 1929, aanspraak heeft op een vaste vergoeding - niet zijnde een onkostenvergoeding - wordt op zijn salaris en de toegekende salaristoelage(n) over de tijd dat hij het op grond van dat artikellid verleende verlof geniet een inhouding toegepast. Deze inhouding gaat hetgeen hij geacht kan worden te ontvangen als vergoeding voor de met het verlof overeenkomende tijd niet te boven.
3. Het bestuur kan ter uitvoering van de vorige leden nadere regels vaststellen.

briefnummer: 2004001009, U201502055

Artikel 6:4:5 Overige redenen buitengewoon verlof [tot 1 januari 2024]

Het bestuur kan aan een ambtenaar op diens verzoek, met behoud van het genot van zijn gehele of gedeeltelijke salaris en de toegekende salaristoelage(n) en al dan niet onder bepaalde nadere voorwaarden, verlof verlenen om andere redenen dan die welke zijn genoemd in artikel 6:4 tot en met artikel 6:4:4. Het verlof wordt verleend voor maximaal één jaar.

briefnummer: U200600904, U201502055

Artikel 6:4:5 Overige redenen buitengewoon verlof [per 1 januari 2024]

Vervallen.

briefnummer: U200600904, U201502055, Lbr. 22/18 LOAV 22/11

Artikel 6:4:5a [tot 1 januari 2024]

1. Het bestuur kan aan de ambtenaar die benoemd is tot bezoldigd bestuurder van een vereniging van ambtenaren op diens verzoek onbetaald verlof verlenen voor de duur van de vervulling van de functie voor ten hoogste twee jaren.
2. Gedurende de periode van het verlof is het verhaal van de pensioenpremies en de premie voor de voorwaardelijke inkoop gelijk aan het bedrag van de premies en de bijdrage die voor de ambtenaar zijn verschuldigd. Bij deeltijd verlof wordt het verhaal naar rato vastgesteld. Het verhaal is, voor wat betreft de pensioenpremies, niet aan de orde in het geval dat het verlof voor ten hoogste drie maanden is verleend.

briefnummer: U200600904, U201600266

Artikel 6:4:6 Buitengewoon verlof is geen vakantie [tot 1 januari 2024]

Het buitengewoon verlof dat volledig doorbetaald wordt, wordt niet in mindering gebracht op de vakantie.

briefnummer: CvA/2002004755

Artikel 6:4a [per 1 januari 2024]

1. Het bestuur verleent aan de ambtenaar buitengewoon verlof met behoud van salaris en de toegekende salaristoelage(n) op de dag dat het huwelijk of geregistreerd partnerschap van de ambtenaar wordt voltrokken.
2. De ambtenaar meldt tenminste twee weken tevoren aan het bestuur wanneer het huwelijk of het registeren van het partnerschap zal plaatsvinden.

Briefnummer: Lbr. 22/18 LOAV 22/11

Artikel 6:4b Langdurend zorgverlof [per 1 januari 2024]

1. De ambtenaar die op grond van de Wazo recht heeft op langdurend zorgverlof heeft over de uren dat hij dit verlof geniet aanspraak op doorbetaling van 50% van zijn salaris en de toegekende salaristoelage(n).
2. Indien de ambtenaar gedurende het langdurend zorgverlof wegens ziekte niet in staat is zijn functie te vervullen vindt geen opschorting van het langdurend zorgverlof plaats.
3. De ambtenaar die langdurend zorgverlof geniet en langer dan 7 kalenderdagen wegens ziekte niet in staat is zijn functie te vervullen heeft met ingang van de achtste kalenderdag aanspraak op zijn volledige salaris en de toegekende salaristoelage(n).
4. De duur van de vakantie van de ambtenaar die langdurend zorgverlof geniet wordt verminderd naar evenredigheid van de omvang van het langdurend zorgverlof.
5. Indien de ambtenaar wegens ziekte niet in staat is zijn functie te vervullen en deze ziekteperiode duurt langer dan 7 kalenderdagen, wordt met ingang van de achtste kalenderdag de vermindering van de duur van de vakantie beëindigd.

Briefnummer: U200600336, U201502055, U201601310, Lbr. 22/18 LOAV 22/11

Artikel 6:4c Vakbondsverlof [per 1 januari 2024]

1. Voor de toepassing van dit artikel worden verstaan onder:
 - a. Centrales van overheidspersoneel;
 1. de Algemene Centrale van overheidspersoneel (ACOP);
 2. de Christelijke Centrale van overheids- en onderwijs personeel (CCOOP);
 3. de Centrale van Middelbare en Hogere Functionarissen bij overheid, onderwijs, bedrijven en instellingen (CMHF).
 - b. Verenigingen van ambtenaren
de verenigingen van ambtenaren welke zijn aangesloten bij de onder a genoemde centrales van overheidspersoneel.
2. Tenzij de belangen van de dienst zich daartegen verzetten, wordt door het bestuur buitengewoon verlof met behoud van salaris en de toegekende salaristoelage(n) verleend aan de ambtenaar:
 - a. voor het bijwonen van algemene vergaderingen van verenigingen van ambtenaren of, voor zover het algemene verenigingen betreft welke ook andere groepen van ambtenaren dan personeel in dienst van de veiligheidsregio organiseren, voor het bijwonen van algemene vergaderingen van een landelijke groep van personeel in dienst van veiligheidsregio's indien de ambtenaar lid van het hoofdbestuur, bestuurslid ener landelijke groep of afgevaardigde van een afdeling is, met dien verstande dat van elke afdeling voor iedere vijftig leden of gedeelte daarvan aan ten hoogste twee afgevaardigden tot een maximum van tien afgevaardigden, verlof wordt verleend;
 - b. voor het bijwonen van hoofdbestuursvergaderingen indien hij lid is van het hoofdbestuur van bondsraad- of bestuursraadvergaderingen indien hij lid is van de bonds- of bestuursraad, en van groepsraadvergaderingen indien hij lid is van een landelijke groepsraad;
 - c. voor het bijwonen van één algemene vergadering van de centrale organisatie waarbij de vereniging van de ambtenaar is aangesloten, indien hij als vertegenwoordiger van zijn vereniging aan die vergadering deelneemt.
3. Tenzij de belangen van de dienst zich daartegen verzetten wordt door het bestuur aan de ambtenaar met een volledig dienstverband buitengewoon verlof met behoud van salaris en de toegekende salaristoelage(n) verleend:
 - a. om, indien hij daartoe door een centrale van overheidspersoneel als bedoeld in het eerste lid, onder a of door een daarbij aangesloten vereniging is aangewezen.
 1. om bestuurlijke en/of vertegenwoordigende activiteiten te ontplooiën binnen die centrale of die daarbij aangesloten vereniging, onderscheidenlijk binnen het apparaat van de veiligheidsregio, welke ertoe strekken de doelstellingen van deze centrale van overheidspersoneel en/of de daarbij aangesloten vereniging te ondersteunen, het geheel voor ten hoogste 216 uren per kalenderjaar;
 2. als vakbondsconsulent, voor ten hoogste 50 uur per jaar voor een organisatie met minder dan 400 medewerkers en ten hoogste 100 voor een organisatie met meer dan 400 medewerkers;
 3. als arbeidsvoorwaardenadviseur voor ten hoogste 50 uur per jaar voor een organisatie met minder dan 400 medewerkers en ten hoogste 100 uur voor een organisatie met meer dan 400 medewerkers met dien verstande dat per vakcentrale per organisatie verlof wordt toegekend aan maximaal een arbeidsvoorwaardenadviseur
 - b. voor het - op uitnodiging van een vereniging van ambtenaren - als cursist deelnemen aan een cursus welke door of ten behoeve van de leden van die vereniging van ambtenaren wordt gegeven, alles te samen voor ten hoogste 43,2 uren per twee kalenderjaren.
4. Van het buitengewoon verlof met behoud van beloning van een ambtenaar die is aangesteld voor een formele arbeidsduur per week van minder dan 36 uur wordt het aantal uren genoemd in het derde lid onder de a en b, naar evenredigheid verminderd.

5. Het verlof, bedoeld in het tweede en derde lid tezamen, kan voor de ambtenaar met een volledig dienstverband niet meer bedragen dan ten hoogste 244,8 uren per kalenderjaar, echter met dien verstande dat ten hoogste 316,8 uren verlof kan worden verleend aan de ambtenaar die:
 - a. lid is van het hoofdbestuur van een centrale van overheidspersoneel, genoemd in het eerste lid onder a , nr. 1 of 2 en/of van een vereniging van ambtenaren die rechtstreeks bij die centrale is aangesloten.
 - b. lid is van het centrale bestuur van de centrale genoemd in het eerste lid onder a , nr.3 en/of bestuurslid is van een sector of sectie van de centrale.
 - c. Het buitengewoon verlof met behoud van beloning van een ambtenaar die is aangesteld voor een formele arbeidsduur per week van minder dan 36 uur wordt het aantal uren genoemd in het derde lid onder a en b, naar evenredigheid verminderd.
6. Verlof, bedoeld in de vorige leden, kan slechts worden verleend aan de ambtenaar die lid is van een vereniging van ambtenaren, bedoeld in het eerste lid, onder b.
7. Tenzij andere belangen van de dienst zich daartegen verzetten, wordt aan de ambtenaar die door de vereniging van ambtenaren waarvan hij lid is, is aangewezen als lid van de commissie, bedoeld in artikel 12:1, tweede lid, buitengewoon verlof met behoud van salaris en de toegekende salaristoelage(n) verleend voor het bijwonen van de vergadering van die commissie, alsmede voor een voorvergadering per uitgeschreven commissievergadering. Hetgeen ten aanzien van de voorvergadering is bepaald, geldt eveneens voor de ambtenaar die door de vereniging van ambtenaren waarvan hij lid is, is aangewezen als plaatsvervangend lid van de commissie bedoeld in artikel 12:1, tweede lid.
8. Het bestuur kan omtrent het bepaalde in dit artikel nadere regels stellen, waarbij het te verlenen verlof, bedoeld in het tweede, derde en vijfde lid, op een lager aantal uren kan worden gesteld.

briefnummer: 2004001009, U201300288, U201401851, U201502055, Lbr. 22/18 LOAV 22/11

Artikel 6:4d Kortdurend zorgverlof [per 1 januari 2024]

1. De ambtenaar met een volledig dienstverband kan voor maximaal 72 uur in elke periode van 12 achtereenvolgende maanden aanspraak maken op kortdurend zorgverlof op grond van de Wazo.
2. Het maximum van 72 uur, als genoemd in het eerste lid, wordt voor de ambtenaar die is aangesteld voor een formele arbeidsduur van minder dan 36 uur per week naar evenredigheid verminderd.
3. Het verlof komt voor de helft voor de rekening van de werkgever en voor de helft voor de rekening van de ambtenaar.
4. Het bestuur bepaalt in overleg met de ambtenaar nader de wijze waarop de verrekening van het verlof met hem plaatsvindt. Verrekening met de vakantie bedoeld in artikel 6:1 is mogelijk.

briefnummer: CvA/2002004755, U201502055, U201700464, Lbr. 22/18 LOAV 22/11

Artikel 6:4e Non-activiteit [per 1 januari 2024]

1. Bij non-activiteit, bedoeld in artikel 125c, eerste lid, van de Ambtenarenwet bestaat geen recht op doorbetaling van het salaris en de toegekende salaristoelage(n) en vakantietoelage.
2. Indien de ambtenaar uit hoofde van zijn benoeming of verkiezing, bedoeld in artikel 125c, tweede lid, Ambtenarenwet 1929, aanspraak heeft op een vaste vergoeding - niet zijnde een onkostenvergoeding - wordt op zijn salaris en de toegekende salaristoelage(n) over de tijd dat hij het op grond van dat artikellid verleende verlof geniet een inhouding toegepast. Deze inhouding gaat hetgeen hij geacht kan worden te ontvangen als vergoeding voor de met het verlof overeenkomende tijd niet te boven.
3. Het bestuur kan ter uitvoering van de vorige leden nadere regels vaststellen.

briefnummer: 2004001009, U201502055, Lbr. 22/18 LOAV 22/11

Artikel 6:4f [per 1 januari 2024]

3. Het bestuur kan aan de ambtenaar die benoemd is tot bezoldigd bestuurder van een vereniging van ambtenaren op diens verzoek onbetaald verlof verlenen voor de duur van de vervulling van de functie voor ten hoogste twee jaren.
4. Gedurende de periode van het verlof is het verhaal van de pensioenpremies en de premie voor de voorwaardelijke inkoop gelijk aan het bedrag van de premies en de bijdrage die voor de ambtenaar zijn verschuldigd. Bij deeltijd verlof wordt het verhaal naar rato vastgesteld. Het verhaal is, voor wat betreft de pensioenpremies, niet aan de orde in het geval dat het verlof voor ten hoogste drie maanden is verleend.

briefnummer: U200600904, U201600266, Lbr. 22/18 LOAV 22/11

Artikel 6:4g Buitengewoon verlof is geen vakantie [per 1 januari 2024]

Het buitengewoon verlof dat volledig doorbetaald wordt, wordt niet in mindering gebracht op de vakantie.

briefnummer: CvA/2002004755, Lbr. 22/18 LOAV 22/11

Artikel 6:5 Ouderschapsverlof

1. De ambtenaar met ouderschapsverlof krijgt gedurende maximaal 13 keer de formele arbeidsduur per week een percentage van zijn salaris en salaristoelage(n) doorbetaald.
Het percentage is bij:

Salarisschaal	Percentage doorbetaling salaris en salaristoelage(n)
Schaal 1	90%
Schaal 2	85%
Schaal 3	80%
Schaal 4	70%
Schaal 5	60%
Schaal 6 en hoger	50%

2. In afwijking van het eerste lid, kan de ambtenaar met ouderschapsverlof naar wens 100% doorbetaling van zijn salaris en salaristoelage(n) krijgen. De duur van het betaalde ouderschapsverlof in het eerste lid wordt dan evenredig verlaagd. De volgende rekenformule is van toepassing: *13 maal de formele arbeidsduur per week, vermenigvuldigd met het op de ambtenaar toepasselijke percentage in het eerste lid*. Het aantal uren dat uit deze berekening komt, zijn de uren waarop de ambtenaar recht heeft op 100% doorbetaling van zijn salaris en salaristoelage(n) tijdens ouderschapsverlof.
3. In afwijking van het eerste lid, kan de ambtenaar zelf een percentage doorbetaling van zijn salaris en salaristoelage(n) kiezen. Bij een verlaging van het percentage doorbetaling van het salaris en de salaristoelage(n), neemt het aantal uren gedeeltelijk betaald ouderschapsverlof toe. De gewenste balans tussen het aantal uren gedeeltelijk betaald ouderschapsverlof en het percentage van de doorbetaling van zijn salaris en salaristoelage(n) kan als volgt worden berekend: *100% gedeeld door het gewenste percentage doorbetaling van zijn salaris en salaristoelage(n), vermenigvuldigd met het aantal uren berekend in het tweede lid*. Het aantal uren dat uit deze berekening volgt, zijn de uren waarop de ambtenaar recht heeft op het door hem gewenste percentage doorbetaling van zijn salaris en salaristoelage(n) tijdens ouderschapsverlof.
4. De ambtenaar mag tijdens het betaald ouderschapsverlof geen betaald werk verrichten. Het bestuur kan hierover aanvullende regels stellen.
5. Het bedrag dat op grond van dit artikel aan de ambtenaar wordt doorbetaald, opgeteld bij zijn wettelijke uitkering tijdens ouderschapsverlof, mag per maand niet meer bedragen dan 100% van zijn salaris en salaristoelage(n)

briefnummer: U200600394, U200801974, U200900468, U201501087, U201502055, Lbr. 22/05 LOAV 22/03

Artikel 6:5:1 Voorwaarden

(vervallen)

briefnummer: CvA/2002004755 en U200900468 en U20150

Artikel 6:5:2 Meerlingen

1. Bij twee- of meerlingen bestaat slechts voor één kind aanspraak betaald ouderschapsverlof.
2. De bepalingen uit artikel 6:5:4 en 6:5:7 zijn van overeenkomstige toepassing indien er, voor het tweede en de meerdere kinderen van een twee- of meerling, gebruik wordt gemaakt van de mogelijkheid onbetaald ouderschapsverlof te genieten.

briefnummer: 2002004755 en U200900468, U201700464

Artikel 6:5:3 Ziekte

Vervallen

briefnummer: 2002004755, U201501087, U201502055

Artikel 6:5:4 Opbouw vakantie

De duur van de vakantie van een ambtenaar die ouderschapsverlof geniet, wordt verminderd naar evenredigheid van de omvang van het ouderschapsverlof.

briefnummer: 2002004755, U200900468, U201502055, U201600266, U201601310

Artikel 6:5:5 Terugbetaling

1. De ambtenaar die gedurende het betaald ouderschapsverlof of binnen zes maanden daarna ontslag wordt verleend op grond van artikel 8:1, eerste lid, of artikel 8:13, is verplicht het salaris en de toegekende salaristoelage(n), die hij op grond van artikel 6:5 heeft genoten, terug te betalen.
2. Geen terugbetalingsverplichting ontstaat indien het ontslag als bedoeld in artikel 8:1, eerste lid:
 - a. het gevolg is van het aanvaarden van een dienstverband bij een andere veiligheidsregio;
 - b. en evenmin indien de betrokkene aanspraak heeft op een uitkering krachtens de Werkloosheidswet, vanwege werkloosheid, die is ontstaan doordat de ambtenaar ontslag heeft gevraagd omdat hij de echtgenoot of geregistreerde partner volgt, die door geheel buiten hem liggende oorzaken noodzakelijk van standplaats moet wijzigen.
3. De ambtenaar die gedurende het betaald ouderschapsverlof of binnen drie maanden daarna op eigen verzoek een functie aanvaardt voor minder uren dan hij direct voorafgaande aan het ouderschapsverlof vervulde, is verplicht het salaris en de toegekende salaristoelage(n), die hij op grond van artikel 6:5 heeft genoten over de uren waarmee zijn aanstelling wordt verminderd, terug te betalen.
4. De ambtenaar die van het betaald ouderschapsverlof gebruik maakt, dient zich tevoren schriftelijk akkoord te verklaren met het in het eerste en derde lid bepaalde.

briefnummer: 2002004755, U200900468, U201502055

Artikel 6:5:6

(vervallen)

briefnummer: MARZ/CvA/U200515951

Artikel 6:5:7

Voor gevallen waarin deze regeling niet of niet naar billijkheid voorziet, kan het bestuur een bijzondere regeling treffen.

briefnummer: CvA/2002004755

Artikel 6:5a Overgangsrecht ouderschapsverlof

(vervallen per 1-1-2016)

briefnummer: U200600394 en U200801974 en U200900468

Artikel 6:5a:1

(vervallen per 1-1-2016)

briefnummer: U200600334, U201502055

Artikel 6:6

(vervallen)

briefnummer: MARZ/CvA/U200600904

Artikel 6:7 Zwangerschaps- en bevallingsverlof

1. De vrouwelijke ambtenaar die op grond van de Wazo zwangerschaps- en bevallingsverlof geniet, heeft gedurende dit verlof aanspraak op doorbetaling van haar volledige salaris en de toegekende salaristoelage(n).
2. De Wazo-uitkering van het zwangerschaps- en bevallingsverlof wordt in mindering gebracht op het bedrag waarop de ambtenaar op grond van het eerste lid recht heeft.
3. De ambtenaar is, wanneer zij recht heeft op zwangerschaps- en bevallingsverlof, verplicht mee te werken aan de aanvraag en de uitbetaling van de Wazo-uitkering door de veiligheidsregio bij en door het UWV.
4. Indien als gevolg van handelingen of nalaten van handelingen door de vrouwelijke ambtenaar de Wazo-uitkering nog niet tot uitbetaling is gekomen, vermindering ondergaat, aan de ambtenaar een boete wordt opgelegd, danwel het recht op de Wazo-uitkering geheel of gedeeltelijk wordt geweigerd, en dit aan haar schuld of toedoen te wijten is, wordt de Wazo-uitkering op het salaris en de toegekende salaristoelagen in mindering gebracht.

briefnummer: U200515560, U201502055

Artikel 6:8 Adoptie- en pleegzorgverlof

1. De ambtenaar die op grond van de Wazo recht heeft op adoptie- of pleegzorgverlof, heeft gedurende dit verlof aanspraak op doorbetaling van zijn volledige salaris en de toegekende salaristoelage(n).
2. De Wazo-uitkering van het adoptie- of pleegzorgverlof wordt in mindering gebracht op het bedrag waarop de ambtenaar op grond van het eerste lid recht heeft.
3. De ambtenaar is, wanneer hij recht heeft op adoptie- of pleegzorgverlof, verplicht mee te werken aan de aanvraag en de uitbetaling van de Wazo-uitkering door de veiligheidsregio bij en door het UWV.
4. Indien als gevolg van handelingen of nalaten van handelingen door de ambtenaar de Wazo-uitkering nog niet tot uitbetaling is gekomen, vermindering ondergaat, aan de ambtenaar een boete wordt opgelegd, danwel het recht op de Wazo-uitkering geheel of gedeeltelijk wordt geweigerd, en dit aan zijn schuld of toedoen te wijten is, wordt de Wazo-uitkering op het salaris en de toegekende salaristoelagen in mindering gebracht.
5. Het adoptie- en pleegzorgverlof schort de termijnen, bedoeld in artikel 7:3, niet op.

briefnummer: U200601371, U201502055

Artikel 6:9 Onbetaald verlof

1. De ambtenaar die langer dan een jaar in dienst is van de veiligheidsregio kan het bestuur verzoeken hem onbetaald verlof te verlenen voor een periode van tenminste 1 maand en ten hoogste 18 maanden.
2. De ambtenaar geniet in een periode van vijf jaar maximaal 18 maanden onbetaald verlof. Per jaar heeft de ambtenaar recht op maximaal één periode van onbetaald verlof.
3. Het bestuur kan afwijken van de in het eerste en tweede lid gestelde voorwaarden.
4. Het verzoek van de ambtenaar heeft betrekking op de volledige arbeidsduur of op een deel daarvan.
5. De ambtenaar dient het verzoek tenminste drie maanden voor de gewenste ingangsdatum in. Het bestuur stelt vast hoe het verzoek wordt ingediend.
6. Het bestuur beslist zo snel mogelijk, maar uiterlijk binnen twee maanden na ontvangst van het verzoek. De ambtenaar ontvangt schriftelijk bericht van de beslissing van het bestuur.
7. Indien de ambtenaar betaalde arbeid verricht over de uren dat hij onbetaald verlof geniet, kan het bestuur het verlof intrekken.
8. Onverminderd het zevende lid kan het onbetaalde verlof niet tussentijds worden beëindigd tenzij het bestuur en de ambtenaar hiermee instemmen.
9. Het bestuur kent een verzoek om onbetaald verlof dat betrekking heeft op een periode direct voorafgaand aan de pensionering toe, tenzij zwaarwegende dienstbelangen zich daartegen verzetten. In afwijking van het bepaalde in het eerste lid wordt het verlof verleend voor een periode van maximaal drie jaren.

briefnummer: MARZ/CvA/U200600904

Artikel 6:10 Aanspraken tijdens het verlof

1. De duur van de vakantie van de ambtenaar die onbetaald verlof geniet wordt verminderd naar evenredigheid van de omvang van het onbetaald verlof.
2. Gedurende de periode van verlof bestaat geen aanspraak op uitkeringen, tegemoetkomingen, toeslagen, toelagen en (kosten)vergoedingen. Bij deeltijd verlof wordt dit naar rato vastgesteld.
3. Gedurende de periode van het verlof bestaat aanspraak op de gehele vergoeding als bedoeld in artikel 3:26.
4. Gedurende de periode van het verlof is het verhaal van de pensioenpremies en de premie voor de voorwaardelijke inkoop gelijk aan het bedrag van de premies en de bijdrage die voor de ambtenaar zijn verschuldigd. Bij deeltijd verlof wordt het verhaal naar rato vastgesteld. Het verhaal is, voor wat betreft de pensioenpremies, niet aan de orde in het geval dat het verlof voor ten hoogste drie maanden is verleend.

briefnummer: U200801637, U201600266, U201700464

Artikel 6:11 Samenloop met ziekte

1. Het verlof van de ambtenaar die voor een deel van zijn dienstverband onbetaald verlof geniet en langer dan 14 kalenderdagen ziek is, eindigt met ingang van de vijftiende kalenderdag.
2. Het bestuur kan besluiten het verlof van de ambtenaar die volledig onbetaald verlof geniet en langer dan 14 kalenderdagen ziek is, in schrijnende gevallen te beëindigen. Dit kan niet wanneer er sprake is van verlof voorafgaand aan pensionering.

briefnummer: U200600904, U200802017, U201700464

Artikel 6:12 Samenloop met zwangerschaps- en bevallingsverlof

Het onbetaalde verlof eindigt op de eerste dag van het zwangerschaps- en bevallingsverlof.

briefnummer: MARZ/CvA/U200600904

6a VERVALLEN (per 1-1-2022)

7 AANSPRAKEN BIJ ONGESCHIKTHEID WEGENS ZIEKTE OF GEBREK

§ 1. DEFINITIES

Artikel 7:1

1. In dit hoofdstuk wordt verstaan onder:
 - a. passende arbeid: alle arbeid die voor de krachten en bekwaamheden van de ambtenaar is berekend, tenzij aanvaarding om redenen van lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet van hem kan worden geveerd;
 - b. werkzaamheden in het kader van de reïntegratie: loonvormende arbeid, die specifiek gericht is op terugkeer in de eigen dan wel passende arbeid waarover afspraken zijn vastgelegd in het plan van aanpak bedoeld in artikel 7:9, derde lid;
 - c. scholing in het kader van de reïntegratie: scholing die gericht is op terugkeer in de eigen dan wel passende arbeid waarover afspraken zijn vastgelegd in het plan van aanpak bedoeld in artikel 7:9, derde lid;
 - d. arbeidsongeschiktheid in en door de dienst: arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of gebreken die in overwegende mate haar oorzaak vindt in:
 - de aard van de opgedragen werkzaamheden of in de bijzondere omstandigheden waaronder deze moesten worden verricht of;
 - in een dienstongeval verband houdende met de aard van de opgedragen werkzaamheden of de bijzondere omstandigheden waarin deze werkzaamheden moesten worden verricht;

en die niet aan schuld of nalatigheid van de ambtenaar is te wijten;

 - e. restverdiencapaciteit: het door UWV vast te stellen inkomen dat de ambtenaar met zijn vaardigheden en bekwaamheden, gelet op zijn beperkingen, nog kan verdienen;
 - f. arbodienst: een dienst als bedoeld in artikel 14a, eerste en tweede lid, van de Arbeidsomstandighedenwet;
 - g. inactieve: de oud-ambtenaar met een WW-uitkering, aanvullende uitkering, nawettelijke uitkering, WAO-uitkering, WIA-uitkering of wachtgelduitkering, die direct voorafgaand aan de uitkering in dienst was van een veiligheidsregio;
 - h. postactieve: de oud-ambtenaar met een uitkering functioneel leeftijdsontslag, ouderdomspensioen van het ABP of ABP keuzepensioen, die direct voorafgaand aan deze uitkering of dit pensioen in dienst was van een veiligheidsregio of inactieve was;
2. Bij de toepassing van dit hoofdstuk wordt artikel 1:2:1 in acht genomen.

briefnummer: U200801637, U200802017, U201300288, U201600266, U201700464

§ 2. Bedrijfsgeneeskundige begeleiding en geneeskundig onderzoek

Artikel 7:2 Bedrijfsgeneeskundige begeleiding en geneeskundig onderzoek

Het bestuur kan nadere regels stellen met betrekking tot bedrijfsgeneeskundige begeleiding en geneeskundig onderzoek.

briefnummer: CvA/2002004415

Artikel 7:2:1 Arbodienst

De veiligheidsregio laat zich bijstaan door een arbodienst of gecertificeerd deskundige(n).

briefnummer: 2002004415, U201300288

Artikel 7:2:2 Bedrijfsgeneeskundige begeleiding

1. De ambtenaar heeft het recht op bedrijfsgeneeskundige begeleiding overeenkomstig het bepaalde in dit hoofdstuk.
2. De bedrijfsgeneeskundige begeleiding van de ambtenaar geschiedt door een arbodienst of gecertificeerd deskundige(n), overeenkomstig door het bestuur te stellen regels.

briefnummer: 2002004415, U201300288

Artikel 7:2:3 Consulteren arts door ambtenaar

De ambtenaar heeft het recht een arts van de arbodienst rechtstreeks te consulteren ter zake van gezondheidsproblemen die naar zijn mening met zijn arbeidssituatie kunnen samenhangen.

briefnummer: CvA/2002004415

Artikel 7:2:4 Periodiek geneeskundig onderzoek

(vervallen)

briefnummer: 2002004415, U201300288

Artikel 7:2:5 Geneeskundig onderzoek

1. Het bestuur is bevoegd de arbodienst opdracht te geven de ambtenaar aan een geneeskundig onderzoek te onderwerpen:
 - a. indien naar het oordeel van het bestuur redelijkerwijs aanleiding bestaat tot twijfel aan een goede gezondheidstoestand van de ambtenaar;
 - b. indien de ambtenaar niet of niet langer volledig geschikt is gebleken voor het naar behoren vervullen van zijn functie, zulks ten einde na te gaan of hiervoor medische oorzaken zijn aan te wijzen.
2. De ambtenaar is verplicht zich aan een onderzoek, bedoeld in het eerste lid, te onderwerpen.

briefnummer: CvA/2002004415, U201502055

Artikel 7:2:6 Buitendienststelling

1. Indien bij een onderzoek, bedoeld in artikel 7:2:5 blijkt van een zodanige lichamelijke of geestelijke toestand van de ambtenaar, dat naar het oordeel van de arbodienst de belangen van de ambtenaar, die van de dienst of van bij de dienstuitoefening betrokken derden zich tegen voortzetting van zijn werkzaamheden verzetten, wordt de ambtenaar door het bestuur buiten dienst gesteld.
2. Een buitendienststelling, bedoeld in het eerste lid, vindt niet plaats indien, naar het oordeel van de arbodienst de lichamelijke of geestelijke toestand van de ambtenaar het wenselijk maakt dat hij tijdelijk met andere werkzaamheden wordt belast, indien en voor zover deze voorhanden zijn. In dat geval is artikel 7:18:1 van overeenkomstige toepassing.
3. Een buitendienststelling, bedoeld in het eerste lid, wordt voor de toepassing van de overige artikelen van dit hoofdstuk gelijkgesteld met een verhindering wegens ziekte.

briefnummer: CvA/2002004415, U201502055, U201600266

Artikel 7:2:7 Maatregelen of voorzieningen in belang herstel ambtenaar

1. Indien daartoe naar het oordeel van de arbodienst aanleiding bestaat, verzoekt het bestuur het UWV de ambtenaar in aanmerking te laten komen voor maatregelen of voorzieningen in het belang van het herstel van zijn gezondheid, dan wel in het belang van het behoud, het herstel of de bevordering van zijn arbeidsgeschiktheid.
2. De ambtenaar wordt van het verzoek, bedoeld in het eerste lid, schriftelijk in kennis gesteld.

briefnummer: CvA/2002004415

§ 3 Aanspraken tijdens ziekte

Artikel 7:3 Recht op salaris

1. De ambtenaar heeft bij ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid als rechtstreeks en objectief medisch vast te stellen gevolg van ziekte of gebrek vanaf de eerste dag van die ongeschiktheid gedurende de eerste zes maanden recht op doorbetaling van zijn volledige salaris en de toegekende salaristoelage(n).
2. De ambtenaar heeft bij voortduring van deze ongeschiktheid gedurende de zevende tot en met de twaalfde maand recht op doorbetaling van 90% van zijn salaris en de toegekende salaristoelage(n).
3. De ambtenaar heeft bij voortduring van deze ongeschiktheid na 12 maanden gedurende de dertiende tot en met de vierentwintigste maand recht op doorbetaling van 75% van zijn salaris en de toegekende salaristoelage(n).
4. De ambtenaar heeft bij voortduring van deze ongeschiktheid na 24 maanden tot het einde van zijn dienstverband recht op doorbetaling van 70% van zijn salaris en de toegekende salaristoelage(n).
5. Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt onder ziekte ook gebreken verstaan.
6. De ambtenaar heeft recht op de doorbetaling van zijn volledige salaris en de toegekende salaristoelage(n) over de uren waarop hij:
 - a. zijn arbeid verricht;
 - b. passende arbeid verricht;
 - c. werkzaamheden in het kader van zijn reïntegratie verricht;
 - d. scholing volgt in het kader van zijn re-integratie.
7. De ambtenaar behoudt na afloop van de termijn van zes maanden recht op de doorbetaling van zijn volledige salaris en de toegekende salaristoelage(n) bij arbeidsongeschiktheid in en door de dienst.
8. De ambtenaar bedoeld in het derde en vierde lid, die gedurende ten minste 50% van zijn formele arbeidsduur zijn arbeid, passende arbeid, werkzaamheden in het kader van zijn reïntegratie verricht of scholing volgt in het kader van zijn reïntegratie, genoemd in het zesde lid van dit artikel, heeft recht op een extra percentage van 5% berekend over het salaris en de toegekende salaristoelage(n) waar hij recht op heeft ingevolge dit artikel. Hierbij geldt als maximum het salaris en de toegekende salaristoelage(n) zoals genoemd in het eerste lid.
9. De ambtenaar heeft ten minste recht op het wettelijk minimumloon, berekend naar rato van zijn formele arbeidsduur.
10. De periode waarover de ambtenaar voorafgaand aan de periode van het zwangerschaps- en bevallingsverlof, bedoeld in artikel 6:7, ziek is als gevolg van de zwangerschap, schort de periode, bedoeld in het eerste tot en met het vierde lid, op.
11. Voor de toepassing van het eerste tot en met het vierde lid worden perioden van ongeschiktheid wegens ziekte samengeteld indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen of indien zij direct voorafgaan aan en aansluiten op een periode waarin zwangerschaps- en bevallingsverlof wordt genoten, bedoeld in artikel 6:7, tenzij in dat geval de ongeschiktheid redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.
12. De doorbetaling van het salaris en de toegekende salaristoelage(n) zoals genoemd in het eerste, tweede, derde en vierde lid, eindigt indien de ambtenaar definitief wordt herplaatst in een andere functie.
13. Het bestuur kan nadere regels stellen met betrekking tot het recht op beloning tijdens arbeidsongeschiktheid.
14. Het bestuur zal rekening houden met individuele gevallen van terminale ziekte. In die gevallen zal de afweging worden gemaakt of ook na afloop van de termijn van zes maanden, bedoeld in het eerste lid, het volledige salaris en de toegekende salaristoelage(n) wordt doorbetaald.

briefnummer: CVA/U200800206 - CVA/U200800645, U201502055

Artikel 7:4 Doorbetaling tijdens ziekte bij seniorenmaatregel en onbetaald/gedeeltelijk betaald verlof

De ambtenaar die onbetaald dan wel gedeeltelijk betaald verlof geniet heeft recht op doorbetaling van zijn salaris en de toegekende salaristoelage(n) als bedoeld in artikel 7:3, met dien verstande dat de ambtenaar nooit een hoger bedrag doorbetaald kan krijgen, dan hij zou hebben gekregen, indien hij niet ziek zou zijn geweest.

briefnummer: 2002004415, U20130088

Artikel 7:5 Uitkering wegens arbeidsongeschiktheid in en door de dienst

1. Aan de gewezen ambtenaar die recht heeft op een WGA- of IVA-uitkering wordt, bij arbeidsongeschiktheid in en door de dienst, een aanvullende uitkering verleend.
2. De aanvullende uitkering genoemd in het eerste lid is voor de ambtenaar met een WGA- of IVA uitkering, gelijk aan het bedrag dat nodig is om de aan de ambtenaar toegekende WGA- of IVA-uitkering, vermeerderd met een aan de ambtenaar toegekend arbeidsongeschiktheidspensioen van de Stichting Pensioenfonds ABP, aan te vullen tot een bepaald percentage van het salaris en de toegekende salaristoelage(n) die de ambtenaar heeft genoten in het jaar voorafgaand aan zijn ontslag. Dit percentage is afhankelijk van de mate van arbeidsongeschiktheid en bedraagt bij een arbeidsongeschiktheid van:

80% of meer:	95%
65 tot 80%:	68,875%
55 tot 65%:	57%
45 tot 55%:	47,5%
35 tot 45%:	38%
3. De aanvullende uitkering eindigt:
 - a. indien de gewezen ambtenaar niet meer voldoet aan de in het eerste lid genoemde voorwaarden of;
 - b. met ingang van de dag waarop de ambtenaar de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.
4. De gewezen ambtenaar die recht heeft op een uitkering op grond van dit artikel, is verplicht om het bestuur op de hoogte te stellen van wijzigingen in zijn arbeidsongeschiktheidsuitkering of het aan hem toegekende arbeidsongeschiktheidspensioen van de Stichting Pensioenfonds ABP.

briefnummer: U200600958 en U201001917 en U201200194 en U201502055

Artikel 7:6 Overlijdensuitkering bij arbeidsongeschiktheid in en door de dienst

Vervallen

Briefnummer: CvA/2002004415 en U201001464

Artikel 7:7 Vergoeding kosten geneeskundige verzorging bij arbeidsongeschiktheid in en door de dienst

1. Bij arbeidsongeschiktheid in en door de dienst worden aan de ambtenaar vergoed de te zijner laste blijvende, naar het oordeel van het bestuur noodzakelijk gemaakte kosten van geneeskundige behandeling of verzorging.
2. Het bestuur kan omtrent het bepaalde in het eerste lid nadere voorschriften geven.

briefnummer: CvA/2002004415

Artikel 7:8 Nadere regels

Het bestuur kan nadere regels stellen.

briefnummer: CvA/2002004415

Artikel 7:8:1 Vaststelling referte-tijdvak toelagen

Het referte-tijdvak dat in acht wordt genomen voor de vaststelling van de gemiddelde hoogte van de toegekende salaristoelage(n), ten behoeve van de vaststelling van het salaris en de toegekende salaristoelage(n) tijdens ziekte, dient in een lokale regeling nader te worden uitgewerkt.

briefnummer: 2002004415, U201502055, U201700464

Artikel 7:8:2 Periodieke salarisverhoging

Het onderwerp periodieke salarisverhogingen tijdens ziekte dient in een lokale regeling nader te worden uitgewerkt.

briefnummer: CvA/2002004415

Artikel 7:8:3 Werktijd bij ziekte bij seniorenmaatregel en toepassing van artikel 2:7a

De ambtenaar wiens arbeidsduur is aangepast op grond van artikel 2:7a, kan voor de duur van de periode waarvoor toepassing van dit artikel is bepaald, worden verplicht tot aanvaarding van arbeid waarvan de arbeidsduur overeenkomt met deze tijdelijke uitgebreide arbeidsduur. Wanneer de periode waarvoor de toepassing van artikel 2:7a is verstreken, geldt de verplichting voor de ambtenaar ten aanzien van de aanvaarding van een nieuwe functie voor de formele arbeidsduur.

briefnummer: 2002004415, U201300288

§ 4. Verplichtingen en sancties

Artikel 7:9 Verplichtingen bestuur

1. Het bestuur is verplicht zo tijdig mogelijk zodanige maatregelen te treffen en voorschriften te geven als redelijkerwijs nodig is, opdat de ambtenaar, die in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte of gebrek verhinderd is zijn arbeid te verrichten, in staat wordt gesteld de eigen arbeid of passende arbeid te verrichten.
2. Indien vaststaat dat de eigen arbeid niet meer kan worden verricht en binnen de openbare dienst van de veiligheidsregio geen passende arbeid voorhanden is, bevordert het bestuur de inschakeling van de ambtenaar in passende arbeid buiten de openbare dienst van de veiligheidsregio.
3. Uit hoofde van zijn verplichting, genoemd in het eerste en tweede lid, stelt het bestuur in overeenstemming met de ambtenaar een plan van aanpak op als bedoeld in artikel 25, tweede lid, van de WIA. Het plan van aanpak wordt met medewerking van de ambtenaar regelmatig geëvalueerd en zo nodig bijgesteld.
4. Het bestuur stelt een protocol vast, waarin de regels zijn opgenomen met betrekking tot de wijze waarop invulling wordt gegeven aan de begeleiding van ziekteverzuim, verplichtingen omtrent ziek- en herstelmeldingen daaronder begrepen, de arbeidsgezondheidskundige begeleiding en de daarbij in acht te nemen procedures.

briefnummer: CvA/U200515560 en Marz/CvA/U200516003

Artikel 7:10 Verplichting ambtenaar tot informatieverstrekking bij ziekte

De ambtenaar verstrekt op verzoek van het bestuur alle informatie die noodzakelijk is voor de uitvoering van dit hoofdstuk.

briefnummer: CvA/2002004415

Artikel 7:10:1 t/m 7:10:4

(vervallen)

briefnummer: CvA/2000004977

Artikel 7:11 Verplichting tot verlening van medewerking aan reïntegratie

1. De ambtenaar die in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte verhinderd is zijn arbeid te verrichten, is verplicht:
 - a. gevolg te geven aan, door het bestuur of een door hem aangewezen deskundige, gegeven redelijke voorschriften en mee te werken aan door het bestuur of een door hem aangewezen deskundige getroffen maatregelen als bedoeld in artikel 7:9;
 - b. zijn medewerking te verlenen aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 7:9, derde lid;
 - c. zich te gedragen naar de regels die in het protocol, bedoeld in artikel 7:9, vierde lid, zijn opgenomen.
2. Indien de ambtenaar die wegens ziekte verhinderd is zijn functie te vervullen, in staat is passende arbeid als bedoeld in artikel 7:1 te verrichten en hij door het bestuur of een andere werkgever daartoe in de gelegenheid wordt gesteld, is hij verplicht die arbeid te verrichten.

briefnummer: CvA/en CvA/U200516003 en CVA/U200800330, U201502055

Artikel 7:12 Verplichtingen ambtenaar medisch onderzoek

1. De ambtenaar is verplicht zich te onderwerpen aan een door of vanwege de arbodienst in te stellen medisch onderzoek ter beantwoording van de vragen:
 - a. of er sprake is van verhindering tot het vervullen van zijn functie wegens ziekte;
 - b. in welke mate er sprake is van verhindering als bedoeld onder a;
 - c. of de ambtenaar de verhindering tot het vervullen van zijn functie opzettelijk heeft veroorzaakt;
 - d. of de ambtenaar ten onrechte nalaat zich onder geneeskundige behandeling te stellen of te blijven stellen, dan wel zich niet houdt aan de voorschriften hem door de behandelende geneeskundige gegeven, met dien verstande dat te dezen voorschriften tot het verlenen van medewerking aan een ingreep van heelkundige aard zijn uitgezonderd;
 - e. of de ambtenaar zich zodanig gedraagt, dat zijn genezing wordt belemmerd of vertraagd;
 - f. of verdere maatregelen of voorzieningen nodig zijn in het belang van het herstel van zijn gezondheid, dan wel in het belang van het behoud, het herstel of de bevordering van zijn arbeidsgeschiktheid;
 - g. wanneer en in welke mate de vervulling van de functie kan worden hervat.
2. Het bestuur kan nadere regels stellen ten aanzien van de redenen van medisch onderzoek.

briefnummer: CvA/2002004415, U201502055

Artikel 7:13:1 Geen aanspraak op doorbetaling

Geen aanspraak op doorbetaling van salaris en de toegekende salaristoelage(n) als bedoeld in artikel 7:3 en geen opbouw van het IKB, bedoeld in artikel 3:28, bestaat:

- a. indien blijkt het geneeskundig onderzoek, bedoeld in artikel 7:12, sprake is van een omstandigheid waarbij de ambtenaar opzettelijk de verhindering tot het vervullen van zijn functie heeft veroorzaakt, tenzij de ambtenaar daarvan op grond van zijn geestelijk toestand geen verwijt kan worden gemaakt;
- b. indien de verhindering wegens ziekte zich voordoet binnen een halfjaar na de in artikel 2:3, eerste lid, bedoelde geneeskundige keuring en alsdan blijkt dat de ambtenaar hierbij onjuiste informatie omtrent zijn gezondheidstoestand heeft verstrekt of gegevens heeft verzwegen, ten gevolge waarvan de verklaring dat tegen de vervulling van zijn functie uit medisch oogpunt geen bezwaren bestaan, ten onrechte is afgegeven, tenzij de ambtenaar aannemelijk maakt dat hij te goeder trouw heeft gehandeld.

briefnummer: 2002004415, U201502055, U201601310

Artikel 7:13:2 Staken van de doorbetaling

1. De doorbetaling van het salaris en de toegekende salaristoelage(n), bedoeld in artikel 7:3, en de opbouw van het IKB, bedoeld in artikel 3:28, worden gestaakt, indien en voor zolang de ambtenaar:
 - a. weigert de in artikel 7:12 neergelegde verplichting tot het verlenen van medewerking aan een door of vanwege de arbodienst in te stellen medische onderzoek na te komen;
 - b. blijkt het in artikel 7:12 bedoelde onderzoek ten onrechte heeft nagelaten zich onder geneeskundige behandeling te stellen of te blijven stellen;
 - c. blijkt het in artikel 7:12 bedoelde onderzoek de voorschriften van de behandelende arts niet opvolgt, met uitzondering van voorschriften om mee te werken aan een ingreep van heelkundige aard;

- d. zich blijkens het in artikel 7:12 bedoelde onderzoek schuldig maakt aan gedragingen waardoor zijn genezing wordt belemmerd of vertraagd;
 - e. er de oorzaak van is dat het arbeidsgezondheidskundig onderzoek door een door de arbodienst aangewezen arts niet kan plaatshebben;
 - f. tijdens de ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte arbeid voor zichzelf of voor derden verricht, tenzij dit door de arbodienst in het belang van zijn genezing wenselijk wordt geacht en het bestuur daartoe toestemming heeft verleend;
 - g. weigert mededeling te doen van inkomsten uit arbeid, die hij heeft in verband met het verrichten van door de arbodienst in het belang van zijn genezing wenselijk geachte arbeid voor zichzelf of derden;
 - h. zijn arbeid verzuimt te hervatten op het door de arbodienst bepaalde tijdstip en in de door deze dienst bepaalde mate, indien zulks hem is opgedragen, tenzij hij daarvoor een door de arbodienst als geldig erkende reden heeft opgegeven;
 - i. weigert om - op verzoek van het bestuur - informatie te verstrekken die noodzakelijk is voor de uitvoering van dit hoofdstuk.
2. De doorbetaling van het salaris en de toegekende salaristoelage(n) en de opbouw van het IKB vinden wel plaats indien de ambtenaar op grond van zijn geestelijke toestand geen verwijt kan worden gemaakt van het gedrag, genoemd in het lid 1.

briefnummer: 2002004415, U201502055, U201601310

Artikel 7:14 Sanctie bij nalatigheid algemene verplichtingen ambtenaar

1. De ambtenaar die zich niet houdt aan zijn verplichtingen, bedoeld in artikel 7:11 lid 1, onderdeel c, wordt disciplinair gestraft wegens plichtsverzuim.
2. De doorbetaling van het salaris en de toegekende salaristoelage(n), bedoeld in artikel 7:3, en de opbouw van het IKB bedoeld in artikel 3:28, worden gestaakt, indien en voor zolang de ambtenaar:
 - a. weigert mee te werken aan, door het bestuur of een door hem aangewezen deskundige, gegeven redelijke voorschriften of getroffen maatregelen, als bedoeld in artikel 7:11 lid 1, onderdeel a, die erop gericht zijn om de betrokkene in staat te stellen de eigen passende arbeid te verrichten;
 - b. weigert mee te werken aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 7:11 lid 1, onderdeel b;
 - c. weigert aangeboden passende arbeid te verrichten, waartoe hij op grond van artikel 7:11 lid 2 verplicht is.
3. De doorbetaling van het salaris en de toegekende salaristoelage(n), en de opbouw van het IKB, bedoeld in lid 2, vinden wel plaats indien de ambtenaar op grond van zijn geestelijke toestand geen verwijt kan worden gemaakt van het gedrag, genoemd in het lid 2.

briefnummer: U200515560, U201502055, U201601310

Artikel 7:14:10

(vervallen)

Briefnummer: ARZ/507386

Artikel 7:15:1 Betaling aan anderen en nabetaling aan ambtenaar

1. Het bestuur kan, indien bijzondere omstandigheden daartoe aanleiding geven bepalen, dat de op grond van de artikelen 7:13:1, 7:13:2 en 7:14 het niet uitbetaalde salaris en de toegekende salaristoelage(n), geheel of ten dele aan anderen dan de ambtenaar zal worden uitbetaald.
2. Voor zover het bestuur van zijn in het eerste lid bedoelde bevoegdheid geen gebruik heeft gemaakt, wordt de ingevolge de artikelen 7:13:1, 7:13:2 en 7:14 het niet uitbetaalde salaris en de toegekende salaristoelage(n) alsnog aan de ambtenaar uitbetaald wanneer de ambtenaar op grond van de second opinion die hij conform artikel 32 van de wet SUWI, heeft aangevraagd inzake het oordeel over de ongeschiktheid tot werken in het gelijk gesteld wordt.

briefnummer: 2002004415, U201300288

Artikel 7:16 Herplaatsing in passende arbeid

1. Passende arbeid, bedoeld in artikel 7:11, tweede lid, wordt de ambtenaar opgedragen:
 - a. door plaatsing in een andere functie voor tijdelijke duur, zonder dat dit gepaard gaat met een wijziging van de aanstelling;
 - b. door plaatsing in een andere functie bij wijze van proef, zonder dat dit gepaard gaat met een wijziging van de aanstelling;
 - c. bij een andere werkgever, door een tijdelijke detachering, zonder dat dit gepaard gaat met een wijziging van de aanstelling.
2. Na 24 maanden van ziekte wordt passende arbeid, bedoeld in artikel 7:11, tweede lid, aan de ambtenaar opgedragen door definitieve herplaatsing. Deze definitieve herplaatsing vindt plaats door wijziging van de aanstelling.
3. Voorwaarde voor definitieve herplaatsing van de ambtenaar die ziek is geworden op of na 1 juli 2007 en die minder dan 35% arbeidsongeschikt is, is in de periode van 12 maanden na de periode van 24 maanden, bedoeld in het tweede lid, dat de ambtenaar met de passende arbeid zijn volledige restverdiencapaciteit benut.
4. Voorwaarde voor definitieve herplaatsing van de ambtenaar die ziek is geworden op of na 1 juli 2007 en die 35% of meer, maar minder dan 80% arbeidsongeschikt is, is in de periode van 12 maanden na de periode van 24 maanden, bedoeld in het tweede lid, dat de ambtenaar met de passende arbeid 50% van zijn restverdiencapaciteit of meer benut.
5. Voor de toepassing van het eerste tot en met vierde lid wordt onder een andere functie mede verstaan het verrichten van dezelfde werkzaamheden onder andere voorwaarden.
6. Voor het bepalen van de periode van 24 respectievelijk 12 maanden worden perioden van ongeschiktheid voor de vervulling van de functie ten gevolge van zwangerschap voorafgaand aan het zwangerschaps- en bevallingsverlof en de periode van het zwangerschaps- of bevallingsverlof bedoeld in artikel 6:7, niet in aanmerking genomen.
7. Voor het bepalen van de periode van 24 respectievelijk 12 maanden worden perioden van ongeschiktheid wegens ziekte samengeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen, of indien zij direct voorafgaan aan en aansluiten op een periode waarin zwangerschaps- of bevallingsverlof wordt genoten, tenzij de ongeschiktheid in dit geval redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.
8. De termijn van 24 maanden wordt verlengd:
 - a. met de duur van de verlenging van de wachttijd, bedoeld in artikel 24, eerste lid, van de WIA en
 - b. met de duur van het tijdvak, dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op grond van artikel 25, negende lid, van de WIA heeft vastgesteld.
9. De ambtenaar verleent alle medewerking en verstrekt alle informatie die nodig is om de restverdiencapaciteit vast te stellen.

briefnummer: U200800330 / U2008001112 / U200801544 / U200802017 / U201502055

Artikel 7:16:9 Bezwaar tegen geneeskundig oordeel

(vervallen)

briefnummer: CvA/2000004977

Artikel 7:17 Terugkeer in functie na ziekte

1. Ten aanzien van de ambtenaar die wegens ziekte verhinderd is zijn functie te vervullen, kan worden bepaald dat hij zijn functie slechts weer zal mogen vervullen, indien het bestuur daarvoor toestemming heeft verleend, onder bepaling van de mate waarin de hervatting kan geschieden.
2. Ten behoeve van de bepaling van het eerste lid zal mede worden gelet op het advies van de arbodienst of van het UWV.
3. De in het eerste lid bedoelde toestemming is in ieder geval vereist indien de ambtenaar gedurende meer dan een jaar volledig verhinderd is geweest zijn functie te vervullen.

briefnummer: CvA/2002004415, U201502055

Artikel 7:18 Inkomsten uit of in verband met arbeid

Het bestuur kan nadere regels stellen met betrekking tot het in mindering brengen op de beloning van de ambtenaar, van inkomsten uit passende arbeid of werkzaamheden in het kader van diens reïntegratie.

briefnummer: CvA/U200515560 , U201502055

Artikel 7:18:1 Inkomsten uit ander dienstverband

1. Indien de ambtenaar tijdens de verhindering tot het vervullen van zijn functie, op grond van een aan het bestuur uitgebracht advies door de arbodienst of door het UWV, in het belang van zijn genezing of zijn reïntegratie, dan wel in het kader van herplaatsing wenselijk geachte arbeid voor zichzelf of voor derden verricht, worden de inkomsten uit deze arbeid in mindering gebracht op het salaris en de toegekende salaristoelage(n) waar de ambtenaar recht op heeft krachtens artikel 7:3.
2. Tot de in het eerste lid bedoelde inkomsten wordt tevens gerekend toelagen, onder welke benaming ook, die de ambtenaar ontvangt die geacht kunnen worden betrekking te hebben op arbeid bedoeld in het eerste lid.

briefnummer: MARZ/CvA/U200601047

§ 5 Bijzondere situaties

Artikel 7:19 Samenloop met een ZW-uitkering

1. Indien de ambtenaar ter zake van de desbetreffende ongeschiktheid tot het verrichten van zijn werk recht heeft op een ZW-uitkering, wordt het bedrag van die uitkering in mindering gebracht op het bedrag waarop hij op grond van artikel 7:3, recht heeft.
2. Indien de ambtenaar geen ZW-uitkering aanvraagt binnen de in de ZW gestelde termijnen en dit aan zijn schuld of toedoen te wijten is, wordt voor de periode dat hij dientengevolge geen ZW-uitkering ontvangt, voor de toepassing van dit artikel rekening gehouden met een volledige ZW-uitkering.
3. Indien als gevolg van handelingen of nalaten van handelingen door de ambtenaar de ZW-uitkering vermindering ondergaat, aan de ambtenaar een boete wordt opgelegd, dan wel het recht op de ZW-uitkering geheel of gedeeltelijk wordt geweigerd, en dit aan zijn schuld of toedoen te wijten is, wordt voor de toepassing van dit artikel rekening gehouden met een volledige ZW-uitkering.
4. De ambtenaar verleent op verzoek van het bestuur alle medewerking aan het via het bestuur tot uitbetaling laten komen van de ZW-uitkering.
5. Indien de ZW-uitkering meer bedraagt dan het bedrag waarop de ambtenaar op grond van artikel 7:3 recht heeft, wordt het meerdere aan de ambtenaar uitbetaald.

briefnummer: CvA/U200515560

Artikel 7:20 Samenloop met een WW-uitkering

Indien de ambtenaar ter zake van het dienstverband waarbij de ongeschiktheid tot het verrichten van zijn werk is ontstaan, recht heeft op een WW-uitkering, wordt het bedrag van die uitkering in mindering gebracht op het bedrag waarop hij op grond van artikel 7:3, recht heeft.

briefnummer: U200515560, U201700464, U201700464

Artikel 7:21 Samenloop met een uitkering op grond van de WIA

1. Indien de ambtenaar ter zake van de desbetreffende verhindering tot het vervullen van zijn functie recht heeft op een WGA- of een IVA-uitkering, wordt het bedrag van die uitkering in mindering gebracht op het bedrag waarop hij op grond van artikel 7:3 recht heeft. Wanneer de ambtenaar recht heeft op een IVA-uitkering dan wel een WGA-uitkering in verband met volledige, maar niet duurzame arbeidsongeschiktheid, heeft de ambtenaar ten minste recht op een bedrag ter hoogte van deze IVA- of WGA-uitkering.
2. Indien de ambtenaar recht heeft op een WGA- of een IVA-uitkering uit hoofde van twee of meer dienstverbanden, wordt die uitkering naar rato van het salaris en de toegekende salaristoelage(n) uit de verschillende functies, in mindering gebracht op de dienstverband op grond waarvan de betaling wordt gedaan.
3. Indien de ambtenaar geen WGA- of IVA-uitkering aanvraagt binnen de in de WIA gestelde termijnen en hem dit redelijkerwijs kan worden verweten, wordt voor de periode dat hij dientengevolge geen WGA- of IVA-uitkering ontvangt, voor de toepassing van dit artikel rekening gehouden met een IVA-uitkering.
4. Indien als gevolg van handelingen of nalaten van handelingen door de ambtenaar niet kan worden vastgesteld of de ambtenaar in aanmerking komt voor een WGA- of een IVA-uitkering en hem dit redelijkerwijs kan worden verweten, wordt voor de toepassing van dit artikel rekening gehouden met een IVA-uitkering.
5. Indien als gevolg van handelingen of het nalaten van handelingen door betrokkene de WGA- of IVA-uitkering vermindering ondergaat, dan wel het recht daarop geheel of gedeeltelijk wordt geweigerd, en hem dit redelijkerwijs kan worden verweten, wordt voor de toepassing van dit artikel uitgegaan van de

WGA- of IVA-uitkering zoals die werd genoten voor vermindering of gehele of gedeeltelijke weigering van het bedrag plaatsvond.

6. De ambtenaar verleent op verzoek van het bestuur alle medewerking aan het via het bestuur tot uitbetaling laten komen van de WGA- of IVA-uitkering.

briefnummer: CvA/U200801544, U201502055, U201700464

Artikel 7:22 Arbeidsongeschiktheidspensioen ABP

Artikel 7:21 is van overeenkomstige toepassing, wanneer de ambtenaar in aanvulling op de WGA- of IVA-uitkering, bedoeld in artikel 7:21, recht heeft op een arbeidsongeschiktheidspensioen van de Stichting Pensioenfonds ABP op grond van het Pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.

briefnummer: MARZ/CvA/U200601371

Artikel 7:22:2

(vervallen) briefnummer: CvA/2000004977

Artikel 7:23 Wajong/WAZ

Indien de ambtenaar op grond van zijn arbeidsongeschiktheid recht heeft op een WAJONG-of WAZ-uitkering, worden deze uitkeringen voor de toepassing van dit hoofdstuk gelijkgesteld met een uitkering op grond van de WIA.

briefnummer: MARZ/CvA/U200601123

Artikel 7:23:1

(vervallen)

briefnummer: CvA/2002004755

§ 6. Tegemoetkoming kosten zorgverzekering

Artikel 7:24

De VNG sluit voor de zorgverzekering van gemeenteambtenaren, postactieven en inactieven een overeenkomst als bedoeld in artikel 18 van de Zorgverzekeringswet. Tot 1 januari 2025 kunnen ambtenaren in de zin van deze regeling hier mede gebruik van maken.

Brief: U200801637 en U201201238

Artikel 7:24a t/m 7:25b; vervallen

Briefnummer: U200801637, U201201328, U201600266, U201001464, MARZ/CvA/U200515951, U201300288

§ 7. Overige bepalingen

Artikel 7:26 Overgangsbepaling

1. Op de ambtenaar of gewezen ambtenaar, die wegens ziekte op 31 december 2000 recht heeft op salarisbetaling of uitkering op grond van dit hoofdstuk en waarvan de ziekte ook na deze datum voortduurt, blijven de bepalingen van dit hoofdstuk, zoals deze luiden op 31 december 2000 van kracht tot het moment dat de ziekte van de betrokkene eindigt, dan wel tot de dag met ingang waarvan de betrokkene recht krijgt op een uitkering krachtens de Ziektewet.
2. De betrokkene is verplicht de onverschuldigde betalingen aan hem, die op grond van dit artikel zijn verricht, terug te betalen, indien hem met terugwerkende kracht een uitkering krachtens de Ziektewet wordt toegekend.

Artikel 7:27 Garantie-uitkering

1. De ambtenaar die herplaatst is op grond van artikel 7:6, tweede lid onder c, zoals dat luidde voor 1 januari 2003, heeft, indien naderhand maar voor 1 januari 2001, de mate van arbeidsongeschiktheid op een lager niveau is vastgesteld, recht op een garantie-uitkering, indien hem geen aanvullende gangbare arbeid is aangeboden van een zodanige omvang dat hij in staat is om zijn toegenomen restverdiencapaciteit te benutten. Onder gangbare arbeid wordt in dit artikel verstaan alle algemeen geaccepteerde arbeid waartoe betrokkene in staat is, gezien zijn krachten en bekwaamheden.
2. De garantie-uitkering bedraagt te rekenen vanaf de datum van aanvang van de ziekte in de oorspronkelijke functie 18 maanden 100%, vervolgens 39 maanden 80% en daarna 33 maanden 70% van het salaris en de toegekende salaristoelagen die de ambtenaar genoot in de oorspronkelijke functie.
3. Op de garantie-uitkering wordt in mindering gebracht hetgeen de ambtenaar ontvangt uit het dienstverband waarin hij is herplaatst en, in voorkomend geval, met het recht op WAO-uitkering, invaliditeitspensioen, herplaatsingstoelage en inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf verkregen op of na de datum waarop de arbeidsongeschiktheid op een lager niveau is vastgesteld.
4. Indien de betrokkene nalaat van de gelegenheid gebruik te maken die kan leiden tot het verkrijgen van gangbare arbeid, indien hij weigert gangbare arbeid te aanvaarden of indien hij opzettelijk inkomsten uit gangbare arbeid verloren laat gaan, wordt het bedrag van de garantie-uitkering verminderd met het bedrag van de verzuimde, of de verloren gegane inkomsten.
5. De garantie-uitkering eindigt:
 - a. met ingang van de maand volgend op die waarin hij de leeftijd van 65 jaar bereikt;
 - b. bij ontslag.

briefnummer: U200601371, U201502055, U201700464

Artikel 7:28 Overgangsartikel

1. Op de ambtenaar van wie de eerste dag van ongeschiktheid bedoeld in artikel 7:3 is gelegen voor 1 januari 2004 zijn de artikelen 7:1, 7:3, 7:5, 7:9, 7:11, 7:14, 7:16, 7:18, 7:21 en 7:22 niet van toepassing.
2. Op de ambtenaar, bedoeld in het vorige lid, zijn de artikelen 7:1, 7:3, 7:5, 7:9, 7:11, 7:14, 7:16, 7:18, 7:21 en 7:22, zoals die golden op 31 december 2005, van toepassing.
3. Op de ambtenaar, van wie de eerste dag van ongeschiktheid bedoeld in artikel 7:3 is gelegen op of na 1 januari 2004 en die op grond van de WAO recht heeft op een WAO-uitkering, zijn de artikelen 7:1, 7:5, 7:9, 7:11, 7:14, 7:16 en 7:21 niet van toepassing.
4. Op de ambtenaar, bedoeld in het vorige lid, zijn de artikelen 7:1, 7:5, 7:9, 7:11, 7:14, 7:16 en 7:21, zoals die golden op 31 december 2005, van toepassing, waarbij de verwijzing in artikel 7:21, eerste lid, naar artikel 7:3, eerste lid, gelezen moet worden als een verwijzing naar artikel 7:3, zoals dat luidt met ingang van 1 januari 2006.
5. Het bestuur stelt per 1 januari 2006 voor de ambtenaren van wie de eerste dag van ongeschiktheid, bedoeld in artikel 7:3, is gelegen op of na 1 januari 2004, de duur van de ongeschiktheid vast. De hoogte van de loondoorbetaling vanaf 1 januari 2006 wordt bij voortdurende van de ongeschiktheid berekend op basis van het bepaalde in artikel 7:3, eerste tot en met het vierde lid.

briefnummer: MARZ/CvA/U200600958

Artikel 7:28:1

1. Op de ambtenaar van wie de eerste dag van ongeschiktheid bedoeld in artikel 7:3 is gelegen voor 1 januari 2004 is artikel 7:18:1 niet van toepassing.
2. Op de ambtenaar, bedoeld in het vorige lid, is artikel 7:18:1 zoals dat gold op 31 december 2005, van toepassing.

briefnummer: CvA/U200515560 en Marz/CvA/U200516003

Artikel 7:28a

1. Op de ambtenaar van wie de eerste dag van ongeschiktheid bedoeld in artikel 7:3 gelegen is voor 1 juli 2007 is artikel 7:16 niet van toepassing.
2. Op de ambtenaar van wie de eerste dag van ongeschiktheid bedoeld in artikel 7:3 gelegen is voor 1 juli 2007 is artikel 7:16, zoals dat gold op 30 juni 2008, van toepassing.

Brief: CVA/U200800330

Artikel 7:28b

Op de ambtenaar van wie de eerste dag van ongeschiktheid, bedoeld in artikel 7:3, gelegen is voor 1 augustus 2008, is artikel 7:16 van toepassing, zoals dat gold op 30 november 2008.

Briefnummer: U200802017

8 ONTSLAG

Artikel 8:1 Ontslag op verzoek

1. Indien de ambtenaar ontslag verzoekt, wordt hem dit eervol verleend.
2. Ontslag op grond van dit artikel kan ook gedeeltelijk worden verleend.
3. Het verzoek, bedoeld in het eerste lid, kan worden aangehouden indien een ontslag op grond van artikel 8:13 overwogen wordt.

briefnummer: CvA/2000004977

Artikel 8:1:1

1. Het ontslag, bedoeld in artikel 8:1, wordt niet verleend met ingang van een datum gelegen binnen een maand dan wel later dan drie maanden na de datum waarop het verzoek om ontslag is ingekomen.
2. Indien de ambtenaar dit verzoekt kan van het bepaalde in het eerste lid worden afgeweken.
3. Indien een strafrechtelijke vervolging tegen de ambtenaar aanhangig is of indien overwogen wordt hem in aanmerking te brengen voor disciplinaire straf kan het nemen van een beslissing op een verzoek om ontslag worden aangehouden totdat de uitspraak van de strafrechter of de beslissing inzake de disciplinaire straf onherroepelijk is geworden.

Artikel 8:2 Ontslag wegens het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd

1. De ambtenaar wordt eervol ontslag verleend met ingang van de dag waarop hij de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.
2. Het bestuur kan in bijzondere gevallen, indien de ambtenaar hiermede instemt, van het bepaalde in het eerste lid afwijken.

briefnummer: U200601047 en U200902748 en U201001917 en U201200194 en U201200308, U201600266

Artikel 8:2:1

(vervallen)

briefnummer: CvA/2001000560

Artikel 8:2a

1. De aanstelling of arbeidsovereenkomst van de medewerker die na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd in dienst is getreden van de veiligheidsregio, alsmede de aanstelling of arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 8:2, lid 2, wordt beëindigd wanneer een van de partijen dat wenselijk acht. Hierbij wordt een opzegtermijn van één maand in acht genomen.
2. In afwijking van lid 1 geldt in geval van ziekte een opzegtermijn van 13 weken.

briefnummer: 2004003238, U201100883, U201300288, U201600259, U201700464

Artikel 8:3 Ontslag wegens reorganisatie

1. Ontslag kan aan de ambtenaar worden verleend wegens opheffing van zijn functie of wegens verandering in de inrichting van het dienstonderdeel waarbij hij werkzaam is of van andere dienstonderdelen, dan wel wegens verminderde behoefte aan arbeidskrachten. Ontslag op grond van dit artikel wordt eervol verleend.
2. Ontslag op grond van dit artikel kan ook gedeeltelijk worden verleend.
3. Op grond van dit artikel wordt, individuele gevallen uitgezonderd, ontslag verleend ingevolge een vooraf vastgesteld plan.

briefnummer: CvA/200800330, U201502055

Artikel 8:3:1

Over het plan, bedoeld in artikel 8:3, derde lid, wordt overleg gepleegd in de commissie bedoeld in artikel 12:1, tweede lid. Daarna wordt het aan de betrokken ambtenaren medegedeeld.

briefnummer: MARZ/CvA/U200800330

Artikel 8:4 Ontslag wegens volledige arbeidsongeschiktheid

1. Onder volledige arbeidsongeschiktheid wordt verstaan:
 - a. arbeidsongeschiktheid voor 80% of meer, waarbij recht bestaat op een WGA-uitkering;
 - b. arbeidsongeschiktheid voor 80% of meer, waarbij recht bestaat op een IVA-uitkering.
2. Ontslag kan aan de ambtenaar worden verleend op grond van volledige ongeschiktheid voor de vervulling van zijn functie wegens ziekte. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder ziekte mede verstaan gebreken. Het ontslag wordt eervol verleend.
3. Ontslag als bedoeld in het tweede lid mag slechts plaatsvinden indien er sprake is van ongeschiktheid voor de vervulling van zijn functie wegens ziekte gedurende een periode van 24 maanden.
4. Het bestuur betreft bij het beoordelen van de vraag of er sprake is van een situatie als bedoeld in het derde lid het resultaat van de claimbeoordeling van de WIA en de resultaten van een mogelijke herbeoordeling.
5. Het bestuur stelt de ambtenaar schriftelijk op de hoogte dat een ontslagprocedure als bedoeld in het tweede lid wordt ingesteld. Deze melding geschiedt op zijn vroegst vanaf de 21e maand na de eerste ziektedag.
6. Het ontslagbesluit moet binnen één jaar na de datum van de meest recente WIA-beschikking zijn genomen.
7. Indien het ontslagbesluit niet binnen de termijn, bedoeld in het zesde lid, genomen is, moet het bestuur, indien er geen overeenstemming bestaat over het ontslag, een deskundigenoordeel van UWV betrekken.
8. Voor het bepalen van het in het derde lid bedoelde tijdvak van 24 maanden worden perioden van ongeschiktheid voor de vervulling van de functie tengevolge van zwangerschap voorafgaand aan het zwangerschaps- en bevallingsverlof en de periode van het zwangerschaps- of bevallingsverlof bedoeld in artikel 6:7, niet in aanmerking genomen.
9. Voor het bepalen van het in het derde lid bedoelde tijdvak van 24 maanden worden perioden van ongeschiktheid wegens ziekte samengeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen, of indien zij direct voorafgaan aan en aansluiten op een periode waarin zwangerschaps- of bevallingsverlof wordt genoten, tenzij de ongeschiktheid in dit geval redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.
10. De termijn van 24 maanden, als bedoeld in het derde lid wordt verlengd:
 - a. met de duur van de verlenging van de wachttijd, bedoeld in artikel 24, eerste lid, van de WIA en
 - b. met de duur van het tijdvak, dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op grond van artikel 25, negende lid, van de WIA heeft vastgesteld.

Briefnummer U200800330 en U200801112 en U200802017 en U201502055

Artikel 8:5 Ontslag wegens gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid

1. Ontslag kan aan de ambtenaar worden verleend op grond van gedeeltelijke ongeschiktheid voor de vervulling van zijn functie wegens ziekte. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder ziekte mede verstaan gebreken. Het ontslag wordt eervol verleend.
2. Een ontslag als bedoeld in het eerste lid mag slechts plaatsvinden indien:
 - a. er sprake is van ongeschiktheid voor de vervulling van zijn functie wegens ziekte gedurende een periode van 36 maanden:
 - b. het na zorgvuldig onderzoek niet mogelijk is gebleken de ambtenaar binnen de veiligheidsregio passende arbeid op te dragen, als bedoeld in artikel 7:9.
3. Het bestuur betreft bij het beoordelen van de vraag of er sprake is van een situatie als bedoeld in het tweede lid het resultaat van de claimbeoordeling op grond van de WIA en de resultaten van een mogelijke herbeoordeling.
4. Het bestuur stelt de ambtenaar schriftelijk op de hoogte dat sprake is van een situatie als bedoeld in het tweede lid op grond waarvan de ontslagprocedure als bedoeld in het eerste lid wordt ingesteld. Deze melding geschiedt op zijn vroegst vanaf de 33e maand na de eerste ziektedag.
5. Het ontslagbesluit moet binnen één jaar na de datum van de meest recente WIA-beschikking zijn genomen.
6. Indien het ontslagbesluit niet binnen de termijn, bedoeld in het vijfde lid, genomen is, moet het bestuur, indien er geen overeenstemming bestaat over het ontslag, een deskundigenoordeel van UWV betrekken

7. Voor het bepalen van het in het tweede lid, onderdeel a, bedoelde tijdvak van 36 maanden worden perioden van ongeschiktheid voor de vervulling van de functie ten gevolge van zwangerschap voorafgaand aan het zwangerschaps- en bevallingsverlof en de periode van het zwangerschaps- of bevallingsverlof bedoeld in artikel 6:7, niet in aanmerking genomen.
8. Voor het bepalen van het in het tweede lid, onderdeel a, bedoelde tijdvak van 36 maanden worden perioden van ongeschiktheid wegens ziekte samengeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen, of indien zij direct voorafgaan aan en aansluiten op een periode waarin zwangerschaps- of bevallingsverlof wordt genoten, tenzij de ongeschiktheid in dit geval redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak. .
9. De termijn van 36 maanden, als genoemd in het tweede lid, onderdeel a, wordt verlengd:
 - a. met de duur van de verlenging van de wachttijd, bedoeld in artikel 24, eerste lid, van de WIA en
 - b. met de duur van het tijdvak, dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op grond van artikel 25, negende lid, van de WIA heeft vastgesteld.
10. Indien voor de ambtenaar buiten de organisatie van de veiligheidsregio passende arbeid als bedoeld in artikel 7:16, derde of vierde lid, aanwezig is, is ontslag vanaf 24 maanden na de eerste dag van ongeschiktheid op grond van dit artikel mogelijk. Bij het bepalen van de termijn van 24 maanden worden het zesde, zevende en achtste lid van artikel 7:16 overeenkomstig toegepast.

Briefnummer: U200801544, U200802017, U201502055

Artikel 8:5:1 (vervallen)

Artikel 8:5a

1. De ambtenaar die ongeschikt is voor de vervulling van zijn functie wegens ziekte of gebrek kan ontslag verleend worden indien hij zonder deugdelijke grond weigert:
 - a. gevolg te geven aan door het bestuur of een door hem aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften en mee te werken aan door het bestuur of een door hem aangewezen deskundige getroffen maatregelen om hem in staat te stellen de eigen of passende arbeid te verrichten, als bedoeld in artikel 7:9;
 - b. arbeid als bedoeld in artikel 7:11, tweede lid te verrichten waartoe het bestuur hem in de gelegenheid stelt;
 - c. zijn medewerking te verlenen aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 25, tweede lid, van de WIA;
 - d. een uitkering op grond van de WIA aan te vragen.
2. Om te beoordelen of er sprake is van een situatie als bedoeld in het eerste lid, wint het bestuur een hierop betrekking hebbend advies van het UWV in.

briefnummer: MARZ/CvA/U200601371

Artikel 8:6 Ontslag wegens onbekwaamheid of ongeschiktheid

1. Ontslag kan aan de ambtenaar worden verleend op grond van onbekwaamheid of ongeschiktheid voor de vervulling van zijn functie anders dan op grond van ziekten of gebreken. Ontslag op grond van dit artikel wordt eervol verleend.
2. Ontslag op grond van dit artikel kan ook gedeeltelijk worden verleend.

briefnummer: CvA/U200800330, U201502055

Artikel 8:7 Overige ontslaggronden

Ontslag kan aan de ambtenaar worden verleend op grond van:

- a. verlies van een vereiste bij de aanstelling door het bestuursorgaan gesteld, tenzij het vereiste alleen bij aanvaarding van de functie geldt;
- b. aangaan van een graad van zwangerschap die de aanstelling in de functie zou uitsluiten;
- c. staat van curatele krachtens onherroepelijk geworden rechterlijke uitspraak;
- d. toepassing van lijfswang wegens schulden krachtens onherroepelijk geworden rechterlijke uitspraak;
- e. onherroepelijk geworden veroordeling tot vrijheidsstraf wegens misdrijf;
- f. het verstrekken van onjuiste gegevens in verband met indiensttreding, tenzij hem daarvan redelijkerwijs geen verwijt kan worden gemaakt.

briefnummer: U201502055, U201700464

Artikel 8:7:1

Behalve in het geval, bedoeld in artikel 8:7, onder e, wordt een ontslag op grond van eerder genoemd artikel eervol verleend. Het ontslag kan niet eerder ingaan dan op de dag volgend op die waarop de reden voor het ontslag voor het eerst aanwezig was.

briefnummer: 2000004977, U201502055

Artikel 8:8

1. Een ambtenaar die vast is aangesteld kan eervol worden ontslagen op een bij het besluit omschreven grond, niet vallende onder de gronden in vorige artikelen van dit hoofdstuk genoemd.
2. Ontslag op grond van dit artikel kan ook gedeeltelijk worden verleend.

briefnummer: CvA/U200800330

Artikel 8:8:1

De grond waarop het ontslag berust, dat is verleend ingevolge artikel 8:8, wordt slechts op verzoek van de ambtenaar in het ontslagbesluit vermeld.

Artikel 8:9

Aan de ambtenaar die in verband met de aanvaarding van een functie in een publiekrechtelijk bestuur, waarin hij was benoemd of verkozen tijdelijk is ontheven van de waarneming van zijn ambt, wordt indien hij ophoudt zodanige functie te bekleden en hij naar het oordeel van het bestuur niet in actieve dienst kan worden hersteld, eervol ontslag verleend.

briefnummer: CvA/2004001009

Artikel 8:10 Ontslag wegens Pré-VUT

(vervallen)

Artikel 8:10:1

(vervallen)

Artikel 8:11 Ontslag wegens FPU

(vervallen per 1-4-2016)

briefnummer: 1999005385, U201600266

Artikel 8:11:1

(vervallen per 1-4-2016)

briefnummer: 705549, U201600266

Artikel 8:12 Ontslag uit een tijdelijke aanstelling of tijdelijke urenuitbreiding

1. De ambtenaar die tijdelijk is aangesteld voor bepaalde tijd is van rechtswege ontslagen op de datum waarop die tijd verstrijkt. Indien na de datum, bedoeld in de eerste volzin, het dienstverband feitelijk wordt gehandhaafd zonder dat opnieuw een aanstelling is verleend, wordt de tijdelijke aanstelling geacht voor dezelfde tijd te zijn aangegaan.
2. De ambtenaar met wie een urenuitbreiding voor bepaalde tijd is aangegaan, is, voor zover het die urenuitbreiding betreft, van rechtswege ontslagen op de datum dat de urenuitbreiding eindigt. Indien na de datum, bedoeld in de eerste volzin, de urenuitbreiding feitelijk wordt gehandhaafd zonder dat opnieuw

een urenluitbreiding is verleend, wordt de tijdelijke urenluitbreiding geacht voor dezelfde tijd te zijn aangegaan.

3. De ambtenaar die tijdelijk is aangesteld voor onbepaalde tijd kan ontslag worden verleend indien de omstandigheid die tot de aanstelling leidde is vervallen.
4. De ambtenaar met wie een urenluitbreiding voor onbepaalde tijd is aangegaan, kan, voor zover het die urenluitbreiding betreft, ontslag worden verleend, indien de omstandigheid die tot de urenluitbreiding leidde, is vervallen.
5. Het ontslag als bedoeld in het eerste tot en met vierde lid kan niet plaatsvinden wanneer de termijnen als genoemd in artikel 2:4 zijn overschreden.
6. Het bestuur kan omtrent de opzegtermijnen voor het ontslag uit een tijdelijke aanstelling voor onbepaalde tijd nadere regels stellen.

briefnummer: CvA/2004003238

Artikel 8:12:1 Tussentijds ontslag uit een tijdelijke aanstelling of urenluitbreiding

1. De ambtenaar, bedoeld in artikel 8:12, eerste en tweede lid, kan ook ontslag worden verleend op een van de andere gronden genoemd in dit hoofdstuk.
2. De ambtenaar, bedoeld in artikel 8:12, derde en vierde lid, kan ook ontslag worden verleend op een van de andere gronden genoemd in dit hoofdstuk.

briefnummer: CvA/2001002849

Artikel 8:12:2 Opzegtermijn bij beëindiging tijdelijke aanstelling of urenluitbreiding voor onbepaalde tijd

1. Bij een ontslag als bedoeld in artikel 8:12, derde en vierde lid, wordt een opzegtermijn in acht genomen:
 - a. van drie maanden, indien de tijdelijke aanstelling respectievelijk de urenluitbreiding bij het begin van de opzegtermijn onafgebroken twaalf maanden heeft geduurd;
 - b. van twee maanden, indien de tijdelijke aanstelling respectievelijk de urenluitbreiding bij het begin van de opzegtermijn onafgebroken zes maanden of langer, doch korter dan twaalf maanden, heeft geduurd;
 - c. van één maand, indien de tijdelijke aanstelling respectievelijk de urenluitbreiding bij het begin van de opzegtermijn onafgebroken korter dan zes maanden heeft geduurd.
2. Over de tijd die aan de in het eerste lid bedoelde opzegtermijn mocht ontbreken, heeft de betrokkene recht op doorbetaling van zijn salaris en de toegekende salaristoelage(n).

briefnummer: CvA/2001002849, U201502055

Artikel 8:13 Ontslag als disciplinaire straf

Als disciplinaire straf kan aan de ambtenaar ongevraagd ontslag verleend worden.

briefnummer: ARZ/608409

Artikel 8:14 Ontslagbescherming leden ondernemingsraad en vakorganisaties

1. In dit artikel wordt verstaan onder:
 - a. wet: Wet op de ondernemingsraden;
 - b. ondernemingsraad: de ondernemingsraad zoals bedoeld in de wet;
 - c. ambtenaar: de persoon zoals bedoeld in artikel 1, tweede lid, van de wet.
2. Ontslag op grond van artikel 8:8 kan niet geschieden:
 - a. wegens de plaatsing van de ambtenaar op een kandidatenlijst als bedoeld in artikel 9 van de wet;
 - b. wegens het lidmaatschap van een ondernemingsraad;
 - c. wegens het lidmaatschap van een commissie bedoeld in artikel 15 van de wet;
 - d. van een ambtenaar die korter dan twee jaar geleden lid is geweest van een ondernemingsraad;
 - e. van een ambtenaar die korter dan twee jaar geleden lid is geweest van een commissie bedoeld in artikel 15 van de wet.
3. Ontslag op grond van artikel 8:8 kan niet geschieden wegens het feit dat de ambtenaar door een toegelaten organisatie als bedoeld in artikel 12:1, derde lid, of door een daarbij aangesloten bond is aangewezen om bestuurlijke of vertegenwoordigende activiteiten te ontplooiën binnen zijn centrale of een daarbij aangesloten bond c.q. binnen de organisatie van de werkgever, die er toe strekken de

doelstellingen van zijn centrale van overheidspersoneel en de daarbij aangesloten bonden te ondersteunen.

4. In afwijking van het tweede en derde lid kan ontslag op grond van artikel 8:8 plaatsvinden wanneer de betrokkene schriftelijk in het ontslag toestemt.
5. Indien de ondernemer aan de ondernemingsraad een secretaris heeft toegevoegd, zijn de voorgaande leden van overeenkomstige toepassing op die secretaris.

briefnummer: ARZ/801202

Artikel 8:15:1 Schorsing als ordemaatregel

1. Onverminderd het bepaalde in artikel 16:1:2 kan de ambtenaar door het bestuur worden geschorst:
 - a. wanneer hem het voornemen tot bestraffing met onvoorwaardelijk ontslag is te kennen gegeven of hem van de oplegging van deze straf mededeling is gedaan;
 - b. wanneer tegen hem volgens de terzake geldende bepalingen van het Wetboek van Strafvordering een bevel tot inverzekeringstelling of voorlopige hechtenis wordt ten uitvoer gelegd;
 - c. wanneer tegen hem een strafrechtelijke vervolging wegens misdrijf wordt ingesteld;
 - d. in andere gevallen waarin schorsing wordt gevorderd door het belang van de dienst.
2. Het schorsingsbesluit bevat in ieder geval:
 - a. een aanduiding van het tijdstip waarop de schorsing ingaat;
 - b. een nauwkeurige aanduiding van de in het eerste lid bedoelde omstandigheid of omstandigheden welke tot de schorsing aanleiding heeft of hebben gegeven;
 - c. een zo nauwkeurig mogelijke aanduiding van de duur van de schorsing.

briefnummer: CvA/2004001009

Artikel 8:15:2

1. Tijdens de schorsing ingevolge artikel 8:15:1, eerste lid, onder b of c, kunnen het salaris en toegekende salaristoelage(n) voor een derde gedeelte worden ingehouden; na verloop van een termijn van zes weken kan een verdere vermindering van het uit te keren bedrag, ook tot het volle bedrag plaatsvinden, behoudens het bepaalde in het derde lid.
2. Tijdens de schorsing ingevolge artikel 8:15:1, eerste lid, onder a, kan tot de in de strafaanzegging of -oplegging genoemde datum van ingang van het ontslag de doorbetaling geheel of gedeeltelijk worden gestaakt, behoudens het bepaalde in het derde lid. Met ingang van de datum van het ontslag wordt de doorbetaling geheel gestaakt.
3. Het betaalbare gedeelte van het salaris en de toegekende salaristoelage(n) kan aan anderen dan de ambtenaar worden uitgekeerd. Gedurende de schorsingsperiode blijft de ambtenaar in ieder geval in het genot van een bedrag, gelijk aan het op hem verhaalbare gedeelte van de premies voor pensioen.
4. Het ingevolge het eerste lid niet uitgekeerde salaris inclusief de toegekende salaristoelage(n) wordt alsnog uitbetaald, indien de schorsing niet door een door de strafrechter opgelegde straf wordt gevolgd of ook indien en in zoverre op andere gronden alsnog tot uitbetaling wordt besloten.
5. De ingevolge het tweede lid niet uitgekeerde salaris en toegekende salaristoelage(n) wordt alsnog uitbetaald, indien op de schorsing bestraffing van de ambtenaar met onvoorwaardelijk ontslag niet volgt.

briefnummer: U200515951, U201502055

Artikel 8:15:3 Bevoegdheid tot ontslagverlening

1. Ontslag wordt verleend door het bestuursorgaan dat bevoegd is tot aanstelling in de functie, laatstelijk door de ambtenaar vervuld
2. Het besluit tot het verlenen van ontslag wordt op schrift gesteld, met vermelding van de datum van ingang van het ontslag dan wel een omschrijving of aanduiding van die datum.
3. Ingeval aan een ambtenaar die tijdelijk is aangesteld voor onbepaalde tijd ontslag wordt verleend, wordt de grond waarop het ontslag berust slechts op verzoek van de ambtenaar vermeld.

briefnummer: 608409, U201700464

Artikel 8:16:1 Opzegtermijnen

(vervallen)

briefnummer: CvA/2001002849

Artikel 8:16:2 Overlijdensuitkering

(verplaatst naar hoofdstuk 3)

briefnummer: ARZ/801143, U201502055

Artikel 8:16:3

(verplaatst naar hoofdstuk 3)

briefnummer: CvA/2004001009, U201502055

Artikel 8:16a Overlijdensuitkering bij een ongeval in en door de dienst

(verplaatst naar hoofdstuk 3)

Briefnummer: U201001464, U201502055

Artikel 8:17 Gedeeltelijk ontslag na terugbrengen arbeidsduur

Indien door de werkgever de formele arbeidsduur per week gedeeltelijk wordt teruggebracht, al dan niet na een tijdelijke uitbreiding daarvan, dient dit te geschieden door een gedeeltelijk ontslag op grond van dit hoofdstuk, behalve in het geval van wijziging van de aanstelling op grond van artikel 7:16.

briefnummer: CvA/2002004415

Artikel 8:18 Overgangsbepaling

1. Op de ambtenaar van wie de eerste dag van ongeschiktheid voor de vervulling van zijn functie wegens ziekte, bedoeld in de artikelen 8:5 en 8:5a, is gelegen voor 1 januari 2004 zijn de artikelen 8:5 en 8:5a niet van toepassing.
2. Op de ambtenaar, bedoeld in het vorige lid, zijn de artikelen 8:5 en 8:5a, zoals die golden op 30 juni 2006, van toepassing.
3. Op de ambtenaar, van wie de eerste dag van ongeschiktheid voor de vervulling van zijn functie wegens ziekte, bedoeld in de artikelen 8:5 en 8:5a, is gelegen op of na 1 januari 2004, maar die op grond van de WAO recht hebben op een WAO-uitkering, zijn de artikelen 8:5 en 8:5a niet van toepassing.
4. Op de ambtenaar, bedoeld in het vorige lid, zijn de artikelen 8:5 en 8:5a, zoals die golden op 30 juni 2006, van toepassing.

briefnummer: MARZ/CvA/U200600958, U201502055

Artikel 8:19

1. Op de ambtenaar van wie de eerste dag van ongeschiktheid voor de vervulling van zijn functie wegens ziekte, bedoeld in artikel 8:5, is gelegen voor 1 juli 2007 is artikel 8:5 niet van toepassing.
2. Op de ambtenaar, bedoeld in het vorige lid, is artikel 8:5, zoals dat gold op 30 juni 2008, van toepassing.

Briefnummer: U200800330, U201502055

Artikel 8:20

Op de ambtenaar van wie de eerste dag van ongeschiktheid, bedoeld in artikel 7:3, gelegen is voor 1 augustus 2008, is artikel 8:4 of artikel 8:5 van toepassing, zoals dat gold op 30 november 2008.

Briefnummer: U200802017

9 VERVALLEN (per 1-4-2016)

9a AMBTENAREN DIE VANAF 1 JANUARI 2006 IN DIENST ZIJN GETREDEN OP EEN BEZWARENDE FUNCTIE

Artikel 9a:1 Algemeen

Dit hoofdstuk is van toepassing op de ambtenaar die vanaf 1 januari 2006 in dienst is getreden op een bezwarende functie, die op 31 december 2005 recht gaf op functioneel leeftijdsontslag op grond van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005.

briefnummer: MARZ/CvA/U200600947

Artikel 9a:2 Definities

In dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

- a. bezwarende functie: een betrekking met een hoge belasting door het frequent draaien van piket of het werken in roosterdiensten en deelname aan daaruit voortvloeiende werkzaamheden in de uitruk met als gevolg een verhoogde kans op gezondheidsklachten;
- b. de tweede loopbaan: iedere functie binnen de organisatie van de veiligheidsregio of buiten de organisatie van de veiligheidsregio die, in het kader van het loopbaanplan, volgt op de bezwarende functie en die past bij de richting zoals afgesproken is in het loopbaanplan.

briefnummer: MARZ/CvA/U200600947

Artikel 9a:3 Medische keuring

Vervallen

briefnummer: MARZ/CvA/U200600947 en U201002606

Artikel 9a:4 Het loopbaanplan

1. De ambtenaar blijft maximaal 20 jaar werkzaam in een bezwarende functie.
2. De ambtenaar heeft recht op een loopbaanplan, waardoor het de ambtenaar mogelijk is na maximaal 20 jaar gewerkt te hebben in de bezwarende functie een tweede loopbaan te beginnen binnen of buiten de veiligheidsregio.

briefnummer: MARZ/CvA/U200600947

Artikel 9a:5

1. In afwijking van hoofdstuk 17 gelden voor de ambtenaar de volgende bepalingen.
2. Het bestuur en de ambtenaar leggen in een persoonlijk loopbaanplan de afspraken vast over de loopbaanontwikkeling en de vereiste kennis en vaardigheden, alsmede de in dat kader door de ambtenaar te volgen opleiding en de te ondernemen activiteiten, die nodig zijn om na maximaal 20 jaar gewerkt te hebben in een bezwarende functie een tweede loopbaan te beginnen. Het loopbaanplan omvat in ieder geval die opleidingselementen die nodig zijn om de ambtenaar die bij de brandweer werkzaam is, in 20 jaar op te leiden tot MBO-niveau. Hierbij moet het gaan om opleidingen die extern erkend worden.
3. Het bestuur en de ambtenaar zijn verplicht medewerking te verlenen aan het opstellen, evalueren en bijstellen van het loopbaanplan.
4. Het loopbaanplan wordt in het jaar van indiensttreding opgesteld.
5. Het loopbaanplan wordt ten minste een keer per drie jaar geëvalueerd, geactualiseerd en zonodig bijgesteld.
6. Bij het loopbaanplan wordt rekening gehouden met zowel de belangen van het bestuur als met de belangen van de ambtenaar.
7. In het loopbaanplan worden afspraken vastgelegd met betrekking tot benodigd verlof en eventuele verdere medewerking van het bestuur die de ambtenaar in staat moeten stellen de gemaakte afspraken uit te voeren.

8. De kosten die gemaakt zullen worden in het kader van de in het loopbaanplan opgenomen opleiding en activiteiten worden door het bestuur vergoed.
9. In het loopbaanplan worden, indien mogelijk, ten aanzien van de activiteiten en de opleiding in ieder geval de volgende aspecten vastgelegd:
 - a. het aanspreekpunt binnen de organisatie;
 - b. het beroep of de richting die als tweede loopbaan gekozen wordt;
 - c. de keuze van opleidingsvorm of het instituut, waar de activiteit plaatsvindt;
 - d. de te maken kosten;
 - e. de start- en einddatum van de te ondernemen activiteit of de te volgen scholing;
 - f. de te maken voortgang binnen de activiteit of scholing;
 - g. de minimaal te behalen resultaten van de activiteit of scholing;
 - h. de planning van vervolgafspraken;
 - i. de omstandigheden onder welke een te volgen opleiding of te ondernemen activiteit kan worden onderbroken of gestopt;
 - j. eventuele andere onderwerpen die van belang zijn voor een goede uitvoering van de gemaakte afspraken.

briefnummer: MARZ/CvA/U200600947

Artikel 9a:6 Terugbetaling

De ambtenaar die evident misbruik maakt van de loopbaanfaciliteiten die het bestuur biedt, is verplicht de kosten, verband houdende met de activiteiten dan wel opleidingen, die door het bestuur zijn vergoed, terug te betalen.

briefnummer: MARZ/CvA/U200600947

Artikel 9a:7 Tweede loopbaan binnen / buiten de veiligheidsregio

1. Plaatsing van een ambtenaar in het kader van de tweede loopbaan binnen of buiten de veiligheidsregio vindt definitief plaats.
2. Definitieve plaatsing binnen de veiligheidsregio vindt plaats door aanpassing van de aanstelling.
3. Definitieve plaatsing buiten de veiligheidsregio vindt plaats door ontslag op grond van artikel 8:1 uit de bezwarende functie.

briefnummer: MARZ/CvA/U200600947

Artikel 9a:8 Disciplinaire straf

1. De ambtenaar die de verplichtingen, zoals neergelegd in het loopbaanplan, niet nakomt, wordt disciplinair gestraft.
2. Wanneer de tweede loopbaan na 20 jaar gewerkt te hebben in de bezwarende functie door schuld of toedoen van de ambtenaar niet begonnen kan worden, wordt de ambtenaar op grond van artikel 8:13 disciplinair ontslag verleend.

briefnummer: MARZ/CvA/U200600947

Artikel 9a:9 Gevolgen niet starten tweede loopbaan

1. De ambtenaar blijft na 20 jaar in de bezwarende functie werkzaam wanneer:
 - a. de tweede loopbaan niet begonnen kan worden, omdat het bestuur zijn verplichtingen uit het loopbaanplan niet nakomt;
 - b. de tweede loopbaan niet begonnen wordt, omdat het bestuur en de ambtenaar daar gezamenlijk toe besluiten.

Voorwaarde is dat de ambtenaar medisch geschikt is om in de bezwarende functie door te werken.

2. Het loopbaanplan wordt voortgezet tot de tweede loopbaan begonnen wordt.
3. Indien de ambtenaar, bedoeld in het eerste lid na 20 jaar niet medisch geschikt is om in de bezwarende functie door te werken, geldt de procedure, bedoeld in artikel 9a:10.

briefnummer: MARZ/CvA/U200601371

Artikel 9a:10 Medisch niet meer geschikt; overbruggingsuitkering

1. De ambtenaar die niet meer medisch geschikt is om in de bezwarende functie door te werken, ontvangt een overbruggingsuitkering.
2. De duur van de overbruggingsuitkering is afhankelijk van het aantal jaren dat betrokkene in een bezwarende functie werkzaam is geweest.
3. Per dienstjaar in een bezwarende functie is de duur van de overbruggingsuitkering 12/10 maand. De maximumduur van de overbruggingsuitkering is 24 maanden.
4. Zodra de medische ongeschiktheid voor de bezwarende functie is vastgesteld, stopt de opbouw van de overbruggingsuitkering.
5. De hoogte van de overbruggingsuitkering bedraagt de eerste 12 maanden 100% van het salaris en de maanden daarna 80% van het salaris.
6. De duur van de overbruggingsuitkering wordt in mindering gebracht op de duur van de loondoorbetaling, bedoeld in artikel 7:3.
7. De overbruggingsuitkering komt tot uitbetaling voor zover deze hoger is dan de loondoorbetaling bij ziekte, bedoeld in artikel 7:3.

briefnummer: MARZ/CvA/U200600947

Artikel 9a:11 Garantietoelage, afbouwtoelage en afkoopbedrag

1. In dit artikel wordt onder berekeningsgrondslag verstaan: het inkomen dat wordt verkregen door de optelsom van:
 - i. het salaris en de toegekende salaristoelage(n), bedoeld in artikel 3:3 en paragraaf 3 van hoofdstuk 3;
 - ii. de IKB-onderdelen, bedoeld in artikel 3:28 lid 2 sub a en b;
 - iii. de TOR, bedoeld in artikel 3:37;
 - iv. de toelagen en vergoedingen bedoeld in hoofdstuk 20 en de daarop gebaseerde regelingen, voor zover die aan de ambtenaar zijn toegekend, berekend over een periode van 12 maanden onmiddellijk voorafgaande aan het begin van de tweede loopbaan.
2. De ambtenaar die binnen de organisatie van de veiligheidsregio de tweede loopbaan begint, krijgt een garantietoelage ter hoogte van het negatieve verschil tussen het oude en het nieuwe salaris. Het oude salaris wordt niet geïndexeerd met de generieke salarisverhoging, zoals deze voor de veiligheidsregio's wordt overeengekomen.
3. Op de garantietoelage wordt een vermindering toegepast tot het bedrag waarmee het nieuwe salaris en eventuele (salaris)toelagen en vergoedingen, behorende bij de nieuwe functie, samen met de garantietoelage de berekeningsgrondslag overstijgt. De berekeningsgrondslag wordt niet geïndexeerd met de generieke salarisverhoging, zoals deze binnen de veiligheidsregio wordt overeengekomen.
4. De ambtenaar die als gevolg van de tweede loopbaan binnen de organisatie van de veiligheidsregio de toelagen en vergoedingen verliest, die behoorden bij de bezwarende functie, krijgt een aflopende afbouwtoelage ter hoogte van een percentage van het verschil tussen de oude toelagen en vergoedingen en eventuele toelagen en vergoedingen die bij de nieuwe functie behoren. De afbouwtoelage bedraagt:
 - i. het eerste jaar 100%;
 - ii. het tweede jaar 75%;
 - iii. het derde jaar 50%;
 - iv. het vierde jaar 25%.

De oude toelagen en vergoedingen worden niet geïndexeerd met de generieke salarisverhoging, zoals deze in de binnen de veiligheidsregio wordt overeengekomen.

5. Op de afbouwtoelage wordt een vermindering toegepast tot het bedrag waarmee het nieuwe salaris en eventuele toelagen en vergoedingen, behorende bij de nieuwe functie, samen met de garantietoelage en de afbouwtoelage de berekeningsgrondslag overstijgt. De berekeningsgrondslag wordt niet geïndexeerd met de generieke salarisverhoging, zoals deze binnen de veiligheidsregio wordt overeengekomen.
6. De ambtenaar die een tweede loopbaan begint buiten de organisatie van de veiligheidsregio ontvangt een afkoopbedrag ter hoogte van 175% van het verschil tussen de berekeningsgrondslag (op jaarbasis) en het nieuwe jaarsalaris, inclusief eventuele toelagen en vergoedingen. Het nieuwe jaarsalaris, inclusief eventuele toelagen en vergoedingen, wordt berekend naar het bedrag dat voor de ambtenaar bij indiensttreding bij de nieuwe werkgever is vastgesteld.

Briefnummer: U200700397, U200701890, U200800258, U201900344

9b OVERGANGSRECHT AMBTENAREN IN EEN FUNCTIE DIE OP 31 DECEMBER 2005 RECHT GAF OP FUNCTIONEEL LEEFTIJDSONTSLAG

§1. Algemene bepalingen

Artikel 9b:1 Werkings sfeer

Dit hoofdstuk is van toepassing op de ambtenaar die:

- a. op 31 december 2005 werkzaam was bij een gemeentelijk beroepsbrandweerkorps of bij een gemeentelijke ambulancedienst; en
 - b. op 31 december 2005 een betrekking vervulde, waarvoor door het college van de betreffende gemeente krachtens artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, leeftijdsgrenzen zijn bepaald; en
 - c. sinds 31 december 2005 onafgebroken de betrekking heeft vervuld, op grond waarvan krachtens artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, ontslag werd verleend op de leeftijd van 55 jaar of ouder.
2. Het eerste lid is overeenkomstig van toepassing voor de ambtenaar die
- a. overstapt naar een andere functie bij dezelfde gemeente veiligheidsregio of ambulancedienst, of
 - b. overstapt naar een ander beroepsbrandweerkorps binnen de veiligheidsregio, dan wel naar een andere gemeentelijke ambulancedienst tenzij bij de overstap tussen de werkgever en ambtenaar andere afspraken zijn gemaakt.
3. Als voorwaarde bij de toepassing van het tweede lid geldt dat de functie waarnaar de ambtenaar overstapt ook een bezwarende functie is, op grond waarvan krachtens artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, ontslag werd verleend op de leeftijd van 55 jaar of ouder.
4. Dit hoofdstuk is alleen van toepassing indien en voor zover er geen afwijkende bepaling uit hoofdstuk 9f van toepassing is.

briefnummer: U200600947, U200701890, U201700991

§ 2. De ambtenaar geboren na 1949 met 20 dienstjaren of meer in een bezwarende functie op 1 januari 2006 en die op het eerst mogelijke moment van verstrekking van de werkgeversbijdrage levensloop - in december 2006 - als bedoeld in artikel 9e:8 en 9e:9a niet in aanmerking kwam voor een WIA/WAO uitkering en die werkgeversbijdragen levensloop heeft ontvangen

Artikel 9b:2 Begripsbepalingen

Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

- a. berekeningsgrondslag: de berekeningsgrondslag, bedoeld in artikel 9f:2.
- b. bezwarende functie: een betrekking met een hoge belasting door het frequent draaien van piket of het werken in roosterdiensten en deelname aan daaruit voortvloeiende werkzaamheden in de uitruk met als gevolg een verhoogde kans op gezondheidsklachten;
- c. dienstjaren voor brandweerpersoneel: de jaren in dienst van een gemeentelijk beroepsbrandweerkorps, de jaren werkzaam als buschauffeur of trambestuurder bij het stadsvervoer, mits dit een functie was, die op dat moment recht gaf op functioneel leeftijdsontslag en de jaren als vrijwilliger bij de brandweer, mits het om jaren gaat waarin daadwerkelijk en regelmatig in de uitruk is ingezet en men niet tegelijkertijd een aanstelling had als beroepsbrandweer. Bij twijfel over het aantal dienstjaren als vrijwilliger dient de ambtenaar aannemelijk te maken hoeveel jaren hij als vrijwilliger is ingezet;
- d. dienstjaren voor ambulancedienstpersoneel: de jaren werkzaam bij een gemeentelijke ambulancedienst, de jaren werkzaam bij een ambulancedienst van een ziekenhuis of bij een ambulancedienst in de particuliere sector en de jaren werkzaam als buschauffeur of trambestuurder bij het stadsvervoer, mits dit een functie was, die op dat moment recht gaf op functioneel leeftijdsontslag;
- e. niet-bezwarende functie: een functie die niet valt onder de definitie van onderdeel b;
- f. tweede loopbaan: iedere functie binnen of buiten de organisatie van de gemeente veiligheidsregio of buiten de organisatie van de gemeente die, in het kader van het loopbaanplan, volgt op de bezwarende functie;
- g. onbetaald volledig verlof: verlof voor de formele arbeidsduur per week, zonder doorbetaling van de berekeningsgrondslag.
- h. AOW-hiaat: de periode waarin de ambtenaar van 65 jaar of ouder geen recht had op een AOW-uitkering met een maximum van 24 maanden.

briefnummer: U200600947, U200700397, U200701890, U200800258, U201600266, U201700991, U201801056, U201900344

Artikel 9b:3 Werkingsfeer

Deze paragraaf is van toepassing op de ambtenaar die geboren is na 1949 en die op 1 januari 2006 20 dienstjaren of meer had in een bezwarende functie en die op het eerst mogelijke moment van verstrekking van de werkgeversbijdrage levensloop - in december 2006 - als bedoeld in artikel 9e:8 en 9e:9a niet in aanmerking kwam voor een WIA/WAO uitkering en die werkgeversbijdragen levensloop heeft ontvangen.

Briefnummer: U200600947, U201201055, U201801056

Artikel 9b:4 Keuzemogelijkheid voor de ambtenaar geboren na 1949 met 20 dienstjaren of meer op 1 januari 2006 in een bezwarende functie

1. De ambtenaar wordt op zijn verzoek vanaf de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin hij de leeftijd van 55 jaar bereikt volledig buitengewoon verlof verleend, tegen doorbetaling van 80% van de voor de ambtenaar geldende berekeningsgrondslag. Voor zover het dienstbelang het toelaat, kan de ambtenaar vanaf de datum bedoeld in de eerste volzin in plaats van het volledig buitengewoon verlof als hiervoor bedoeld, een keuze maken uit de volgende mogelijkheden:
 - a. 100% werken, waarbij voor ieder vol jaar dat gewerkt wordt een bonus wordt verstrekt van 20% van het voor de ambtenaar geldende jaarsalaris in het jaar voorafgaande aan toekenning van de bonus;
 - b. 50% van de voor hem geldende formele arbeidsduur werken, tegen doorbetaling van 90% van de voor de ambtenaar geldende berekeningsgrondslag;
 - c. volledig ontslag op grond van artikel 8:1, waarbij een bonus wordt verstrekt van 100% van het voor de ambtenaar geldende jaarsalaris in het jaar voorafgaande aan toekenning van de bonus.

Indien dit voor het behouden van vakbekwaamheidseisen noodzakelijk is en de werkgever dit kan aantonen, geldt voor ambulancepersoneel als alternatief voor onderdeel b: 60% van een volledige betrekking werken tegen doorbetaling van 95% van de daarbij behorende berekeningsgrondslag.

2. De ambtenaar maakt zes kalendermaanden voor de in het eerste lid bedoelde datum het college door middel van een verzoek bekend naar welke variant zijn voorkeur uitgaat.
3. Onverminderd het bepaalde in artikel 9b:11, gaat de datum, bedoeld in het eerste lid zoveel later in als het college op 31 december 2005 op grond van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, voor de bezwarende functie een hogere leeftijdsgrens had vastgesteld dan 55 jaar.
4. De ambtenaar die kiest voor het in het eerste lid gestelde onder a en b moet medisch geschikt zijn om in de bezwarende functie door te werken.
5. Voor zover het dienstbelang dit toelaat, kan de ambtenaar, met inachtneming van het derde lid, de in het eerste lid gestelde keuzemogelijkheden later laten ingaan, telkens met een periode van een jaar. Voorwaarde hierbij is dat de ambtenaar medisch geschikt is om door te werken in de bezwarende functie.
6. De ambtenaar die van het vijfde lid gebruik wil maken, moet, met inachtneming van het derde lid, ?? het bestuur uiterlijk zes kalendermaanden voor de beoogde ingangsdatum daartoe verzoeken.
7. De ambtenaar die eenmaal een keuze heeft gemaakt, kan, voor zover het dienstbelang dat toelaat, gedurende de periode tot het moment, bedoeld in artikel 9b:11, zijn keuze herzien, met dien verstande dat de bonus van artikel 9b:4, eerste lid, onderdeel c, berekend wordt naar rato van de tijd die resteert tot de datum, bedoeld in artikel 9b:11, eerste lid. Hierbij geldt als voorwaarde dat als tweede en eventueel volgende keuze alleen een optie in aanmerking komt waarbij minder gewerkt wordt dan bij de eerdere keuze. Het tweede lid is van overeenkomstige toepassing.
8. De ambtenaar die in de periode van 1 januari 2006 tot 1 januari 2011 gebruik maakt van de mogelijkheid, bedoeld in de eerste zin van het eerste lid van dit artikel, en direct daaraan voorafgaand een functie bekleedde waaraan salarisschaal 6 of lager was verbonden, ontvangt gedurende die periode € 500,- netto per kalenderjaar. De ambtenaar die in deze periode geen volledig kalenderjaar gebruik maakt van de genoemde mogelijkheid, ontvangt een bedrag naar rato. Deze uitkering wordt eenmaal per kalenderjaar in de maand december betaald. Aan de ambtenaar die op grond van lokaal beleid al een vergoeding heeft ontvangen, wordt alleen het deel van het totaalbedrag, waarop op grond van dit lid recht bestaat, uitbetaald dat hoger is dan de reeds ontvangen vergoeding.

briefnummer: MARZ/CvA/U200600947 & U200800258, U201900344

Artikel 9b:5 Pensioenopbouw tijdens keuzes van artikel 9b:4

Over de bonus, bedoeld in artikel 9b:4, eerste lid, onderdeel a en c wordt geen pensioen opgebouwd.

briefnummer: CvA/U200600947 & U200800258

Artikel 9b:6 Vakantieopbouw tijdens de periode van artikel 9b:4

Gedurende de periode, bedoeld in artikel 9b:4, vindt opbouw van vakantie-uren plaats naar rato van het aantal uren dat de ambtenaar werkt.

briefnummer: MARZ/CvA/U200600947

Artikel 9b:7 IKB, salaristoelagen en TOR tijdens de periode van artikel 9b:4

De ambtenaar, bedoeld in artikel 9b:4 lid 1, eerste volzin en onder a en b heeft geen recht op een IKB, salaristoelage(n) of TOR op grond van hoofdstuk 3 of hoofdstuk 20.

briefnummer: U200700397, U201900344

Artikel 9b:8

(vervallen)

briefnummer: U200600947 en U200700397

Artikel 9b:9 Ambtsjubileumgratificatie tijdens periode van artikel 9b:4

De jaren dat de ambtenaar op grond van artikel 9b:4 volledig buitengewoon verlof is verleend, tegen doorbetaling van 80% van de voor de ambtenaar geldende berekeningsgrondslag, tellen voor de berekening van de ambtsjubileumgratificatie niet mee.

briefnummer: U200600947, U201900344

Artikel 9b:10 Verrekening inkomsten tijdens de periode van artikel 9b:4

1. Wanneer de ambtenaar tijdens de periode, bedoeld in artikel 9b:4, eerste volzin of onder b, inkomsten geniet of gaat genieten uit of in verband met arbeid of bedrijf, ter hand genomen met ingang van of na de datum waarop artikel 9b:4 van toepassing is geworden, wordt op de doorbetaling van de berekeningsgrondslag, een vermindering toegepast. Deze vermindering is gelijk aan het bedrag waarmee de inkomsten en de doorbetaalde berekeningsgrondslag, samen de laatstelijk genoten berekeningsgrondslag te boven gaan.
2. Het eerste lid vindt overeenkomstige toepassing ten aanzien van inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf, ter hand genomen gedurende verlof, vakantie of nonactiviteit, onmiddellijk voorafgaande aan de datum waarop artikel 9b:4 van toepassing is geworden.
3. Wanneer de ambtenaar op of na de datum, bedoeld in het eerste lid, inkomsten of hogere inkomsten verkrijgt uit arbeid of bedrijf ter hand genomen vóór die dag, is ten aanzien van die inkomsten of hogere inkomsten het bepaalde in het eerste lid van overeenkomstige toepassing.
4. De in het derde lid bedoelde vermindering vindt echter niet plaats indien de inkomsten of hogere inkomsten het gevolg zijn van algemene loonsverhogingen, of indien de ambtenaar aannemelijk maakt dat die inkomsten niet het gevolg zijn van verhoogde werkzaamheid of van andere oorzaken, verband houdende met de toepassing van artikel 9b:4.
5. Onder inkomsten, bedoeld in de voorgaande leden, worden niet verstaan inkomsten verkregen wegens overwerk of als gratificatie.
6. De ambtenaar is verplicht tijdig mededeling te doen van het aanvaarden van arbeid of het starten van een bedrijf of het vermeerderen van werkzaamheden uit arbeid of bedrijf.
7. De ambtenaar is verplicht tijdig mededeling te doen van de inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf die hij ontvangt en van de wijzigingen daarin. Hij is verplicht daarvan de bewijzen te overleggen.
8. Wanneer de ambtenaar de verplichtingen van het zesde lid niet nakomt, kan het bestuur besluiten een korting op de door te betalen berekeningsgrondslag toe te passen.

briefnummer: U200600947, U201100883, U201900344

Artikel 9b:11 Onbetaald volledig verlof voor de ambtenaar geboren na 1949 met 20 dienstjaren of meer op 1 januari 2006 in een bezwarende functie

1. De ambtenaar die op grond van artikel 9b:4, eerste lid, gedeeltelijk doorbetaald volledig buitengewoon verlof geniet dan wel die heeft gekozen voor artikel 9b:4, eerste lid, onderdeel a of b, wordt onbetaald volledig verlof verleend vanaf 1 januari 2019 als de ambtenaar op 29 oktober 2016 en 31 december 2018 gedeeltelijk doorbetaald volledig buitengewoon verlof geniet; de periode van gedeeltelijk doorbetaald volledig buitengewoon verlof wordt hierdoor onderbroken met de periode van onbetaald volledig verlof.
Op verzoek van de ambtenaar die niet het LOGA-pad als bedoeld in artikel 9e:2 tweede lid volgt, wordt geen inhoud gegeven aan de hiervoor bedoelde onderbreking. Het bevoegd gezag stelt de medewerker op de hoogte van deze mogelijkheid.
2. In afwijking van het eerste lid, gaat het onbetaald volledig verlof, bedoeld in het eerste lid, in vanaf de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin hij de leeftijd van 60 jaar bereikt, wanneer het college op 31 december 2005 op grond van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, voor de bezwarende functie een leeftijdsgrens had vastgesteld van 60 jaar.
3. Het onbetaald volledig verlof wordt uitgesteld met die periode, waarmee de keuze van de ambtenaar, die gebruik heeft gemaakt van het vijfde lid van artikel 9b:4, later is ingegaan.
4. Voor zover het dienstbelang dit toelaat, kan de ambtenaar, wanneer het college op grond van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, een leeftijdsgrens had vastgesteld van 59 of 60 jaar, het onbetaald volledig verlof later laten ingaan, telkens met een periode van een jaar. Voorwaarde hierbij is dat de ambtenaar medisch geschikt is om door te werken in de bezwarende functie.
5. De ambtenaar die van het vierde lid gebruik wil maken, moet het college uiterlijk zes kalendermaanden voor de beoogde ingangsdatum daartoe verzoeken.

briefnummer: U200600947 , U200800258, U201002704, U201801056, U201900344

Artikel 9b:12 Premieverdeling bij pensioenopbouw tijdens onbetaald volledig verlof

1. Wanneer de periode van het onbetaald volledig verlof, bedoeld in artikel 9b:11, eerste lid, langer is dan drie jaar, is vanaf dat moment het verhaal van de pensioenpremies en premie voor de voorwaardelijke inkoop gelijk aan het bedrag van de premies en de bijdragen die voor de ambtenaar zijn verschuldigd.
2. Wanneer de periode van het onbetaald volledig verlof, bedoeld in artikel 9b:11, tweede lid, langer is dan twee jaar, is vanaf dat moment het verhaal van de pensioenpremies en premie voor de voorwaardelijke inkoop gelijk aan het bedrag van de premies en de bijdragen die voor de ambtenaar zijn verschuldigd.

briefnummer: U200600947, U200800258, U201600266, U201900344

Artikel 9b:13 Premie IZA-verzekering tijdens onbezoldigd volledig verlof

(vervallen)

briefnummer: U200801637, U201300288

Artikel 9b:14 Vakantieopbouw tijdens onbetaald volledig verlof

Gedurende de periode van het onbetaald volledig verlof, bedoeld in artikel 9b:11, vindt geen opbouw van vakantie-uren plaats.

briefnummer: U200600947, U201900344

Artikel 9b:15

(vervallen)

briefnummer: U200600947 en U200700397

Artikel 9b:16

(vervallen)

briefnummer: U200600947 en U200700397

Artikel 9b:17 Ziekte tijdens onbetaald volledig verlof

Ziekte tijdens de periode van het onbetaald volledig verlof, bedoeld in artikel 9b:11, leidt niet tot stopzetting van het onbetaald volledig verlof.

briefnummer: U200600947, U201900344

Artikel 9b:18 Ambtsjubileumgratificatie tijdens onbetaald volledig verlof

De periode van het onbetaald volledig verlof, bedoeld in artikel 9b:11, telt niet mee voor de berekening van de ambtsjubileumgratificatie.

briefnummer: U200600947, U201900344

Artikel 9b:19 Garantieregeling bij arbeidsongeschiktheid na de leeftijd van 50 jaar voor de ambtenaar geboren na 1949 met 20 dienstjaren of meer op 1 januari 2006 in een bezwarende functie

1. Op de ambtenaar wiens eerste ziektedag na de leeftijd van 50 jaar valt en die volledig, maar niet duurzaam, of gedeeltelijk arbeidsongeschikt raakt, is artikel 8:4 respectievelijk artikel 8:5 niet van toepassing.
2. De ambtenaar, genoemd in het eerste lid, wordt hersteld verklaard vanaf de datum, bedoeld in artikel 9b:4, eerste lid.
3. De datum, bedoeld in het tweede lid gaat zoveel later in als het college op 31 december 2005 op grond van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, voor de bezwarende functie een hogere leeftijdsgrens had vastgesteld dan 55 jaar.
4. Op de ambtenaar, genoemd in het tweede lid, zijn vanaf de datum van herstel, voor zover de medische geschiktheid dat toelaat, artikel 9b:4 tot en met artikel 9b:18 van toepassing.
5. De ambtenaar wiens eerste ziektedag ligt na de leeftijd van 55 jaar en die wegens ziekte ongeschikt wordt om zijn betrekking te vervullen, wordt niet ziek gemeld. Vanaf de datum dat de door deze ambtenaar gemaakte keuze op grond van artikel 9b:4, eerste lid, vanwege medische geschiktheid niet meer mogelijk is, verandert deze keuze in een keuze die op grond van zijn medische geschiktheid nog wel mogelijk is, met dien verstande dat de bonus van artikel 9b:4, eerste lid, onderdeel c, berekend wordt naar rato van de tijd die resteert tot de datum, bedoeld in artikel 9b:11, eerste lid. Op hem blijft artikel 9b:11 van toepassing.
6. De datum, bedoeld in het vijfde lid gaat zoveel later in als het college op 31 december 2005 op grond van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, voor de bezwarende functie een hogere leeftijdsgrens had vastgesteld dan 55 jaar.

briefnummer: CvA/U2008001112

Artikel 9b:20 Salarisgarantie bij definitieve herplaatsing bij ziekte

1. De ambtenaar die op grond van hoofdstuk 7 binnen de organisatie van de gemeente definitief herplaatst wordt, heeft recht op een garantietoeslag ter hoogte van het negatieve verschil tussen de berekeningsgrondslag aangevuld met de toeslag bedoeld in artikel 3:28 lid 3 en het nieuwe totaalinkomen van de ambtenaar. Tot het totaalinkomen wordt de berekeningsgrondslag aangevuld met de toeslag bedoeld in artikel 3:28 lid 3 in de nieuwe functie gerekend, alsmede de uitkeringen die de ambtenaar in verband met zijn arbeidsongeschiktheid ontvangt.
2. Wanneer de ambtenaar op grond van hoofdstuk 7 definitief herplaatst wordt in een functie met een lager totaalinkomen buiten de organisatie van de gemeente, maken het bestuur en de ambtenaar afspraken over een financiële regeling.

briefnummer: U200600947, U200700397, U200800258, U201900344, Lbr. 22/16 LOAV 22/09

Artikel 9b:21 Levensloop voor de ambtenaar geboren na 1949 met 20 dienstjaren of meer op 1 januari 2006 in een bezwarende functie

Op de ambtenaar, die een bezwarende functie bekleedt, waaraan het college op 31 december 2005 op grond van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, een leeftijdsgrens had vastgesteld, is de levensloopregeling van hoofdstuk 9e van toepassing.

briefnummer: CvA/U200600947 / U200800456 / U200800258

Artikel 9b:22 Inkoop OP voor de ambtenaar geboren na 1949 met 20 dienstjaren of meer op 1 januari 2006 in een bezwarende functie

1. Ten behoeve van de ambtenaar wordt, onder de voorwaarde dat hij daarvoor fiscale ruimte beschikbaar heeft, op de leeftijd van 53 jaar een bedrag in ABP Extra Pensioen gestort ter hoogte van 57% van het geïndexeerde loon maal de leeftijdsafhankelijke factor, die behoort bij de leeftijd van 53 jaar. Hierbij is het geïndexeerde loon het gemiddelde pensioengevend inkomen zoals dat bij ABP bekend is over de dienstjaren tot 53 jaar maal de indexatie per betreffend dienstjaar zoals door ABP is vastgesteld. Indien het loon uit enig dienstjaar bij ABP niet bekend is, toont de ambtenaar wat het loon is geweest.
2. Wanneer er onvoldoende fiscale ruimte is, wordt hetgeen niet in ABP Extra Pensioen gestort kan worden, aan de ambtenaar ter beschikking gesteld.
3. Ten behoeve van de ambtenaar die voor de leeftijd van 53 jaar uittreedt uit een bezwarende functie wordt, met inachtneming van het tweede lid, het in het eerste lid genoemde bedrag in ABP Extra Pensioen gestort op het moment van uittreden, waarbij de leeftijdsafhankelijke factor wordt toegepast die hoort bij de leeftijd op het moment van uittreden en het gemiddelde loon wordt berekend tot het moment van uittreden.
4. Het op grond van dit artikel uitgekeerde bedrag behoort niet tot het pensioengevend inkomen als bedoeld in artikel 3.1 van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.
5. Het op grond van dit artikel uitgekeerde bedrag behoort niet tot de berekeningsgrondslag.
6. De ambtenaar kan zijn werkgever eenmalig verzoeken om een indicatie van het verwachte te storten bedrag. Het college bepaalt, in overleg met de ambtenaar, het geschikte moment voor deze indicatie.

briefnummer: U200600947, U200802095, U200802315, U201002704, U201900344

Artikel 9b:22a Leeftijdsafhankelijke factor voor de ambtenaar geboren na 1949 met 20 dienstjaren of meer op 1 januari 2006 in een bezwarende functie

1. De in artikel 9b:22 genoemde leeftijdsafhankelijke factor is afhankelijk van de door ABP gehanteerde actuariële tarieven.
2. De leeftijdsafhankelijke factor bedraagt:

leeftijd	factor	leeftijd	factor	leeftijd	factor
18	0,305	33	0,474	48	0,739
19	0,314	34	0,489	49	0,761
20	0,323	35	0,503	50	0,784
21	0,333	36	0,518	51	0,808
22	0,343	37	0,534	52	0,832
23	0,353	38	0,550	53	0,857
24	0,364	39	0,566	54	0,883
25	0,375	40	0,583	55	0,909
26	0,386	41	0,601	56	0,936
27	0,397	42	0,619	57	0,964
28	0,409	43	0,638	58	0,993
29	0,422	44	0,657	59	1,023
30	0,434	45	0,676	60	1,054
31	0,447	46	0,697	61	1,085
32	0,461	47	0,718	62	1,118

3. Wanneer de in lid 1 genoemde tarieven door ABP worden gewijzigd, stellen LOGA-partijen nieuwe leeftijdsafhankelijke factoren vast.

Briefnummer: U200802095 en U200902748 en U201100617 en U201300296 en U201500764, U201600650, U201700191, U201800624

Artikel 9b:22b Inkoop OP bij regionalisering

In afwijking van artikel 9b:22, derde lid, wordt voor de ambtenaar

- die wegens regionalisering van de gemeentelijke beroepsbrandweer uit de bezwarende functie wordt ontslagen en
- op wie bij de nieuwe werkgever hoofdstuk 9b van toepassing blijft,

geen bedrag in ABP Extra Pensioen gestort op het moment van uittreden.

Briefnummer: U200802315

§3. De ambtenaar geboren na 1949 met minder dan 20 dienstjaren in een bezwarende functie op 1 januari 2006 en die op het eerst mogelijke moment van verstrekking van de werkgeversbijdrage levensloop - in december 2006 - als bedoeld in artikel 9e:8 en 9e:9a niet in aanmerking kwam voor een WIA/WAO uitkering en die werkgeversbijdragen levensloop heeft ontvangen

Artikel 9b:23 Werkingsfeer

Deze paragraaf is van toepassing op de ambtenaar die geboren is na 1949 en die op 1 januari 2006 minder dan 20 dienstjaren had in een bezwarende functie en die op het eerst mogelijke moment van verstrekking van de werkgeversbijdrage levensloop - in december 2006 - als bedoeld in artikel 9e:8 en 9e:9a niet in aanmerking kwam voor een WIA/WAO uitkering en die werkgeversbijdragen levensloop heeft ontvangen.

briefnummer: 2001002849, U200600947, U201201055, U201801056

Artikel 9b:24 Doorwerken zolang dat medisch verantwoord is en tenzij tweede loopbaan gestart wordt

1. Zolang dit medisch verantwoord is, blijft de ambtenaar, onder toepassing van artikel 9b:26, in de bezwarende functie werkzaam tot het moment, bedoeld in artikel 9b:28.
2. Het eerste lid is niet van toepassing wanneer het bestuur en de ambtenaar in het kader van het loopbaanplan hierover andere afspraken maken.

briefnummer: CvA/U200600947 en U200800258

Artikel 9b:25 Tweede loopbaan voor de ambtenaar met minder dan 20 dienstjaren op 1 januari 2006 in een bezwarende functie

1. Op de ambtenaar zijn tot de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin hij de uittredeleeftijd als bedoeld in artikel 9f:3 bereikt, de artikelen 9a:5 tot en met 9a:8 en 9a:10 van overeenkomstige toepassing met uitzondering van:
 - a. de periode van 20 jaar als bedoeld in 9a:5 lid 2 en 9a:8 lid 2 en
 - b. artikel 9a:5, lid 5
2. In afwijking van het bepaalde in artikel 9a:5 lid 4 wordt de ambtenaar een tweede loopbaanplan aangeboden op het moment dat is vastgesteld dat de ambtenaar om redenen van medische ongeschiktheid de bezwarende functie niet meer kan of mag vervullen.
3. Voor brandweerpersoneel geldt dat in het kader van de tweede loopbaan eerst gezocht wordt naar een functie binnen de organisatie van de gemeente.
4. De ambtenaar met geen of onvoldoende diploma's kan via een procedure voor erkenning verworven competenties zijn competenties laten erkennen.
5. Indien dit behulpzaam is bij het vormgeven van de tweede loopbaan heeft de ambtenaar recht op vergoeding van de kosten, voor zover redelijk, van een extern loopbaanadvies.
6. De ambtenaar die in het kader van de tweede loopbaan een andere functie aanvaardt binnen de organisatie van de gemeente, ontvangt, in afwijking van artikel 9a:11, een garantietoeslag ter hoogte van het negatieve verschil tussen de berekeningsgrondslag aangevuld met de toeslag bedoeld in 3:28 lid 3 in de oude en de nieuwe functie.

7. Het bestuur en de ambtenaar maken in het kader van het loopbaanplan afspraken over een financiële regeling wanneer de ambtenaar in het kader van de tweede loopbaan buiten de organisatie van de gemeente een functie aanvaardt met een lager totaalinkomen.

briefnummer: U200600947, U200800258, U201900344, U201900530, Lbr. 22/16 LOAV 22/09

Artikel 9b:26 Recht voor de ambtenaar met minder dan 20 dienstjaren op 1 januari 2006 in een bezwarende functie

(vervallen)

briefnummer: U200600947, U200800258, U201900344

Artikel 9b:27 Pensioenopbouw tijdens periode van artikel 9b:26

(vervallen)

briefnummer: MARZ/CvA/U200600947 en U200800258

Artikel 9b:27a Toelage onregelmatige dienst, eindejaarsuitkering en vakantietoelage tijdens de periode van artikel 9b:26

(vervallen)

Briefnummer: U200700397, U201900344

Artikel 9b:28 Gedeeltelijk doorbetaald buitengewoon verlof voor de ambtenaar geboren na 1949 met minder dan 20 dienstjaren op 1 januari 2006 in een bezwarende functie

1. De ambtenaar die op 1 januari 2006 minder dan 20 dienstjaren heeft, wordt vanaf de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin hij een bepaalde leeftijd bereikt, volledig buitengewoon verlof verleend, tegen doorbetaling van een bepaald percentage van de voor de ambtenaar geldende berekeningsgrondslag. De leeftijd en het percentage zijn afhankelijk van het aantal dienstjaren op 1 januari 2006. De leeftijd waaraan de ingangsdatum van het volledig buitengewoon verlof is gekoppeld, en het percentage dat vanaf dat moment wordt betaald, zijn bij een aantal dienstjaren op 1 januari 2006 van:
 - a. 5 tot 10 jaar: 58 jaar en 75%
 - b. 10 tot 15 jaar: 57 jaar en 78%
 - c. 15 tot 20 jaar: 56 jaar en 80%
2. Onverminderd het bepaalde in artikel 9b:35, gaat de datum, bedoeld in het eerste lid, zoveel later in als het college op 31 december 2005 op grond van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, voor de bezwarende functie een hogere leeftijdsgrens had vastgesteld dan 55 jaar.
3. De datum, bedoeld in het eerste lid wordt uitgesteld met die periode, waarmee het moment van de ambtenaar die gebruik heeft gemaakt van het vijfde lid van artikel 9b:26 later is ingegaan.

briefnummer: U200600947, U200700397, U200800258, U201900344

Artikel 9b:29 Pensioenopbouw tijdens periode van artikel 9b:28

Tijdens de periode, bedoeld in artikel 9b:28, bouwt de ambtenaar pensioen op over de berekeningsgrondslag.

briefnummer: U200600947, U201900344

Artikel 9b:30 Ambtsjubileumgratificatie tijdens periode van artikel 9b:28

De jaren dat de ambtenaar op grond van artikel 9b:28 volledig buitengewoon verlof is verleend, tegen doorbetaling van 75%, 78% of 80% van de voor de ambtenaar geldende berekeningsgrondslag, tellen voor de berekening van de ambtsjubileumgratificatie niet mee.

briefnummer: U200600947, U201900344

Artikel 9b:31 Vakantieopbouw tijdens de periode van artikel 9b:26 en 9b:28

Gedurende de periode, bedoeld in artikel 9b:26 en artikel 9b:28, vindt geen opbouw van vakantieuren plaats. naar rato van het aantal uren dat de ambtenaar werkt.

briefnummer: MARZ/CvA/U200600947

Artikel 9b:32

(vervallen)

briefnummer: U200600947 en U200700397

Artikel 9b:33

(vervallen)

briefnummer: U200600947 en U200700397

Artikel 9b:34 Verrekening inkomsten tijdens de periode van artikel 9b:26 en artikel 9b:28

1. Wanneer de ambtenaar tijdens de periode, bedoeld in artikel 9b:26 en artikel 9b:28, inkomsten geniet of gaat genieten uit of in verband met arbeid of bedrijf, ter hand genomen met ingang van of na de datum waarop artikel 9b:26 28 van toepassing is geworden, wordt op de doorbetaling van de berekeningsgrondslag, een vermindering toegepast. Deze vermindering is gelijk aan het bedrag waarmee de inkomsten en de doorbetaalde berekeningsgrondslag, samen de laatstelijk genoten berekeningsgrondslag te boven gaan.
2. Het eerste lid vindt overeenkomstige toepassing ten aanzien van inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf, ter hand genomen gedurende verlof, vakantie of nonactiviteit, onmiddellijk voorafgaande aan de datum waarop artikel 9b:26 28 van toepassing is geworden.
3. Wanneer de ambtenaar op of na de datum, bedoeld in het eerste lid, inkomsten of hogere inkomsten verkrijgt uit arbeid of bedrijf ter hand genomen vóór die dag, is ten aanzien van die inkomsten of hogere inkomsten het bepaalde in het eerste lid van overeenkomstige toepassing.
4. De in het derde lid bedoelde vermindering vindt echter niet plaats indien de inkomsten of hogere inkomsten het gevolg zijn van algemene loonsverhogingen, of indien de ambtenaar aannemelijk maakt dat die inkomsten niet het gevolg zijn van verhoogde werkzaamheid of van andere oorzaken, verband houdende met de toepassing van artikel 9b:26 28.
5. Onder inkomsten, bedoeld in de voorgaande leden, worden niet verstaan inkomsten verkregen wegens overwerk of als gratificatie.
6. De ambtenaar is verplicht tijdig mededeling te doen van het aanvaarden van arbeid of het starten van een bedrijf of het vermeerderen van werkzaamheden uit arbeid of bedrijf.
7. De ambtenaar is verplicht tijdig mededeling te doen van de inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf die hij ontvangt en van de wijzigingen daarin. Hij is verplicht daarvan de bewijzen te overleggen.
8. Wanneer de ambtenaar de verplichtingen van het zesde lid niet nakomt, kan het bestuur besluiten een korting op de door te betalen berekeningsgrondslag toe te passen.

briefnummer: U200600947, U201900344

Artikel 9b:35 Onbetaald volledig verlof voor de ambtenaar geboren na 1949 met minder dan 20 dienstjaren op 1 januari 2006 in een bezwarende functie

1. De ambtenaar wordt onbetaald volledig verlof verleend vanaf 1 januari 2019, als de ambtenaar op 29 oktober 2016 en 31 december 2018 gedeeltelijk doorbetaald volledig buitengewoon verlof geniet; de periode van gedeeltelijk doorbetaald volledig buitengewoon verlof wordt hierdoor onderbroken met de periode van onbetaald volledig verlof.
Op verzoek van de ambtenaar die niet het LOGA-pad als bedoeld in artikel 9e:2 tweede lid volgt, wordt geen inhoud gegeven aan hiervoor bedoelde onderbreking. Het bevoegd gezag stelt de medewerker op de hoogte van deze mogelijkheid.
2. In afwijking van het eerste lid, gaat het onbetaald volledig verlof, bedoeld in het eerste lid, in vanaf de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de medewerker de leeftijd van 60 jaar bereikt,

wanneer het college op 31 december 2005 op grond van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, voor de bezwarende functie een leeftijdsgrens had vastgesteld van 60 jaar.

3. Het onbetaald volledig verlof wordt uitgesteld met die periode, waarmee het moment van de ambtenaar, die gebruik heeft gemaakt van het vijfde lid van artikel 9b:26 later is ingegaan.
4. Voor zover het dienstbelang dit toelaat, kan de ambtenaar, voor wie het college op grond van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, voor de bezwarende functie een leeftijdsgrens had vastgesteld van 59 of 60 jaar, het onbetaald volledig verlof later laten ingaan, telkens met een jaar. Voorwaarde hierbij is dat de ambtenaar medisch geschikt is om door te werken in de bezwarende functie.
5. De ambtenaar die van het vierde lid gebruik wil maken, moet het bestuur uiterlijk zes kalendermaanden jaar voor de beoogde ingangsdatum daartoe verzoeken.

briefnummer: U200600947, U200800258, U201002704, U201801056, U201900344

Artikel 9b:36 Premieverdeling bij pensioenopbouw tijdens onbetaald volledig verlof

1. Wanneer de periode van het onbetaald volledig verlof, bedoeld in artikel 9b:35, eerste lid, langer is dan drie jaar, is vanaf dat moment het verhaal van de pensioenpremies en premie voor de voorwaardelijke inkoop gelijk aan het bedrag van de premies en de bijdragen die voor de ambtenaar zijn verschuldigd.
2. Wanneer de periode van het onbetaald volledig verlof, bedoeld in artikel 9b:35, tweede lid, langer is dan twee jaar, is vanaf dat moment het verhaal van de pensioenpremies en premie voor de voorwaardelijke inkoop gelijk aan het bedrag van de premies en de bijdragen die voor de ambtenaar zijn verschuldigd.

briefnummer: U201600266, U200600947, U200800258, U201600266, U201900344

Artikel 9b:37 Premie IZA-verzekering tijdens onbezoldigd volledig verlof

(vervallen)

briefnummer: U200801637, U201300288

Artikel 9b:38 Vakantieopbouw tijdens onbetaald volledig verlof

Gedurende de periode van het onbetaald volledig verlof, bedoeld in artikel 9b:35, vindt geen opbouw van vakantie-uren plaats.

briefnummer: U200600947, U201900344

Artikel 9b:39

(vervallen)

briefnummer: U200600947 en U200700397

Artikel 9b:40

(vervallen)

briefnummer: U200600947 en U200700397

Artikel 9b:41 Ziekte tijdens onbetaald volledig verlof

Ziekte tijdens de periode van het onbetaald volledig verlof, bedoeld in artikel 9b:35, leidt niet tot stopzetting van het onbetaald volledig verlof.

briefnummer: U200600947, U201900344

Artikel 9b:42 Ambtsjubileumgratificatie tijdens onbetaald volledig verlof

De periode van het onbetaald volledig verlof, bedoeld in artikel 9b:35, telt niet mee voor de berekening van de ambtsjubileumgratificatie.

briefnummer: U200600947, U201900344

Artikel 9b:43 Arbeidsongeschiktheid en garantieregeling bij arbeidsongeschiktheid na de leeftijd van 50 jaar voor de ambtenaar geboren na 1949 met minder dan 20 dienstjaren op 1 januari 2006 in een bezwarende functie

1. De ambtenaar die medisch niet geschikt is om op de wijze, bedoeld in artikel 9b:26, eerste lid, in zijn bezwarende functie door te werken, wordt beter gemeld op de datum, bedoeld in artikel 9b:28.
2. Op de ambtenaar wiens eerste ziekte­dag ligt na de leeftijd van 50 jaar valt en die volledig, maar niet duurzaam, of gedeeltelijk arbeidsongeschikt raakt, is artikel 8:4 respectievelijk artikel 8:5 niet van toepassing.
3. De ambtenaar, genoemd in het tweede lid, wordt hersteld verklaard vanaf de datum, bedoeld in artikel 9b:26, eerste lid 28.
4. De datum, bedoeld in het derde lid gaat zoveel later in als het college op 31 december 2005 op grond van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, voor de bezwarende functie een hogere leeftijdsgrens had vastgesteld dan 55 jaar.
5. Op de ambtenaar, genoemd in het derde lid, blijven vanaf de datum van herstel artikel 9b:26 28 tot en met artikel 9b:42 van toepassing.

briefnummer: MARZ/CvA/U200801112

Artikel 9b:44 Levensloop voor de ambtenaar met minder dan 20 dienstjaren op 1 januari 2006

Op de ambtenaar, die een bezwarende functie bekleedt, waaraan het college op 31 december 2005 op grond van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, een leeftijdsgrens had vastgesteld, is de levensloopregeling van hoofdstuk 9e van toepassing.

briefnummer: CvA/U200600947 - U200800456

Artikel 9b:45 Inkoop OP voor de ambtenaar met minder dan 20 dienstjaren op 1 januari 2006

(vervallen)

briefnummer: U200600947, U200802095, U200802315, U201002704, U201900344

Artikel 9b:45a Leeftijdsafhankelijke factor voor de ambtenaar met minder dan 20 dienstjaren op 1 januari 2006

1. De in het artikel 9b:45 genoemde leeftijdsafhankelijke factor is afhankelijk van de door ABP gehanteerde actuariële tarieven.
2. De leeftijdsafhankelijke factor bedraagt:

leeftijd	factor	leeftijd	factor	leeftijd	factor
18	0,305	33	0,474	48	0,739
19	0,314	34	0,489	49	0,761
20	0,323	35	0,503	50	0,784
21	0,333	36	0,518	51	0,808
22	0,343	37	0,534	52	0,832
23	0,353	38	0,550	53	0,857
24	0,364	39	0,566	54	0,883
25	0,375	40	0,583	55	0,909
26	0,386	41	0,601	56	0,936
27	0,397	42	0,619	57	0,964
28	0,409	43	0,638	58	0,993
29	0,422	44	0,657	59	1,023
30	0,434	45	0,676	60	1,054
31	0,447	46	0,697	61	1,085
32	0,461	47	0,718	62	1,118

3. Wanneer de in lid 1 genoemde tarieven door ABP worden gewijzigd, stellen LOGA-partijen nieuwe leeftijdsafhankelijke factoren vast.

briefnummer: U200802095, U200902748, U201100617, U201100883, U201500764, U201600650, U2017400191, U201800624

Artikel 9b:45b Inkoop OP bij regionalisering

In afwijking van artikel 9b:45, vijfde lid, wordt voor de ambtenaar

- die wegens regionalisering van de gemeentelijke beroepsbrandweer uit de bezwarende functie wordt ontslagen en
- op wie bij de nieuwe werkgever hoofdstuk 9b van toepassing blijft,

geen bedrag in ABP Extra Pensioen gestort op het moment van uittreden.

Briefnummer: U200802315

Artikel 9b:46

(vervallen per 1-4-2016)

briefnummer: U200600947, U20160266

Artikel 9b:47

(vervallen per 1-4-2016)

briefnummer: U200600947 en U200800258, U201600266

Artikel 9b:47a

(vervallen per 1-4-2016)

briefnummer: U200701890 en U200800258, U201600266

Artikel 9b:48

(vervallen per 1-4-2016)

briefnummer: U200600947, U201600266

Artikel 9b:49

(vervallen per 1-4-2016)

briefnummer: U200600947, U201600266

Paragraaf 5 De ambtenaar in een niet bezwarende functie

Artikel 9b:50 Werkingssfeer

Deze paragraaf is van toepassing op de ambtenaar in een niet bezwarende functie.

briefnummer: MARZ/CvA/U200600947

Artikel 9b:51 De ambtenaar geboren na 1949 met 20 dienstjaren of meer op 1 januari 2006, in een niet bezwarende functie

1. De ambtenaar die geboren is na 1949 en die op 1 januari 2006 20 dienstjaren of meer had, krijgt voor ieder jaar dat hij de niet bezwarende functie bekleed heeft, waarvoor door het college krachtens artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, leeftijdsgrenzen zijn bepaald, een levensloopbijdrage van 2% van het voor ambtenaar geldende jaarsalaris over het jaar dat de functie werd bekleed.
2. De levensloopbijdrage wordt betaald over maximaal 20 jaar, die direct voorafgaan aan 1 januari 2006.
3. De levensloopbijdrage behoort niet tot het pensioengevend inkomen als bedoeld in artikel 3.1, lid 1, sub g van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.

briefnummer: MARZ/CvA/U200600947

Artikel 9b:52

(vervallen per 1-4-2016)

briefnummer: U200600947, U201600266

Artikel 9b:52a

(vervallen per 1-4-2016)

Briefnummer: U200701890, U200800258, U201600266

Artikel 9b:53

(vervallen per 1-4-2016)

briefnummer: U200600947, U201600266

§ 6. De ambtenaar geboren na 1949 met 20 dienstjaren of meer in een bezwarende functie op 1 januari 2006 en die op het eerst mogelijke moment van verstrekking van de werkgeversbijdrage levensloop - in december 2006 - als bedoeld in artikel 9e:8 en 9e:9a in aanmerking kwam voor een WIA/WAO uitkering en die geen werkgeversbijdragen levensloop heeft ontvangen.

Artikel 9b:54 Werkingsfeer

Deze paragraaf is van toepassing op de ambtenaar die geboren is na 1949 en die op 1 januari 2006 20 dienstjaren of meer had in een bezwarende functie en die op het eerst mogelijke moment van verstrekking van de werkgeversbijdrage levensloop - in december 2006 – als bedoeld in artikel 9e:8 en 9e:9a in aanmerking kwam voor een WIA/WAO-uitkering en die geen werkgeversbijdragen levensloop heeft ontvangen.

Briefnummer: U201201055, U201801056

Artikel 9b:55 Analoge toepassing

De artikelen 9b:4 tot en met artikel 9b:10, artikel 9b:20, artikel 9b:22, artikel 9b:22a en artikel 9b:22b zijn van toepassing.

Briefnummer: U201201055

Artikel 9b:56 Volledig buitengewoon verlof

1. De ambtenaar die op grond van artikel 9b:4, eerste lid, gedeeltelijk doorbetaald volledig buitengewoon verlof geniet dan wel die heeft gekozen voor artikel 9b:4, eerste lid, onderdeel a of b, wordt vanaf de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin hij de leeftijd van 59 jaar bereikt volledig buitengewoon verlof verleend voor een periode van 3 jaar, tegen doorbetaling van 70% van de voor de ambtenaar geldende berekeningsgrondslag.
2. In afwijking van het eerste lid, gaat het volledig buitengewoon verlof, bedoeld in het eerste lid, in vanaf de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin hij de leeftijd van 60 jaar bereikt, wanneer het college op 31 december 2005 op grond van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, voor de bezwarende functie een leeftijdsgrens had vastgesteld van 60 jaar.
3. Het volledig buitengewoon verlof wordt uitgesteld met die periode, waarmee de keuze van de ambtenaar, die gebruik heeft gemaakt van het vijfde lid van artikel 9b:4, later is ingegaan.
4. Voor zover het dienstbelang dit toelaat, kan de ambtenaar, wanneer het college op grond van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, een leeftijdsgrens had vastgesteld van 59 of 60 jaar, het onbetaald volledig verlof later laten ingaan, telkens met een periode van een jaar. Voorwaarde hierbij is dat de ambtenaar medisch geschikt is om door te werken in de bezwarende functie.
5. De ambtenaar die van het vierde lid gebruik wil maken, moet het bestuur uiterlijk zes kalendermaanden voor de beoogde ingangsdatum daartoe verzoeken.
6. Indien de ambtenaar uittreedt uit een bezwarende functie voor aanvang van het volledig buitengewoon verlof dan heeft de ambtenaar bij uittreden recht op volledig buitengewoon verlof als bedoeld in het eerste lid.
7. Wanneer sprake is van een overstap van de ene bezwarende oud FLO-functie naar een andere bezwarende oud FLO-functie, als bedoeld in artikel 9b:1, tweede lid, waarbij het overgangsrecht voortgezet wordt, dan is het zesde lid niet van toepassing en behoudt de ambtenaar de rechten op grond van het eerste tot en met vijfde lid.

Briefnummer: U201201055, U201900344

Artikel 9b:57 IKB, salaristoelagen en TOR tijdens de periode van artikel 9b:56

De ambtenaar bedoeld in artikel 9b:56 heeft geen recht op IKB, salaristoelage of een TOR op grond van hoofdstuk 3 of hoofdstuk 20.

Briefnummer: U201201055, U20190344

Artikel 9b:58 Premie IZA-verzekering tijdens periode van artikel 9b:56

(vervallen)

Briefnummer: U201201055, U201300288

Artikel 9b:59 Ambtsjubileumgratificatie tijdens periode van artikel 9b:56

De jaren dat de ambtenaar op grond van artikel 9b:56 volledig buitengewoon verlof is verleend, tegen doorbetaling van 70% van de voor de ambtenaar geldende berekeningsgrondslag, tellen voor de berekening van de ambtsjubileumgratificatie niet mee.

Briefnummer : U201201055, U201900344

Artikel 9b:60 Verrekening inkomsten tijdens de periode van artikel 9b:56

1. Wanneer de ambtenaar tijdens de periode, bedoeld in artikel 9b:56, inkomsten geniet of gaat genieten uit of in verband met arbeid of bedrijf, ter hand genomen met ingang van of na de datum waarop artikel 9b:56 van kracht is geworden, wordt op de doorbetaling van de berekeningsgrondslag, een vermindering toegepast. Deze vermindering is gelijk aan het bedrag waarmee de inkomsten en de doorbetaalde berekeningsgrondslag, samen de laatstelijk genoten berekeningsgrondslag te boven gaan.
2. Het eerste lid vindt overeenkomstige toepassing ten aanzien van inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf, ter hand genomen gedurende verlof, vakantie of nonactiviteit, onmiddellijk voorafgaande aan de datum waarop artikel 9b:56 van kracht is geworden.
3. Wanneer de ambtenaar op of na de datum, bedoeld in het eerste lid, inkomsten of hogere inkomsten verkrijgt uit arbeid of bedrijf ter hand genomen vóór die dag, is ten aanzien van die inkomsten of hogere inkomsten het bepaalde in het eerste lid van overeenkomstige toepassing.
4. De in het derde lid bedoelde vermindering vindt echter niet plaats indien de inkomsten of hogere inkomsten het gevolg zijn van algemene loonsverhogingen, of indien de ambtenaar aannemelijk maakt dat die inkomsten niet het gevolg zijn van verhoogde werkzaamheid of van andere oorzaken, verband houdende met de toepassing van artikel 9b:56.
5. Onder inkomsten, bedoeld in de voorgaande leden, worden niet verstaan inkomsten verkregen wegens overwerk of als gratificatie.
6. De ambtenaar is verplicht tijdig mededeling te doen van het aanvaarden van arbeid of het starten van een bedrijf of het vermeederen van werkzaamheden uit arbeid of bedrijf.
7. De ambtenaar is verplicht tijdig mededeling te doen van de inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf die hij ontvangt en van de wijzigingen daarin. Hij is verplicht daarvan de bewijzen te overleggen.
8. Wanneer de ambtenaar de verplichtingen van het zesde lid niet nakomt, kan het bestuur besluiten een korting op de door te betalen berekeningsgrondslag toe te passen.

Briefnummer: U201201055, U201900344

Artikel 9b:61 Vakantieopbouw tijdens volledig buitengewoon verlof

Gedurende de periode van het volledig buitengewoon verlof, bedoeld in artikel 9b:56 vindt geen opbouw van vakantie-uren plaats.

Briefnummer: U201201055

Artikel 9b:62 Ziekte tijdens volledig buitengewoon verlof

Ziekte tijdens de periode van het volledig buitengewoon verlof, bedoeld in artikel 9b:55, leidt niet tot stopzetting van het volledig buitengewoon verlof.

Briefnummer: U201201055

Artikel 9b:63 Garantierегeling bij arbeidsongeschiktheid na de leeftijd van 50 jaar

1. Op de ambtenaar wiens eerste ziektedag na de leeftijd van 50 jaar valt en die volledig, maar niet duurzaam, of gedeeltelijk arbeidsongeschikt raakt, is artikel 8:4 respectievelijk artikel 8:5 niet van toepassing.
2. De ambtenaar, genoemd in het eerste lid, wordt hersteld verklaard vanaf de datum, bedoeld in artikel 9b:4, eerste lid.
3. De datum, bedoeld in het tweede lid gaat zoveel later in als het college op 31 december 2005 op grond van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, voor de bezwarende functie een hogere leeftijdsgrens had vastgesteld dan 55 jaar.
4. Op de ambtenaar, genoemd in het tweede lid, zijn vanaf de datum van herstel, voor zover de medische geschiktheid dat toelaat, artikel 9b:4 tot en met artikel 9b:10 alsmede artikel 9b:56 tot en met 9b:62 van toepassing.

5. De ambtenaar wiens eerste ziekte dag ligt na de leeftijd van 55 jaar en die wegens ziekte ongeschikt wordt om zijn betrekking te vervullen, wordt niet ziek gemeld. Vanaf de datum dat de door deze ambtenaar gemaakte keuze op grond van artikel 9b:4, eerste lid, vanwege medische geschiktheid niet meer mogelijk is, verandert deze keuze in een keuze die op grond van zijn medische geschiktheid nog wel mogelijk is, met dien verstande dat de bonus van artikel 9b:4, eerste lid, onderdeel c, berekend wordt naar rato van de tijd die resteert tot de datum, bedoeld in artikel 9b:56, eerste lid. Op hem blijft artikel 9b:56 van toepassing.

6. De datum, bedoeld in het vijfde lid gaat zoveel later in als het college op 31 december 2005 op grond van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, voor de bezwarende functie een hogere leeftijdsgrens had vastgesteld dan 55 jaar.

Briefnummer: U201201055

Artikel 9b:64 Volledig buitengewoon verlof bij regionalisering

Voor de ambtenaar die wegens regionalisering van de gemeentelijke beroepsbrandweer uit de bezwarende functie wordt ontslagen en op wie bij de nieuwe werkgever hoofdstuk 9b van toepassing blijft, blijft deze paragraaf van toepassing.

Briefnummer: U201201055

§ 7. De ambtenaar geboren na 1949 met minder dan 20 dienstjaren in een bezwarende functie op 1 januari 2006 en die op het eerst mogelijke moment van verstrekking van de werkgeversbijdrage levensloop – in december 2006 - in aanmerking kwam voor een WAO/WIA uitkering en die geen werkgeversbijdragen levensloop heeft ontvangen.

Artikel 9b:65 Werkingsfeer

Deze paragraaf is van toepassing op de ambtenaar die geboren is na 1949 en die op 1 januari 2006 minder dan 20 dienstjaren had in een bezwarende functie en die op het eerst mogelijke moment van verstrekking van de werkgeversbijdrage levensloop – in december 2006 - in aanmerking kwam voor een WAO/WIA uitkering en die geen werkgeversbijdragen levensloop heeft ontvangen.

Briefnummer: U201201055

Artikel 9b:66 Analoge toepassing

De artikelen 9b:24 tot en met artikel 9b:34, artikel 9b:45, artikel 9b:45a en artikel 9b:45b zijn van toepassing.

Briefnummer: U201201055

Artikel 9b:67 Volledig buitengewoon verlof

De ambtenaar wordt vanaf de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de ambtenaar de leeftijd van 59 jaar bereikt volledig buitengewoon verlof verleend voor een periode van 3 jaar tegen doorbetaling van 70% van de voor de ambtenaar geldende berekeningsgrondslag.

1. Wanneer op het moment bedoeld in het eerste lid nog geen 20 dienstjaren zijn bereikt, dan wordt het buitengewoon volledig verlof als bedoeld in het eerste lid verleend naar rato van het aantal dienstjaren, dat op dat moment is bereikt.
2. In afwijking van het eerste lid, gaat het volledig buitengewoon verlof, bedoeld in het eerste lid, in vanaf de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de medewerker de leeftijd van 60 jaar bereikt, wanneer het college op 31 december 2005 op grond van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, voor de bezwarende functie een leeftijdsgrens had vastgesteld van 60 jaar.
3. Het volledig buitengewoon verlof wordt uitgesteld met die periode, waarmee het moment van de ambtenaar, die gebruik heeft gemaakt van het vijfde lid van artikel 9b:26 later is ingegaan.
4. Voor zover het dienstbelang dit toelaat, kan de ambtenaar, voor wie het college op 31 december 2005 op grond van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, voor de bezwarende functie een leeftijdsgrens had vastgesteld van 59 of 60 jaar, het onbetaald volledig verlof later laten ingaan, telkens met een jaar. Voorwaarde hierbij is dat de ambtenaar medisch geschikt is om door te werken in de bezwarende functie.

5. De ambtenaar die van het vijfde lid gebruik wil maken, moet het bestuur uiterlijk zes kalendermaanden jaar voor de beoogde ingangsdatum daartoe verzoeken.
6. Indien de ambtenaar uittreedt uit een bezwarende functie voor aanvang van het volledig buitengewoon verlof dan heeft de ambtenaar bij uitreden recht op buitengewoon verlof als bedoeld in het eerste lid naar rato van aantal dienstjaren op dat moment met een maximum van 20 dienstjaren.
7. Wanneer sprake is van een overstap van de ene bezwarende oud FLO-functie naar een andere bezwarende oud FLO-functie, als bedoeld in artikel 9b:1, tweede lid, waarbij het overgangsrecht voortgezet wordt, dan is het zevende lid niet van toepassing en behoudt de ambtenaar de rechten op grond van het eerste tot en met zesde lid.

briefnummer: U201201055, U201900344

Artikel 9b:68 IKB, salaristoelagen en TOR tijdens de periode van artikel 9b:67

De ambtenaar bedoeld in artikel 9b:68 heeft geen recht op IKB, salaristoelage of een TOR op grond van hoofdstuk 3 of hoofdstuk 20.

Briefnummer: U201201055, U201900344

Artikel 9b:69 Premie IZA-verzekering tijdens de periode van artikel 9b:67

(vervallen)

Briefnummer: U201201055, U201300288

Artikel 9b:70

De jaren dat de ambtenaar op grond van artikel 9b:62 gedeeltelijk betaald verlof is verleend, tegen doorbetaling van 70% van de voor de ambtenaar geldende berekeningsgrondslag, tellen voor de berekening van de ambtsjubileumgratificatie niet mee.

Briefnummer: U201201055, U201900344

Artikel 9b:71 Verrekening inkomsten tijdens de periode van artikel 9b:67

1. Wanneer de ambtenaar tijdens de periode, bedoeld in artikel 9b:67 inkomsten geniet of gaat genieten uit of in verband met arbeid of bedrijf, ter hand genomen met ingang van of na de datum waarop artikel 9b:67 van kracht is geworden, wordt op de doorbetaling van de berekeningsgrondslag, een vermindering toegepast. Deze vermindering is gelijk aan het bedrag waarmee de inkomsten en de doorbetaalde berekeningsgrondslag, samen de laatstelijk genoten berekeningsgrondslag te boven gaan.
2. Het eerste lid vindt overeenkomstige toepassing ten aanzien van inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf, ter hand genomen gedurende verlof, vakantie of nonactiviteit, onmiddellijk voorafgaande aan de datum waarop artikel 9b:67 van kracht is geworden.
3. Wanneer de ambtenaar op of na de datum, bedoeld in het eerste lid, inkomsten of hogere inkomsten verkrijgt uit arbeid of bedrijf ter hand genomen vóór die dag, is ten aanzien van die inkomsten of hogere inkomsten het bepaalde in het eerste lid van overeenkomstige toepassing.
4. De in het derde lid bedoelde vermindering vindt echter niet plaats indien de inkomsten of hogere inkomsten het gevolg zijn van algemene loonsverhogingen, of indien de ambtenaar aannemelijk maakt dat die inkomsten niet het gevolg zijn van verhoogde werkzaamheid of van andere oorzaken, verband houdende met de toepassing van artikel 9b:67.
5. Onder inkomsten, bedoeld in de voorgaande leden, worden niet verstaan inkomsten verkregen wegens overwerk of als gratificatie.
6. De ambtenaar is verplicht tijdig mededeling te doen van het aanvaarden van arbeid of het starten van een bedrijf of het vermeerderen van werkzaamheden uit arbeid of bedrijf.
7. De ambtenaar is verplicht tijdig mededeling te doen van de inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf die hij ontvangt en van de wijzigingen daarin. Hij is verplicht daarvan de bewijzen te overleggen.
8. Wanneer de ambtenaar de verplichtingen van het zesde lid niet nakomt, kan het bestuur besluiten een korting op de door te betalen berekeningsgrondslag toe te passen.

Briefnummer: U201201055, U201900344

Artikel 9b:72 Vakantieopbouw tijdens volledig buitengewoon verlof

Gedurende de periode van het gedeeltelijk betaald volledig verlof, bedoeld in artikel 9b:67 vindt geen opbouw van vakantie-uren plaats.

Briefnummer: U201201055, U201900344

Artikel 9b:73 Ziekte tijdens volledig buitengewoon verlof

Ziekte tijdens de periode van het volledig buitengewoon verlof, bedoeld in artikel 9b:67, leidt niet tot stopzetting van het gedeeltelijk betaald volledig verlof.

Briefnummer: U201201055, U201900344

Artikel 9b:74 Arbeidsongeschiktheid en garantieregeling bij arbeidsongeschiktheid na de leeftijd van 50 jaar

1. De ambtenaar die medisch niet geschikt is om op de wijze, bedoeld in artikel 9b:26, eerste lid, in zijn bezwarende functie door te werken, wordt beter gemeld op de datum, bedoeld in artikel 9b:28.
2. Op de ambtenaar wiens eerste ziektedag ligt na de leeftijd van 50 jaar valt en die volledig, maar niet duurzaam, of gedeeltelijk arbeidsongeschikt raakt, is artikel 8:4 respectievelijk artikel 8:5 niet van toepassing.
3. De ambtenaar, genoemd in het tweede lid, wordt hersteld verklaard vanaf de datum, bedoeld in artikel 9b:26, eerste lid 28.
4. De datum, bedoeld in het derde lid gaat zoveel later in als het college op 31 december 2005 op grond van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, voor de bezwarende functie een hogere leeftijdsgrens had vastgesteld dan 55 jaar.
5. Op de ambtenaar, genoemd in het derde lid, blijven vanaf de datum van herstel artikel 9b:26 28 tot en met artikel 9b:34 alsmede 9b:67 tot en met 9b:73 van toepassing.

Briefnummer: U201201055

Artikel 9b:75 Volledig buitengewoon verlof bij regionalisering

Voor de ambtenaar die wegens regionalisering van de gemeentelijke beroepsbrandweer uit de bezwarende functie wordt ontslagen en op wie bij de nieuwe werkgever hoofdstuk 9b van toepassing blijft, blijft deze paragraaf van toepassing.

Briefnummer: U201201055

§ 8 De ambtenaar die voor 1 januari 2013 gebruik is gaan maken van het FLO-overgangsrecht en inactief is op 29 oktober 2016

Artikel 9b:76

Deze paragraaf is van toepassing op de ambtenaar of de gewezen ambtenaar die vóór 1 januari 2013 gebruik is gaan maken van het bepaalde

- a. in artikel 9b:4 lid 1 of artikel 9b:26, 28 of
- b. in artikel 9b:11 lid 2 of 9b:35 lid 2

en op 29 oktober 2016 met volledig buitengewoon verlof of onbetaald volledig verlof als bedoeld in dit hoofdstuk was.

briefnummer: U201700991, U201900344

Artikel 9b:77

1. Na ontslag heeft de ambtenaar gedurende zijn AOW-hiaat recht op een maandelijks compensatie AOW.
2. De compensatie AOW is gelijk aan de netto AOW-uitkering waarbij geen loonheffingskorting wordt toegepast, die voor de ambtenaar in de betreffende maand zou hebben bestaan, inclusief de inkomensondersteuning AOW en het vakantiegeld. Een korting op grond van artikel 13 AOW wordt hierbij buiten beschouwing gelaten.

Briefnummer: U201700991, U202100186

Artikel 9b:78

De compensatie bedoeld in artikel 9b:77 wordt verlaagd met

- a. de door de ambtenaar ontvangen overbruggingsuitkering van de Sociale Verzekeringsbank.
- b. de hoogte van het bedrag dat de ambtenaar heeft ontvangen op grond van door de werkgever vanaf 2013 beschikbaar gestelde regelingen met als aantoonbaar doel de gevolgen van de verhoging van de AOW-leeftijd voor de ambtenaar te compenseren.

Briefnummer: U201700991

§ 9 De ambtenaar die vanaf 1 januari 2013 gebruik is gaan maken van het FLO-overgangsrecht en inactief is op 29 oktober 2016

Artikel 9b:79

Deze paragraaf is van toepassing op de ambtenaar of de gewezen ambtenaar die vanaf 1 januari 2013 gebruik is gaan maken van het bepaalde

- a. in artikel 9b:4 lid 1 of artikel 9b:26 of
- b. In artikel 9b:11 lid 2 of artikel 9b:35 lid 2

en op 29 oktober 2016 met volledig buitengewoon verlof of onbetaald volledig verlof als bedoeld in dit hoofdstuk was.

Briefnummer: U201700991, U201900344

Artikel 9b:80

1. Na ontslag heeft de ambtenaar recht op compensatie AOW over de periode dat
 - a. hij op grond van door de werkgever vastgesteld beleid niet langer kon doorwerken bedoeld in artikel 9b:4, lid 5 juncto artikel 9b:26, lid 5, of
 - b. hij medisch niet geschikt was om langer door te werken bedoeld onder a, of
 - c. zijn verzoek om langer door te werken bedoeld onder a is afgewezen.
2. De periode bedoeld in lid 1 is niet langer dan zijn AOW-hiaat onder vermindering van het aantal maanden dat de ambtenaar langer heeft doorgewerkt vanaf een keuzemoment als bedoeld in artikel 9b:4 lid 5 of 9b:26 lid 5, vanaf 1 januari 2013.
3. Artikel 9b:77 lid 2 is van overeenkomstige toepassing.

Briefnummer: U201700991, U201801057, U202100186

Artikel 9b:81

1. De ambtenaar die geen recht heeft op compensatie AOW als bedoeld in deze paragraaf kan bij de Landelijke Commissie Compensatieregeling AOW een verzoek indienen om alsnog in aanmerking te komen voor compensatie AOW.
2. Het verzoek bedoeld in lid 1 kan de ambtenaar indienen als hij meent dat:
 - a. medische ongeschiktheid de reden was om geen verzoek te doen om langer door te werken, of
 - b. zijn verzoek om langer door te werken zou worden geweigerd op grond van disfunctioneren en hij om deze reden heeft afgezien van een verzoek om langer door te werken.
3. Het verzoek bedoeld in lid 1, wordt niet in behandeling genomen als de ambtenaar een bezwaarschrift als bedoeld in de Algemene wet bestuursrecht heeft ingediend.
4. Het bestuur neemt een besluit op grond van het zwaarwegende advies van de Landelijke Commissie Compensatieregeling AOW.

Briefnummer: U201700991

§ 10 Slotbepaling

Artikel 9b:82

De compensatie AOW bedoeld in paragraaf 8 en 9 van dit hoofdstuk wordt vanaf het moment waarop de ambtenaar of de gewezen ambtenaar de leeftijd van 65 jaar bereikt maandelijks aan de ambtenaar uitbetaald.

Briefnummer: U201700991, U202100186

9c VERVALLEN (per 1-4-2012)

9d VERVALLEN (per 1-7-2019)

9e DE GEMEENTELIJKE LEVENSLOOPREGELING FLO-OVERGANGSRECHT

Artikel 9e:1 Werkingssfeer

Dit hoofdstuk is van toepassing op de ambtenaar op wie paragraaf 2 of 3 van hoofdstuk 9b of hoofdstuk 9f van toepassing is.

Brief: U200800456, U201801056

Artikel 9e:2 Begripsomschrijvingen

1. Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder:
 - a. gemeentelijke levensloopregeling FLO-overgangsrecht: een regeling als bedoeld in artikel 39d van de Wet op de loonbelasting 1964;
 - b. instelling: een door de ambtenaar gekozen kredietinstelling of verzekeraar als bedoeld in artikel 1:1 Wet financieel toezicht;
 - c. levensloprekening: een bij de instelling door de ambtenaar geopende geblokkeerde rekening, waarop de inleg van de ambtenaar wordt gestort;
 - d. levensloopverzekering: een bij de instelling door de ambtenaar afgesloten verzekering, waarop de inleg van de ambtenaar wordt gestort;
 - e. levenslooptegoed: het tegoed op een levensloprekening onderscheidenlijk het verzekerd kapitaal;
 - f. netto spaarverzekering: de bij Loyalis Levensloop Brandweer & Ambulance afgesloten verzekering met als productnaam "Aanvullingsplan Netto", waarop de inleg van de ambtenaar wordt gestort;
 - g. netto spaarverzekeringstegoed: het tegoed op de netto spaarverzekering;
 - h. Loyalis Levensloop Brandweer & Ambulance: het product van Loyalis, speciaal ontwikkeld voor het FLO-overgangsrecht, dat bestaat uit een levensloopverzekering en een netto spaarverzekering;

- i. spaarrekening: de rekening geopend ter vervanging van de levensloopverzekering en de netto spaarverzekering van Loyalis Levensloop Brandweer & Ambulance, waarop de inleg van de ambtenaar wordt gestort;
 - j. spaarrekeningtegoed; het tegoed op de spaarrekening;
 - k. tranche: de extra salarisproductie aan het eind van het fiscale jaar;
 - l. versneld sparen: de extra werkgeversbijdrage levensloop;
 - m. werkgeversbijdrage netto FLO-spaartegoed: de maandelijkse bijdrage van de werkgever ingaande 1 januari 2022;
 - n. nettoresultaat van de berekeningsgrondslag: nettoresultaat van een berekening uitgaande van het vigerende fiscaal regime en een pensioengevend inkomen gelijk aan de berekeningsgrondslag zoals bedoeld in artikel 9f:2;
 - o. doeltegoed: het virtueel berekende netto spaarrekeningtegoed op de leeftijd 55 jaar van 225% van twaalf maal het nettoresultaat van de berekeningsgrondslag zoals bedoeld in artikel 9f:2.
2. Met inachtneming van het bepaalde in de volgende leden houdt het LOGA-pad in dat de ambtenaar:
 - a. moet deelnemen aan Loyalis Levensloop Brandweer & Ambulance en,
 - b. de volledige levensloopbijdrage beschikbaar moet stellen om in te leggen in Loyalis Levensloop Brandweer & Ambulance op het moment dat de werkgever deze levensloopbijdrage verstrekt en,
 - c. niet tussentijds (vóór het bereiken van de 59- of 60-jarige leeftijd) tegoed opneemt uit Loyalis Levensloop Brandweer & Ambulance tenzij,
 - i. het tegoed wordt opgenomen voor de periode als bedoeld in artikel 9b:11 eerste lid onder b respectievelijk 9b:35 eerste lid onder b, of
 - ii. het tegoed wordt opgenomen voor de periode als bedoeld in artikel 9f:3a,
 - d. uiterlijk voor 1 januari 2022 zijn netto spaarverzekeringstegoed overbrengt naar de netto spaarrekening, en
 - e. de werkgever een afschrift van zijn polisblad van zijn netto spaarverzekering doet toekomen waaruit het saldo van zijn tegoed op 1 januari 2020 blijkt.
 3. Het aanwezige bedrag aan levenslooptegoed wordt, als de ingangsdatum van het volledig buitengewoon verlof bedoeld in artikel 9f:3 ligt op of na 1 september 2021, in 3 tranches overgebracht naar de spaarrekening te weten
 - a. een tranche fiscaal jaar 2019 en betreft 1/3e deel van het levenslooptegoed,
 - b. een tranche fiscaal jaar 2020 en betreft 1/2e deel van het levenslooptegoed, en
 - c. de laatste tranche fiscaal jaar 2021 en betreft het resterende bedrag levenslooptegoed.
 4. Ligt de ingangsdatum van het volledig buitengewoon verlof bedoeld in artikel 9f:3 in de periode 1 september 2020 en 1 september 2021 dan wordt het aanwezige bedrag aan levensloop in 2 tranches overgebracht naar de spaarrekening te weten
 - a. een tranche fiscaal jaar 2019 en betreft 1/3e deel van het levenslooptegoed; en
 - b. de laatste tranche fiscaal jaar 2021 en betreft het resterende bedrag levenslooptegoed.
 5. Ligt de ingangsdatum van het volledig buitengewoon verlof bedoeld in artikel 9f:3 in de periode 1 september 2019 en 1 september 2020 dan wordt het resterende bedrag levenslooptegoed op 1 januari 2022 in een tranche fiscaal jaar 2021 overgebracht naar de spaarrekening.
 6. Voor de toepassing van het derde tot en met vijfde lid wordt ten aanzien van de ambtenaar die het LOGA-pad niet volgt uitgegaan van het tegoed dat hij gehad zou hebben als hij het LOGA-pad wel zou hebben gevolgd (virtuele levenslooptegoed).

Briefnummer: U200800456, U201801056, U201900748, U201900807, U202000467

Artikel 9e:3 Doel

De bepalingen van dit hoofdstuk hebben ten doel het treffen van een voorziening in geld uitsluitend ten behoeve van de financiering van een periode van (gedeeltelijk) onbetaald verlof door de ambtenaar. De gespaarde voorziening blijft qua omvang binnen de grenzen van artikel 39d van de Wet op de loonbelasting 1964.

Briefnummer: U200800456, U201801056

Artikel 9e:4 Verzoek tot deelname levensloopregeling

(Vervallen)

briefnummer: U200800456, U201801056

Artikel 9e:5 Voorwaarden deelname levensloopregeling

(vervallen)

briefnummer: U200800456, U201801056

Artikel 9e:6 Inleg

(vervallen)

Briefnummer: U200800456, U201801056

Artikel 9e:7 Bronnen

De jaarlijkse inleg van de ambtenaar in het kader van de gemeentelijke levensloopregeling FLO-overgangsrecht bestaat uit een of meer van de volgende bronnen:

- a. het salaris;
- b. de IKB-onderdelen, bedoeld in artikel 3:28 lid 2 en 3;
- c. de levensloopbijdrage als genoemd in artikel 9e:8 en 9e:9a;
- d. de geldelijke vergoeding voor de verkoop van vakantie-uren als bedoeld in artikel 3:36;
- e. het opgebouwde verloftegoed bedoeld in artikel 4:9 lid 3.

briefnummer: U200800456, U201801056, U201900344

Artikel 9e:8 Levensloopbijdrage voor de ambtenaar bedoeld in paragraaf 2 en 3 van hoofdstuk 9b

1. De ambtenaar op wie paragraaf 2 of 3 van hoofdstuk 9b van toepassing is, heeft recht op een levensloopbijdrage van de gemeente veiligheidsregio tot de datum van ingang van het onbetaald volledig verlof doch uiterlijk tot 1 juni 2021.
2. De hoogte van de levensloopbijdrage is voor de ambtenaar zodanig dat de ambtenaar bij het bereiken van de datum van ingang van het onbetaald volledig verlof, bedoeld in artikel 9b:11, eerste lid of artikel 9b:35, eerste lid, en uitgaande van het bereikt kunnen hebben van 20 dienstjaren op de leeftijd van 59 jaar, een tegoed heeft overeenkomend met 210% van zijn berekeningsgrondslag als bedoeld in artikel 9b:2. Hierbij is het tegoed de som van het levenslooptegoed en het netto spaarverzekeringstegoed. De controle hierop vindt plaats binnen een half jaar na het bereiken van de datum van ingang van het onbetaald volledig verlof.
3. De hoogte van de levensloopbijdrage is voor de ambtenaar voor wiens functie een leeftijdsgrens was vastgesteld van 60 jaar zodanig, dat hij bij het bereiken van de datum van ingang van het onbetaald volledig verlof, bedoeld in artikel 9b:11, tweede lid, een tegoed heeft overeenkomend met 140% van zijn berekeningsgrondslag berekeningsgrondslag als bedoeld in artikel 9b:2. Hierbij is het tegoed de som van het levenslooptegoed en het netto spaarverzekeringstegoed. De controle hierop vindt plaats binnen een half jaar na het bereiken van de datum van ingang van het onbetaald volledig verlof.
4. Voorwaarde voor de in het tweede en derde lid genoemde garantie van 210% respectievelijk 140% is dat de ambtenaar het LOGA-pad volgt.
5. Wanneer de ambtenaar op 59-jarige leeftijd respectievelijk 60-jarige leeftijd geen 20 dienstjaren zou hebben bereikt, voorziet de levensloopbijdrage in een tegoed naar rato van het aantal dienstjaren, dat op 59-jarige leeftijd respectievelijk 60-jarige leeftijd zou zijn bereikt.
6. De levensloopbijdrage behoort niet tot het pensioengevend inkomen, bedoeld in artikel 3.1, eerste lid, onderdeel f van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.
7. De levensloopbijdrage behoort niet tot het salaris, bedoeld in artikel 3:2.
8. De levensloopbijdrage behoort niet tot de berekeningsgrondslag, bedoeld in artikel 9b:2.

Briefnummer: U200800456, U201002704, U201801056, U201900344, U202100399

Artikel 9e:9 Levensloopbijdrage voor de ambtenaar met minder dan 20 dienstjaren op 1 januari 2006

(vervallen)

briefnummer: U200800456, U201002704, U201801056

Artikel 9e:9a Levensloopbijdrage voor de ambtenaar bedoeld in hoofdstuk 9f

1. De ambtenaar op wie hoofdstuk 9f van toepassing is, heeft recht op een levensloopbijdrage van de gemeente tot de datum van ingang van het volledig buitengewoon verlof als bedoeld in artikel 9f:3 doch uiterlijk tot 1 juni 2021.
2. De hoogte van levenslooptegoeed bedraagt op het moment als bedoeld in het eerste lid 210% van zijn berekeningsgrondslag als bedoeld in artikel 9f:2. Hierbij is het tegoed de som van het levenslooptegoeed en het netto spaarverzekeringstegoed. De controle hierop vindt plaats binnen een half jaar na het bereiken van de datum van ingang van het volledig buitengewoon verlof.
3. Voorwaarde voor de in het tweede lid genoemde garantie van 210% is dat de ambtenaar het LOGA-pad volgt.
4. Wanneer de ambtenaar op 59-jarige leeftijd geen 20 dienstjaren zou hebben bereikt, voorziet de levensloopbijdrage in een tegoed naar rato van het aantal dienstjaren, dat op 59-jarige leeftijd zou zijn bereikt.
5. De levensloopbijdrage behoort niet tot het pensioengevend inkomen, bedoeld in artikel 3.1, eerste lid, onderdeel f van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.
6. De levensloopbijdrage behoort niet tot het salaris, bedoeld in artikel 3:2.
7. De levensloopbijdrage behoort niet tot de berekeningsgrondslag zoals bedoeld in artikel 9f:2.

briefnummer: U201801056, U202100399

Artikel 9e:10 Beëindiging deelname gemeentelijke levensloopregeling FLO-overgangsrecht

1. Het college beëindigt de deelname aan de levensloopregeling uiterlijk twee maanden na ontvangst van de kennisgeving hiertoe door de ambtenaar. Het college stelt vast hoe de kennisgeving moet plaatsvinden.
2. Deelname aan de gemeentelijke levensloopregeling FLO-overgangsrecht eindigt daarnaast:
 - a. bij overlijden van de ambtenaar
 - b. bij beëindiging van zijn bezwarende functie;
 - c. op de dag voorafgaand aan die waarop de ambtenaar de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

Briefnummer: U200800456 en U201001917 en U201200194

Artikel 9e:11 Afkoop levensloopbijdrage

1. (vervallen)
2. De ambtenaar bedoeld in artikel 9e:8, derde lid, wiens deelname aan de levensloopregeling FLO-overgangsrecht eindigt op grond van artikel 9e:10, tweede lid onder b, voordat hij het moment van ingang van onbetaald volledig verlof bereikt, bedoeld in artikel 9b:11, tweede lid, of 9b:35, tweede lid, heeft recht op een afkoopbedrag.
3. De hoogte van het afkoopbedrag is voor de ambtenaar, bedoeld in het tweede lid, zodanig, dat hij, uitgaande van de in het LOGA overeengekomen uitgangspunten, op de leeftijd van 60 jaar een tegoed heeft overeenkomend met 140% van de berekeningsgrondslag op het moment van ontslag. Hierbij is het tegoed de som van het levenslooptegoeed en het netto spaarverzekeringstegoed.
4. Wanneer op het moment van ontslag nog geen 20 dienstjaren zijn bereikt, voorziet het afkoopbedrag, uitgaande van de in het LOGA overeengekomen uitgangspunten, in een tegoed op 60-jarige leeftijd naar rato van het aantal dienstjaren op het moment van ontslag.
5. De hoogte van het afkoopbedrag wordt door Loyalis bepaald, waarbij:
 - a. het afkoopbedrag wordt gebaseerd op de berekeningsgrondslag op de dag voorafgaand aan het moment van ontslag;
 - b. er een verwacht netto rendement voor de contante waardeberekening wordt gehanteerd;
 - c. het afkoopbedrag wordt gebaseerd op dienstjaren, afgerond op hele maanden naar beneden, bij de oud-werkgever.
6. Het afkoopbedrag behoort niet tot het pensioengevend inkomen, bedoeld in artikel 3.1, eerste lid, onderdeel f van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.
7. Het afkoopbedrag behoort niet tot het salaris, bedoeld in artikel 3:2.
8. Het afkoopbedrag behoort niet tot de berekeningsgrondslag, bedoeld in artikel 9b:2 respectievelijk berekeningsgrondslag, bedoeld in 9f:2.

Briefnummer: U200800456, U201801056, U201900344, U202000467

Artikel 9e:11a

(vervallen)

briefnummer: U200802315, U201801056

Artikel 9e:12 Afkoop bij voortzetting overgangsrecht

Wanneer sprake is van een overstap van de ene bezwarende oud FLO-functie naar een andere bezwarende oud FLO-functie, als bedoeld in artikel 9b:1, tweede lid, waarbij het overgangsrecht voortgezet wordt, is de voorwaarde voor de garanties bedoeld in artikel 9e:8 en 9e:9 dat de ambtenaar het afkoopbedrag, als bedoeld in artikel 9e:11 beschikbaar stelt voor inleg in Loyalis Levensloop Brandweer & Ambulance.

Briefnummer: U200800456

Artikel 9e:13 Opname levenslooptegoed

1. Over het levenslooptegoed wordt uitsluitend beschikt ten behoeve van:
 - a. de uitbetaling van een uitkering tijdens een periode van (gedeeltelijk) onbetaald verlof op grond van de Wet arbeid en zorg, hoofdstuk 6, of
 - b. de periode van onbetaald volledig verlof, bedoeld in artikel 9b:11 en 9b:35, of
 - c. de periode van volledig buitengewoon verlof bedoeld in artikel 9f:3 juncto 9f:3a, of
 - d. het omzetten van het levenslooptegoed in een aanspraak ingevolge artikel 16.6. van het Pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP, voor zover de fiscale grenzen in de Wet op de loonbelasting 1964 niet worden overschreden.
 - e. de transitie naar de netto spaarrekening bedoeld in artikel 2 lid 3 e.v.
2. Om over het levenslooptegoed te kunnen beschikken meldt de ambtenaar ten minste drie maanden voor de gewenste ingangsdatum het college dat hij wil beschikken over (een deel van zijn) levenslooptegoed. Het college stelt vast hoe de melding moet plaatsvinden.
3. Het levenslooptegoed mag geheel of gedeeltelijk worden afgekocht in geval van beëindiging van het dienstverband.
4. Met inachtneming van het derde lid, wordt het levenslooptegoed niet afgekocht, vervreemd, prijsgegeven dan wel formeel of feitelijk als voorwerp van zekerheid gesteld anders dan ten behoeve van de in artikel 5.11 Uitvoeringsregeling loonbelasting 2011 (oud) bedoelde verpanding ten behoeve van de belastingdienst bij buitenlandse aanbieders.

briefnummer: U200800456, U201801056, U201900748

Artikel 9e:14 versneld sparen

1. Voor de ambtenaar die na 31 december 2021 gebruik gaat maken van het volledig buitengewoon verlof bedoeld in artikel 9f:3 wordt versneld levensloop gespaard.
2. Het versneld spaarbedrag is gelijk aan het doeltegoed verminderd met de som van
 - a. het totaal van het in tranches overgebrachte respectievelijk over te brengen netto levensloopbedrag naar de spaarrekening,
 - b. het in 2021 over te brengen bedrag netto spaarverzekeringstegoed naar de spaarrekening, en
 - c. de verwachte werkgeversbijdrage netto FLO-spaartegoed tot de leeftijd 55 vanaf 1 januari 2022.
3. Het versneld spaarbedrag wordt eind 2020 en eind 2021 berekend.
4. Het versneld spaarbedrag 2020, berekend eind 2020 wordt gehalveerd in 2020 aan de ambtenaar als extra levensloopbijdrage bedoeld in artikel 9e:8 eerste lid uitbetaald.
5. Het versneld spaarbedrag 2021, berekend medio 2021 wordt aan de ambtenaar in 2021 als extra levensloopbijdrage bedoeld in artikel 9e:8 eerste lid uitbetaald.
6. Voor de ambtenaar die op 1 januari 2022 55 jaar of ouder is, wordt het versneld spaarbedrag zodanig vastgesteld dat per 31 december 2021 het doeltegoed is bereikt.
7. Voor de toepassing van dit artikel wordt ten aanzien van de ambtenaar die het LOGA-pad niet volgt, uitgegaan van tegoeden die hij gehad zou hebben als hij het LOGA-pad zou hebben gevolgd.

Briefnummer: U202000467, U202100399

Artikel 9e:15 afkoop

1. De ambtenaar bedoeld in artikel 9e:8, tweede lid, die vanaf 1 januari 2020 de bezwarende functie verlaat als bedoeld in artikel 9e:10, tweede lid onder b heeft recht op een afkoopbedrag.

2. De hoogte van het afkoopbedrag bedraagt bij een ontslag vóór 1 januari 2022 het verschil tussen het doeltegoed en de som van het op datum ontslag virtuele saldo netto FLO-spaartegoed, het nettoresultaat van het resterend bruto levenslooptegoed en het Loyalis netto spaarverzekeringstegoed.
3. De hoogte van het afkoopbedrag bedraagt bij een ontslag vanaf 1 januari 2022 het verschil tussen doeltegoed op datum ontslag en het virtueel saldo netto FLO-spaartegoed.
4. De hoogte van het afkoopbedrag wordt door de werkgever bepaald waarbij het afkoopbedrag wordt gebaseerd op de berekeningsgrondslag op de dag voorafgaand aan het moment van ontslag;
5. Het afkoopbedrag behoort niet tot het pensioengevend inkomen, bedoeld in artikel 3.1, eerste lid, onderdeel f van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.
6. Het afkoopbedrag behoort niet tot het salaris, bedoeld in artikel 3:2.
7. Het afkoopbedrag behoort niet tot de berekeningsgrondslag bedoeld in artikel 9f:2.

briefnummer: U202000467

Artikel 9e:16 Uitbetaling levenslooptegoeden afwijkende FLO-leeftijden

1. Het bruto levenslooptegoed van de ambtenaar bedoeld in 9f:4, derde en vijfde lid wordt in twee tranches aan het eind van het fiscaal jaar 2020 en in het fiscaal jaar 2021 overgebracht naar de salarisrekening van de ambtenaar.
2. Voor de toepassing van artikel het eerste lid wordt ten aanzien van de ambtenaar die het LOGA-pad als bedoeld in artikel 9e:2 niet volgt, uitgegaan van het tegoed dat hij gehad zou hebben als hij het LOGA-pad wel zou hebben gevolgd (virtuele levenslooptegoed).

Briefnummer: U202000544, U202100399

Artikel 9e:17 Afkoop levenslooptbijdrage afwijkende FLO-leeftijden

1. De hoogte van de afkoopsom van de levenslooptaanspraken van de ambtenaar bedoeld in artikel 9f:4, lid 3 en lid 5 wordt berekend door 24 maal 70% van het nettoresultaat van de berekeningsgrondslag zoals deze geldt in augustus 2021 te verminderen met de som van het nettoresultaat van de uitbetalingen bedoeld in artikel 9e:16, lid 1 en het netto spaarverzekeringstegoed. Dit bedrag wordt als extra werkgeversbijdrage levensloop uitbetaald.
2. De hoogte van de afkoopsom van de levenslooptaanspraken van de ambtenaar bedoeld in artikel 9f:4, lid 6, betreft alleen de maanden van de periode van 24 maanden onbetaald verlof, gelegen vanaf 1 januari 2022. De afkoop wordt berekend door dit aantal maanden maal 70% van het nettoresultaat van de berekeningsgrondslag zoals deze geldt in augustus 2021 te verminderen met de som van het nettoresultaat van de uitbetalingen bedoeld in lid 1 en het netto spaarverzekeringstegoed. Dit bedrag wordt als extra werkgeversbijdrage levensloop uitbetaald.
3. Het afkoopbedrag behoort niet tot het pensioengevend inkomen, bedoeld in artikel 3.1, eerste lid, onderdeel f van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.
4. Het afkoopbedrag behoort niet tot het salaris, bedoeld in artikel 3:2.
5. Het afkoopbedrag behoort niet tot de berekeningsgrondslag, bedoeld in artikel 9b:2 respectievelijk berekeningsgrondslag, bedoeld in 9f:2.

Briefnummer: U202000544, U202100399

9f NIEUW OVERGANGSRECHT FUNCTIONEEL LEEFTIJDSONTSLAG PER 1 JANUARI 2018

§ 1 Algemene bepalingen

Artikel 9f:1 Werkingsfeer

1. Dit hoofdstuk is van toepassing op de ambtenaar bedoeld in artikel 9b:1 die op 29 oktober 2016 geen gebruik maakt van
 - i. buitengewoon verlof als bedoeld in artikel 9b:4 lid 1 eerste volzin juncto artikel 9b:28, of
 - ii. onbetaald volledig verlof als bedoeld in de artikelen 9b:11 juncto 9b:35.
2. In afwijking van het bepaalde in lid 1 is dit hoofdstuk niet van toepassing op de ambtenaar bedoeld in artikel 9b:1 die de volledige periodes buitengewoon verlof of levensloop op grond van hoofdstuk 9b heeft genoten.
3. Hoofdstuk 9b is van overeenkomstige toepassing op de ambtenaar, bedoeld in lid 1, tenzij in dit hoofdstuk anders is bepaald.

Artikel 9f:2 Berekeningsgrondslag

1. Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder berekeningsgrondslag de optelsom van:
 - a. het salaris en de toegekende salaristoelage(n), bedoeld in artikel 1:1 onder qq en rr;
 - b. de IKB-onderdelen, bedoeld in artikel 3:28 lid 2 onder a en b;
 - c. de TOR, bedoeld in artikel 3:37;
 - d. de toelagen bedoeld in hoofdstuk 20 en de daarop gebaseerde regelingen, voor zover die aan de ambtenaar zijn toegekend, met uitzondering van de levensloopbijdrage, bedoeld in de artikelen 9e:8 en 9e:9a, berekend over de maand onmiddellijk voorafgaande aan de ingangsdatum van de geheel of gedeeltelijke periode van buitengewoon verlof.
2. Als sprake is van toegekende toelagen die in hoogte variëren dan wordt het gemiddelde berekend over de periode van de voorgaande 12 maanden.
3. De berekeningsgrondslag wordt geïndexeerd met de generieke salarisverhoging, waaronder begrepen de stijging van de IKB-onderdelen, bedoeld in lid 1 onder b, zoals deze in de gemeentelijke sector wordt overeengekomen. Dit geldt niet voor artikel 9b:20 en 9b:25.
4. Als verlofopname door de ambtenaar in de voorgaande 12 maanden heeft geleid tot een wijziging van de feitelijke uitbetaling van de berekeningsgrondslag dan werkt die wijziging door in de berekeningsgrondslag.

briefnummer: U201700991, U201801056, U201900344

§ 2 Aanspraken

Artikel 9f:3

1. De ambtenaar wordt vanaf de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin hij de leeftijd, bedoeld in lid 2, bereikt volledig buitengewoon verlof verleend tegen doorbetaling van 75% netto van de voor de ambtenaar geldende berekeningsgrondslag volgens de fiscale regels zoals die gelden op de datum van uitbetaling als ware hij in actieve dienst met toepassing van de arbeidskorting.
2. De uittredeleeftijd is afhankelijk van het aantal dienstjaren in een bezwarende functie bedoeld in artikel 9b:2 onder c op 1 januari 2006 en bedraagt bij:
 - a. 20 dienstjaren of meer : 56 jaar;
 - b. 15 tot 20 dienstjaren : 57 jaar;
 - c. 10 tot 15 dienstjaren : 58 jaar;
 - d. 5 tot 10 dienstjaren : 59 jaar;
 - e. 0 tot 5 dienstjaren : 59 jaar, tenzij de ambtenaar gebruik maakt van de mogelijkheid bedoeld in artikel 9f:5, 9f:6 of artikel 6:3a.
3. De duur van het toegekende volledig buitengewoon verlof voor de ambtenaar van de uittredeleeftijd, bedoeld in lid 1, bedraagt bij:
 - a. 20 dienstjaren of meer :8 jaar;
 - b. 15 tot 20 dienstjaren :7 jaar;
 - c. 10 tot 15 dienstjaren :6jaar;
 - d. 5 tot 10 dienstjaren: 5 jaar;
 - e. 0 tot 5 dienstjaren :5 jaar.
4. De ambtenaar, bedoeld in lid 2 onder d, gaat met ingang van de eerste dag volgend op de maand waarin hij de leeftijd van 58 jaar bereikt 50% van de voor hem geldende formele arbeidsduur werken. Hij heeft dan aanspraak op doorbetaling van 90% bruto van de voor hem geldende berekeningsgrondslag tot de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin hij de leeftijd van 59 jaar bereikt.
5. De ambtenaar, bedoeld in lid 4, moet medisch geschikt zijn om 50% in zijn bezwarende functie door te werken. Is hij dat niet dan wordt hij ziek gemeld op de leeftijd van 58 jaar en hersteld gemeld op de leeftijd van 59 jaar.

briefnummer: U201700991, Lbr. 22/11 LOAV 22/06

Artikel 9f:3a

1. Het levenslooptegoed en netto spaartegoed van de levensloopregeling Loyalis Levensloop Brandweer & Ambulance van de ambtenaar die op of na 1 januari 2019 volledig buitengewoon verlof geniet of gaat genieten als bedoeld in dit hoofdstuk, worden ingezet ter financiering van zijn aanspraken bedoeld in 9f:3.

2. Voor de ambtenaar die niet het LOGA-pad als bedoeld in artikel 9e:2 tweede lid ??? volgt, wordt uitgegaan van een levenslooptegoed netto spaartegoed dat de ambtenaar gehad zou hebben als hij het LOGA-pad niet zou hebben verlaten (virtuele levenslooptegoed netto spaartegoed).
3. Op verzoek van de ambtenaar die niet het LOGA-pad volgt, wordt de periode van volledig buitengewoon verlof waarvoor virtueel levenslooptegoed netto spaartegoed wordt ingezet zodanig verschoven dat deze periode ligt direct voorafgaand aan de afloop van de voor hem geldende periode van non-activiteit bedoeld in 9f:3. Vaststelling van de duur van deze periode vindt plaats op basis van inzet van het virtuele tegoed per 1 januari 2019 of de latere datum van ingang van het volledig buitengewoon verlof.

briefnummer: U201801056

Artikel 9f:4 Afwijkende FLO-leeftijden

1. Artikel 9f:3 is van overeenkomstige toepassing op de ambtenaar, bedoeld in de artikelen 9b:4 lid 3 en 9b:26 lid 2, maar niet op een ambtenaar waarvan de leeftijdsgrens is vastgesteld op 60 jaar.
2. De levensloopaanspraken van de ambtenaar waarvan de leeftijdsgrens is vastgesteld op 60 jaar en die vóór 1 januari 2022 zijn gehele levensloop kan opnemen, blijven ongewijzigd.
3. De levensloopaanspraken van de ambtenaar die op 31 december 2021 jonger dan 60 jaar is, worden in de maand september 2021 afgekocht zoals bepaald in artikel 9e:17, lid 1.
4. De levenslooptegoeden van de ambtenaar bedoeld in het derde lid, worden in 2020 en 2021 uitbetaald zoals bepaald in artikel 9e:16.
5. Het derde en vierde lid is van overeenkomstige toepassing ten aanzien van de ambtenaar die op 31 december 2021 60 jaar of ouder is en
 - a. maximaal 2 jaar de ingangsdatum van zijn onbezoldigd volledig verlof heeft uitgesteld als bedoeld in artikel 9b:11, lid 4 juncto 9b:35, lid 4, en
 - b. voor 31 december 2021 zijn bruto levenslooptegoed niet heeft ingezet ter financiering van het onbetaald verlof bedoeld in artikel 9b:11, lid 2 juncto 9b:35, lid 2.
6. De ambtenaar bedoeld in het vijfde lid die zijn levenslooptegoed uiterlijk vanaf de eerste van de maand volgend op het moment dat hij de leeftijd van 62 jaar heeft bereikt, heeft ingezet ter financiering van het onbetaald verlof bedoeld in artikel 9b:11, lid 2, juncto 9b:35, lid 2 heeft recht op een afkoop zoals bepaald in artikel 9e:17, lid 2.
7. (vervallen)
8. Uitgezonderd de aanspraken, bedoeld in de Overgangsregeling compensatie AOW opgenomen in de artikelen 9b:76 tot en met 9b:82, heeft de ambtenaar bedoeld in lid 2, geen andere rechten voortvloeiende uit dit hoofdstuk of hoofdstuk 9b.

briefnummer: U201700991, U202000544, U202100399, U202100400

Artikel 9f:4a

1. Maakt de ambtenaar die aanspraak heeft op afkoop levenslooptegoed bedoeld in artikel 9f:4 op 31 augustus 2021 gebruik van onbezoldigd volledig verlof bedoeld in artikel 9b:11 of 9b:35 dan wordt dit verlof voortgezet voor een periode van maximaal 24 maanden na aanvang onbezoldigd volledig verlof en uiterlijk tot 1 januari 2023 onder de voorwaarden dat hij zijn afkoopsom van de levensloopaanspraken vermeerderd met de som van het nettoresultaat van de uitbetalingen bedoeld in artikel 9e:16, eerste lid en het netto spaarverzekeringstegoed wordt ingezet inzet om te voorzien in het inkomen gedurende deze periode.
2. Ligt de aanvang van de periode van inactiviteit van de ambtenaar in de periode 1 september 2021 tot en met 1 december 2022 dan wordt de ambtenaar onbezoldigd volledig verlof bedoeld in artikel 9b:11 of 9b:35 toegekend tot 1 januari 2023 onder de voorwaarden
 - a. dat zijn afkoopsom van de levensloopaanspraken vermeerderd met de som van het nettoresultaat van de uitbetalingen bedoeld in artikel 9e:16 en het netto spaarverzekeringstegoed wordt ingezet om te voorzien in het inkomen gedurende deze periode, en
 - b. direct voorafgaande aan de ingangsdatum onbezoldigd verlof de ambtenaar belast was met de uitvoering van de bezwarende functie/taken op grond waarvan de levensloopaanspraken zijn afgekocht.
3. De ambtenaar die vanaf 1 januari 2023 voor een maximale periode van 24 maanden gebruik wil maken van de vrijwillige voortzetting deelnemerschap ABP dient
 - a. een ontslagverzoek in,
 - b. een toekenningsverzoek voortzetting deelnemerschap ABP in,
 - c. te verklaren dat hij zijn afkoopsom van de levensloopaanspraken vermeerderd met de som van het nettoresultaat van de uitbetalingen bedoeld in artikel 9e:16 en het netto spaarverzekeringstegoed inzet om te voorzien in het inkomen gedurende deze periode,
 - d. direct voorafgaande aan de ingangsdatum van zijn ontslag belast te zijn met de uitvoering van de bezwarende functie/taken op grond waarvan de levensloopaanspraken zijn afgekocht,

en onder de voorwaarde dat de ambtenaar eerder dan 3 jaar voor de voor hem geldende vastgestelde AOW-leeftijd start met de vrijwillige voortzetting deelnemerschap ABP. De kosten van deze voortzetting komen voor rekening van de werkgever.

4. De periode van maximaal 24 maanden vrijwillige voortzetting deelnemerschap ABP voor rekening van de werkgever wordt voor de ambtenaar bedoeld in het eerste en tweede lid verminderd met de duur van de periode van het onbezoldigd verlof.
5. Voor de ambtenaar die niet het LOGA-pad als bedoeld in artikel 9e:2, tweede lid volgt, wordt voor dit artikel uitgegaan van een levenslooptegoed netto spaartegoed dat de ambtenaar gehad zou hebben als hij het LOGA-pad niet zou hebben verlaten (virtuele levenslooptegoed netto spaartegoed).

briefnummer: U202100400

Artikel 9f:5 Doorwerken in repressieve functie

1. De ambtenaar kan de ingangsdatum van het buitengewoon verlof later laten ingaan, telkens met een periode van één jaar. Voorwaarde is dat de ambtenaar geschikt is om door te werken in de bezwarende functie volgens een PPMO als bedoeld in artikel 19a:3.
2. De ambtenaar die van lid 1 gebruik wil maken, doet de aanvraag een jaar voorafgaand aan het bereiken van zijn uittredeleeftijd. De werkgever wijst de ambtenaar tijdig op de mogelijkheid om de uittredeleeftijd te verschuiven.
3. Indien de ambtenaar arbeidsongeschikt is voor aanvang van de periode van langer doorwerken of herhaald langer doorwerken en de bedrijfsarts herstel niet binnen zes maanden verwacht, wordt het verzoek om langer door te werken geweigerd.
4. De ambtenaar stopt met werken in een bezwarende functie met ingang van de dag volgend op de maand waarin hij 59 jaar wordt.
 - 4a. Maakt de medewerker gebruik van verlof als bedoeld in artikel 6:3a dan verschuift de uittredeleeftijd met de duur van dit spaarverlof ook als dit leidt tot overschrijding van de leeftijd van 59 jaar. De medewerker behorende tot het cohort 5 tot 10 dienstjaren kan het spaarverlof niet inzetten direct voorafgaand aan de periode bedoeld in artikel 9f:3, vierde lid (50/90%); dit kan wel na deze periode.
 - 4b. De omvang van het spaarverlof en het volledig buitengewoon verlof van de medewerker leidt niet tot een periode van buitengewoon verlof gelegen op of na de AOW-leeftijd van de medewerker.
- 4c. Aanpassing van de duur van het vastgestelde spaarverlof of de periode buitengewoon verlof vindt niet plaats bij niet voorziene verlaging van de AOW-leeftijd.
5. De ambtenaar die van de mogelijkheid om langer door te werken gebruik maakt, kan geen gebruik maken van de inkomensaanvulling bedoeld in artikel 9f:7.
6. Lid 5 geldt vanaf het moment dat de werkgever de mogelijkheid van de inkomensaanvulling, bedoeld in artikel 9f:7, aanbiedt.

briefnummer: U201700991, Lbr. 22/11 LOAV 22/06

Artikel 9f:6 Uittreden op oude uittredeleeftijd

1. De ambtenaar kan verzoeken om uit te treden op de leeftijd, bedoeld in artikel 9b:4 of artikel 9b:28.
2. De ambtenaar die van lid 1 gebruik wil maken, doet de aanvraag een jaar voorafgaand aan het bereiken van zijn oude uittredeleeftijd. De werkgever wijst de ambtenaar tijdig op de mogelijkheid om op de oude uittredeleeftijd uit te treden.

briefnummer: U201700991

Artikel 9f:7 Inkomensaanvulling in een niet-repressieve functie bij de werkgever

1. Tijdens de periode van buitengewoon verlof als bedoeld in 9f:3 mag de ambtenaar zijn inkomen bij de werkgever aanvullen tot bruto 100% van de berekeningsgrondslag op jaarbasis door niet-repressieve werkzaamheden te verrichten.
2. De ambtenaar dient jaarlijks een aanvraag in om van de mogelijkheid, bedoeld in lid 1, gebruik te maken.
3. De vergoeding van deze werkzaamheden wordt bepaald aan de hand van de zwaarte en de waardering van de beschikbare werkzaamheden.
4. De werkgever bepaalt in overleg met de OR welke mogelijkheden de formatie biedt en welke werkzaamheden beschikbaar zijn.
5. In een nader vast te stellen rechtspositionele regeling wordt bepaald onder welke voorwaarden deze werkzaamheden worden verricht

briefnummer: U201700991

Artikel 9f:8 Arbeidsongeschiktheid

1. De inkomenskorting als gevolg van ziekte, bedoeld in artikel 7:3, stopt uiterlijk twee maanden na dagtekening van de UWV-beschikking indien:
 - a. sprake is van gedeeltelijke of volledige maar niet duurzame arbeidsongeschiktheid volgens een beschikking van het UWV, en
 - b. de ambtenaar de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt.
2. In afwijking van artikel 7:16 lid 1 vindt herplaatsing van de ambtenaar in een passende functie plaats door middel van detachering met behoud van de arbeidsvoorwaarden uit de bezwarende functie.
3. Bij ziekte tijdens de periode van het opnemen van spaarverlof voorafgaand aan de buitengewoon verlofperiode stopt de opname van het spaarverlof de dag na de ziekmelding en start op deze datum de periode van volledig buitengewoon verlof (art. 9f:3, derde lid). Uitbetaling van resterend spaarverlof aan de medewerker geschiedt via de loonbetaling voorafgaand aan de periode van buitengewoon verlof.

briefnummer: U201700991, Lbr. 22/11 LOAV 22/06

Artikel 9f:9 Overgangsvergoeding

1. De ambtenaar die van een regeling uit dit hoofdstuk, gebruik gaat maken, heeft recht op een overgangsvergoeding van:
 - a. € 3.500,00 bruto als het om een ambtenaar gaat met 10 tot 20 dienstjaren op 1 januari 2006 als bedoeld in artikel 9f:3 lid 2, mits en voor zover de inkomensafhankelijke ziektekostenpremie volgens de lokale uitvoering van het FLO-overgangsrecht 2006 in de levenslooperperiode werd doorbetaald door de werkgever onder toepassing van de groene loonheffingstabel;
 - b. € 1.500,00 bruto als niet voldaan wordt aan de voorwaarden onder a gesteld.
2. De overgangsvergoeding bedoeld in lid 1, wordt betaalbaar gesteld in de laatste maand in actieve dienst.

briefnummer: U201700991

Artikel 9f:10 Levensloop

1. De artikelen 9b:21 en 9b:44 blijven van toepassing op de ambtenaar die vóór 2022 gebruik maakt van het volledig buitengewoon verlof bedoeld in dit hoofdstuk.
2. Het opgebouwde levenslooptegoed van de ambtenaar die het LOGA-pad, bedoeld in artikel 9e:2, volgt, wordt ingezet ter financiering van de netto uitkeringsaanspraken.
3. De hoogte van de door de werkgever te verstrekken netto-uitkering, bedoeld in dit hoofdstuk, wordt op een lager percentage dan 75% bepaald of over een kortere periode betaald als de ambtenaar het LOGA-pad, bedoeld in artikel 9e:2, verlaat of heeft verlaten.
4. Lid 2 en 3 gelden pas vanaf het moment dat hoofdstuk 9e is herzien.

briefnummer: U201700991

Artikel 9f:11 Verrekening inkomsten tijdens non-actieve periode

1. Voor de toepassing van de artikelen 9b:10 en 9b:34 wordt uitgegaan van het bruto uitkeringsbedrag (zonder rekening te houden met het bedrag aan RVU).
2. Onder het bruto uitkeringsbedrag wordt verstaan het bruto bedrag dat met toepassing van de witte loonheffingstabel nodig is om de medewerker in de desbetreffende maand van uitbetaling 75% netto te garanderen als bedoeld in het eerste lid van artikel 9f:3.

Briefnummer: U201700991, U202000138

Artikel 9f:12 Inkoop pensioen

De artikelen 9b:22 en 9b:45 zijn niet van toepassing op de ambtenaar, bedoeld in dit hoofdstuk.

briefnummer: U201700991

Artikel 9f:13 Opschorten tweede loopbaan

(vervallen)

briefnummer: 201700991, U201801057, U201900530

§ 3 Transitie

Artikel 9f:14

1. Op de ambtenaar die na 29 oktober 2016 en voor 1 januari 2018 gebruik is gaan maken van artikel 9b:4 lid 1 eerste volzin of artikel 29b:28 is vanaf 1 januari 2018 artikel 9f:3 van toepassing.
2. De duur van het buitengewoon verlof wordt gekort met de periode dat de ambtenaar vóór 1 januari 2018 gebruik heeft gemaakt van het hem toegekende volledig buitengewoon verlof.

briefnummer: U201700991

Artikel 9f:15

1. Op de ambtenaar die
 - a. op 29 oktober 2016 gebruik maakte of is gaan maken van artikel 9b:4 lid 1 onder a en b, of
 - b. op 29 oktober 2016 gebruik maakte of is gaan maken van artikel 9b:26, is vanaf 1 januari 2018 artikel 9f:3 van toepassing.
2. Heeft de ambtenaar op 1 januari 2018 nog niet zijn uittredeleeftijd als bedoeld in artikel 9f:3 bereikt, dan hervat de ambtenaar voor 100% zijn werkzaamheden, tenzij de ambtenaar gebruik maakt van de mogelijkheid om uit te treden op de oude uittredeleeftijd, bedoeld in artikel 9f:6.

briefnummer: U201700991

§ 4 Eervol ontslag aan het einde van de non-actieve periode

Artikel 9f:16

1. De ambtenaar wordt eervol ontslag verleend na afloop van de voor hem geldende periode van non-activiteit, bedoeld in artikel 9f:3.
2. Het ontslag gaat in op de dag die volgt op de laatste dag van de non-actieve periode.
3. Het bestuur neemt een opzegtermijn van drie maanden in acht.
4. Als de opzegtermijn, bedoeld in lid 3, niet in acht wordt genomen dan gaat de ontslagdatum later in zonder dat dit gevolgen heeft voor de einddatum van de non-actieve periode, bedoeld in artikel 9f:3 lid 3.

briefnummer: U201700991

9g COMPENSATIEREGELING

§ 1 Algemeen

Artikel 9g:1 Werkings sfeer

Dit hoofdstuk is van toepassing op de ambtenaar bedoeld in hoofdstuk 9f.

Briefnummer: U202100397

Artikel 9g:2 Begripsomschrijvingen

In dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

- a. transitie levenslooptegoed: de transitie van de bruto levenslooptegoeden bedoeld in artikel 9e:2, leden drie, vier en vijf, in de kalenderjaren 2019, 2020 en 2021 van de ambtenaar die het LOGA-pad volgt;
- b. versneld sparen levensloop: de extra werkgeversbijdrage levensloop, bedoeld in artikel 9e:14;
- c. FLO-functie; de functie waaruit de ambtenaar aanspraak ontleent aan het FLO-overgangsrecht, bedoeld in hoofdstuk 9f
- d. toeslag; de toeslag, bedoeld in artikel 9g:4;
- e. toeslagpartner; de persoon of personen waarvan het inkomen meetelt ter bepaling van de hoogte van de toeslag;
- f. LOGA-pad; het LOGA-pad, bedoeld in artikel 9e:2, tweede lid;
- g. nadeel; het financiële nadeel dat de ambtenaar heeft als gevolg van de transitie van de levenslooptegoeden of de betaling van het versneld spaarbedrag levensloop, ongeacht het jaar waarin de ambtenaar dit heeft;
- h. voordeel; het financiële voordeel dat de ambtenaar ondervindt als gevolg van de transitie van de levenslooptegoeden of de betaling van het versneld spaarbedrag levensloop
- i. rekentool: het door Deloitte ontwikkelde VNG-rekenmodel inkomstenbelasting;
- j. drempelbedrag: 0,5 % van het inkomen;
- k. inkomen: het verzamelinkomen aanslag inkomstenbelasting of het toetsingsinkomen op basis waarvan de aanspraak op een toeslag wordt beoordeeld zonder de bedragen transitie levenslooptegoed en het versneld sparen levensloop;
- l. neveninkomsten: inkomsten uit of in verband met arbeid niet zijnde de inkomsten uit de FLO-functie;
- m. middelen: de regeling van de Belastingdienst om mensen met een wisselend inkomen tegemoet te komen.

Briefnummer: U202100397 en lbr. 22-04 LOAV 22-02

Artikel 9g:3

1. Het doel van dit hoofdstuk is het bieden van compensatie van nadeel blijkende uit een hogere aanslag inkomstenbelasting of het geheel of gedeeltelijk wegvallen van toeslagen hieronder begrepen het niet of slechts gedeeltelijk in aanmerking komen voor toeslagen als aangegeven in en onder de voorwaarden van dit hoofdstuk.
2. Voor compensatie komt in ieder geval niet in aanmerking een verhoging van alimentatie of contributie.

Ledenbrief: U202100397

Artikel 9g:4 Limitatieve opsomming toeslagen

De toeslagen of vergelijkbare toeslagen die voor compensatie in aanmerking kunnen komen zijn:

- huurtoeslag als bedoeld in de Wet op de huurtoeslag;
- kindgebonden budget als bedoeld in de Wet op het kindgebonden budget;
- kinderopvangtoeslag als bedoeld in het Besluit Kinderopvang;
- zorgtoeslag als bedoeld in de Wet op de zorgtoeslag;
- scheef wonen/-huur als bedoeld in de Wet Huurverhoging;
- studiefinanciering kinderen van de ambtenaar als bedoeld in de Wet Studiefinanciering 2000, of
- reiskostenvergoeding studerende kinderen (Dans- en muziekopleiding) als bedoeld in de Subsidieregeling reiskosten DAMU-leerlingen.

briefnummer: U202100397

Artikel 9g:5 Nadeel toerekenen en vaststellen

1. Het nadeel wordt toegerekend aan het kalenderjaar waarin de transitie levenslooptegoed of de betaling van het bedrag versneld sparen levensloop dat het nadeel veroorzaakt, heeft plaatsgevonden.
2. Voor ieder kalenderjaar 2019, 2020 en 2021 wordt afzonderlijk het nadeel respectievelijk het voordeel als bedoeld in artikel 9g:9 en 9g:10 vastgesteld. Is sprake van een nadeel dan kan een drempelbedrag van toepassing zijn als bedoeld in artikel 9g:12.

Briefnummer: U202100397

§ 2 Voorwaarden

Artikel 9g:6 Aanleveren gegevens - algemeen

1. De ambtenaar die voor compensatie van een nadeel over de kalenderjaren 2019, 2020 en 2021 in aanmerking wil komen overlegt daartoe alle gevraagde noodzakelijk geachte gegevens zijnde in ieder geval,
 - a. de ingediende aangiftes en de definitief opgelegde aanslagen inkomstenbelasting 2019, 2020 en 2021, en
 - b. de gesimuleerde aangiftes inkomstenbelasting 2019, 2020 en 2021 uitgaande van de aangiftes en aanslagen bedoeld onder a zonder de uitbetaalde bedragen transitie levenslooptegoed of versneld sparen levensloop op basis van de door de werkgever beschikbaar gestelde alternatieve jaaropgaves.
2. In afwijking van het bepaalde in het eerste lid onder b overlegt de ambtenaar die neveninkomsten heeft van meer dan € 9000 bruto of een vermogen groter dan het heffingsvrij vermogen
 - a. gesimuleerde aangiftes inkomstenbelasting 2019, 2020 en 2021 uitgaande van de aangiftes en aanslagen bedoeld in artikel 9g:6, lid 1, onder a met maximaal € 9000 bruto aan neveninkomsten of het vermogen verminderd met de toename van het vermogen door de uitbetaalde bedragen transitie levenslooptegoed of het versneld sparen levensloop, en
 - b. gesimuleerde aangiftes inkomstenbelasting als bedoeld in artikel 9g:6, lid 2, onder a zonder de uitbetaalde bedragen transitie levenslooptegoed of versneld sparen levensloop op basis van de door de werkgever beschikbaar gestelde alternatieve jaaropgaves.

briefnummer: U202100397

Artikel 9g:7 Aanleveren gegevens - toeslagen

1. De ambtenaar die voor compensatie van een nadeel, veroorzaakt door het geheel of gedeeltelijk wegvallen van een of meerdere toeslagen hieronder begrepen het niet of slechts gedeeltelijk in aanmerking komen voor toeslagen, in aanmerking wil komen overlegt aanvullend aan de gegevens bedoeld in artikel 9g:6 in ieder geval
 - a. de beschikking waaruit blijkt dat de toeslag is ingetrokken, verminderd of niet wordt toegekend, en
 - b. de berekening waaruit de hoogte van een toeslag blijkt als geen sprake zou zijn geweest van de transitie levenslooptegoed of versneld sparen levensloop.
2. Kan geen beschikking of berekening bedoeld in artikel 9g:7, eerste lid overlegd worden, dan maakt de ambtenaar op andere wijze het door hem geleden nadeel aannemelijk.

briefnummer: U202100397

§ 3 Berekening nadeel/voordeel per kalenderjaar

Artikel 9g:8 Berekening nadeel/voordeel inkomstenbelasting

Het nadeel of voordeel inkomstenbelasting in een kalenderjaar is het verschil tussen

- a. de aanslag en de gesimuleerde aangifte, bedoeld in artikel 9g:6, eerste lid, onder a en artikel 9g:6, eerste lid, onder b, of
- b. de gesimuleerde aangiftes, bedoeld in artikel 9g:6, tweede lid, onder a en b.

briefnummer: U202100397

Artikel 9g:9 Berekening nadeel toeslagen

Het nadeel wordt per toeslag vastgesteld en bedraagt het verschil tussen de beschikking en de berekening in een kalenderjaar als bedoeld in artikel 9g:7.

briefnummer: U202100397

Artikel 9g:10 Berekening nadeel/voordeel per kalenderjaar

Het nadeel of voordeel wordt per kalenderjaar vastgesteld en betreft per kalenderjaar de som van

- a. het voordeel of nadeel blijkend uit artikel 9g:8, en
- b. het nadeel blijkend uit artikel 9g:9 per toeslag.

briefnummer: U202100397

§ 4 Drempelbedrag

Artikel 9g:11 Drempelbedrag

1. Een drempelbedrag is van toepassing als de berekening van artikel 9g:10 een nadeel oplevert.
2. Het drempelbedrag bedoeld in artikel 9g:11, eerste lid wordt voor ieder vastgesteld nadeel bedoeld in artikel 9g:8 of 9g:9 bepaald per kalenderjaar.
3. In afwijking van artikel 9g:11, tweede lid is geen drempelbedrag aan de orde als sprake is van een nadeel inkomstenbelasting, als bedoeld in artikel 9g:8, waarin neveninkomsten zijn opgenomen.
4. Bij samenloop van vastgestelde nadelen bedoeld in artikel 9g:8 of 9g:9 wordt het drempelbedrag voor ieder nadeel berekend naar rato van het vastgestelde totale nadeel in dat kalenderjaar. De som van deze drempelbedragen is het drempelbedrag voor dat kalenderjaar.
5. Wanneer het berekend nadeel als bedoeld in artikel 9g:8 na middelen lager is dan het toegekende compensatiebedrag, vindt herrekening van het compensatiebedrag plaats zonder daarbij het drempelbedrag toe te passen.

briefnummer: U202100397 en lbr. 22-04 LOAV 22-02

§ 5 Compensatie

Artikel 9g:12 Compensatiebedrag

Het toe te kennen compensatiebedrag bedraagt de som van het vastgestelde nadeel of voordeel per kalenderjaar 2019, 2020 en 2021, bedoeld in 9g:10, verminderd met het drempelbedrag, bedoeld in artikel 9g:11 voor dat kalenderjaar.

briefnummer: U202100397

Artikel 9g:13 Uitbetaling compensatiebedrag

1. De netto compensatie wordt eenmalig aan de ambtenaar uitbetaald.
2. Een maatwerkoplossing wordt geboden als de ambtenaar blijvend financiële schade lijdt als gevolg van de transitie levenslooptegoed of versneld sparen levensloop.
3. Indien de uitbetaling van het compensatiebedrag leidt tot een nadeel dan wordt dit nadeel niet gecompenseerd.

briefnummer: U202100397

§ 6 Overige en slotbepalingen

Artikel 9g:14 Toepassen middelen na toekenning compensatiebedrag

1. De medewerker die in aanmerking is gekomen voor een compensatieregeling stelt de werkgever terstond in kennis van een nadien gehonoreerd verzoek tot middelen door de Belastingdienst, door het overleggen van een afschrift van de uitspraak op het verzoek.
2. Als middeling leidt tot een teruggave van belastingbedragen die is toe te schrijven aan de transitie levenslooptegoed, het versneld sparen levensloop of de afkoop FLO60 als bedoeld in 9f:4, verlaagt deze teruggave het drempelbedrag, toegeschreven aan dat kalenderjaar, met maximaal de hoogte van dat drempelbedrag.
3. Na ontvangst van uitspraak van de Belastingdienst op het verzoek tot middelen beziet de commissie als bedoeld in 9g:15 of en in hoeverre deze uitspraak aanleiding geeft te komen tot een herziening van het eerder uitgebrachte advies.
4. Als de herziening van het eerder uitgebrachte advies leidt tot een lager toe te kennen compensatiebedrag, voegt de werkgever het verschil tussen de twee compensatiebedragen toe aan het virtueel Netto FLO Spaartegoed (NFST).
5. Herrekening na middelen geeft geen aanspraak op een hoger vast te stellen compensatiebedrag.
6. Voor de toepassing van dit artikel wordt het resultaat van de middeling in gelijke delen verdeeld over de kalenderjaren waar de middeling op is toegepast en zijn toe te rekenen tot de kalenderjaren 2019, 2020 of 2021.

Briefnummer: lbr. 22-04 LOAV 22-02

Artikel 9g:15 Toetsing

1. Een centraal ingestelde paritair samengestelde commissie toetst de door de ambtenaar aangeleverde gegevens om in aanmerking te komen voor compensatie en brengt een zwaarwegend advies uit.
2. Steekproefsgewijs toetst een externe onafhankelijke partij deze adviezen.

Briefnummer: U202100397

Artikel 9g:16 Hardheidsclausule

In individuele gevallen kan van deze regeling worden afgeweken als toepassing ervan uit oogpunt van behoorlijk bestuur tot een voor de ambtenaar onevenredig nadelig besluit zou leiden.

Briefnummer: U202100397

9h REGELING NETTO FLO-SPAARTEGOED

§ 1. Algemeen

Artikel 9h:1 Werkings sfeer

Dit hoofdstuk is van toepassing op de ambtenaar, bedoeld in hoofdstuk 9f.

Artikel 9h:2 Begripsomschrijvingen

Met inachtneming van het bepaalde in artikel 3 wordt voor de toepassing van dit hoofdstuk verstaan onder:

1. rekening: de rekening geopend door de ambtenaar ter vervanging van de levensloopverzekering en de netto spaarverzekering van Loyalis Levensloop Brandweer & Ambulance;
2. grootbanken: ABN/AMRO, RABO, ING of SNS;
3. kosten: de per jaar vastgestelde hoogste kosten van de goedkoopste rekening waarop de werkgever kan storten, aangeboden door één van de vier grootbanken;
4. gemiddelde rentepercentage: het per kalenderjaar vastgestelde gemiddelde rentepercentage van de vier grootbanken van de goedkoopste rekening waarop de werkgever kan storten;
5. Netto FLO-spaartegoed: het jaarlijks door de werkgever per 1 januari van ieder kalenderjaar vastgestelde virtuele tegoed;
6. startsaldo spaartegoed 2022: het netto FLO-spaartegoed op 1 januari 2022;
7. nettoresultaat: het bedrag dat resteert na een bruto-netto berekening van de berekeningsgrondslag, bedoeld in artikel 9f:2, uitgaande van het vigerende fiscaal regime en een pensioengevend inkomen gelijk aan deze berekeningsgrondslag;
8. doelsaldo Netto FLO-spaartegoed: het bedrag te bereiken in de maand voorafgaand aan de leeftijd van 55 jaar van 225% van twaalf maal het nettoresultaat;
9. werkgeversbijdrage Netto FLO-spaartegoed: de maandelijks netto bijdrage van de werkgever vanaf 1 januari 2022.

Briefnummer: U202100745

Artikel 9h:3 Methodische gelijkshakeling

De ambtenaar die het LOGA-pad, bedoeld in artikel 9e:2 ???, niet of niet meer volgt wordt methodisch gelijk behandeld met de ambtenaar die het LOGA-pad heeft gevolgd en wordt voor de toepassing van dit hoofdstuk uitgegaan van bedragen die hij gehad zou hebben als hij het LOGA-pad wel zou hebben gevolgd.

Briefnummer U202100745

Artikel 9h:4 Doel

De bepalingen van dit hoofdstuk hebben ten doel het treffen van een voorziening in geld ten behoeve van de gedeeltelijke financiering van de periode van volledig buitengewoon verlof, bedoeld in artikel 9f:3, eerste lid.

Briefnummer: U202100745

§ 2. Netto FLO-spaartegoed

Artikel 9h:5 Opgave Netto FLO-spaartegoed

Aan het begin van ieder kalender jaar, ook tijdens de periode van buitengewoon verlof, bedoeld in artikel 9f:3, ontvangt de ambtenaar een opgave van de hoogte van zijn netto FLO-spaartegoed.

Briefnummer: U202100745

Artikel 9h:6 Netto FLO-spaartegoed- algemeen

Het Netto FLO-spaartegoed op 1 januari van een kalenderjaar bestaat uit het startsaldo spaartegoed 2022 of het laatst vastgestelde bedrag Netto FLO-spaartegoed

- a) verminderd met de kosten,
- b) verminderd met de vastgestelde maandelijks opnames uit het Netto FLO-spaartegoed, bedoeld in artikel 9h:10, in het afgelopen kalenderjaar,
- c) vermeerderd of verminderd met het gemiddelde rentepercentage van dat kalenderjaar en

d) vermeerderd met de ontvangen werkgeversbijdragen Netto FLO-spaartegoed, bedoeld in artikel 9h:7, in het afgelopen kalenderjaar.

Briefnummer: U202100745

Artikel 9h:7 Aanspraak werkgeversbijdrage Netto FLO-spaartegoed

1. De ambtenaar heeft maandelijks recht op een werkgeversbijdrage Netto FLO-spaartegoed tot de eerste dag van de maand waarin hij de leeftijd van 54 jaar en 6 maanden bereikt.
2. De werkgeversbijdrage Netto FLO-spaartegoed behoort niet tot:
 - a. vervallen;
 - b. het salaris, bedoeld in artikel 3:2;
 - c. de berekeningsgrondslag, bedoeld in artikel 9f:2.

Briefnummer: U202100745, Lbr. 22/16 LOAV 22/09

Artikel 9h:8 Vaststelling hoogte werkgeversbijdrage Netto FLO-spaartegoed

1. Jaarlijks wordt de maandelijks werkgeversbijdrage Netto-FLO spaartegoed vastgesteld op basis van:
 - a. het laatstelijk vastgestelde Netto FLO-spaartegoed,
 - b. de hoogte van het voor de ambtenaar geldende doelsaldo Netto FLO-spaartegoed,
 - c. de leeftijd van de ambtenaar,
 - d. het gemiddelde rentepercentage en
 - e. de kosten.
2. De hoogte van de werkgeversbijdrage Netto FLO-spaartegoed bedraagt in aanvang maximaal 12,5% van het fiscaal inkomen van de ambtenaar en kan oplopen tot 20% van het fiscaal inkomen van de ambtenaar.
3. De controle op het tijdig bereikt hebben van het doeltegoed vindt plaats in de 6 maanden voorafgaand aan het bereiken van de leeftijd van 55 jaar.
4. Op grond van de uitslag van de controle kan een incidentele werkgeversbijdrage Netto FLO-spaartegoed worden toegekend die niet meer dan 20% van het fiscaal inkomen van de ambtenaar bedraagt.

Briefnummer: U202100745

§ 3. Inzet Netto FLO-spaartegoed

Artikel 9h:9 Inzet Netto FLO-spaartegoed vanaf ingangsdatum volledig buitengewoon verlof

Het Netto FLO-spaartegoed wordt ter financiering van de 75% netto aanspraak ingezet in de periode van volledig buitengewoon verlof, bedoeld in artikel 9f:3, onder de voorwaarden als in deze paragraaf bepaald.

Briefnummer: U202100745

Artikel 9h:10 Hoogte inzet Netto FLO-spaartegoed

1. Ter vaststelling van de hoogte van de maandelijks inzet van het Netto FLO-spaartegoed bij aanvang van het volledig buitengewoon verlof, bedoeld in artikel 9f:3 derde lid, wordt het laatst vastgestelde saldo Netto FLO-spaartegoed gedeeld door de duur van het volledig buitengewoon verlof in maanden.
2. Ligt de aanvang van het volledig buitengewoon verlof voor 1 januari 2022 dan wordt ter bepaling van het bedrag, bedoeld in het eerste lid, ingaande 1 januari 2022 het startsaldo spaartegoed 2022 gedeeld door de resterende uitkeringsduur in maanden.
3. Jaarlijks wordt op basis van het per 1 januari vastgestelde Netto FLO-spaartegoed het bedrag van de inzet, bedoeld in het eerste lid, vastgesteld door dit spaartegoed te delen door de resterende uitkeringsduur in maanden.
4. Het vastgestelde bedrag van de maandelijks inzet vult werkgever aan tot 75% netto, bedoeld in artikel 9f:3, eerste lid, en maandelijks gebruteerd aan de ambtenaar uitbetaald.
5. In de laatste maand van het volledig buitengewoon verlof vindt de eindafrekening plaats.

Briefnummer: U202100745

Artikel 9h:11 Keuze inzet netto FLO-spaartegoed

1. In afwijking van het bepaalde in artikel 9h:10 kan de ambtenaar voor aanvang van de periode van buitengewoon verlof de keuze maken het Netto FLO-spaartegoed volledig in te zetten in de periode direct voorafgaande aan het ontslag, bedoeld in artikel 9f:16.
2. De voorlopige vaststelling van de duur van de periode, bedoeld in het eerste lid, in maanden geschiedt bij aanvang van het volledig buitengewoon verlof door het laatst vastgestelde Netto FLO-spaartegoed te delen door het bedrag van de 75% netto, bedoeld in artikel 9f:3, eerste lid.
3. Ligt de aanvang van het volledig buitengewoon verlof voor 1 januari 2022 dan geschiedt de voorlopige vaststelling van de duur van de periode in maanden, bedoeld in het eerste lid, door het startsaldo spaartegoed 2022 te delen door het bedrag van de 75% netto, bedoeld in artikel 9f:3, eerste lid.
4. De berekening van de duur van de periode, bedoeld in het tweede en derde lid, wordt definitief vastgesteld uiterlijk 6 maanden voor de voorlopig berekende ingangsdatum op grond waarvan vaststelling van de definitieve periode van het inzetten van het volledige Netto FLO-spaartegoed geschiedt.
5. Vanaf de ingangsdatum, bepaald op grond van het vierde lid, wordt jaarlijks op basis van het per 1 januari vastgestelde Netto FLO-spaartegoed het bedrag van de inzet van het netto FLO-spaartegoed vastgesteld door dit spaartegoed te delen door de resterende uitkeringsduur in maanden als in het vierde lid bepaald.
6. Het vastgestelde bedrag van de maandelijkse inzet, bedoeld in het vijfde lid, vult werkgever aan tot 75% netto, bedoeld in artikel 9f:3, eerste lid, en betaalt dit maandelijks gebruteerd aan de ambtenaar uit.
7. In de laatste maand van het volledig buitengewoon verlof, bedoeld in artikel 9f:3, derde lid, vindt de eindafrekening plaats.

Briefnummer: U202100745

§ 4. Vervallen aanspraak, afkoop en pensioenopbouw

Artikel 9h:12 Vervallen aanspraak werkgeversbijdrage Netto FLO-spaartegoed

De aanspraak op de werkgeversbijdrage Netto FLO-spaartegoed eindigt in ieder geval:

- a. per de eerste van de maand waarin de ambtenaar de leeftijd van 55 jaar bereikt;
- b. bij het overlijden van de ambtenaar;
- c. bij beëindiging van de werkzaamheden in de bezwarende functie voordat de ambtenaar de leeftijd van 55 jaar bereikt.

Briefnummer: U202100745

Artikel 9h:13 Afkoop

1. De ambtenaar, bedoeld in artikel 9h:12 onder b en c, heeft recht op een afkoopbedrag tenzij het ontslag plaatsvindt op grond van artikel 8:13.
2. De hoogte van het afkoopbedrag bedraagt het verschil tussen het doelsaldo Netto FLO-spaartegoed berekend op de datum van het ontslag of het overlijden en het saldo netto FLO-spaartegoed berekend op die datum.
3. Het afkoopbedrag behoort niet tot
 - a. het pensioengevend inkomen, bedoeld in artikel 3.1, eerste lid, onderdeel f van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP;
 - b. tot het salaris, bedoeld in artikel 3:2;
 - c. de berekeningsgrondslag bedoeld in 9f:2.

Briefnummer: U202100745

Artikel 9h:14 Pensioenopbouw

Tijdens de periode, bedoeld in artikel 9f:3, bouwt de ambtenaar pensioen op over de volledige berekeningsgrondslag.

Briefnummer: U202100745

10 WACHTGELD: VERVALLEN (1-1-2023)

10a BOVENWETTELIJKE WERKLOOSHEIDSUITKERING: VERVALLEN (1-1-2023)

10c REPARATIE-UITKERING BIJ WERKLOOSHEID: VERVALLEN (1-1-2023)

10d VAN WERK NAAR WERK-AANPAK EN VOORZIENINGEN BIJ WERKLOOSHEID

§ 1 Werkingssfeer en begripsbepalingen

Artikel 10d:1 Werkingssfeer

Dit hoofdstuk is van toepassing op de ambtenaar die als gevolg van een organisatieverandering boventallig is geworden of op grond van artikel 8:5, 8:6 of 8:8 ontslagen wordt en de ambtenaar die op grond van artikel 8:3, 8:5, 8:6 of 8:8 ontslagen is.

Briefnummer: U200800330 deel 1 en deel 2 en U200800798 en U200801115 en U200801544 en U201300008

Artikel 10d:2 Begripsbepalingen

Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

- a. aanvullende uitkering: uitkering tijdens de werkloosheidsuitkering;
- b. grondslag: het gemiddelde van het salaris, de toegekende salaristoelage(n) en de toelage overgangsrecht (TOR) hoofdstuk 3, berekend over een periode van 12 maanden direct voorafgaand aan de start van de re-integratiefase of de start van het Van werk naar werk-traject, vermeerderd met het IKB, bedoeld in artikel 3:28 lid 2, onderdeel a en b. Deze wordt geïndexeerd met de generieke salarisverhoging overeengekomen in het LOAV voor het personeel in dienst van de veiligheidsregio's;
- c. vervallen
- d. boventalligheid: de situatie dat een ambtenaar wegens reorganisatie niet kan terugkeren in de formatie na de reorganisatie;
- e. na-wettelijke uitkering: de uitkering na afloop van de werkloosheidsuitkering;
- f. werkloosheid: werkloosheid als bedoeld in de Werkloosheidswet, waarbij het arbeidsurenverlies voortvloeit uit de beëindiging van de aanstelling of arbeidsovereenkomst bij de veiligheidsregio;
- g. reparatie-uitkering: uitkering die de WW-uitkering in opbouw en duur aanvult naar het niveau op 31 december 2015;
- h. werkloosheidsuitkering: WW-uitkering en reparatie-uitkering tezamen;
- i. WW-uitkering: uitkering op grond van Werkloosheidswet.

Briefnummers: U200800330, U200801112, U201300008, U201502055, U201600450, U201601310, U201700897

§ 2 Samenloop met lokale afspraken

Artikel 10d:3 Samenloop met lokale afspraken

1. Er kunnen lokaal aanvullende afspraken worden gemaakt op de bepalingen in dit hoofdstuk.
2. Wanneer voor 26 juni 2012 lokaal andere afspraken zijn overeengekomen, dan die in dit hoofdstuk zijn gesteld, bespreken bestuur en vakorganisaties in de Commissie voor Georganiseerd Overleg wanneer tot herziening zal worden overgegaan van deze lokale afspraken.

Briefnummer: U200800330 en U201300008

§ 3 Rechten bij ontslag op grond van artikel 8:8

Artikel 10d:4 Rechten bij ontslag op grond van artikel 8:8

1. Voor de ambtenaar die op grond van artikel 8:8 ontslagen wordt, treft het bestuur een passende regeling.
2. De ambtenaar wordt over de inhoud van de regeling voorafgaand door het bestuur gehoord.
3. Het bestuur betreft bij de vaststelling van de regeling de inhoud van de paragraaf over aanvullende uitkering bij ontslag uit dit hoofdstuk, voor zover dit redelijk en billijk is.

Briefnummer: U200800330 en U201300008

§ 4 Procedure van reïntegratie bij ontslag op grond van onbekwaamheid of ongeschiktheid (art 8:6)

Artikel 10d:5 Begripsbepalingen

Voor de toepassing van deze paragraaf wordt verstaan onder:

- a. re-integratiefase: de fase voorafgaand aan ontslag, waarin door middel van een re-integratieplan afspraken worden gemaakt over de wijze waarop de re-integratie van de ambtenaar het best tot stand kan komen en hieraan uitvoering wordt gegeven met als doelwerkloosheid zoveel als mogelijk te voorkomen;
- b. re-integratieplan: het plan van aanpak waarin de re-integratie-inspanningen van de veiligheidsregio en de ambtenaar beschreven staan, die tot doel hebben de re-integratie van de ambtenaar te bevorderen.

Ledenbrief: U200800330 en U200801544

Artikel 10d:6 Re-integratiefase voor ontslag

1. De ambtenaar die ontslagen wordt op grond van artikel 8:6 heeft recht op een re-integratiefase.
2. De re-integratiefase begint met een besluit tot ontslag op grond van artikel 8:6.
3. De re-integratiefase gaat in op de eerste werkdag na verzending of overhandiging van het besluit tot ontslag.
4. De re-integratiefase is afhankelijk van de duur van het dienstverband bij de veiligheidsregio , waaruit ontslag plaatsvindt. Hierbij wordt de duur van het dienstverband gerekend vanaf de datum van indiensttreding bij de veiligheidsregio dan wel de rechtsvoorganger(s), waaruit ontslag plaatsvindt, tot de datum van de start van de re-integratiefase.
5. De duur van de re-integratiefase bedraagt bij een dienstverband van:
 - a. 2 tot 10 jaar 4 maanden
 - b. 10 tot 15 jaar 8 maanden
 - c. 15 jaar of meer 12 maanden.

Briefnummer: U200800330 en U201300008

Artikel 10d:7 Einde re-integratiefase

1. De re-integratiefase eindigt eerder dan na afloop van de voor de ambtenaar geldende termijn, indien de ambtenaar voor het aflopen van deze fase al dan niet in deeltijd een andere functie binnen of buiten de veiligheidsregio aanvaardt.
2. De re-integratiefase eindigt eerder en het ontslag op grond van artikel 8:6 gaat direct in, indien de ambtenaar zich tijdens de re-integratiefase niet houdt aan de afspraken uit het re-integratieplan.
3. Indien de re-integratiefase eerder eindigt om de in het tweede lid genoemde reden, vervallen de rechten op een aanvullende uitkering en een na-wettelijke uitkering.

Ledenbrief: U200800330 en U200801112 en U201300008, U201600848

Artikel 10d:8

1. De re-integratiefase wordt verlengd wanneer het bestuur zich tijdens de re-integratiefase niet houdt aan de afspraken uit het re-integratieplan.
2. De verlenging duurt minimaal een maand en maximaal de helft van de oorspronkelijke re-integratiefase.
3. Tijdens de verlengde re-integratiefase herstelt het bestuur de nalatigheid naar de mate waarin dat mogelijk is.
4. Tijdens de verlengde re-integratiefase blijven de gemaakte afspraken uit het re-integratieplan van kracht.

Artikel 10d:9 Verlenging re-integratiefase door middel van levensloop

1. De ambtenaar kan het bestuur verzoeken de re-integratiefase met maximaal 12 maanden te verlengen door gebruik te maken van de mogelijkheid van onbetaald verlof als bedoeld in artikel 6:9.
2. Het bestuur stemt alleen in met het verzoek indien de ambtenaar tijdens de re-integratiefase redelijkerwijs niet heeft kunnen voldoen aan zijn re-integratieverplichtingen en indien:
 - a. onbetaald verlof wordt opgenomen voor de volledige arbeidsduur; en
 - b. tijdens de verlengde re-integratiefase activiteiten worden ondernomen of voortgezet die de re-integratie bevorderen.
3. Het bestuur en de ambtenaar maken nadere afspraken over de voorwaarden waaronder de inspanningen van het bestuur en de ambtenaar, zoals deze zijn neergelegd in het re-integratieplan, tijdens de verlenging van de re-integratiefase worden voortgezet.
4. Artikel 10d:7 is tijdens de verlenging van de re-integratiefase van overeenkomstige toepassing.

Artikel 10d:10 Re-integratieplan

1. Het bestuur stelt zo spoedig mogelijk maar uiterlijk binnen een maand na aanvang van de re-integratiefase een re-integratieplan op.
2. De ambtenaar wordt over de inhoud van het plan voorafgaand door het bestuur gehoord.
3. In het re-integratieplan worden afspraken opgenomen over de re-integratie-inspanningen die van het bestuur en de ambtenaar verlangd worden. In het re-integratieplan staan in ieder geval afspraken over:
 - o verlof, voor zover dat nodig is, voor activiteiten die neergelegd zijn in het re-integratieplan;
 - o scholing, indien die gevolgd gaat worden, welke scholing, het begin van die scholing, het einde van die scholing, de betaling en de te behalen resultaten;
 - o opstellen arbeidsmarktprofiel;
 - o sollicitatieactiviteiten.
4. In het re-integratieplan worden afspraken gemaakt over de kosten voor de verschillende activiteiten uit het re-integratieplan. De kosten voor de activiteiten uit het re-integratieplan komen, mits redelijk en billijk, volledig voor rekening van het bestuur, met een maximum van € 7.500,=.

§ 5 Van werk naar werk-begeleiding bij boventalligheid

Artikel 10d:11 Toepassingsbereik

Deze paragraaf is van toepassing op de ambtenaar die door het bestuur boventallig wordt verklaard, en die op de datum waarop deze boventalligheid ingaat, een dienstverband van tenminste twee jaar heeft bij de betreffende veiligheidsregio.

Artikel 10d:12 Duur van een Van werk naar werk-traject

De boventallig verklaarde ambtenaar heeft recht op een Van werk naar werk-traject dat maximaal twee jaar duurt, tenzij het bestuur besluit tot verlenging op grond van artikel 10d:20 en artikel 10d:22.

Artikel 10d:13 Inspanningsverplichting

In het Van werk naar werk-traject leveren zowel de boventallig verklaarde ambtenaar als het bestuur een actieve bijdrage aan de uitvoering van het Van werk naar werk-traject. De Van werk naar werk-inspanningen zijn gericht op plaatsing van de ambtenaar in een passende dan wel geschikte functie, of aanvaarding door de ambtenaar van een functie buiten de veiligheidsregio.

Artikel 10d:14 Start Van werk naar werk-traject

Het Van werk naar werk-traject start op de dag waarop het besluit tot boventalligverklaring in werking is getreden.

Briefnummer: U200800330 en U201300008

Inhoud Van werk naar werk-traject

Artikel 10d:15 Van werk naar werk-onderzoek

1. Om richting te geven aan het Van werk naar werk-traject onderzoeken bestuur en ambtenaar gezamenlijk de wensen en ontwikkelingsmogelijkheden van de ambtenaar, binnen en buiten de veiligheidsregio. Hierbij worden tevens de kansen van de ambtenaar op de regionale arbeidsmarkt onderzocht.
2. Bij het in het eerste lid bedoelde onderzoek kan een gecertificeerd loopbaanadviseur worden ingeschakeld.
3. Het Van werk naar werk-onderzoek kan van start gaan vóór de datum waarop het Van werk naar werk-traject begint en is uiterlijk binnen een maand na die datum afgerond.

Briefnummer U200800330 en U201300008

Artikel 10d:16 Van werk naar werk-contract

1. Binnen drie maanden na afronding van het Van werk naar werk-onderzoek stellen bestuur en ambtenaar een Van werk naar werk-contract op.
2. Het in het eerste lid bedoelde contract bevat de doelen, de voorzieningen die nodig zijn om deze doelen te bereiken, nadere afspraken en daaraan verbonden termijnen.
3. Afspraken kunnen worden gemaakt over:
 - o het al dan niet toekennen van professionele begeleiding en de tijdsduur daarvan;
 - o het al dan niet elders opdoen van werkervaring;
 - o de werkzaamheden die de ambtenaar gedurende het Van werk naar werk-traject verricht;
 - o het al dan niet volgen van een opleiding en het daarvoor beschikbare budget;
 - o eventuele beperkingen van de ambtenaar, die zijn gebleken uit het Van werk naar werk-onderzoek;
 - o de tijd die de ambtenaar beschikbaar heeft voor sollicitatieactiviteiten en andere inspanningen gericht op het vinden van een nieuwe werkkring. Deze tijd bedraagt tenminste 20% van de omvang van de aanstelling;
 - o het al dan niet gebruik maken van specifieke flankerende voorzieningen, zoals bedoeld in het artikel 17:7.
4. De noodzakelijke kosten van het Van werk naar werk-traject komen tot een bedrag van € 7.500,- voor rekening van het bestuur. Ten aanzien van kosten die dit bedrag overstijgen neemt het bestuur een afzonderlijk besluit

Briefnummer U200800330 en U201300008

Artikel 10d:17 Uitvoering van het Van werk naar werk-contract

Vanaf de start van de uitvoering van het Van werk naar werk-contract wordt de nakoming van de wederzijds gemaakte afspraken gevolgd. Iedere drie maanden wordt de voortgang in het traject geëvalueerd. Hiervan wordt een verslag opgemaakt.

Briefnummer: U200800330 en U201300008

Verlenging en einde Van werk naar werk-traject

Artikel 10d:18 Einde Van werk naar werk-traject

Het Van werk naar werk-traject eindigt op het moment dat de ambtenaar - al dan niet in deeltijd - een andere functie binnen of buiten de veiligheidsregio aanvaardt, op grond van ontslag op eigen verzoek of ontslag om een andere reden.

Briefnummer U200800330 en U201300008

Artikel 10d:19 Tussentijdse beëindiging

1. Het Van werk naar werk-traject eindigt, indien de ambtenaar plaatsing in een passende of geschikte functie binnen de veiligheidsregio of de aanvaarding van een aangeboden functie buiten de veiligheidsregio weigert.
2. Het bestuur kan eveneens besluiten tot tussentijdse beëindiging van het Van werk naar werk-traject en ontslag, indien de ambtenaar zich niet houdt aan de afspraken uit het Van werk naar werk-contract.
3. Indien het Van werk naar werk-traject eerder eindigt om de in het eerste of tweede lid genoemde reden, wordt de ambtenaar ontslag verleend op grond van artikel 8:3 met ingang van de dag volgend op die waarop het Van werk naar werk-traject is beëindigd. In dit geval kan het bestuur aangeven dat sprake is van verwijtbare werkloosheid en vervallen de rechten op een aanvullende uitkering en een na-wettelijke uitkering.

Briefnummer: U200800330 en U201300008

Artikel 10d:20 Advies loopbaanadviseur

1. Indien het Van werk naar werk-traject na verloop van 21 maanden sinds de start ervan niet met een positief resultaat is afgesloten of om een andere reden is beëindigd, brengt een gecertificeerd loopbaanadviseur binnen een maand een advies uit aan het bestuur over het vervolgtraject. Hierbij worden in ieder geval de evaluatieverslagen als bedoeld in artikel 10d:17 in acht genomen. De ambtenaar ontvangt een afschrift van het advies.
2. Het advies bedoeld in het eerste lid gaat in op de vraag of voortzetting van het Van werk naar werk-traject zinvol is, gelet op de vooruitzichten op korte termijn en de mate waarin voortzetting de kans op een passende of geschikte functie binnen afzienbare termijn vergroot.
3. Het bestuur beslist of het advies van de loopbaanadviseur wel of niet wordt overgenomen.

Briefnummer: U200800330 en U201300008

Artikel 10d:21 Reguliere beëindiging Van werk naar werk-traject

1. Na ontvangst van het advies van de loopbaanadviseur beslist het bestuur over het vervolg van het Van werk naar werk-traject, en stelt de ambtenaar in kennis van deze beslissing.
2. Indien het Van werk naar werk-traject na verloop van 24 maanden niet wordt voortgezet wordt de ambtenaar ontslag verleend op grond van artikel 8:3.
3. Het ontslag als bedoeld in het tweede lid gaat in op de eerste dag na afloop van de Van werk naar werk-termijn van twee jaar.

Briefnummer U200800330 en U200801112 en U201300008

Artikel 10d:22 Verlenging Van werk naar werk-traject

1. Indien er zekerheid is, in de vorm van een schriftelijke toezegging van een werkgever, dat binnen een half jaar een functie voor de ambtenaar kan worden gevonden, of indien voortzetting van het Van werk naar werk-traject de kans op het vinden van een passende of geschikte functie aantoonbaar vergroot, kan het bestuur besluiten het Van werk naar werk-traject te verlengen. Deze verlenging beslaat een redelijke en nader gespecificeerde periode en kan niet meer dan één keer worden verleend.
2. Indien aan het einde van de periode van verlenging het Van werk naar werk-traject niet tussentijds is beëindigd, verleent het bestuur de ambtenaar ontslag op grond van artikel 8:3.
3. Het ontslag als bedoeld in het tweede lid gaat in op de eerste dag na afloop van de periode waarmee het Van werk naar werk-traject is verlengd.

Briefnummer: U200800330 en U200801112 en U201300008

Artikel 10d:23 Niet-nakoming van afspraken uit Van werk naar werk-contract

1. Indien één van beide partijen van mening is dat de andere partij zich niet houdt aan de afspraken zoals vastgelegd in het Van werk naar werk-contract, maakt deze partij dit aan de andere partij in een gesprek kenbaar. Dit gesprek is erop gericht gezamenlijk afspraken te maken over verbetering.
2. Indien één van beide partijen na het gesprek zoals bedoeld in het eerste lid in gebreke is gebleven ten aanzien van de in het Van werk naar werk-contract vastgelegde afspraken kan de andere partij eisen dat dit gevolgen heeft voor de voortzetting van het contract.
3. Ingeval de ambtenaar van het in het tweede lid bedoelde recht gebruik maakt, kan hij eisen dat het Van werk naar werk-traject wordt verlengd. Deze verlenging bedraagt een redelijke termijn, waarbij de

periode die door de niet-nakoming verloren is gegaan als richtlijn kan dienen. Gedurende de periode van verlenging herstelt het bestuur zoveel als mogelijk de gebreken die bij de uitvoering van het Van werk naar werk-contract zijn ontstaan.

4. Ingeval het bestuur van het in het tweede lid bedoelde recht gebruik maakt, kan hij het Van werk naar werk-traject tussentijds beëindigen op grond van artikel 10d:19 tweede lid en ontslag verlenen op grond van artikel 8:3.
5. Indien over de nakoming van de afspraken in het Van werk naar werk-contract of de mogelijkheden zoals vastgelegd in dit artikel een geschil ontstaat, kunnen partijen dit geschil voorleggen aan de paritaire commissie.

Briefnummer U200800330 en U200801112 en U201300008

Artikel 10d:24 Paritaire commissie

1. Het bestuur stelt een paritair samengestelde commissie in, die desgevraagd toeziet op de individuele toepassing van de bepalingen in deze paragraaf.
2. Zowel de ambtenaar als het bestuur kan een geschil over de uitvoering van het Van werk naar werk-contract als bedoeld in artikel 10d:23 lid 5 voorleggen aan deze commissie.
3. De commissie brengt een zwaarwegend advies uit over het geschil, bedoeld in lid 2.
4. Het bestuur stelt een reglement vast waarin de samenstelling, bevoegdheden en werkwijze van de commissie worden vastgelegd.

Briefnummer U200800330, U200801112, U200801544, U201300008, U201502055, U201700735

§ 6 Aanvullende uitkering

Artikel 10d:25 Aanvullende uitkering

1. Recht op een aanvullende uitkering heeft de ambtenaar die:
 - a. op grond van artikel 8:6 is ontslagen en de re-integratiefase heeft doorlopen, waarbij de situatie zoals beschreven in artikel 10d:7 tweede en derde lid niet aan de orde is; of
 - b. op grond van artikel 8:3 is ontslagen en het Van werk naar werk-traject heeft doorlopen, waarbij de situatie zoals beschreven in artikel 10d:19 niet aan de orde is; en
 - c. recht heeft op een werkloosheidsuitkering en deze werkloosheidsuitkering ontvangt.
2. Voorwaarde voor het verkrijgen van een aanvullende uitkering is dat de ambtenaar ten aanzien van iedere betaling van de aanvullende uitkering alle gegevens aan de veiligheidsregio overlegt die van invloed kunnen zijn op de hoogte van zijn aanvullende uitkering.

Briefnummer: U201300008, U201700897

Artikel 10d:26 Hoogte aanvullende uitkering bij ontslag

1. De aanvullende uitkering kent twee fases. De aanvullende uitkering wordt uitgedrukt in een percentage van de grondslag zoals gedefinieerd in artikel 10d:2 onderdeel b, over het aantal uren dat de ambtenaar werkloos is.
2. Gedurende de eerste fase bedraagt de aanvullende uitkering:
 - a. voor ambtenaren met een grondslag tot een bedrag van € 4.375,= 10%;
 - b. voor ambtenaren met een grondslag vanaf € 4.375,= tot een bedrag van € 5.250,= 20%;
 - c. voor ambtenaren met een grondslag vanaf € 5.250,= 30%.
3. Gedurende de tweede fase bedraagt de aanvullende uitkering:
 - a. voor ambtenaren met een grondslag van € 4.375,= tot een bedrag van € 5.250,= 10;
 - b. voor ambtenaren met een grondslag van € 5.250,= tot een bedrag van € 6.560,= 20%;
 - c. voor ambtenaren met een grondslag vanaf € 6.560,= 30%.

briefnummer: U201300008, U201502055, U201600450, U201800181

Artikel 10d:27 Duur aanvullende uitkering bij ontslag

1. De eerste fase van de aanvullende uitkering is één jaar, te rekenen vanaf de dag na de dag van ontslag.
2. De tweede fase van de aanvullende uitkering begint direct na afloop van de eerste fase en duurt tot het einde van de werkloosheidsuitkering.

Briefnummer: U201300008

Artikel 10d:28 Sancties

1. Wanneer op grond van de Werkloosheidswet een sanctie wordt toegepast op de werkloosheidsuitkering, wordt deze sanctie evenredig toegepast op de aanvullende uitkering.
2. Het bestuur stelt voor de toepassing van sancties naast de sanctie op grond van het eerste lid, een sanctiebeleid op.
3. Wanneer op grond van de Werkloosheidswet een sanctie wordt toegepast kan het bestuur besluiten om het recht op na-wettelijke uitkering geheel of gedeeltelijk te laten vervallen.
4. Het bestuur stelt ter uitvoering van het derde lid nadere regels op.

Briefnummer: u201300008

Artikel 10d:29 Einde aanvullende uitkering

De aanvullende uitkering eindigt als de uitkeringsduur is verstreken.

Briefnummer: U201300008

§ 7 Na-wettelijke uitkering

Artikel 10d:30 Na-wettelijke uitkering

1. De ambtenaar die recht had op een aanvullende uitkering heeft recht op een na-wettelijke uitkering indien:
 - a. de werkloosheid direct aansluitend op de werkloosheidsuitkering voortduurt;
 - b. hij ten aanzien van iedere betaling alle gegevens aan de veiligheidsregio overlegt die van invloed kunnen zijn op de hoogte van zijn na-wettelijke uitkering.
2. Bij ontslag op grond van artikel 8:6 geldt als voorwaarde dat het ontslag gelegen is in omstandigheden binnen de werksfeer.

briefnummer: U201300008

Artikel 10d:31 Hoogte na-wettelijke uitkering

1. De na-wettelijke uitkering bij werkloosheid voor 36 uur of meer heeft de hoogte van de werkloosheidsuitkering, als deze zou zijn voortgezet.
2. Wanneer sprake is van minder dan 36 uur werkloosheid, wordt het bedrag van de uitkering berekend naar rato van het aantal uren dat de ambtenaar werkloos is.
3. De na-wettelijke uitkering en het inkomen dat de ambtenaar uit of in verband met arbeid ontvangt, mag een hoogte van 90% van de grondslag zoals gedefinieerd in artikel 10d:2 onderdeel b, niet overschrijden. Het meerdere wordt gekort op de na-wettelijke uitkering.

briefnummer: U201300008, U201502055, U201600450, U201800181

Artikel 10d:32 Duur na-wettelijke uitkering

De na-wettelijke uitkering is één maand per dienstjaar bij de veiligheidsregio dan wel de rechtsvoorganger(s) maal een correctiefactor. De correctiefactor is

- a. 1,4 voor dienstjaren tot de leeftijd van 40 jaar
- b. 2 voor dienstjaren vanaf de leeftijd van 40 tot de leeftijd van 50 jaar
- c. 3 voor dienstjaren vanaf de leeftijd van 50 jaar.

briefnummer: U201300008

Artikel 10d:33 Einde na-wettelijke uitkering

1. De na-wettelijke uitkering eindigt wanneer de uitkeringsduur is verstreken.
2. De na-wettelijke uitkering eindigt wanneer de werkloosheid eindigt.
3. Vanaf 15 juli 2014 eindigt de na-wettelijke uitkering op de dag waarop de ambtenaar de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

Briefnummer: U201300008, U201401851, U201500231

Artikel 10d:34 Sancties na-wettelijke uitkering

Het bestuur stelt een sanctiebeleid op, op grond waarvan sancties worden toegepast op de uitbetaling van de na-wettelijke uitkering. Onderdeel van de sanctieregeling is de plicht die de ambtenaar heeft om het bestuur te informeren over alles wat van invloed kan zijn op de duur en hoogte van de na-wettelijke uitkering.

briefnummer: U201300008

Artikel 10d:35 Afkoop

1. Het bestuur kan eenmalig, aan het begin van de uitkeringsperiode, op verzoek van de ambtenaar, toestemming geven voor afkoop van de na-wettelijke uitkering.
2. Het bestuur bepaalt de hoogte van het afkoopbedrag en de voorwaarden waaronder de afkoop verstrekt wordt.

Briefnummer: U201300008

§ 8 Bijzondere uitkering bij ontslag ingeval van minder dan 35% arbeidsongeschiktheid

Artikel 10d:36 Bijzondere uitkering bij ontslag of definitieve herplaatsing ingeval van minder dan 35% arbeidsongeschiktheid

1. De ambtenaar die voor minder dan 35% arbeidsongeschikt is en die gedurende het derde ziektejaar, bedoeld in artikel 7:16, derde lid, is ontslagen op grond van artikel 8:5 dan wel definitief is herplaatst op grond van artikel 7:16, heeft recht op een bijzondere uitkering indien en voor zolang hij arbeid heeft voor ten minste de restverdiencapaciteit, zoals deze door UWV definitief is vastgesteld.
2. Voorwaarde voor het recht op de bijzondere uitkering is dat de ambtenaar ten aanzien van iedere betaling alle gegevens aan de veiligheidsregio overlegt die van invloed kunnen zijn op de hoogte van zijn bijzondere uitkering.

briefnummer: U201300008

Artikel 10d:37 Hoogte bijzondere uitkering bij ontslag op grond van artikel 8:5 of definitieve herplaatsing op grond van artikel 7:16

1. De bijzondere uitkering bedraagt 75% van het verschil tussen het totaalinkomen uit of in verband met arbeid en het salaris en de toegekende salaristoelage(n) voorafgaand aan aanvaarding van de nieuwe arbeid.
2. Op de bijzondere uitkering wordt de werkloosheidsuitkering in mindering gebracht.

briefnummer: U201300008, U201502055

Artikel 10d:38 Duur bijzondere uitkering bij ontslag op grond van artikel 8:5 of definitieve herplaatsing op grond van artikel 7:16

De maximale duur van de bijzondere uitkering is 5 jaar na aanvaarding van de nieuwe arbeid.

briefnummer: U201300008

Artikel 10d:39 Overgangsrecht

In afwijking van artikel 10d:32 is de duur van de na-wettelijke uitkering voor de ambtenaar die:

- a. op 1 juli 2008 20 dienstjaren of meer had bij de veiligheidsregio dan wel de rechtsvoorganger(s) en
- b. ontslagen wordt binnen 10 jaar na 1 juli 2008

gelijk aan $(0,25 + (0,195 + 0,015 * (X - 21)) * (X - Y) - (X - 18) / 12 - 2)$ jaar, met dien verstande dat de factor $(X - 18)$ gemaximeerd wordt op 38. Factor X staat hierbij voor de leeftijd in hele jaren op de dag van ontslag; factor Y voor de indiensttreedleeftijd bij de veiligheidsregio dan wel de rechtsvoorganger(s).

Briefnummer: U201300008, U201300288, U201502055, U201600266

11 UITKERINGSREGELING ONTSLAG: VERVALLEN (1-1-2023)

11a SUPPLETIE: VERVALLEN (1-1-2023)

12 OVERLEG MET ORGANISATIES VAN OVERHEIDSPERSONEEL

Algemene bepalingen

Artikel 12:1

1. Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder:
 - a. de commissie: de in artikel 12:2 bedoelde commissie voor georganiseerd overleg;
 - b. de ambtenaren: de ambtenaren in de zin van de collectieve arbeidsvoorwaardenregeling en de werknemers die werkzaam zijn op basis van een arbeidsovereenkomst;
 - c. de organisaties: de plaatselijk werkende groeperingen van de landelijke verenigingen van overheidspersoneel aangesloten bij de centrales welke zijn toegelaten tot het centraal overleg met de Werkgeversvereniging Samenwerkende Veiligheidsregio's.
2. Er is een commissie voor georganiseerd overleg, die is samengesteld uit een vertegenwoordiging van het bestuur en een vertegenwoordiging van de toegelaten organisaties.
3. Onder toegelaten organisaties worden verstaan: de Algemene Centrale van Overheidspersoneel (ACOP), de Christelijke Centrale van Overheids- en Onderwijzend Personeel (CCOOP) en de Centrale van Middelbare en Hogere Functionarissen bij overheid, onderwijs, bedrijven en instellingen (CMHF), dan wel een van de bij deze centrales aangesloten bonden, voor zover deze centrales, respectievelijk bonden voldoende representatief geacht kunnen worden.
4. De leden van ABVAKABO en NOVON die op 1 juli 1998 zitting hebben in de commissie namens ACOP of Ambtenarencentrum, dan wel namens ABVAKABO of NOVON, behouden hun zetels als vertegenwoordigers van ACOP dan wel ABVAKABO FNV/NOVON.
Indien deze leden ophouden lid van de commissie te zijn, worden ze niet vervangen totdat het aantal leden namens ACOP dan wel ABVAKABO FNV/NOVON in overeenstemming is met het aantal als genoemd in de bepaling van de samenstelling van de commissie. Uiterlijk op 1 juli 2002 wordt het aantal leden in overeenstemming gebracht met de hier geldende bepalingen.
5. Andere vakorganisaties dan bedoeld in het derde lid kunnen toegelaten worden indien ze representatief geacht kunnen worden. Een desbetreffend verzoek wordt in het georganiseerd overleg besproken.
6. Organisaties die tot het georganiseerd overleg zijn toegelaten, verliezen hun toegang tot dit overleg zodra zij niet meer voldoende representatief geacht worden.

briefnummer: ARZ/803886

Artikel 12:1:1 Samenstelling

1. Voor de vertegenwoordiging van het bestuur de veiligheidsregio in de commissie, bedoeld in artikel 12:1, wijst het bestuur uit zijn midden een of meer vertegenwoordigers en hun plaatsvervangers aan.
2. Voor de vertegenwoordiging van de toegelaten organisaties in de commissie, bedoeld in artikel 12:1, worden per centrale, bedoeld in artikel 12:1, derde lid, twee leden en hun plaatsvervangers aangewezen. Deze aanwijzing geschiedt door en uit de organisaties, welke een minimum aantal ambtenaren tot haar leden tellen. Indien verschillende organisaties deel uitmaken van een zelfde centrale, geldt het in de vorige zin bepaalde voor deze organisaties gezamenlijk. In een nader vast te stellen regeling wordt het bedoelde minimum aantal ambtenaren bepaald.

briefnummer: CvA/2003003656, U201502055

Artikel 12:1:2

1. Uiterlijk 1 februari van elk jaar doet elke organisatie, bedoeld in artikel 12:1:1, tweede lid, aan het bestuur opgaaf van het aantal der op 1 januari van dat jaar bij haar aangesloten ambtenaren.
2. Degene, die als lid of als plaatsvervanger door een organisatie is aangewezen, houdt op dit te zijn zodra hij geen lid van de organisatie of geen ambtenaar meer is, alsmede indien de organisatie schriftelijk aan het bestuur doet weten dat zijn aanwijzing als vertegenwoordiger of plaatsvervanger is ingetrokken. In deze gevallen wordt zo spoedig mogelijk een opvolger aangewezen.

briefnummer: CvA/2003000554

Artikel 12:1:3

1. Voorzitter van de commissie is de door het bestuur aangewezen vertegenwoordiger of bij afwezigheid zijn plaatsvervanger.
2. Het bestuur wijst een ambtenaar, niet behorende tot de vertegenwoordiging van de organisaties, tot secretaris van de commissie aan, alsmede diens plaatsvervanger. Zo nodig stelt het bestuur verder personeel voor het secretariaat ter beschikking.
3. De secretaris kan aan de besprekingen deelnemen.

briefnummer: CvA/2002004761

Artikel 12:1:4 Mededeling omtrent CAR en UWO

1. Ingeval overleg in het LOAV tussen de WVSV en de centrales van overheidspersoneel leidt tot overeenstemming als gevolg waarvan de tekst van de CAR wijzigt, doet het bestuur daarvan mededeling aan de commissie voor georganiseerd overleg.
2. Ten aanzien van veiligheidsregio's die zijn aangesloten bij de UWO geldt dat, ingeval het LOAV, bedoeld in het eerste lid, leidt tot overeenstemming als gevolg waarvan de tekst van de UWO wijzigt, het bestuur daarvan mededeling doet aan de commissie voor georganiseerd overleg.

briefnummer: CvA/2002004761

Artikel 12:1:5

1. Indien door het bevoegde bestuursorgaan wordt voorgesteld verandering te brengen in de inrichting van enig dienstonderdeel, wijziging in de behoefte aan arbeidskrachten daaronder begrepen, stelt het bestuur het overleg als bedoeld in artikel 12:2 hiervan op de hoogte.
2. Het bestuur stelt in geval van een ingrijpende verandering in de inrichting van enig dienstonderdeel regels vast betreffende:
 - a. de fase waarin ter zake van die verandering het overleg als bedoeld in artikel 12:2 wordt gevoerd;
 - b. de wijze waarop en de fase waarin de bij die verandering betrokken ambtenaren worden gehoord;
 - c. de personele gevolgen van die verandering.
3. Over het voornemen al dan niet regels, bedoeld in het vorig lid, vast te stellen wordt overleg gevoerd als bedoeld in artikel 12:2.

briefnummer: CvA/2002004761

Artikel 12:2 Taak en bevoegdheden

1. De commissie voert overleg over alle aangelegenheden van algemeen belang voor de rechtstoestand van de ambtenaren met inbegrip van de algemene regels volgens welke het personeelsbeleid zal worden gevoerd. De commissie kan niet overleggen over onderwerpen die voorbehouden zijn aan het LOAV tussen de Werkgevers Vereniging Samenwerkende Veiligheidsregio's en de centrales van overheidspersoneel.
2. Er worden nadere regels gesteld over de werkwijze van de commissie voor georganiseerd overleg.
3. De nadere regels, bedoeld in het tweede lid, bevatten een bepaling hoe moet worden gehandeld indien een geschil niet tot overeenstemming leidt.

briefnummer: U201502055

Artikel 12:2:1

Besluiten omtrent de onderwerpen, bedoeld in artikel 12:2, eerste lid, worden door het bestuur en de raad niet genomen, noch voorstellen daaromtrent gedaan, dan nadat de commissie haar gevoelen over de concept-besluiten, respectievelijk voorstellen heeft kenbaar gemaakt.

briefnummer: CvA/2002004761

Artikel 12:2:2

1. De commissie, alsmede de vertegenwoordiging van de organisaties, is bevoegd aangaande de in artikel 12:2, eerste lid, bedoelde onderwerpen voorstellen te doen aan het bestuur.
2. vervallen
3. De besluiten, welke worden genomen naar aanleiding van voorstellen van de commissie, worden meegedeeld aan de vertegenwoordiging van de organisaties en aan de hoofdbesturen van de vertegenwoordigde organisaties.

briefnummer: CvA/2002004761

Artikel 12:2:3

1. De commissie kan een subcommissie instellen, bestaande uit door haar aan te wijzen voorzitter en leden, indien dit voor de behandeling van een bepaald onderwerp nodig wordt geacht.
2. De secretaris van de commissie is tevens secretaris van de subcommissie. Hij kan zich doen bijstaan of vervangen door degenen die ingevolge artikel 12:1:3, tweede lid, ter beschikking staan.
3. Het bepaalde in artikel 12:2:7 is van overeenkomstige toepassing.

Artikel 12:2:4 Vergaderingen

1. De commissie vergadert indien de voorzitter dit nodig oordeelt op door hem te bepalen tijdstippen.
2. Voorts belegt de voorzitter een vergadering indien ten minste drie leden van de commissie hem dit schriftelijk met opgave van redenen verzoeken en wel uiterlijk binnen één maand na ontvangst van het verzoek.

Artikel 12:2:5

1. De commissie wordt tijdig, in de regel 14 dagen van tevoren, ter vergadering opgeroepen. De oproepingsbrief vermeldt zoveel mogelijk de te behandelen onderwerpen.
2. Een vergadering kan slechts plaatshebben indien de vertegenwoordiging van het bestuur aanwezig is en ten minste de helft van de organisaties is vertegenwoordigd. Wanneer de vertegenwoordiging van het bestuur bestaat uit twee of meer leden van het college kan de vergadering slechts plaatshebben indien ten minste de helft van de vertegenwoordiging van het bestuur aanwezig is en ten minste de helft van de organisaties is vertegenwoordigd.
3. Indien wegens onvoltalligheid in de zin van het tweede lid een vergadering niet kan plaatshebben, worden de aan de orde zijnde onderwerpen door de voorzitter geplaatst op de agenda van een binnen 14 dagen te houden nieuwe vergadering, in welke vergadering die onderwerpen in elk geval kunnen worden behandeld.

briefnummer: CvA/2003000554

Artikel 12:2:6

Elk lid heeft het recht onderwerpen ter behandeling aanhangig te maken door deze schriftelijk op te geven aan de voorzitter. Deze stelt die onderwerpen zoveel mogelijk in de eerstvolgende vergadering aan de orde.

Artikel 12:2:7

1. De vergaderingen zijn niet openbaar.
2. De voorzitter kan hoofden van dienst of andere ambtenaren de vergadering laten bijwonen. Deze kunnen aan de besprekingen deelnemen.
3. De vertegenwoordigers van de organisaties kunnen zich laten bijstaan door een vertegenwoordiger van het hoofdbestuur van hun organisatie; zij zijn voorts bevoegd de onderwerpen van de agenda binnen de grenzen van een doelmatige en vertrouwelijke behandeling van zaken aan voorbespreking in eigen kring te onderwerpen.
4. De voorzitter kan omtrent het in de vergadering behandelde en omtrent de inhoud van aan de commissie overgelegde stukken geheimhouding opleggen. Deze geheimhouding geldt niet ten opzichte van het bestuur en van de raad, alsmede niet tegenover de hoofdbesturen van de vertegenwoordigende organisaties.

briefnummer: CvA/2003000554

Artikel 12:2:8

De voorzitter kan op verzoek van ten minste twee leden of zo dikwijls hij dit nodig acht, de vergadering schorsen voor een door hem te bepalen tijd.

Artikel 12:2:9

1. Indien in de vergadering moet worden gestemd brengt elke vertegenwoordiging, bedoeld in artikel 12:1, tweede lid, één stem uit.
2. De stem van de vertegenwoordiging van het bestuur wordt bepaald door hoofdelijke stemming van de aanwezige leden in of buiten de vergadering. Bij staking van stemmen beslist de stem van de voorzitter.
3. De stem van de vertegenwoordiging van de organisaties wordt bepaald door stemming per vertegenwoordigende organisatie, waarbij voor elke organisatie zoveel stemmen worden uitgebracht als ambtenaren bij haar zijn aangesloten op de eerste dag van het lopende jaar, met dien verstande dat voor een organisatie niet meer stemmen in aanmerking komen dan het totaal aantal stemmen dat door de andere organisaties gezamenlijk wordt uitgebracht. Bij staking van stemmen wordt de vertegenwoordiging geacht tegen te hebben gestemd.
4. Indien een organisatie in de loop van het jaar wordt vertegenwoordigd, geldt voor de toepassing van het derde lid het aantal aangesloten ambtenaren op dat tijdstip.

briefnummer: ARZ/803886

Artikel 12:2:10

Het in de vergadering behandelde wordt zakelijk weergegeven in de notulen, welke zo spoedig mogelijk in afschrift aan de leden worden gezonden, tenzij in het reglement, bedoeld in artikel 12:2:11, anders is bepaald.

Artikel 12:2:11

Indien door de commissie een reglement van orde voor de vergaderingen wordt vastgesteld, behoeft dit de goedkeuring van het bestuur.

briefnummer: CvA/2002004761

Artikel 12:3:1 Advies- en arbitragecommissie

De artikelen 12:3:2 tot en met 12:3:8 zijn slechts van toepassing in die veiligheidsregio's die zijn aangesloten bij de advies- en arbitragecommissie.

Artikel 12:3:2

Voor de toepassing van de artikelen 12:3:4 tot en met 12:3:8 wordt verstaan onder :

- a. deelnemers aan het overleg: de vertegenwoordiging van het bestuur en de vertegenwoordigers van de organisaties genoemd in artikel 12:1, derde lid;
- b. advies- en arbitragecommissie: de advies- en arbitragecommissie ingesteld door het College voor Arbeidszaken van de Vereniging van Nederlandse Gemeenten.

Artikel 12:3:3

De artikelen 12:3:4 tot en met 12:3:8 zijn slechts van toepassing op geschillen inzake aangelegenheden, bedoeld in artikel 12:2, eerste lid, voor zover die aangelegenheden uitsluitend de rechtstoestand van ambtenaren betreffen, met inbegrip van de algemene regels volgens welke het personeelsbeleid zal worden gevoerd.

Artikel 12:3:4

Indien een of meer van de deelnemers aan het overleg tijdens het overleg tot het oordeel komen dat dit overleg niet zal leiden tot een uitkomst die de instemming van alle deelnemers aan het overleg zal hebben, brengen zij dat oordeel binnen zes dagen, nadat zij daarvan in het overleg blijk hebben gegeven, schriftelijk ter kennis van de overige deelnemers aan het overleg.

Artikel 12:3:5

1. Binnen tien dagen na de kennisgeving, bedoeld in artikel 12:3:4, schrijft de voorzitter een vergadering uit van de commissie voor georganiseerd overleg. De vergadering moet worden gehouden binnen zeven dagen nadat deze is uitgeschreven.
2. Tenzij door de commissie, bedoeld in het eerste lid, wordt besloten het overleg voort te zetten dan wel te beëindigen, wordt in de vergadering nagegaan of overeenstemming bestaat over de vraag wat het onderwerp en de inhoud van het geschil is en of een oplossing van het geschil zal worden gezocht door middel van voortzetting van het overleg nadat het advies is ingewonnen van de advies- en arbitragecommissie dan wel door onderwerping van het geschil aan een arbitrale uitspraak van die commissie.
3. Tot het inwinnen van advies zijn - ieder voor zich - de vertegenwoordiging van het bestuur en een meerderheid van alle toegelaten organisaties, als bedoeld in artikel 12.1, derde en vierde lid, bevoegd.
4. Voor onderwerping van het geschil aan arbitrage is overeenstemming vereist tussen de vertegenwoordiging van het bestuur en de toegelaten organisaties, als bedoeld in artikel 12:1, derde en vierde lid. Het bepaalde in artikel 12:2:9 is hierbij onverkort van toepassing.

briefnummer: CvA/2001000918

Artikel 12:3:6

1. Binnen zes dagen na de vergadering, bedoeld in artikel 12:3:5, wordt het verzoek om advies ter kennis gebracht van de voorzitter van de advies- en arbitragecommissie. Het verzoek wordt ondertekend door de deelnemers aan het overleg die zich voor inwinning van het advies hebben uitgesproken en bevat tenminste het onderwerp en de inhoud van het geschil. Indien in de vergadering bedoeld in artikel 12:3:5 geen overeenstemming is bereikt tussen alle deelnemers aan het overleg over de vraag wat het onderwerp en de inhoud van het geschil is, brengen de overige deelnemers aan het overleg hun visie op het onderwerp en de inhoud van het geschil eveneens binnen zes dagen na eerdergenoemde vergadering ter kennis van de voorzitter van de advies- en arbitragecommissie.
2. Binnen zes dagen na de vergadering bedoeld in artikel 12:3:5 wordt het verzoek om arbitrage ter kennis gebracht van de voorzitter van de advies- en arbitragecommissie. Het verzoek daartoe wordt ondertekend door alle deelnemers aan het overleg en dient ten minste te bevatten:
 - a. het onderwerp en de inhoud van het geschil;
 - b. de standpunten van alle deelnemers aan het overleg omtrent onderwerp en inhoud van het geschil.

Artikel 12:3:7

Binnen twee weken na ontvangst van het advies wordt het overleg over het geschil voortgezet.

Artikel 12:3:8

De arbitrale uitspraak van de advies- en arbitragecommissie heeft bindende kracht.

Artikel 12:3:9

In de gevallen, waarin deze regeling niet voorziet, beslist het bestuur, na overleg met de commissie van georganiseerd overleg.

briefnummer: CvA/2002004761

13 OVERGANGS- EN SLOTBEPALINGEN CAR: VERVALLEN (1-1-2023)

14 MEDEZEGGENSCHAP

Artikel 14:1

Aan het begin van iedere zittingsperiode van de OR sluiten de ondernemer en de (centrale) ondernemingsraad een convenant over de benodigde inzet voor het OR-werk, de compensatie daarvoor en het (maximum) aantal zittingstermijnen.

Briefnummer: U200800255

Artikel 14:1:1 Medezeggenschap in ondernemingen met 35-50 werknemers

Gelet op het bepaalde in artikel 5a, eerste lid van de Wet op de ondernemingsraden (WOR) zijn veiligheidsregio's voor hun onderneming of onderdelen daarvan als bedoeld in artikel 4 van de WOR, verplicht een ondernemingsraad in te stellen indien en voor zolang in hun onderneming ten minste 35 personen werkzaam zijn als bedoeld in artikel 1, tweede en derde lid, van de WOR.

briefnummer: ARZ/1999003905

Artikel 14:1:2 t/m 14:2:2

(vervallen)

briefnummer: ARZ/705549 en ARZ/801202

15 OVERIGE RECHTEN EN VERPLICHTINGEN

Artikel 15:1 Verplichtingen

De ambtenaar is gehouden zijn functie nauwgezet en ijverig te vervullen en zich ook overigens te gedragen zoals een goed ambtenaar betaamt.

briefnummer: MARZ/CvA/U200601993, U201502055

Artikel 15:1:a

De ambtenaar is verplicht de eed of belofte af te leggen die bij wet, bij instructie of bij besluit van het bestuur is voorgeschreven.

briefnummer: MARZ/CvA/U200601993

Artikel 15:1:b Persoonlijk gebruik van goederen of diensten

Het is de ambtenaar verboden, behoudens toestemming verleend door of namens het bestuur in bijzondere gevallen, ten eigen bate:

- a. diensten te laten verrichten door personen in dienst van de veiligheidsregio;
- b. aan de veiligheidsregio toebehorende eigendommen te gebruiken;
- c. gebruik te maken van hetgeen hem in of in verband met de vervulling van zijn functie ter kennis is gekomen.

briefnummer: MARZ/CvA/U200601993, U201502055

Artikel 15:1:c Aannemen van geschenken en gelden

Het is de ambtenaar verboden:

- a. in verband met de vervulling van zijn functie vergoedingen, beloningen, giften of beloften van derden te vorderen, te verzoeken of aan te nemen, anders dan met toestemming van het bestuur;
- b. steekpenningen aan te nemen.

briefnummer: MARZ/CvA/U200601993, U201502055

Artikel 15:1:d

1. De ambtenaar is verplicht zich te gedragen naar de maatregelen van orde die ten aanzien van het verblijf in de kantoren, werkplaatsen of op andere arbeidsterreinen zijn vastgesteld.
2. Indien de ambtenaar verhinderd is zijn functie te vervullen, is hij verplicht dit zo spoedig mogelijk mede te delen of te doen mededelen.

briefnummer: MARZ/CvA/U200601993, U201502055

Artikel 15:1:e Nevenwerkzaamheden

1. De ambtenaar is verplicht aan het bestuur, op een door dit orgaan te bepalen wijze, opgave te doen van de nevenwerkzaamheden die hij verricht of voornemens is te gaan verrichten, die de belangen van de dienst, voor zover deze in verband staan met zijn functievervulling, kunnen raken.
2. Er wordt een registratie gevoerd op basis van de ingevolge het eerste lid gedane opgaven.
3. Het is de ambtenaar verboden nevenwerkzaamheden te verrichten waardoor de goede vervulling van zijn functie of de goede functionering van de openbare dienst, voor zover deze in verband staat met zijn functievervulling, niet in redelijkheid zou zijn verzekerd. Omtrent dit verbod kunnen nadere regels worden gesteld.
4. Het bestuur regelt de openbaarmaking van de in het eerste lid bedoelde nevenwerkzaamheden van de commandant en directeur, alsmede van andere ambtenaren aangesteld in een functie waarvoor ter bescherming van de integriteit van de openbare dienst openbaarmaking van nevenwerkzaamheden noodzakelijk is.

briefnummer: MARZ/CvA/U200601993

Artikel 15:1:f Melding financiële belangen

1. Het bestuur wijst ambtenaren aan die zijn aangesteld in een functie waaraan in het bijzonder het risico van financiële belangenverstremgeling of het risico van oneigenlijk gebruik van koersgevoelige informatie verbonden is.
2. De ambtenaar bedoeld in het eerste lid meldt aan het bestuur, op een door dit orgaan te bepalen wijze, zijn financiële belangen respectievelijk bezit van en transacties in effecten, die de belangen van de dienst, voor zover deze in verband staan met de functievervulling, kunnen raken.
3. Er wordt een registratie gevoerd van de meldingen bedoeld in het tweede lid.
4. Het is de ambtenaar verboden financiële belangen te hebben, effecten te bezitten en transacties in effecten te verrichten waardoor de goede vervulling van zijn functie of de goede functionering van de openbare dienst, voor zover deze in verband staat met zijn functievervulling, niet in redelijkheid zou zijn verzekerd. Omtrent dit verbod kunnen nadere regels worden gesteld.

briefnummer: MARZ/CvA/U200601993

Artikel 15:1:g Aanneming en levering ten behoeve van de openbare dienst

1. Het is de ambtenaar verboden middellijk of onmiddellijk deel te nemen aan aannemingen en leveringen ten behoeve van de openbare dienst.
2. Het bestuur kan regelen stellen betreffende het deelnemen van de ambtenaar, middellijk of onmiddellijk, aan aannemingen en leveringen ten behoeve van anderen.

briefnummer: MARZ/CvA/U200601993

Artikel 15:1:7

(vervallen)

briefnummer: ARZ/705806

Artikel 15:1:9 Verbod op aandeelhouderschap e.d.

(vervallen)

briefnummer: ARZ/705806

Artikel 15:1:10 Staking bij een particuliere werkgever

1. De ambtenaar kan niet worden verplicht, indien bij enig particulier werkgever een staking is uitgebroken of een uitsluiting plaats heeft, ter vervanging van stakers of uitgesloten werknemers te verrichten van werkzaamheden behulpzaam te zijn, tenzij naar het oordeel van het bestuur zulks met het oog op de openbare veiligheid of gezondheid of voor de regelmatige functionering van de openbare dienst van de veiligheidsregio noodzakelijk is.
2. Ter zake van de toepassing van het bepaalde in het eerste lid wordt zo spoedig mogelijk overleg gepleegd in de commissie, bedoeld in artikel 12:1 tweede lid.

briefnummer: CvA/2004003238 en U201201481

Artikel 15:1:11 Aanvaarden andere werkzaamheden

1. De ambtenaar is verplicht, indien hij daartoe door of namens het bestuur wordt aangewezen, in tijden van oorlog, oorlogsgevaar of andere buitengewone omstandigheden andere werkzaamheden te verrichten dan die welke hij gewoonlijk verricht, mits deze werkzaamheden strekken ter uitvoering van de taak die de veiligheidsregio in die tijden heeft of zal krijgen, dan wel ertoe strekken een zo goed en ongestoord mogelijke uitvoering van die taak te verzekeren.
2. De ambtenaar is verplicht, indien hij daartoe door het bestuur wordt aangewezen, taken te verrichten in het kader van de Wet veiligheidsregio's.
3. In geval van een ramp of crisis als bedoeld in artikel 1 Wet veiligheidsregio's, is de ambtenaar die is aangewezen op grond van het tweede lid van dit artikel verplicht de taken in het kader van de Wet veiligheidsregio's te verrichten onder leiding en toezicht van het bevoegd gezag van de veiligheidsregio waar de ramp of crisis plaatsvindt.
4. De ambtenaar, op grond van het eerste of tweede lid aangewezen, is te allen tijde verplicht lessen te volgen en deel te nemen aan oefeningen welke verband houden met zijn in dat lid aangeduide taak.
5. De aanwijzing, bedoeld in het eerste of tweede lid geschiedt slechts, indien de persoonlijke omstandigheden van de ambtenaar zulks redelijkerwijs toelaten.

briefnummer: U200801113 en U201100883

Artikel 15:1:12 Vergoeding van schade

1. De ambtenaar kan worden verplicht tot gehele of gedeeltelijke vergoeding van door de veiligheidsregio geleden schade, voor zover deze aan zijn schuld of nalatigheid is te wijten.
2. Het bedrag van de schadevergoeding en de wijze van inhouding daarvan op zijn salaris en de toegekende salaristoelage(n) worden niet vastgesteld dan nadat de ambtenaar in de gelegenheid is gesteld zich schriftelijk of mondeling te verantwoorden en ter zake van de wijze van inhouding zijn wensen kenbaar te maken.

briefnummer: U201502055

Artikel 15:1:13 Plichten rekenplichtige ambtenaar

1. De rekenplichtige ambtenaar wordt voor de verplichting tot aanzuivering van een tekort geheel of gedeeltelijk ontheven naarmate hij het beheer nauwgezet heeft gevoerd en de nodige voorzorgen heeft genomen voor de bewaring van gelden en geldswaardige papieren.
2. Vloeit de verplichting tot aanzuivering van een tekort voort uit een aansprakelijkheid voor ondergeschikt personeel dan wordt bovendien in aanmerking genomen in hoeverre hij op de handelingen van dat personeel deugdelijk toezicht heeft gehouden.
3. De rekenplichtige ambtenaar is van zijn verantwoordelijkheid ontheven gedurende de tijd dat hij door ziekte of wettige afwezigheid zijn beheer niet persoonlijk heeft gevoerd, indien gedurende die tijd zijn functie wordt waargenomen krachtens aanwijzing door of namens het bestuur.

briefnummer: CvA/2004001009, U201502055

Artikel 15:1:14 Klachten van derden

(vervallen)

briefnummer: ARZ/1999005100

Artikel 15:1:15 Beoordeling van de ambtenaar

1. Het bestuur kan bepalen, dat met inachtneming van door het bestuur te stellen regelen over de ambtenaar periodiek een beoordeling wordt uitgebracht omtrent de wijze waarop hij zijn functie vervult en omtrent zijn gedragingen tijdens de uitoefening daarvan.
2. Onverminderd het bepaalde in het eerste lid wordt met de ambtenaar zijn gedrag besproken tijdens de uitoefening van zijn functie of de wijze waarop hij zijn functie vervult, voor zover deze aanleiding geven tot aanmerkingen, waarbij tevens aandacht wordt geschonken aan de wijze waarop het gedrag of de wijze waarop hij zijn functie vervult naar het oordeel van het bestuur verbeterd kan worden.

briefnummer: CvA/

Artikel 15:1:16 Dragen van uniform of dienstkleding

1. De ambtenaar is verplicht tijdens de vervulling van zijn functie de door het bestuur voor die functie of voor bepaalde werkzaamheden voorgeschreven kleding of uniform en onderscheidingstekenen te dragen.
2. Het deelnemen aan betogingen en optochten in het voorgeschreven uniform is de ambtenaar slechts toegestaan, indien daarvoor door of namens het bestuur toestemming is gegeven.
3. Het is de ambtenaar verboden om bij gekleed gaan in uniform insignes of andere onderscheidingstekens of in dienst uniformkledingstukken te dragen, een en ander voor zover die niet door het bestuur zijn verstrekt of voorgeschreven of tot het dragen waarvan niet door het bestuur vergunning is verleend. Dit verbod is niet van toepassing ten aanzien van ordetekenen tot het aannemen of dragen waarvan door het hoger bestuursorgaan verlof is verleend.
4. Bij afzonderlijke regeling kunnen regelen worden gesteld betreffende de verstrekking, reiniging en herstelling van de in het eerste lid bedoelde kleding.

briefnummer: CvA/2004001009, U201502055

Artikel 15:1:17 Standplaats

1. Indien het dienstbelang dit eist, kan de ambtenaar de verplichting worden opgelegd in of meer nabij zijn standplaats te gaan wonen.
2. Onder standplaats dient te worden verstaan: de veiligheidsregio of het met name genoemde gedeelte van de veiligheidsregio, waar de ambtenaar gewoonlijk zijn werkzaamheden verricht.
3. Het bestuur kan ter uitvoering van het in het eerste lid bepaalde nadere regels stellen.

briefnummer: CvA/2004001009

Artikel 15:1:18 Dienstwoning

1. De ambtenaar is verplicht, indien hem door het bestuur een dienstwoning is aangewezen, deze te betrekken en zich ter zake van de bewoning en het gebruik te gedragen naar de voorschriften die daaromtrent zijn gesteld.
2. Hij draagt de onderhoudskosten welke volgens de wet en het plaatselijk gebruik gemeenlijk voor rekening van de huurder zijn, tenzij ter zake een afwijkende regeling is vastgesteld.

briefnummer: CvA/2004001009

Artikel 15:1:19 Verbod betreden arbeidsterrein

Aan de ambtenaar kan door of namens het bestuur de toegang tot de kantoren, werkplaatsen of andere arbeidsterreinen, dan wel het verblijf aldaar worden ontzegd.

briefnummer: CvA/2004001009

Artikel 15:1:20 Infectieziekten

1. De ambtenaar die in contact staat of kort geleden gestaan heeft met een persoon, die een ziekte heeft, waarvoor ingevolge het krachtens de Wet publieke gezondheid bepaalde een nominatieve aangifteplicht geldt, mag zijn functie niet vervullen en heeft geen toegang tot de dienstgebouwen, -lokalen en -terreinen voor zolang de hoofdinspecteur of de inspecteur van het staatstoezicht op de volksgezondheid niet heeft verklaard, dat hij het gevaar voor overbrenging van een infectieziekte, of het gevaar dat hij verdacht moet worden te lijden aan zodanige ziekte, geweken acht.
2. De ambtenaar die verkeert in de in het vorige lid omschreven situatie, is verplicht daarvan ten spoedigste kennis te geven aan het bestuur. Hij is gehouden zich te gedragen naar de door of vanwege het bestuur gegeven aanwijzingen, waaronder die met betrekking tot het ondergaan van een geneeskundig onderzoek.
3. De ambtenaar geniet over de tijd, gedurende welke het hem overeenkomstig het bepaalde in dit artikel verboden is zijn functie te vervullen, zijn volledige salaris en de toegekende salaristoelage(n).

briefnummer: CvA/2004001009, U201502055

Artikel 15:1:21

(vervallen)

briefnummer: ARZ/705549

Artikel 15:1:22 Reis- en verblijfskosten

(verplaatst naar hoofdstuk 3)

briefnummer: CvA/2004001009, U201502055

Artikel 15:1:23 Vergoeden van schade

1. Aan de ambtenaar wordt de schade aan hem toebehorende kleding en uitrusting, geen motorrijtuig in de zin van de Wet Aansprakelijkheidsverzekering motorrijtuigen zijnde, vergoed welke hij buiten zijn schuld of nalatigheid lijdt ten gevolge van de vervulling van zijn functie, voor zover die schade niet bestaat uit de normale slijtage dier goederen.
2. Aan de ambtenaar wordt schade vergoed aan een aan hem toebehorend motorrijtuig in de zin van de Wet aansprakelijkheidsverzekering motorrijtuigen welke hij lijdt ten gevolge van de vervulling van zijn functie, tenzij:
 - a. die schade bestaat uit de normale slijtage of
 - b. er sprake is van aan opzet of bewuste roekeloosheid grenzende verwijtbaarheid of
 - c. de ambtenaar in de regel 10.000 of meer kilometers per jaar rijdt ten behoeve van de dienst en per kilometer een vergoeding ontvangt gelijk aan of hoger dan het belastingvrije bedrag per kilometer.

briefnummer: CvA/2002004761, U201502055

Artikel 15:1:24 Gebruik motorrijtuig

Het is de ambtenaar slechts toegestaan een hem toebehorend motorrijtuig in de zin van de Wet Aansprakelijkheidsverzekering motorrijtuigen bij de vervulling van zijn functie te gebruiken, indien en voor zover hem daartoe door of namens het bestuur toestemming is verleend. Aan deze toestemming kunnen bepaalde voorwaarden worden verbonden.

briefnummer: CvA/2004001009, U201502055

Artikel 15:1:25

Het bestuur kan bepalen in welke niet elders voorziene gevallen schadeloosstelling en vergoeding van kosten zullen worden verleend.

briefnummer: CvA/2002004761

Artikel 15:1:26 Volgen van een opleiding

De ambtenaar is, indien het bestuur dit bepaalt, verplicht zich voor het volgen van een bijzondere vakopleiding beschikbaar te stellen of enig ander door het bestuur nader aan te duiden onderwijs te volgen. De aan het volgen van het in dit artikel bedoelde onderwijs verbonden kosten komen ten laste van de veiligheidsregio.

briefnummer: CvA/2004001009

Artikel 15:1:27

Aan de ambtenaar beneden de leeftijd van 18 jaar wordt, indien hij dit wenst en voor zolang de belangen van de dienst zich daartegen niet verzetten, gedurende ten hoogste één dag per week verlof met behoud van doorbetaling verleend voor het volgen van lessen aan inrichtingen voor voortgezet, herhalings- of vakonderwijs en vormingsinstituten voor leerplichtvrije jeugd.

briefnummer: CvA/2002003417, U201502055

Artikel 15:1:28 Bijzondere prestaties

(verplaatst naar hoofdstuk 3)

briefnummer: U201502055

Artikel 15:1:29

Ter zake van niet-naleving van bepalingen welke redelijkerwijs niet kunnen worden geacht de ambtenaar bekend te zijn, worden hem geen voordelen onthouden of nadelen toegebracht.

Artikel 15:1:30 Borstvoeding

Aan de vrouwelijke ambtenaar, die een borstkind heeft, wordt gedurende ten hoogste 1 jaar na de geboorte van het kind de gelegenheid gegeven haar kind te zogen dan wel de borstvoeding te kolven.

Artikel 15:1:31 Voorkomen benadeling lid Georganiseerd Overleg [tot 1 januari 2024]

De veiligheidsregio draagt er zorg voor dat degene die als lid of als plaatsvervangend lid door een organisatie is aangewezen voor de commissie bedoeld in artikel 12:1, tweede lid, dan wel activiteiten vervult waarvoor hij krachtens artikel 6:4:2 buitengewoon verlof kan genieten, niet uit hoofde van zijn lidmaatschap of activiteiten wordt benadeeld in zijn positie in de organisatie.

briefnummer: ARZ/707045

Artikel 15:1:31 Voorkomen benadeling lid Georganiseerd Overleg [per 1 januari 2024]

De veiligheidsregio draagt er zorg voor dat degene die als lid of als plaatsvervangend lid door een organisatie is aangewezen voor de commissie bedoeld in artikel 12:1, tweede lid, dan wel activiteiten vervult waarvoor hij krachtens artikel 6:4c buitengewoon verlof kan genieten, niet uit hoofde van zijn lidmaatschap of activiteiten wordt benadeeld in zijn positie in de organisatie.

briefnummer: ARZ/707045, Lbr. 22/18 LOAV 22/11

Artikel 15:2 Klokkenluiders

1. Het bestuur stelt een regeling vast voor het omgaan met vermoedens van misstanden.
2. Ambtenaren en door het bestuur aangewezen interne vertrouwenspersonen die misstanden conform de vast te stellen regeling aan de orde stellen, mogen niet om die reden worden ontslagen of anderszins in hun positie binnen de veiligheidsregio benadeeld worden.

briefnummer: CvA/2002004761

Artikel 15:3 Kinderopvang¹

(vervallen)

briefnummer: MARZ/CvA/U200601865

16 DISCIPLINAIRE STRAFFEN

Artikel 16:1:1 Plichtsverzuim

1. De ambtenaar die de hem opgelegde verplichtingen niet nakomt of zich overigens aan plichtsverzuim schuldig maakt dan wel bij herhaling aanleiding geeft tot toepassing te zijnen aanzien van maatregelen van inhouding, beslag of korting, als bedoeld in de tweede titel van de Ambtenarenwet 2017, kan deswege disciplinair worden gestraft.
2. Plichtsverzuim omvat zowel het overtreden van enig voorschrift als het doen of nalaten van iets dat een goed ambtenaar in gelijke omstandigheden behoort na te laten of te doen.

Artikel 16:1:2 Disciplinaire straffen

1. Naast de mogelijkheid genoemd in artikel 8:13, kunnen de volgende disciplinaire straffen worden toegepast:
 - a. schriftelijke berisping;
 - b. arbeid buiten de voor de functie van de ambtenaar vastgestelde werktijden zonder vergoeding of tegen een lagere dan de normale vergoeding voor ten hoogste zes uren met een maximum van drie uren per dag en met dien verstande dat deze arbeid niet kan worden opgelegd op zondag en op de voor de ambtenaar geldende kerkelijke feestdagen;
 - c. vermindering van vakantie met ten hoogste 1/3 van het aantal uren waarop de ambtenaar voor het desbetreffende kalenderjaar aanspraak heeft;
 - d. geldboete tot ten hoogste 1% van het bedrag van het salaris per jaar;
 - e. niet-betaling van het salaris, doch ten hoogste tot een bedrag overeenkomende met het salaris over een halve maand;
 - f. stilstand van verhoging van salaris, met uitzondering van verhogingen als gevolg van algemene loonmaatregelen, een herwaardering van de functie daaronder begrepen, voor ten hoogste vier jaren;
 - g. vermindering van salaris met ten hoogste het bedrag van de laatste twee periodieke verhogingen, of, indien aan de door de ambtenaar beklede functie geen schaal is verbonden, vermindering van het salaris met ten hoogste 5%, een en ander voor de tijd van niet langer dan twee jaren;
 - h. plaatsing in een andere functie, al of niet in een ander onderdeel van de dienst, voor bepaalde of onbepaalde tijd en met of zonder vermindering van salaris en de toegekende salaristoelage(n);
 - i. schorsing voor een bepaalde tijd zonder of met gedeeltelijk genot van salaris en de toegekende salaristoelage(n);
2. De straffen genoemd in het eerste lid, onder a t/m g worden opgelegd door of namens het bestuur college.; de straffen genoemd onder h en i, alsmede de straf genoemd in artikel 8:13, worden opgelegd door het bestuursorgaan dat bevoegd is tot aanstelling in de laatstelijk door de ambtenaar vervulde functie.
3. Bij het opleggen van een straf kan worden bepaald, dat zij niet ten uitvoer zal worden gelegd indien de betrokken ambtenaar zich gedurende de bij het opleggen van de straf te bepalen termijn niet schuldig maakt aan soortgelijk plichtsverzuim als waarvoor de bestraffing plaatsvindt, noch aan enig ander ernstig plichtsverzuim en zich houdt aan bij het opleggen van de straf eventueel te stellen bijzondere voorwaarden.

briefnummer: CvA/2004001009, U201502055

Artikel 16:1:3 Verantwoording

1. De verantwoording door de ambtenaar geschiedt, indien deze niet schriftelijk plaatsvindt, ten overstaan van het bestuur of ten overstaan van een door het bestuur aangewezen vertegenwoordiger. De verantwoording vindt niet eerder dan 6 maal 24 uur en niet later dan 12 maal 24 uur plaats. Op verzoek van de ambtenaar kan van deze termijn worden afgeweken.
2. Geschiedt de verantwoording mondeling, dan wordt daarvan binnen 36 uur proces-verbaal opgemaakt, dat na voorlezing wordt getekend door hem te wiens overstaan de verantwoording plaats heeft en door de ambtenaar. Weigert de ambtenaar de ondertekening, dan wordt daarvan in het proces-verbaal, zo mogelijk met vermelding van de redenen, melding gemaakt. Een afschrift van het proces-verbaal wordt de ambtenaar uitgereikt.
3. Indien de ambtenaar zulks verlangt, worden hij en zijn raadsman in de gelegenheid gesteld kennis te nemen van de ambtelijke rapporten of andere bescheiden welke op de hem ten laste gelegde feiten betrekking hebben.

briefnummer: CvA/2004001009

Artikel 16:1:4

De ambtenaar verstrekt het bestuur een bewijs van ontvangst van het schriftelijk besluit tot strafoplegging.

briefnummer: CvA/2004001009

Artikel 16:1:5

De straf, behalve die van schriftelijke berisping, wordt niet ten uitvoer gelegd zolang zij niet onherroepelijk is geworden, tenzij bij de strafoplegging onmiddellijke tenuitvoerlegging is bevolen.

17 OPLEIDING EN ONTWIKKELING

Artikel 17:1 Ontwikkeling en mobiliteit

1. De ambtenaar is op de eerste plaats zelf verantwoordelijk voor zijn duurzame inzetbaarheid en loopbaanperspectief, waardoor diens positie op de interne en externe arbeidsmarkt verbetert.
2. In het belang van de organisatie en zichzelf ontwikkelt de ambtenaar zich door middel van scholing en het opdoen van werkervaring.
3. De ambtenaar maakt actief gebruik van het loopbaanbeleid.

briefnummer: U201201556

Artikel 17:1:2 t/m 17:1:12

(vervallen) briefnummer: CvA/2001004170 en U201201556

Artikel 17:2 Loopbaanadvies

1. Het bestuur begeleidt en ondersteunt de ambtenaar bij het verbeteren en ontwikkelen van diens inzetbaarheid en mobiliteit.
2. Het bestuur voert een actief intern en extern mobiliteitsbeleid en onderhoudt loopbaanbeleid, gericht op mobiliteit en organisatieverandering.
3. Het bestuur wijst de ambtenaar op diens mogelijkheden binnen het loopbaanbeleid

briefnummer: U200800192 en U201201556

Artikel 17:3 Individueel loopbaanbudget

(vervallen per 1-10-2017) Briefnummer: U201001463, U201201556, U201700464

Artikel 17:4 Persoonlijk Ontwikkelingsplan

1. Naast de afspraken over het individueel loopbaanbudget leggen het bestuur en de ambtenaar in een persoonlijk ontwikkelingsplan de afspraken vast over de loopbaanontwikkeling en de vereiste kennis en vaardigheden van de ambtenaar, alsmede een in dat kader door hem te volgen opleiding en de te ondernemen activiteiten.
2. Het persoonlijk ontwikkelingsplan wordt ten minste een keer per drie jaar opgesteld en door het bestuur vastgesteld.
3. Een te volgen opleiding en de te ondernemen activiteiten passen in de doelstellingen, criteria en budgettaire voorwaarden van het opleidingsbeleid, zoals neergelegd in het door het bestuur vastgestelde opleidingsplan.
4. De kosten die gemaakt worden in het kader van de in het persoonlijk ontwikkelingsplan opgenomen opleiding en activiteiten worden door het bestuur vergoed.
5. In het persoonlijk ontwikkelingsplan worden afspraken vastgelegd met betrekking tot benodigd verlof en eventuele verdere medewerking van de zijde van de werkgever die de ambtenaar in staat moeten stellen de gemaakte afspraken uit te voeren.
6. In het persoonlijk ontwikkelingsplan worden afspraken vastgelegd met betrekking tot een of meer van de volgende onderwerpen:
 - de keuze van opleidingsvorm of instituut, alsmede de redelijkerwijs te maken kosten;
 - de periode gedurende welke een studie gevolgd zal worden;
 - de minimaal te behalen resultaten en te maken voortgang;
 - de omstandigheden onder welke een te volgen studie kan worden onderbroken of gestopt;
 - de gehele of gedeeltelijke terugbetaling van de genoten vergoeding bij het voortijdig afbreken van een studie door de ambtenaar;
 - de gehele of gedeeltelijke terugbetaling van de genoten vergoeding bij het verlaten van de veiligheidsregio binnen een te bepalen periode na afronding van de studie;
 - eventuele andere onderwerpen die van belang zijn voor een goede uitvoering van de gemaakte afspraken.

briefnummer: CvA/2004001009, U201201556, U201502055

Artikel 17:5 Loopbaanadvies

De ambtenaar heeft na elke periode van drie jaar recht op loopbaanadvies bij een door het bestuur aangewezen interne of externe deskundige.

Briefnummer: U201201556, U201700829

Artikel 17:6

In het persoonlijk ontwikkelingsplan van en het functioneringsgesprek met een ambtenaar van 50 jaar en ouder stelt het bestuur zijn belasting en belastbaarheid aan de orde. Zo nodig worden naar aanleiding hiervan afspraken gemaakt over aanpassingen in het individuele takenpakket.

briefnummer: U201201556

Artikel 17:7 Flankerend beleid

Het bestuur stelt vast welke mobiliteitsbevorderende voorzieningen beschikbaar kunnen worden gesteld aan ambtenaren die zich in een Van-werk-naar-werk-traject bevinden.

briefnummer: U201201556

18 VERPLAATSINGSKOSTEN

Artikel 18:1:1 Begripsomschrijvingen

1. Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:
 - a. betrokkene: de ambtenaar of gewezen ambtenaar in de zin van de CAR;
 - b. woongebied: een door het bestuur aan te wijzen gebied aansluitend aan het grondgebied van de veiligheidsregio;
 - c. standplaats: de veiligheidsregio of het met name genoemde deel daarvan, waar de ambtenaar gewoonlijk zijn werkzaamheden verricht;
 - d. gezinsleden: de echtgenoot, geregistreerde partner van de betrokkene en de kinderen, stief- en pleegkinderen van de betrokkene en/of van de echtgenoot, geregistreerde partner, voor zover zij samenwonen;
 - e. eigen huishouding voeren: het zelfstandig en voor eigen rekening bewonen van woonruimte, voorzien van eigen meubilair en stoffering, een en ander ter beoordeling van het bestuursorgaan;
 - f. berekeningsbasis: het twaalfvoud van het salaris per maand inclusief eventuele salaristoelage(n), dan wel hetgeen daarmede overeenkomt ingeval dat artikel niet op hem van toepassing is - die betrokkene geniet op het berekeningstijdstip, vermeerderd met 8%; en in voorkomende gevallen vermeerderd met:
 1. genoten wachtgeld of uitkering krachtens hoofdstuk 10 of 11 of een genoten werkloosheidsuitkering krachtens de WW en eventueel hoofdstuk 10a;
 2. genoten herplaatsingstoelage hoofdstuk 12 van het pensioenreglement;
 - g. berekeningstijdstip:
 - 1e datum waarop de betrokkene verhuist;
 - 2e indien de betrokkene verhuist voor de datum dat de functie feitelijk wordt vervuld, de datum van ingang van de functie vervulling;
 - 3e bij het overlijden of ontslag van de betrokkene, de datum waarop de laatste salarisbetaling heeft plaatsgevonden;
 - h. verplaatsen en verplaatsing: veranderen onderscheidenlijk verandering van de standplaats van de betrokkene in opdracht van het bestuursorgaan;
 - i. verplaatsingskostenvergoeding: tegemoetkoming in de kosten van een verplaatsing, danwel van een verhuizing voortvloeiende uit indiensttreding of ontslag, ofwel een tegemoetkoming in reis- en pensionkosten voor de periode dat de verhuizing nog niet heeft plaatsgevonden;
 - j. dienstwoning: de door het bestuursorgaan aan de betrokkene in verband met de uitoefening van zijn functie aangewezen woning;
2. Bij de toepassing van dit hoofdstuk wordt artikel 1:2:1 in acht genomen.

briefnummer: U200601047, U201502055, U201600266, U201601310

Artikel 18:1:2 Tegemoetkoming verhuiskosten

1. De betrokkene, die vanwege het dienstbelang de verplichting is opgelegd om in of meer nabij zijn standplaats te gaan wonen, als bedoeld in artikel 15:1:17, tweede lid, wordt een tegemoetkoming in verhuiskosten verleend.
2. De betrokkene die in verband met een indiensttreding is verhuisd en aan wie binnen twee jaar na verhuizing ontslag op verzoek wordt verleend of die ten gevolge van aan hem te wijten feiten of omstandigheden binnen twee jaren na de verhuizing wordt ontslagen, dient de hem toegekende tegemoetkoming in verhuiskosten terug te betalen. Overgang zonder onderbreking naar een andere tak van dienst van dezelfde organisatie of naar een van haar bedrijven of instellingen wordt niet als ontslag op verzoek beschouwd.
3. De tegemoetkoming in verhuiskosten wordt aan de betrokkene, die in verband met een indiensttreding dient te verhuizen, slechts verleend, indien hij schriftelijk heeft verklaard dat een verplichting tot terugbetalen als bedoeld in het vorige lid hem bekend is.

Artikel 18:1:3

1. De betrokkene, die in opdracht van het bestuursorgaan, anders dan in verband met een verplaatsing of indiensttreding, een dienstwoning betreft of verlaat, wordt een tegemoetkoming in verhuiskosten verleend.
2. Indien het verlaten van een dienstwoning samenhangt met een ontslag op verzoek anders dan een ontslag op verzoek met recht op uitkering voor vervroegd uittreden, of met een ontslag als gevolg van aan betrokkene te wijten feiten of omstandigheden en het ontslag niet ingaat binnen twee jaren nadat de dienstwoning is betrokken, kan een gedeeltelijke tegemoetkoming in verhuiskosten worden verleend.
3. Indien het verlaten van een dienstwoning verband houdt met het overlijden van de betrokkene, wordt een tegemoetkoming in verhuiskosten verleend aan de nagelaten gezinsleden.

4. Bij toepassing van het tweede en derde lid wordt een vergoeding in de verhuiskosten, bedoeld in artikel 18:1:5, eerste lid, verleend, met dien verstande dat deze vergoeding niet meer bedraagt dan die waarop aanspraak zou bestaan bij verhuizing binnen het woongebied.

Artikel 18:1:4

Geen tegemoetkoming in verhuiskosten ingevolge de artikelen artikel 18:1:2 en 18:1:3 wordt verleend, indien de verhuizing niet heeft plaatsgevonden binnen twee jaar nadat de verplichting tot verhuizen is opgelegd dan wel na de datum van het ontslag, het overlijden of de verplaatsing.

Artikel 18:1:5

1. De tegemoetkoming in verhuiskosten kan slechts bestaan uit:
 - a. een bedrag voor de kosten van transport van de bagage en van de inboedel van de betrokkene en zijn gezinsleden naar de nieuwe woning, waaronder begrepen de kosten van het in- en uitpakken van breekbare zaken;
 - b. een bedrag voor dubbel woonkosten, gelijk aan de noodzakelijk te maken kosten, met een maximum van € 312,49 per maand met dien verstande dat de tegemoetkoming ten hoogste voor vier maanden wordt verleend;
 - c. een bedrag voor alle andere direct uit de verhuizing voortvloeiende kosten, met een maximum van € 6.249,44.
2. Indien de betrokkene op de dag van de verhuizing een eigen huishouding voert, wordt het bedrag bedoeld in het eerste lid, onderdeel c, voor zover bij of krachtens dit artikel niet anders is bepaald, gesteld op een tegemoetkoming van 3% van de berekeningsbasis voor ieder woon- of slaapvertrek, tot een maximum van vier van deze vertrekken, die de achtergelaten woning telt, met dien verstande dat het maximumbedrag genoemd in het eerste lid, onderdeel c, niet overschreden wordt.
3. Indien het betreft een verhuizing van een gezin, waarin de echtgenoten, geregistreerde partners beide betrokkene zijn in de zin van dit hoofdstuk en afzonderlijk opdracht hebben om te verhuizen of zijn verplaatst, wordt voor beide betrokkenen de berekeningsbasis vastgesteld. In geval beide betrokkenen een deeltijd dienstverband hebben en niet tevens een deeltijd dienstverband bij een andere werkgever is, wordt de berekeningsbasis vastgesteld als ware er sprake van een voltijd dienstverband. De tegemoetkoming wordt toegekend op grond van de hoogste berekeningsbasis.
4. Indien de betrokkene geen eigen huishouding voert, wordt geen tegemoetkoming als bedoeld in het eerste lid, onder c, verleend. Indien bijzondere omstandigheden daartoe aanleiding geven, kan voor deze kosten niettemin een tegemoetkoming worden verleend van 3% van de berekeningsbasis.

briefnummer: 2004003765, U201001464, U201100044, U201300011, U201402159, U201502055, U201600078, U201700198, U201700464

Artikel 18:1:6 Tegemoetkoming woon- werkverkeer

1. De betrokkene die vanwege het dienstbelang de verplichting is opgelegd om in of meer nabij zijn standplaats te gaan wonen, zoals bedoeld in artikel 15:1:17 en daarin, ondanks alle pogingen daartoe, niet slaagt heeft aanspraak op een vergoeding van de kosten voor het dagelijks reizen tussen de woning en de plaats van tewerkstelling, zolang hij bij de verhuizing in aanmerking zou kunnen komen voor een tegemoetkoming in de verhuiskosten.
2. Een betrokkene als bedoeld in het eerste lid, die naar het oordeel van het bestuursorgaan niet dagelijks heen en weer kan reizen, heeft, tenzij door de veiligheidsregio al dan niet tegen betaling in huisvesting wordt voorzien, aanspraak op een tegemoetkoming in de pensionkosten voor verblijf in een pension in of nabij het gebied als bedoeld in artikel 15:1:17, benevens een tegemoetkoming voor ten hoogste eenmaal per week in de reiskosten naar de plaats waar hij metterwoon nog gevestigd is.
3. Indien een betrokkene als bedoeld in het eerste en tweede lid, naar het oordeel van het bestuursorgaan niet alles, wat redelijkerwijs van hem mag worden verwacht, heeft gedaan om zo spoedig mogelijk te verhuizen, komt hij niet langer in aanmerking voor tegemoetkomingen als bedoeld in het eerste en tweede lid.
4. Een betrokkene die een functie voor betrekkelijk korte duur bekleedt of voor betrekkelijk korte duur elders is geplaatst en als gevolg daarvan niet behoeft te verhuizen kan een tegemoetkoming in de reiskosten als bedoeld in het eerste lid worden verleend, dan wel een tegemoetkoming overeenkomstig het tweede lid, indien de betrokkene naar het oordeel van het bestuursorgaan niet dagelijks heen en weer kan reizen.

briefnummer: CvA/2004001725

Artikel 18:1:7 Hoogte tegemoetkoming

1. De tegemoetkoming in reiskosten bedoeld in artikel 18:1:6, eerste en vierde lid, is gelijk aan de gemaakte kosten van het openbaar vervoer op basis van het tarief van de tweede klasse.
2. De vergoeding die plaatsvindt op basis van het eerste lid is, voor dat deel dat gebruik wordt gemaakt van de trein, gemaximeerd op het bedrag van € 3.996 per jaar.
3. De betrokkene die met de trein reist en van de woning of het pension met het ander (aansluitend) openbaar vervoer naar het eerst mogelijke station kan reizen maar van dit openbaar vervoer geen gebruik maakt en in de plaats daarvan met eigen vervoer naar dat station reist, ontvangt een tegemoetkoming van € 104,44 op jaarbasis.
4. De tegemoetkoming in reiskosten bedoeld in artikel 18:1:6, eerste en vierde lid, is, indien het bestuur de plaats van tewerkstelling van een betrokkene heeft aangewezen als een plaats van tewerkstelling die niet door openbaar vervoer is te bereiken, of indien de betrokkene behoort tot een aangewezen groep voor wie de plaats van tewerkstelling vanwege de opgedragen werktijden niet per openbaar vervoer is te bereiken, € 0,17 per kilometer met een maximum van 20 kilometer enkele reis.
5. De betrokkene, die naar het oordeel van het bestuur de plaats van tewerkstelling met het openbaar vervoer kan bereiken maar daarvan geen gebruik maakt, heeft aanspraak op een tegemoetkoming van 25% van de tegemoetkoming bedoeld in het vierde lid.

briefnummer: 2004001725, 2004003765, U201001464, U201100044, U201402159, U201600078, U201700198

Artikel 18:1:7a

(Vervalt) / briefnummer: CvA/2004001725 en CvA/2004003765 en U201001464

Artikel 18:1:8 Niet verhuisplichtig, toch een tegemoetkoming woon-werkverkeer

Indien het bevoegde gezag de plaats van tewerkstelling van een betrokkene die niet conform artikel 15:1:17 verhuisplichtig is, heeft aangewezen als een plaats van tewerkstelling die niet met het openbaar vervoer is te bereiken, of indien de betrokkene behoort tot een aangewezen groep voor wie de plaats van tewerkstelling vanwege de opgedragen werktijden niet per openbaar vervoer is te bereiken, wordt aan de betrokkene voor de gehele duur van het dienstverband een vergoeding per afgelegde kilometer verstrekt. De hoogte van deze vergoeding wordt vastgesteld door het bevoegde gezag.

briefnummer: CvA/2004001725 en CvA/2004003765

Artikel 18:1:9 Pensionkosten

1. De tegemoetkoming in pensionkosten als bedoeld in artikel 18:1:6, tweede lid, bedraagt voor de betrokkene die gewoonlijk met gezinsleden samenwoont 90% en voor de overige betrokkenen 60% van de betaalde pensionkosten, voor zover deze kosten niet uitgaan boven de door het bestuursorgaan redelijk geoordeelde pensionkosten.
2. De tegemoetkoming in reiskosten voor gezinsbezoek dan wel voor het bezoeken van de plaats waar betrokkene nog is gehuisvest is gelijk aan de kosten van het gebruik van het openbaar vervoer en wel naar het tarief van de laagste klasse.

briefnummer: CvA/1999005385

Artikel 18:1:10 Duur tegemoetkoming reis- en pensionkosten

1. De tegemoetkoming ingevolge het bepaalde in de artikelen 18:1:7 en 18:1:9 wordt voor de eerste keer voor niet langer dan zes maanden verleend. Het bevoegde gezag kan deze termijn op verzoek van betrokkene telkens voor niet langer dan zes maanden verlengen.
2. Geen aanspraak op tegemoetkoming in reis- en/of verblijfkosten bestaat indien de declaratie van de in een kalendermaand gemaakte kosten conform artikel 18:1:7 eerste lid en artikel 18:1:14, in geval wordt gekozen voor het vergoedingssysteem zoals dat gold vóór 1 juli 2004, niet binnen drie maanden na die kalendermaand bij het bevoegde gezag is ingediend.
3. Het bevoegd gezag is bevoegd te bepalen dat de tegemoetkomingen vastgesteld op basis van artikel 18:1:7 eerste lid en artikel 18:1:14 maandelijks zonder declaratie worden uitbetaald met inachtneming van een korting op de bedragen van 6%.

briefnummer: CvA/2004003765

Artikel 18:1:11 Procedure tegemoetkoming verhuiskosten

1. De aanvraag voor een tegemoetkoming in verhuiskosten dient voor de datum van de verhuizing bij het bestuursorgaan te zijn ingediend.
2. Zo spoedig mogelijk na de verhuizing doch in ieder geval binnen zes maanden daarna doet de betrokkene bij het bestuursorgaan opgave van de kosten als bedoeld in artikel 18:1:5, eerste lid, onder b.

Artikel 18:1:12 Voorschot

Het bestuursorgaan kan ter zake van dit hoofdstuk bedoelde tegemoetkomingen een voorschot verlenen.

Artikel 18:1:13 Slotbepaling

Het bestuur kan voor zover nodig in afwijking van de bij of krachtens dit hoofdstuk gestelde regels beslissen in individuele gevallen, waarin deze regelen naar het oordeel van het bestuur niet of niet naar redelijkheid voorzien.

briefnummer: CvA/2004001009

19 RECHTSPOSITIEREGELING VRIJWILLIGERS BIJ DE VEILIGHEIDSREGIO

§ 1 Algemene bepalingen

Artikel 19:1 Werkings sfeer

Dit hoofdstuk is van toepassing op de vrijwilliger die door het bestuur aangesteld is als brandweervrijwilliger.

briefnummer: CvA/2004001009, U200901449

Artikel 19:2 Begripsbepaling

Hoofdwerkgever: de werkgever waarbij de brandweervrijwilliger in loondienst is.

Briefnummer: U200901449.

Artikel 19:3 Overleg met vakorganisaties

Het overleg over de aangelegenheden die van algemeen belang zijn voor de rechtstoestand van de vrijwilligers vindt plaats in de op grond van artikel 12:1, tweede lid, van de CAR ingestelde commissie voor georganiseerd overleg. Dit geldt ook voor de algemene regels volgens welke het personeelsbeleid gevoerd zal worden.

Briefnummer: U200901449

Artikel 19:4 Informatievoorziening aan de vrijwilliger

1. De vrijwilliger ontvangt op zijn verzoek kosteloos een exemplaar van dit hoofdstuk, van de wijzigingen daarvan en van alle andere schriftelijke regels die hij bij de uitvoering van zijn werkzaamheden heeft na te leven.
2. De vrijwilliger die regels heeft na te leven die niet schriftelijk zijn vastgesteld wordt hierover naar behoren geïnformeerd.

briefnummer: CvA/2004001009 & U200901449

Artikel 19:5 Informatievoorziening aan derden

Een exemplaar van dit hoofdstuk, van de wijzigingen daarvan en van alle regels die ter uitvoering van artikel 125 van de Ambtenarenwet voor de vrijwilliger worden getroffen met inbegrip van de wijzigingen daarop, worden kosteloos ter beschikking gesteld aan:

- de vakorganisaties die deelnemen aan het georganiseerd overleg bedoeld in artikel 19:3, eerste lid;
- ieder ander die daarvoor naar het oordeel van het bestuur in aanmerking komt.

Briefnummer: U200901449

§ 2 Aanstelling en bevordering

Artikel 19:6 Aanstelling in vaste of tijdelijke dienst

1. Het bestuur kan de vrijwilliger aanstellen in vaste dienst, of in tijdelijke dienst voor een bepaalde periode.
2. Een aanstelling in tijdelijke dienst wordt alleen verleend bij wijze van proef.
3. Een aanstelling in tijdelijke dienst wordt voor een periode van maximaal twee jaar verleend. In bijzondere gevallen kan de tijdelijke aanstelling verlengd worden met een periode van ten hoogste een jaar.
4. Het bestuur verleent de vrijwilliger een vaste aanstelling zodra de maximale termijn voor een tijdelijke aanstelling verstreken is, tenzij de proef niet geslaagd is.

briefnummer: U200901449

Artikel 19:7 Voorwaarden voor aanstelling

1. Voor aanstelling als vrijwilliger kunnen alleen die personen in aanmerking komen die voldoen aan de eisen die het Besluit personeel veiligheidsregio's daarvoor stelt.
2. Degene die in aanmerking wil komen voor aanstelling als vrijwilliger voldoet bovendien aan de volgende voorwaarden:
 - a. hij beschikt over de voor de brandweerdienst vereiste karaktereigenschappen;
 - b. hij is door de aard en de plaats van zijn dagelijkse werkzaamheden en de ligging van zijn woning, in staat om zijn taak bij de veiligheidsregio naar behoren te vervullen;
 - c. hij is ten minste 18 jaar.

Briefnummer: U200901449, U201001923

Artikel 19:7a

Vervallen

Briefnummer: U201001923 en U201002606

Artikel 19:8 Bericht van aanstelling

1. De vrijwilliger ontvangt voor indiensttreding kosteloos een bericht van aanstelling. Hierin wordt vermeld:
 - a. de naam, voornamen, geboorteplaats en geboortedatum van de vrijwilliger;
 - b. de duur van de aanstelling; bij een tijdelijke aanstelling wordt de periode waarvoor de aanstelling is aangegaan zo nauwkeurig mogelijk omschreven;
 - c. de ingangsdatum van de aanstelling;
 - d. de functie waarin de vrijwilliger is aangesteld en de vergoeding die aan hem wordt toegekend.
2. Het bestuur deelt wijzigingen in de punten b tot en met d zo spoedig mogelijk, kosteloos, mee aan de vrijwilliger.

Briefnummer: U200901449, U201001923

Artikel 19:9 Bevordering

Het bestuur kan een vrijwilliger alleen tot een hogere functie bevorderen wanneer hij voldoet aan de eisen die het Besluit personeel veiligheidsregio's daarvoor stelt. In het besluit tot bevordering worden ten minste de nieuwe functie en de daaraan verbonden vergoeding vermeld.

briefnummer: CvA/2004001009, U200901449 en U201001923

Artikel 19:10 Medische keuring

Vervallen

briefnummer: CvA/2004001009, U200901449, U201001923 en U201002606.

§ 3 Relatie hoofdwerkgever

Artikel 19:11 Informatie over hoofdwerkgever

1. De vrijwilliger die in loondienst is verstrekt het bestuur bij indiensttreding de contactgegevens van zijn hoofdwerkgever en informeert het bestuur over zijn werktijden aldaar. De vrijwilliger informeert het bestuur zo spoedig mogelijk over wijzigingen.
2. De vrijwilliger die werkzaam is als zelfstandig ondernemer informeert het bestuur bij zijn indiensttreding hierover en verstrekt gegevens over de aard van zijn werkzaamheden en het tijdsbeslag daarvan. De vrijwilliger informeert het bestuur zo spoedig mogelijk over wijzigingen.

briefnummer: U200901449

Artikel 19:12 Informatie aan hoofdwerkgever

De vrijwilliger bericht zijn hoofdwerkgever zo spoedig mogelijk na indiensttreding dat

- a. hij aangesteld is als vrijwilliger bij de brandweer;
- b. hij tijdens werktijd ingezet kan worden voor brandweerwerkzaamheden;
- c. de Arbeidstijdenwet van toepassing is op zijn werkzaamheden voor de brandweer en dat bij de vaststelling van zijn werktijden hier rekening mee gehouden moet worden;
- d. de veiligheidsregio hem een vergoeding verstrekt voor brandweeractiviteiten tijdens werktijd;
- e. ingeval van ziekte als gevolg van een dienstongeval bij de brandweer, de hoofdwerkgever recht heeft op een vergoeding.

Briefnummer: U200901449

§ 4 Vergoedingen

Artikel 19:13 Vergoeding

Vergoeding

1. De vrijwilliger ontvangt zolang de aanstelling duurt een vergoeding overeenkomstig de regels van dit hoofdstuk en bijlage IIb van de CAR-UWO.
2. In afwijking van het eerste lid, ontvangt de medewerker die vanaf 31 december 1979 onafgebroken ambtenaar en als vrijwilliger werkzaam is, zolang de aanstelling duurt een vergoeding overeenkomstig de regels van dit hoofdstuk en bijlage IIc van de CAR-UWO

Briefnummer: U200901449, U201001923

Artikel 19:14 Jaarvergoeding

1. De vrijwilliger ontvangt elk kalenderjaar een jaarvergoeding.
2. De jaarvergoeding wordt vastgesteld op het bedrag dat in de bijlage, genoemd in artikel 19:13 is vermeld achter de functiecategorie, behorende bij de functie waarin de vrijwilliger is aangesteld, in de tweede kolom.
3. In de jaarvergoeding is een netto-bedrag opgenomen van € 136, ter vergoeding van onkosten die worden gemaakt in verband met de beroepsuitoefening.
4. In de jaarvergoeding voor de officieren is tevens een netto-onkostenvergoeding opgenomen van € 2 per in het kader van de beroepsuitoefening verrichte activiteit niet zijnde brandbestrijding of andere hulpverlening.

Briefnummer: U200901449 en U201001923 en U201300207

Artikel 19:15 Vergoeding voor oefeningen, cursussen en overige werkzaamheden

1. De vrijwilliger die deelneemt aan een oefening, een cursus volgt met toestemming van het bestuur, of in opdracht van het bestuur overige werkzaamheden verricht heeft recht op een vergoeding.
2. De vergoeding wordt vastgesteld aan de hand van het uurbedrag dat in de bijlage, genoemd in artikel 19:13 staat vermeld achter de functie waarin de vrijwilliger is aangesteld, in de derde kolom. Wanneer de vergoeding op nul is gesteld heeft de vrijwilliger voor die activiteit geen recht op vergoeding.
3. In de uurvergoeding genoemd in het tweede lid is een netto-onkostenvergoeding opgenomen van € 2 per activiteit voor vrijwilligers niet zijnde officieren.

briefnummer: U200901449 en U201001923 en U201300207

Artikel 19:16 Vergoeding voor daadwerkelijke brandbestrijding en hulpverlening

1. De vrijwilliger die zich, na hiertoe opgeroepen te zijn, bezighoudt met daadwerkelijke brandbestrijding en hulpverlening ontvangt hiervoor een vergoeding.
2. De vergoeding wordt vastgesteld aan de hand van het uurbedrag dat in de bijlage, genoemd in artikel 19:13 staat vermeld achter de functiecategorie, behorende bij de functie van de vrijwilliger, in de vierde kolom.

3. In de uurvergoeding genoemd in het tweede lid is een netto-onkostenvergoeding opgenomen van € 2 per activiteit voor vrijwilligers niet zijnde officieren.

Briefnummer: U200901449 en U201001923 en U201300207

Artikel 19:17 Vergoeding voor langdurige aanwezigheid

1. De vrijwilliger die, in opdracht van het bestuur, vijf uur of langer ingezet wordt voor oefeningen, cursussen of overige brandweerwerkzaamheden, ontvangt een vergoeding voor langdurige aanwezigheid. De vergoeding wordt vastgesteld aan de hand van het uurbedrag dat in bijlage, genoemd in artikel 19:13 staat vermeld achter de functiecategorie, behorende bij de functie waarin de vrijwilliger is aangesteld, in de vijfde kolom.
2. Wanneer de vergoeding op nul is gesteld heeft de vrijwilliger geen recht op een vergoeding voor langdurige aanwezigheid.
3. De vergoeding voor langdurige aanwezigheid wordt alleen verstrekt over die uren waarin de vrijwilliger daadwerkelijk geoefend heeft, een cursus gevolgd heeft of overige brandweerwerkzaamheden verricht heeft.

Briefnummer: U200901449 en U201001923

Artikel 19:18 Consignatievergoeding

De vrijwilliger die zich ter beschikking moet houden om opgeroepen te worden voor werkzaamheden ontvangt een consignatievergoeding.
Deze vergoeding bedraagt:

- a. per uur 16% van het bedrag genoemd in kolom drie van de bijlagen, genoemd in artikel 19:13 op zondagen, nieuwjaarsdag, tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, tweede Pinksterdag, de beide Kerstdagen, de dag waarop de verjaardag van de koningin wordt gevierd en iedere andere dag die daarnaast door het bestuur wordt aangewezen als feestdag;
- b. per uur 10% van het bedrag genoemd in kolom drie van de bijlagen, genoemd in artikel 19:13 voor alle overige dagen.

Briefnummer: U200901449 en U201001923

Artikel 19:19 Kazerneringsdienst

Het bestuur kan bij lokale regeling regels stellen over de vergoeding van kazerneringsdiensten.

Briefnummer: U200901449

Artikel 19:20 Vergoeding tijdens en in verband met zwangerschap

1. De vrijwilliger bedoeld in artikel 19:29 heeft gedurende de periode dat zij niet ingezet wordt in de repressieve brandweerdienst, of niet deelneemt aan oefeningen recht op doorbetaling van de vergoedingen bedoeld in artikel 19:15 tot en met 19:18.
2. De hoogte van deze vergoeding wordt berekend op basis van het bedrag dat de vrijwilliger gemiddeld over het kwartaal voorafgaand aan de eerste dag van het verlof ontvangen heeft. Indien het arbeidspatroon in deze periode sterk afwijkt van het gebruikelijke, past het bestuur deze berekening toe op een kalenderkwartaal waarin wel sprake was van een gebruikelijk arbeidspatroon.

Briefnummer: U200901449 en U201001923

Artikel 19:21 Opleidingskosten

Het bestuur vergoedt de kosten van het volgen van een opleiding of een cursus, deelname aan examens en het bijwonen van bijeenkomsten, voor zover deze in opdracht van of met toestemming van het bestuur zijn gemaakt.

Briefnummer: U200901449

Artikel 19:22 Gratificatie

Bij lokale regeling kan het bestuur regels vaststellen voor het toekennen van een gratificatie.

Briefnummer: U200901449

Artikel 19:23 Fiscaal aantrekkelijke regelingen

De vrijwilliger kan gebruik maken van de lokale regeling met fiscaal gunstige personeelsvoorzieningen.

Briefnummer: U200901449

Artikel 19:24 Salarismutaties

De algemene salarismutaties die in het LOAV worden overeengekomen, zijn wat betreft het percentage en de ingangsdatum van overeenkomstige toepassing op de bedragen genoemd in bijlage bij artikel 19:13. De overeenkomstig het vorige lid berekende vergoedingen worden wat betreft de jaarvergoeding afgerond op hele euro's en wat betreft de overige vergoedingen op eurocenten.

Briefnummer: U200901449

§ 5 Verzekeringen en schadevergoeding

Artikel 19:25 Ongevallenverzekering

1. Het bestuur sluit een ongevallenverzekering af voor de vrijwilliger.
2. De ongevallenverzekering keert uit bij overlijden, tijdelijke en blijvende arbeidsongeschiktheid als gevolg van een dienstongeval, overeenkomstig de polisvoorwaarden.
3. De vrijwilliger wordt bij indiensttreding geïnformeerd over de inhoud van de verzekering.
4. Wijzigingen worden zo spoedig mogelijk ter kennis van de vrijwilliger gebracht.
5. De vrijwilliger ontvangt op zijn verzoek kosteloos een afschrift van de polisvoorwaarden.

Briefnummer: U200901449

Artikel 19:26 Vergoeding geneeskundige kosten

1. Het bestuur vergoedt de vrijwilliger de noodzakelijk gemaakte medische kosten die ontstaan zijn als gevolg van een dienstongeval en die voor zijn rekening blijven. De vergoeding bedraagt ten hoogste het bedrag waarvoor het bestuur zich terzake heeft verzekerd.
2. Indien het verzekerde bedrag niet toereikend is om de in het eerste lid genoemde medische kosten van de vrijwilliger te vergoeden, kan het bestuur in bijzondere gevallen een tegemoetkoming verstrekken in de hogere kosten.

briefnummer: CvA/2002004761, en U201001923

Artikel 19:27 Verzekering zelfstandig ondernemers

1. Het bestuur kan voor de vrijwilliger die zelfstandig ondernemer is een aanvullende verzekering sluiten die voorziet in een uitkering bij blijvende arbeidsongeschiktheid als gevolg van een dienstongeval.
2. Het bestuur informeert de vrijwilliger die het betreft bij indiensttreding of deze verzekering voor hem is afgesloten en indien dat het geval is wordt de vrijwilliger geïnformeerd over de dekking van de verzekering.

briefnummer: U200901449

Artikel 19:28 Schade aan kleding en uitrusting

Het bestuur vergoedt de vrijwilliger de schade aan zijn kleding, uitrusting en een hem toebehorend motorrijtuig in de zin van de Wet aansprakelijkheidsverzekering motorrijtuigen, die hij buiten zijn schuld of nalatigheid lijdt ten gevolge van de door hem verrichtte werkzaamheden, voor zover de schade niet bestaat uit normale slijtage van die goederen.

Briefnummer: U200901449

§ 6 Zwangerschap

Artikel 19:29 Zwangerschap

1. De vrijwilliger meldt haar zwangerschap in een zo vroeg mogelijk stadium bij het bestuur.
2. Gedurende de zwangerschap, tot zes maanden daarna en tijdens de periode van borstvoeding wordt de vrijwilliger niet ingezet voor repressieve brandweeractiviteiten.
3. Deelname aan brandweeroefeningen in de in het tweede lid genoemde situaties vindt alleen plaats na voorafgaande toestemming door de bedrijfsarts.

Briefnummer: U200901449

§ 7 Beschikbaarheid en overige plichten vrijwilliger

Artikel 19:30 Beschikbaarheid van de vrijwilliger

1. Het bestuur stelt regels over de beschikbaarheid van de vrijwilliger voor de brandweerdienst.
2. De vrijwilliger neemt deel aan oefeningen, bijeenkomsten en cursussen die door of vanwege het bestuur zijn georganiseerd.
3. De vrijwilliger die niet beschikbaar is voor de brandweerdienst, of niet kan deelnemen aan een oefening, bijeenkomst of cursus doet daarvan tijdig melding, onder opgave van redenen en overeenkomstig de instructie van het bestuur.

Briefnummer: U200901449 en U201001923

Artikel 19:31 Verplichtingen

De vrijwilliger dient zijn werkzaamheden nauwgezet en ijverig te verrichten en zich te gedragen als een goed vrijwilliger.

Briefnummer: U200901449

Artikel 19:32 Eed of belofte

De vrijwilliger is verplicht de eed of belofte af te leggen die bij wet, bij instructie of bij besluit van het bestuur is voorgeschreven.

briefnummer: CvA/2004001009 en U200901449

Artikel 19:33 Verboden

Het is de vrijwilliger verboden:

- a de aan de veiligheidsregio toebehorende eigendommen aan te wenden voor persoonlijk gebruik, tenzij hiervoor toestemming is verleend door of namens het bestuur;
- b vergoedingen, beloningen, giften of beloften van derden te vorderen, te verzoeken of aan te nemen, tenzij hiervoor toestemming is verleend door of namens het bestuur;
- c steekpenningen aan te nemen.

briefnummer: CvA/2004001009 en U200901449

Artikel 19:34 Gebruik van motorrijtuig

Het is de vrijwilliger slechts toegestaan een motorrijtuig in de zin van de Wet aansprakelijkheidsverzekering motorrijtuigen te gebruiken ten behoeve van zijn werkzaamheden als vrijwilliger, indien hem daartoe door het bestuur toestemming is verleend. Aan deze toestemming kunnen bepaalde voorwaarden worden verbonden.

briefnummer: CvA/2004001009 en U200901449

Artikel 19:35 Kledingvoorschriften

1. De vrijwilliger is verplicht tijdens zijn werkzaamheden de door of namens het bestuur voorgeschreven dienstkleding en uitrustingsstukken te dragen.
2. De dienstkleding en uitrustingsstukken worden kosteloos in bruikleen verstrekt aan de vrijwilliger, die bij ontslag verplicht is deze bij het bestuur in te leveren.
3. De vrijwilliger draagt zorg voor het onderhoud van de hem in bruikleen verstrekte dienstkleding en uitrustingsstukken en hij is verplicht deze te doen onderwerpen aan inspectie en controle, wanneer daartoe door het bestuur opdracht is gegeven.
4. Het bestuur is verantwoordelijk voor reparatie van de dienstkleding en uitrustingsstukken.

briefnummer: CvA/2004001009 en U200901449

Artikel 19:36 Verboden ten aanzien van de kleding

Het is de vrijwilliger verboden:

- a. de dienstkleding en uitrustingsstukken te dragen wanneer hij geen werkzaamheden als vrijwilliger verricht, behalve in de gevallen waarin het bestuur daarvoor toestemming heeft verleend;
- b. de dienstkleding en uitrustingsstukken aan derden in bruikleen te geven;
- c. dienstkleding te dragen voorzien van:
 - i. andere rangonderscheidingstekenen dan die verbonden aan de rang, behorende bij de functie die de vrijwilliger bekleedt;
 - ii. insignes en andere onderscheidingstekenen, tenzij tot het dragen daarvan door de staat of door het bestuur toestemming is verleend.

briefnummer: CvA/2004001009, U200901449 en U201001923

Artikel 19:37 Vergoeding van schade

1. De vrijwilliger die door zijn schuld of nalatigheid de veiligheidsregio schade toebrengt kan verplicht worden deze schade geheel of gedeeltelijk te vergoeden.
2. De vrijwilliger wordt in de gelegenheid gesteld om zijn wensen kenbaar te maken ten aanzien van de inhouding van de schadevergoeding op zijn vergoeding.

briefnummer: U200901449

§ 8 Disciplinaire maatregelen schorsing in het belang van de dienst

Artikel 19:38 Plichtsverzuim

1. De vrijwilliger die zich aan plichtsverzuim schuldig maakt, kan disciplinair worden gestraft.
2. Plichtsverzuim omvat zowel het overtreden van een voorschrift als het overigens doen of nalaten van iets dat een goed vrijwilliger in gelijke omstandigheden behoort na te laten of te doen.

briefnummer: U200901449 en U201001923

Artikel 19:39 Disciplinaire straffen

De volgende disciplinaire straffen kunnen worden opgelegd:

- a. schriftelijke berisping;
- b. inhouding van een deel van de jaarvergoeding bedoeld in artikel 19:14;
- c. schorsing voor een bepaalde tijd, al dan niet met inhouding van de vergoeding;
- d. ongevraagd ontslag.

briefnummer: CvA/2004001009, U200901449, U201502055

Artikel 19:40 Schorsing in het belang van de dienst

De vrijwilliger kan voor een bepaalde tijd geschorst worden:

1.
 - a. wanneer hem de straf van disciplinair ontslag is opgelegd of hem het voornemen daartoe kenbaar is gemaakt;
 - b. wanneer tegen hem, op grond van het daartoe bepaalde in het Wetboek van Strafvordering, een bevel tot in verzekeringstelling of voorlopige hechtenis ten uitvoer wordt gelegd;
 - c. wanneer tegen hem een strafrechtelijke vervolging is ingesteld wegens misdrijf;
 - d. in andere gevallen waarin het belang van de dienst dit noodzakelijk maakt.

briefnummer: CvA/2004001009 en U200901449

§ 9 Ontslag

Artikel 19:41 Ontslag op eigen verzoek

1. Het bestuur verleent eervol ontslag aan de vrijwilliger die daarom verzoekt.
2. Dit ontslag wordt verleend met ingang van een datum die ten minste een maand en ten hoogste drie maanden ligt na de datum van ontvangst van het verzoek.
3. Het bestuur kan een beslissing op het verzoek om eervol ontslag aanhouden, wanneer tegen de vrijwilliger een strafrechtelijke vervolging wegens misdrijf loopt, of wanneer overwogen wordt de vrijwilliger disciplinair te straffen. Beslissing op het ontslagverzoek vindt plaats zodra de uitspraak van de rechter onherroepelijk geworden is, respectievelijk zodra besloten is de vrijwilliger al dan niet disciplinair te straffen.

briefnummer: U200901449

Artikel 19:42 Ongevraagd ontslag

1. Het bestuur kan de vrijwilliger ongevraagd ontslag verlenen op grond van:
 - a. het eindigen van de noodzaak tot beschikbaarstelling of wegens verandering van de brandweerorganisatie;
 - b. de omstandigheid dat hij door de aard of de plaats van zijn dagelijkse werkzaamheden dan wel de ligging van zijn woning geacht moet worden niet langer in staat te zijn taak bij de brandweer te vervullen;
 - c. onbekwaamheid of ongeschiktheid tot het verrichten van zijn werkzaamheden op grond van ziekten of gebreken;
 - d. onbekwaamheid of ongeschiktheid tot het verrichten van zijn werkzaamheden anders dan op grond van ziekten of gebreken;
 - e. ondercuratelestelling;
 - f. toepassing van lijfswang wegens schulden krachtens onherroepelijk geworden rechterlijke uitspraak;
 - g. onherroepelijk geworden veroordeling tot vrijheidsstraf wegens misdrijf;
 - h. een in het ontslagbesluit genoemde andere grond.
2. Het ongevraagd ontslag wordt eervol verleend, met uitzondering van het ontslag op de grond genoemd in het eerste lid, onderdeel g van dit artikel.

briefnummer: CvA/2004001009 en U200901449 en U201300250 en U201502055

Artikel 19:43 Einde tijdelijk dienstverband

1. De tijdelijke aanstelling eindigt van rechtswege op de laatste dag van de periode waarvoor deze is aangegaan. Wordt het dienstverband nadien feitelijk gehandhaafd zonder dat opnieuw een tijdelijke aanstelling is verleend, dan is de vrijwilliger met ingang van de eerste dag na het verstrijken van vorenbedoelde periode in vaste dienst.
2. De tijdelijke aanstelling kan tussentijds ongevraagd beëindigd worden op een van de gronden genoemd in artikel 19: 42

Briefnummer: U200901449

Artikel 19:45

Vervallen

Briefnummer: u201200956

19a KEURINGEN BRANDWEERPERSONEEL

Artikel 19a:1 Algemeen

1. Dit hoofdstuk is van toepassing op de ambtenaar die bij de brandweer is aangesteld, als beroeps of vrijwilliger, in de functie van bevelvoerder en manschap A en B, zoals vermeld in het Besluit personeel veiligheidsregio's.
2. Het bestuur kan in aanvulling op het eerste lid andere functies bij de brandweer aanwijzen waarop dit hoofdstuk van toepassing is.

Ledenbrief: U201002606 en U201300250

Artikel 19a:2 Aanstellingskeuring

1. Aanstelling in een functie, bedoeld in artikel 19a:1, is alleen mogelijk als na een geneeskundig onderzoek gericht op de te bekleden functie blijkt dat tegen het bekleden van de functie uit medisch oogpunt geen bezwaren bestaan.
2. Het geneeskundig onderzoek bestaat uit de onderdelen zoals opgenomen in de aanstellingskeuring in bijlage VIIa van de CAR.
3. Het geneeskundig onderzoek wordt gedaan door geneeskundigen, die daartoe door het bestuur zijn aangewezen.
4. De kosten van het geneeskundig onderzoek komen ten laste van de veiligheidsregio.

Ledenbrief: U201002606

Artikel 19a:3 Periodiek Preventief Medisch Onderzoek

1. Periodiek wordt de medische gezondheid van de ambtenaar, die is aangesteld in een functie, bedoeld in artikel 19a:1, getoetst conform het Periodiek Preventief Medisch Onderzoek (PPMO).
2. Het PPMO bestaat uit de onderdelen, zoals opgenomen in bijlage VIIb van de CAR.
3. Het geneeskundig onderzoek geschiedt voor de ambtenaar gelijktijdig of minimaal een half jaar na indiensttreding.
4. Het geneeskundig onderzoek geschiedt voor de ambtenaar met een leeftijd van:
 - a. jonger dan veertig één keer in de vier jaar;
 - b. tussen de veertig en vijftig één keer per twee jaar;
 - c. ouder dan vijftig jaar eens per jaar.
5. Als het bestuur daar aanleiding toe ziet kan in afwijking van de frequentie zoals bedoeld in lid 4 een tussentijdse keuring worden afgenomen.
6. Als de uitkomst van het PPMO daar aanleiding toe geeft, kan het bestuur de medewerker tijdelijk en voor een vooraf bepaalde tijd van een aantal of het totaal van zijn taken vrijstellen. Deze bepaalde tijd kan in bijzondere gevallen, zolang de mate van ongeschiktheid zich voordoet, worden verlengd.
7. Bij geheel of gedeeltelijke vrijstelling van taken houdt de beroepsmedewerker recht op zijn salaris en de toegekende salaristoelage(n), bedoeld in artikel 1:1 lid 1 qq en rr en de vrijwillige medewerker op zijn vergoeding, met dien verstande dat het recht op toeslagen en vergoedingen alleen geldt als de werkzaamheden van de medewerker recht hierop geven. Bij geheel of gedeeltelijke vrijstelling wegens ziekte en ongeschiktheid is hoofdstuk 7 onverkort van toepassing.
8. Het bestuur kan de medewerker die is aangesteld als beroeps gedurende de tijdelijke vrijstelling van taken andere werkzaamheden opleggen.

Ledenbrief: U201002606 en U201300250 en U201502055, U201900344

Artikel 19a:4 Fysieke test

Jaarlijks wordt de fysieke conditie van de ambtenaar, die is aangesteld in een functie bedoeld in artikel 19a:1, getoetst.

Ledenbrief: U201002606

19b VERVALLEN (per 1-1-2023)

20 AANVULLENDE REGELINGEN VOOR BRANDWEERPERSONEEL

§ 1 Vergoeding piketdienst beroepsbrandweer

Artikel 20:1:1

De ambtenaar, op wie de verplichting rust zich buiten de voor hem geldende werktijden ter beschikking te houden ten behoeve van de brandweerdienst, heeft aanspraak op een vergoeding.

Artikel 20:1:2

Deze vergoeding bestaat uit verlof, dat door de commandant wordt verleend zo spoedig mogelijk - in de regel binnen zes kalenderweken - na het tijdvak waarin de ambtenaar zich ter beschikking moest houden. Het verlof bedraagt 16% van het aantal uren, waarin hij zich ter beschikking moest houden, voor zover deze vielen op zondag, nieuwjaarsdag, tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, tweede Pinksterdag, de beide Kerstdagen, de dag waarop de verjaardag van de koning wordt gevierd en iedere andere dag, die daarboven door het bestuur wordt aangewezen en 10% van het aantal uren waarin hij zich ter beschikking moest houden, indien deze uren vielen op andere dagen.

briefnummer: 2004001009, U201700464

Artikel 20:1:3

Indien naar het oordeel van de commandant het bestuur dienstbelang zich verzet tegen het toekennen van verlof, wordt een vergoeding in geld gegeven. De vergoeding bedraagt 16% van het 1/156 gedeelte van het salaris per maand voor elk uur, waarin de ambtenaar zich ter beschikking moet houden, voor zover deze uren vielen op zondag, nieuwjaarsdag, tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, tweede Pinksterdag, de beide Kerstdagen, de dag waarop de verjaardag van de koning wordt gevierd en iedere andere dag die daarboven door het bestuur wordt aangewezen en 10% van dat salarisgedeelte voor elk uur, waarin hij zich ter beschikking moest houden, indien deze uren vielen op andere dagen. De uitbetaling heeft zo spoedig mogelijk plaats.

briefnummer: 2004001009, U201700464

§2 Toepasselijkheid van hoofdstuk 3 op brandweerpersoneel in dienstroosters

Artikel 20:2

1. Dit artikel is van toepassing op de ambtenaar die bij een veiligheidsregio, onderdeel brandweer, werkzaam is in een dienstrooster, en die voor wat betreft de vaststelling van zijn werktijden valt onder artikel 4:8.
2. De artikelen 3:11 (TOD) en 3:18 (overwerk) zijn niet van toepassing op de ambtenaar genoemd in het eerste lid. Voor deze ambtenaar zijn de lokale regels over vergoeding van het verrichten van onregelmatige diensten en overwerk van toepassing, zoals deze op 31 december 2015 lokaal golden.
3. Indien op 31 december 2015 lokaal een regeling verschuivingstoelage van kracht was, dan blijft deze regeling vanaf 1 januari 2016 van toepassing op de ambtenaar genoemd in het eerste lid.
4. Indien op 31 december 2015 lokaal een regeling van kracht was die voorziet in een functiegebonden toelage dan blijft deze regeling vanaf 1 januari 2016 van toepassing voor de ambtenaar genoemd in het eerste lid.
5. Het bepaalde in dit artikel laat onverlet dat de in de leden 2 tot en met 4 genoemde lokale regelingen in het lokale overleg gewijzigd kunnen worden.

briefnummer: U201502099, U201900344, U201900624

§3 Opbouw IKB

Artikel 20:3

Indien op 31 december 2015 lokaal was bepaald dat de structurele vergoeding en toelagen van hoofdstuk 20 werden meegenomen in de opbouw van de vakantietoelage, worden de structurele vergoedingen en toelagen van hoofdstuk 20 meegenomen in de opbouw van het IKB als bedoeld in artikel 3:28 lid 2 onderdeel a.

Briefnummer: U201900624

21 DE RECHTSPOSITIONELE ERKENNING VAN ALTERNATIEVE SAMENLEVINGSVORMEN

Begripsomschrijvingen

Artikel 21:1:1

Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt onder levenspartner verstaan: een persoon met wie de niet-gehuwde ambtenaar samenwoont en - met het oogmerk duurzaam samen te leven - een gemeenschappelijke huishouding voert, hetgeen blijkt uit een schriftelijke verklaring, ingericht volgens door het bestuur nader te stellen regels. Tegelijkertijd kan slechts één persoon als levenspartner worden aangemerkt.

briefnummer: CvA/2004001009

Artikel 21:2:2 Gelijktelling levenspartner met echtgenoot

De bepalingen die gelden voor de gehuwde ambtenaar, zijn op overeenkomstige wijze van toepassing op de ambtenaar met een levenspartner. Waar in deze bepalingen staat 'echtgenoot' moet tevens worden gelezen 'levenspartner'.

briefnummer: CvA/1999005385

Artikel 21:1:3

(vervallen)

briefnummer: CvA/2001002849

Artikel 21:1:4

In gevallen waarin dit hoofdstuk niet of niet naar redelijkheid voorziet, treft het bestuur een passende voorziening.

briefnummer: CvA/2004001009

22 OVERGANGS- EN SLOTBEPALINGEN

Artikel 22:1:1

1. Deze regeling treedt uiterlijk in werking op 1 januari 1998.
2. Met ingang van de datum waarop deze regeling in werking treedt, danwel gedeelten daarvan in werking treden, dat de bepalingen vervallen van het geldende algemeen ambtenarenreglement dan wel van die verordeningen, die tekstueel dan wel materieel gelijkloidend zijn aan de bepalingen van deze regeling.
3. Indien de inwerkingtreding van deze regeling ertoe leidt dat bepalingen uit het geldende algemeen ambtenarenreglement dan wel uit verordeningen vervallen, waardoor aanspraken van individuele ambtenaren in neerwaartse of opwaartse zin worden bijgesteld, vindt overleg plaats over de gevolgen daarvan.

briefnummer: U201502055

99 BIJLAGEN

Artikel 99: BIJLAGE I

Salarisverhoging

In de bijlage van de in artikel 3:1, eerste lid, bedoelde bezoldigingsregeling worden met ingang van 1 april 1993 de daarin opgenomen schaalbedragen verhoogd met 2%.

Met ingang van 1 januari 1995 worden de schaalbedragen verhoogd met 0,5%.

Met ingang van 1 augustus 1995 worden de schaalbedragen verhoogd met 1,25%, behoudens de schaalbedragen van personeel werkzaam bij gemeentelijke zorginstellingen. Ten aanzien van personeel dat op of na 1 augustus 1995 werkzaam is bij gemeentelijke ziekenhuizen, gemeentelijke verpleegtehuizen of gemeentelijke psychiatrische ziekenhuizen, geldt dat zij in januari 1996 een eenmalige uitkering ontvangen ter grootte van 1,25% van de grondslag. De grondslag bestaat uit de over de maanden augustus tot en met december 1995 genoten bezoldiging, vermeerderd met 8% vakantietoeslag. Deze uitkering wordt niet verstrekt aan personeel dat voor 1 januari 1996 uit dienst is getreden en in de periode van 1 augustus tot en met 31 december 1995 minder dan 100 uur bij één instelling heeft gewerkt.

Met ingang van 1 januari 1996 is de gemeentelijke salarismutatie ook op personeel van zorginstellingen van toepassing.

Met ingang van 1 augustus 1996 worden de schaalbedragen verhoogd met 1,25%.

Vanaf 1997 wordt een structurele eindejaarsuitkering uitgekeerd van 0,3% van het jaarsalaris.

Per 1 juni 1997 worden de schaalbedragen met 3,0% verhoogd.

In december 1997 wordt, naast de al bestaande eindejaarsuitkering van 0,3%, een eenmalige uitkering verstrekt van 0,7% van het jaarsalaris met dien verstande dat die uitkering minimaal f 350,- bedraagt. De uitkering werkt door naar de postactieven.

Met ingang van 1 april 1998 worden de schaalbedragen verhoogd met 2,25%.

In december 1998 wordt de bestaande eindejaarsuitkering van 0,3% met 0,5% van het jaarsalaris verhoogd tot 0,8% met dien verstande dat uitkering minimaal f 400,- bedraagt. De uitkering werkt door naar de postactieven.

Met ingang van 1 april 1999 worden de schaalbedragen verhoogd met 2,0%.
Met ingang van 1 oktober 1999 worden de schaalbedragen verhoogd met 1,0%.

In december 1999 wordt de bestaande eindejaarsuitkering van 0,3% structureel met 0,5% van het jaarsalaris verhoogd tot 0,8% structureel van het jaarsalaris, met dien verstande dat de uitkering minimaal f 400,- bedraagt. De uitkering werkt door naar de postactieven.

Degenen die op 1 december 1999 in dienst zijn van de gemeente krijgen in die maand een eenmalige uitkering van f 350,- bruto bij een volledige betrekking. Bij een deeltijdbetrekking wordt dit bedrag naar rato vastgesteld. De uitkering werkt door naar de postactieven.

Degenen die op 1 april 2000 in dienst zijn van de gemeente krijgen in die maand een eenmalige uitkering van f 350,- bruto bij een volledige betrekking. Bij een deeltijdbetrekking wordt dit bedrag naar rato vastgesteld. De uitkering werkt door naar de postactieven.

Met ingang van 1 augustus 2000 worden de schaalbedragen verhoogd met 1,5%.

Met ingang van 1 oktober 2000 worden de schaalbedragen verhoogd met 1,5%.

In 2000 wordt de structurele eindejaarsuitkering van 0,8% eenmalig verhoogd met 0,5% onder een gelijktijdige eenmalige verhoging van het minimale bedrag met f 250,-. Dit resulteert voor 2000 in een eindejaarsuitkering van 1,3% met een minimaal bedrag van f 650,-.

Met ingang van 1 januari 2001 worden de schaalbedragen gebruteerd met 1,9% met een maximum van f 1.745,-.

Met ingang van 1 mei 2001 worden de schaalbedragen verhoogd met 3,3%.

Vanaf 2001 wordt de eindejaarsuitkering met 0,95% (0,2%+0,75%) structureel verhoogd naar 1,75%. Tevens wordt vanaf 2001 het minimale bedrag verhoogd van f 400,- naar f 1.125,- bruto. In 2001 wordt deze minimale uitkering eenmalig opgehoogd met f 50,- naar f 1.175,- bruto.

Vanaf 2002 bedraagt de eindejaarsuitkering 1,75% met een minimaal bedrag van € 511,-.

Met ingang van 1 februari 2002 worden de schaalbedragen verhoogd met 3 %.

Met ingang van 1 oktober 2002 worden de schaalbedragen verhoogd met 0,5 %.

Vanaf 2002 wordt de eindejaarsuitkering structureel met 1 procentpunt verhoogd naar 2,75%. Tevens wordt vanaf 2002 het minimale bedrag verhoogd van € 511,- naar € 611,- bruto. Vanaf 2002 is de grondslag van de eindejaarsuitkering het jaarsalaris.

Met ingang van 1 april 2003 worden de schaalbedragen verhoogd met 2%.

Vanaf 2003 wordt de eindejaarsuitkering structureel met 0,25 procentpunt verhoogd naar 3%. Tevens wordt vanaf 2003 het minimale bedrag verhoogd van € 611,- naar € 836,- bruto.

Degenen die op 1 oktober 2003 in dienst zijn van de gemeente krijgen in die maand een eenmalige uitkering van € 200 bruto bij een volledige betrekking. Bij een deeltijdbetrekking wordt dit bedrag naar rato vastgesteld. De uitkering werkt niet door naar de pensioenen en de uitkeringen in verband met ontslag en werkloosheid, zowel wat betreft opbouw als indexatie.

Met ingang van 1 juni 2005 worden de schaalbedragen verhoogd met 1%.

Met ingang van 1 februari 2006 worden de schaalbedragen verhoogd met 1,6 %.

Met ingang van 1 februari 2007 worden de schaalbedragen verhoogd met 0,8%.

Met ingang van 1 juni 2007 worden de schaalbedragen verhoogd met 2,2%.

In 2007 wordt de eindejaarsuitkering structureel verhoogd met 0,5 procentpunt. Dit resulteert in een eindejaarsuitkering van 3,5%. De bodem van de eindejaarsuitkering wordt niet verhoogd en blijft € 836,-.

Met ingang van 1 juni 2008 worden de schaalbedragen verhoogd met 2,2%.

In 2008 wordt de eindejaarsuitkering structureel verhoogd met 1,5 procentpunt. Dit resulteert in een eindejaarsuitkering van 5%. De bodem van de eindejaarsuitkering wordt niet verhoogd en blijft € 836,-.

In 2010 wordt de eindejaarsuitkering structureel verhoogd met 0,5 procentpunt. Dit resulteert in een eindejaarsuitkering van 5,5%. De bodem in de eindejaarsuitkering wordt verhoogd van € 836,- naar € 1.750,-. Degenen die (een deel van) de maand april 2010 in dienst zijn van de gemeente ontvangen een eenmalige uitkering van 1% en een eenmalige uitkering van 0,5%. Beide eenmalige uitkeringen worden berekend over het salaris dat de medewerker ontvangen heeft in de maand april 2010 vermenigvuldigd met de factor 12. Voor medewerkers met een deeltijdbetrekking worden de twee eenmalige uitkeringen vastgesteld naar rato van de betrekkingssomvang. De eenmalige uitkeringen zijn pensioengevend en hebben geen invloed op de hoogte van bovenwettelijke uitkeringen in verband met ontslag en werkloosheid (uitkeringen op grond van hoofdstuk 9, 9a, 9b, 9c, 10, 10a, 10d, 11 en 11a van de CAR).

Met ingang van 1 januari 2011 worden de schaalbedragen verhoogd met 0,5% en wordt de eindejaarsuitkering structureel verhoogd met 0,5 procentpunt. Dit resulteert in een eindejaarsuitkering van 6,0%. De bodem van de eindejaarsuitkering wordt niet verhoogd en blijft € 1.750,-.

Met ingang van 1 januari 2012 worden de schaalbedragen verhoogd met 1,0%.

Met ingang van 1 april 2012 worden de schaalbedragen verhoogd met 1,0%.

Met ingang van 1 oktober 2014 worden de schaalbedragen verhoogd met 1%.

Degenen die op 15 juli 2014 in dienst zijn van de gemeente krijgen in die maand een eenmalige uitkering van € 350 bruto bij een volledige betrekking. Bij een deeltijdbetrekking wordt dit bedrag naar rato vastgesteld. De uitkering werkt niet door naar de pensioenen en de uitkeringen in verband met ontslag en werkloosheid, zowel wat betreft opbouw als indexatie.

Met ingang van 1 april 2015 worden de schaalbedragen verhoogd met 50 euro.

Met ingang van 1 januari 2016 worden de schaalbedragen verhoogd met 3%.

Met ingang van 1 januari 2017 worden de schaalbedragen verhoogd met 0,4%.

Met ingang van 1 augustus 2017 worden de schaalbedragen verhoogd met 1,0%.

Met ingang van 1 januari 2018 worden de schaalbedragen verhoogd met 1,5%.

Met ingang van 1 oktober 2019 worden de schaalbedragen verhoogd met 3,25%.

Met ingang van 1 januari 2020 worden de schaalbedragen verhoogd met 1,00%

Met ingang van 1 juli 2020 worden de schaalbedragen verhoogd met 1,00%

Met ingang van 1 oktober 2020 worden de schaalbedragen verhoogd met 1,00%

Met ingang van 1 december 2021 worden de schaalbedragen verhoogd met 1,5%

Degenen die op 3 november 2021 in dienst zijn van de veiligheidsregio's krijgen in december 2021 een eenmalige uitkering van € 1200 bruto bij een volledige betrekking. De uitkering bestaat uit eenmalig een bedrag van € 900 bruto en een eenmalige coronaonkostenvergoeding van € 300 bruto. Bij een deeltijdbetrekking wordt dit bedrag naar rato vastgesteld. De eenmalige uitkering van € 900 bruto per december 2021 wordt als variabele toelage in het volgende jaar 2023 tot het pensioengevend inkomen gerekend. De eenmalige coronaonkostenvergoeding van € 300 bruto wordt niet tot het pensioengevend inkomen gerekend. De eenmalige uitkering telt niet mee in de opbouw van het IKB en werkt niet door naar de uitkeringen in verband met ontslag en werkloosheid, zowel wat betreft opbouw als indexatie.

Met ingang van 1 april 2022 worden de schaalbedragen verhoogd met 2,4%

Eenmalige uitkering december 2022: Degenen die op 1 december 2022 in dienst zijn van de Veiligheidsregio's krijgen in december 2022 een eenmalige uitkering van bruto € 750 voor de medewerkers tot en met schaal 8 (inclusief schaal A) en bruto € 375 voor de medewerkers vanaf schaal 9. Bij een deeltijdbetrekking wordt dit bedrag naar rato vastgesteld. De eenmalige uitkering wordt als variabele toelage in het volgende jaar 2023 tot het pensioengevend inkomen gerekend. De eenmalige uitkering telt niet mee in de opbouw van het IKB en werkt niet door naar de uitkeringen in verband met ontslag en werkloosheid, zowel wat betreft opbouw als indexatie.

Briefnummer: U200800195 en U200801544 en U201001449 en U201001923, U201200956, U201401852, U201600159, U201700653, U201900565, lbr. 22-03 LOAV 22-01, Lbr. 22/15 LOAV 22/08

Artikel 99:BIJLAGE II

Salaristabel gemeenteambtenaren oude structuur is vervallen per 1 januari 2016.

Inpassingtabel betreffende de gemeentelijke garantiesalarissen per 1 januari 2018

Regelnummer	Garantieschalen
33	3476
35	3603
37	3729
39	3842
41	3961
43	4086
45	4217
47	4345
49	4468
51	4592
53	4710
57	4959
59	5077
61	5201
63	5340
67	5648
69	5802
73	6109
75	6264
77	6441
79	6615
81	6788
83	6978
85	7182
87	7386
89	7591
91	7795
93	8000
95	8207

Briefnummer: U200800195, U201001449, U201200956, U201401852, U201600159, U201700653

Artikel 99:BIJLAGE IIa

Salaristabel per 1 april 2022, nieuwe structuur

periodiek	Schaal									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
0	1698	1737	1781	1832	1885	2010	2255	2581	2865	3090
1	1737	1795	1855	1914	1975	2102	2350	2686	2987	3234
2	1780	1854	1928	1996	2065	2193	2446	2790	3109	3377
3	1822	1912	2002	2077	2155	2285	2540	2895	3231	3521
4	1864	1971	2075	2158	2245	2377	2636	3000	3353	3665
5	1907	2029	2149	2240	2334	2468	2731	3104	3475	3809
6	1949	2086	2222	2322	2424	2559	2826	3210	3598	3952
7	1992	2145	2296	2404	2514	2651	2921	3314	3720	4096
8	2034	2203	2369	2486	2604	2743	3016	3419	3842	4240
9	2077	2262	2443	2567	2694	2834	3111	3523	3964	4384
10	2119	2320	2516	2649	2784	2926	3207	3628	4086	4527
11	2162	2378	2590	2731	2874	3018	3301	3732	4208	4671

periodiek	Schaal									
	10A	11	11A	12	13	14	15	16	17	18
0	3406	3701	4074	4447	4965	5274	5671	6073	6720	7449
1	3554	3854	4227	4600	5115	5456	5881	6317	6983	7732
2	3701	4007	4380	4752	5265	5637	6091	6561	7247	8015
3	3848	4161	4533	4902	5415	5818	6300	6806	7510	8298
4	3995	4314	4685	5052	5565	5999	6510	7049	7773	8581
5	4143	4467	4836	5202	5715	6181	6719	7293	8036	8864
6	4290	4621	4986	5352	5866	6362	6929	7537	8300	9147
7	4438	4772	5136	5502	6016	6544	7139	7781	8563	9430
8	4585	4922	5286	5652	6166	6725	7348	8025	8826	9713
9	4731	5072	5436	5802	6315	6906	7557	8270	9089	9996
10	4876	5222	5586	5953	6466	7087	7767	8514	9353	10278
11	5021	5372	5736	6103	6616	7269	7977	8758	9616	10562

* Als het schaalbedrag onder het voor de medewerker geldende minimumloon ligt, heeft de medewerker per 1 augustus 2017 recht op het voor hem geldende minimumloon overeenkomstig de bepalingen in de WML voor medewerkers van 22 jaar en ouder. Vanaf 1 juli 2019 heeft de medewerker tenminste recht op het voor hem geldende minimumloon overeenkomstig de bepalingen in de WML voor medewerkers van 21 jaar en ouder. Voor de ambtenaar die valt onder de definitie van artikel 1:2c, eerste lid geldt een aparte schaal: schaal A. Het bedrag van de periodiek 0 is gelijk aan het wettelijk minimumloon. Het bedrag van de periodiek 11 is gelijk aan 120% van het wettelijk minimumloon. De salarisbedragen voor schaal A worden geïndexeerd op de ontwikkeling van het wettelijk minimumloon en elk jaar op 1 januari vastgesteld door het LOGA LOAV en gepubliceerd op www.car-uwo.nl www.wvsv.nl.

Briefnummer: U200800195, U201001449, U201200956, U20141852, U201501380, U201600159, U201700653, U201900565, lbr. 22-03 LOAV 22-01

Artikel 99:BIJLAGE I Ib

Vergoedingentabel betreffende de vrijwilligers bij de veiligheidsregio per 1 april 2022

	<i>jaarvergoeding</i>	<i>uurbedrag oefeningen en cursussen e.d.</i>	<i>uurbedrag voor brandbestrijding en hulpverlening</i>	<i>uurbedrag voor langdurig aanwezigheid</i>
1. Aspirant manschap	387	11,95	22,35	14,89
2. Manschap met maximaal 1 specialisatie (Chauffeur, Voertuigbediener, Gaspakdrager, Brandweerduiker of Verkenner gevaarlijke stoffen)	387	13,73	25,83	17,20
3. Duikploegleider, of Manschap met 2 of meer specialisaties uit categorie 2, of langer dan 5 jaar Manschap in categorie 2	387	15,23	28,57	19,05
4. Bevelvoerder	580	19,10	35,89	23,92
5. Officier van dienst	4573	0,00	45,73	0,00
6. Hoofdofficier van dienst, adviseur gevaarlijke stoffen	6568	0,00	65,68	0,00
7. Commandant van dienst	9769	0,00	73,29	0,00

Briefnummer: U201001923, U201200956, U201401852, U201600159, U201700653, U201900348, U201900565, lbr. 22-03 LOAV 22-01

Artikel 99:BIJLAGE IIc

Gebruteerde Vergoedingsbedragen betreffende vrijwilligers bij de veiligheidsregio per 1 april 2022

	jaarvergoeding	uurbedrag oefeningen en cursussen e.d.	uurbedrag voor brandbestrijding en hulpverlening	uurbedrag voor langdurig aanwezigheid
1. Aspirant manschap	391	12,11	22,73	15,12
2. Manschap met maximaal 1 specialisatie (Chauffeur, Voertuigbediener, Gaspakdrager, Brandweerderduiker of Verkenner gevaarlijke stoffen)	391	13,80	26,34	17,55
3. Duikploegleider, of Manschap met 2 of meer specialisaties uit categorie 2, of langer dan 5 jaar Manschap in categorie 2	391	15,30	29,03	19,36
4. Bevelvoerder	591	19,14	36,43	24,28
5. Officier van dienst	4660	0,00	46,60	0,00
6. Hoofdofficier van dienst, adviseur gevaarlijke stoffen	6686	0,00	66,86	0,00
7. Commandant van dienst	9954	0,00	74,60	0,00

In deze bijlage is de tabel opgenomen die uitsluitend geldt voor de zeer beperkte categorie vrijwilligers bij de brandweer voor wie de vergoedingen tot het inkomen in de zin van het Pensioenreglement worden gerekend. Het gaat hierbij om personen die vóór 1 januari 1980 een aanstelling hadden als vrijwilliger bij de gemeentelijke brandweer. Onder bepaalde voorwaarden vielen zij onder de werking van de Algemene Burgerlijke Pensioenwet (ABP-wet). Op 1 januari 1980 is de regeling op dit punt gewijzigd en zijn vrijwilligers bij de gemeentelijke brandweer uitgesloten van het ambtenaarschap in de zin van de ABP. Bij de wijziging in 1980 is een overgangsmaatregel getroffen. Deze hield in dat vrijwilligers die op 31 december 1979 al ambtenaar waren, het ambtenaarschap behielden zolang zij in dezelfde dienstverhouding werkzaam bleven. Op grond van deze overgangsbepaling zijn er nu nog vrijwilligers bij de brandweer die overheidswerker zijn en pensioen opbouwen bij het ABP. Degenen die na 1 januari 1980 zijn aangesteld, zijn per definitie geen ABP-deelnemer. Voor hen is deze bijlage niet van belang, maar geldt bijlage IIb.

Briefnummer: U201001449, U201001923, U201200956, U201401852, U201600159, U201700653, U201900348, U201900565, lbr. 22-03 LOAV 22-01

Artikel 99:BIJLAGE III

HOORBEPALING

Deze tekst bevat een alternatieve tekst voor hoofdstuk 12, bestemd voor veiligheidsregio's waar geen commissie voor georganiseerd overleg is ingesteld.

Artikel 12:1

1. Met de organisaties waarbij de ambtenaren zijn aangesloten vindt overleg plaats aangaande aangelegenheden van algemeen belang voor de rechtstoestand van de ambtenaren met inbegrip van de algemene regels volgens welke het personeelsbeleid zal worden gevoerd, voor zover daarin niet wordt voorzien door het LOAV - overleg tussen de WVSV en de centrales van overheidspersoneel.
2. Als organisaties bedoeld in het vorige lid worden aangemerkt de landelijke verenigingen van overheidspersoneel aangesloten bij de centrales van overheidspersoneel, toegelaten tot het overleg in het vorige lid bedoeld.
3. Het overleg wordt gevoerd door aan een organisatie een ontwerp van het voorgenomen besluit met toelichting toe te zenden, met het verzoek binnen een daarbij te stellen termijn, welke niet korter dan veertien dagen zal zijn, het college schriftelijk haar gevoelen kenbaar te maken. Indien de organisatie dit verlangt wordt zij tot mondelinge toelichting toegelaten.
4. Aan de bepaling van het eerste lid wordt geacht te zijn voldaan, indien de organisatie in gebreke is gebleven binnen de in het vorige lid bedoelde termijn van haar gevoelen te doen blijken.
5. Behoort het nemen van het in het derde lid bedoelde besluit tot de bevoegdheid van de raad het algemeen bestuur, dan vermeldt het college bij het ontwerp van het besluit tevens het gevoelen van de organisaties ter zake.
6. Het college zendt een afschrift van zijn besluiten en een eventueel besluit van de raad binnen veertien dagen nadat deze zijn genomen aan de organisaties.

briefnummer: CvA/2002004761

Artikel 99:BIJLAGE IV (vervallen per 1-1-2023)

Artikel 99:BIJLAGE IVa (vervallen per 1-1-2023)

Artikel 99:BIJLAGE IVa1 (vervallen per 1-1-2023)

Artikel 99:BIJLAGE VI (vervallen / briefnummer:U200901923)

Artikel 99:BIJLAGE VIIa

Bijlage VIIA Aanstellingskeuring brandweerpersoneel

Onderstaand schema geeft per bijzondere functie-eis aan welke signaalvragen, screeningsinstrumenten en functionele tests bij de aanstellingskeuring gebruikt dienen te worden. De uitwerking van onderstaande onderdelen en de beoordeling hiervan is vastgelegd in de aanstellingskeuring zoals die is ontwikkeld door het Coronel Instituut. Deze uitwerking is te vinden op vng.nl. verwijzing aanpassen

Bijzondere functie-eis:	Aspect van de belastbaarheid opgenomen mag worden in keuring
1. Waakzaamheid en oordeelsvermogen:	<p>Signaalvragen (mondeling of schriftelijk) naar:</p> <ul style="list-style-type: none"> - bekendheid met aanpassingsprobleem bij onregelmatige diensten, - ooit doorgemaakte psychose, schizofrenie, epilepsie - aanwezigheid van hoogtevrees - aanwezigheid van claustrofobie - ooit doorgemaakte warmtestuwing - gebruik medicatie tegen epilepsie afgelopen 5 jaar - huidig medicijngebruik (mee laten nemen) <p>Inzet gevalideerd screeningsinstrument ter detectie van de huidige aanwezigheid van:</p> <ul style="list-style-type: none"> - hoge mate van slaperigheid (checklist) - depressieve klachten (checklist) - angstklachten (checklist) <p>Inzet gevalideerde fysiek functionele test ter detectie van:</p> <ul style="list-style-type: none"> - hoogtevrees (laddertest)
2. Emotionele piekbelasting:	<p>Signaalvragen (mondeling of schriftelijk) naar:</p> <ul style="list-style-type: none"> - recent doorgemaakt trauma <p>Inzet gevalideerd screeningsinstrument ter detectie van de huidige aanwezigheid van:</p> <ul style="list-style-type: none"> - posttraumatische stressklachten (checklist)
3. Energetische piekbelasting:	<p>Signaalvragen (mondeling of schriftelijk) naar:</p> <ul style="list-style-type: none"> - fysieke activiteit inzetbaarheid (PAR-Q) <p>belangrijkste risicofactoren hart- en vaatziekten (familiaal voorkomen HVZ; eerder doorgemaakte- of huidige hartziekte; roken)</p> <p>Inzet gevalideerd screeningsinstrument ter detectie van de huidige aanwezigheid van verhoogd risico op toekomstig HVZ (ter regulering en niet ter afkeuring):</p> <ul style="list-style-type: none"> - te hoge BMI of buikvet - hoge bloeddruk - diabetes mellitus - afwijkingen ECG <p>Inzet gevalideerde fysiek functionele test die een indruk geeft van het piek-anaerobe inspanningsvermogen. (aanstellingsbrandweertaplooptest)</p>
4. Goed gezichtsvermogen	<p>Signaalvraag (mondeling of schriftelijk) naar:</p> <ul style="list-style-type: none"> - huidige problemen met gezichtsvermogen

	<p>Inzet gevalideerd test ter detectie van de huidige aanwezigheid van:</p> <ul style="list-style-type: none"> - onvoldoende scherp zicht (lees en afstand) - onvoldoende mobiliteit nekwerfvelkolom - onvoldoende gezichtsveld
5. Goed gehoorsvermogen	<p>Signaalvraag (mondeling of schriftelijk) naar:</p> <p>huidige problemen met gehoorsvermogen</p> <p>Inzet gevalideerde test ter detectie van de huidige aanwezigheid van:</p> <ul style="list-style-type: none"> - onvoldoende vermogen om spraak-in-ruis te horen
6. Risico op expositie aan stof, rook, gas of dampen:	<p>Signaalvraag (mondeling of schriftelijk) naar:</p> <ul style="list-style-type: none"> - overgevoeligheid huid / huidige huidaandoening - overgevoeligheid longen / huidige klachten luchtweg/longen <p>Inzet gevalideerde test ter detectie van de huidige aanwezigheid van:</p> <ul style="list-style-type: none"> - mogelijke huidaandoening op armen/handen (eczeem/atopie) - mogelijke longaandoening (astma/atopie)
7. Risico op (verspreiding van)infectieziekten:	<p>Signaalvraag (mondeling of schriftelijk) naar:</p> <ul style="list-style-type: none"> - geldige inenting - huidige aanwezigheid infectieziekten (Hepatitis, Difterie, Tetanus, Tuberculose, HIV)
8. Tillen/dragen	<p>Signaalvragen (mondeling of schriftelijk) naar:</p> <ul style="list-style-type: none"> - problemen met tillen - huidige nek-, rug- en schouderklachten <p>problemen met krachtleverantie met geheven armen</p> <p>Inzet gevalideerde fysieke, functionele til/draag test (tijdens aanstellingskeuring-brandbestrijdingstest)</p>
9. Knielen/hurken	<p>Signaalvragen (mondeling of schriftelijk) naar:</p> <ul style="list-style-type: none"> - huidige duizeligheidsklachten <p>Inzet gevalideerde fysieke, functionele kniel/hurk test (tijdens aanstellingskeuring-brandbestrijdingstest)</p>
10. Klimmen/klauteren/traplopen	<p>signaalvraag (mondeling of schriftelijk) naar:</p> <p>huidige duizeligheidsklachten</p> <p>Inzet gevalideerde fysieke, functionele klim/klauter test (laddertest) (brandweerttraplooptest)</p>
11. Houdingen enkrachtleverantie met rug	<p>Signaalvraag (mondeling of schriftelijk) naar:</p> <p>huidige rugklachten</p>

Kort na de volgende basismetingen verricht om latere effecten van mogelijke blootstelling aan factoren van het werk te kunnen aantonen: - longfunctie bepaling met behulp van spirometrie - audiogram afname

briefnummer: U201002606 en U201300250

Artikel 99:BIJLAGE VIIb

Bijlage VIIb Periodiek Preventief Medisch Onderzoek

Onderstaand schema geeft per bijzondere functie-eis aan welke signaalvragen, screeningsinstrumenten en functionele tests bij het Periodiek Preventief Medisch Onderzoek gebruikt dienen te worden. De uitwerking van onderstaande onderdelen en de beoordeling hiervan is vastgelegd in het PPMO zoals die is ontwikkeld door het Coronel Instituut. Deze uitwerking is te vinden op vng.nl.

Bijzondere functie-eis:	Aspect van de belastbaarheid wat opgenomen mag worden in keuring:
1. Waakzaamheid en oordeelsvermogen:	<p>Signaalvragen (mondeling of schriftelijk) naar:</p> <ul style="list-style-type: none"> - aanpassingsprobleem door onregelmatige diensten, - aanwezigheid van hoogtevrees - aanwezigheid van claustrofobie - doorgemaakte warmtestuwing sinds vorige keuring - gebruik medicatie tegen epilepsie nu of geslikt sinds vorige keuring - huidig medicijngebruik (mee laten nemen) <p>Inzet gevalideerd screeningsinstrument ter detectie van de huidige aanwezigheid van:</p> <ul style="list-style-type: none"> - hoge mate van slaperigheid (checklist) - depressieve klachten (checklist) - angstklachten (checklist) - hoge werkgerelateerde vermoeidheid (checklist)
2. Emotionele piekbelasting:	<p>Signaalvragen (mondeling of schriftelijk) naar:</p> <ul style="list-style-type: none"> - recent doorgemaakt trauma <p>Inzet gevalideerd screeningsinstrument ter detectie van de huidige aanwezigheid van:</p> <ul style="list-style-type: none"> - posttraumatische stressklachten (checklist)
3. Energetische piekbelasting:	<p>Signaalvragen (mondeling of schriftelijk) naar:</p> <ul style="list-style-type: none"> - fysieke activiteit inzetbaarheid (PAR-Q) - belangrijkste risicofactoren hart- en vaatziekten (familiaal voorkomen HVZ; eerder doorgemaakte- of huidige hartziekte; roken) <p>Inzet gevalideerd screeningsinstrument ter detectie van de huidige aanwezigheid van verhoogd risico op toekomstig HVZ (ter regulering en niet ter afkeuring):</p> <ul style="list-style-type: none"> - te hoge BMI of buikvet - hoge bloeddruk - diabetes mellitus - afwijkingen ECG <p>Inzet gevalideerde fysiek functionele test die een indruk geeft van het piek-anaerobe inspanningsvermogen. (brandweertraplooptest)</p>
4. Goed gezichtsvermogen	<p>Signaalvraag (mondeling of schriftelijk) naar:</p> <ul style="list-style-type: none"> - huidige problemen met gezichtsvermogen tijdens werk <p>Inzet gevalideerd test ter detectie van de huidige aanwezigheid van:</p> <ul style="list-style-type: none"> - onvoldoende scherp zicht (lees en afstand) - onvoldoende kleurenzicht - onvoldoende mobiliteit nekwerkel kolom - onvoldoende gezichtsveld

5. Goed gehoorsvermogen	<p>Signaalvraag (mondeling of schriftelijk) naar:</p> <ul style="list-style-type: none"> - huidige problemen met gehoorvermogen tijdens werk <p>Inzet gevalideerde test ter detectie van de huidige aanwezigheid van:</p> <ul style="list-style-type: none"> - onvoldoende vermogen om spraak-in-ruis te horen
6. Risico op expositie aan stof, rook, gas of dampen:	<p>Signaalvraag (mondeling of schriftelijk) naar:</p> <ul style="list-style-type: none"> - overgevoeligheid huid / huidige huidaandoening - overgevoeligheid longen / huidige klachten luchtweg/longen <p>Inzet gevalideerde test ter detectie van de huidige aanwezigheid van:</p> <ul style="list-style-type: none"> - mogelijke huidaandoening op armen/handen (eczeem/atopie) - mogelijke longaandoening (astma/atopie)
7. Risico op (verspreiding van) infectieziekten:	<p>Signaalvraag (mondeling of schriftelijk) naar:</p> <ul style="list-style-type: none"> - huidige aanwezigheid infectieziekten die een gevaar voor anderen kunnen opleveren
8. Tillen/dragen	<p>Signaalvragen (mondeling of schriftelijk) naar:</p> <ul style="list-style-type: none"> - problemen met tillen - huidige nek-, rug- en schouderklachten - problemen met krachtleverantie met geheven armen <p>Inzet gevalideerde fysieke, functionele til/draag test (tijdens brandbestrijdingstest)</p>
9. Knielen/hurken	<p>Signaalvragen (mondeling of schriftelijk) naar:</p> <ul style="list-style-type: none"> - huidige duizeligheidsklachten <p>Inzet gevalideerde fysieke, functionele kniel/hurk test (tijdens brandbestrijdingstest)</p>
10. Klimmen/klauteren/traplopen	<p>Signaalvraag (mondeling of schriftelijk) naar:</p> <ul style="list-style-type: none"> - huidige duizeligheidsklachten <p>Inzet gevalideerde fysieke, functionele klim/klauter test (tijdens brandbestrijdingstest en brandweertraplooptest)</p>
11. Houdingen en krachtleverantie met rug 1-11 met als doel signalering voor begeleiding	<p>Signaalvraag (mondeling of schriftelijk) naar:</p> <ul style="list-style-type: none"> - huidige rugklachten <p>Signaalvraag (mondeling): Is sinds de vorige keuring een nieuwe ziekte of gezondheidsklachten opgelopen die van invloed (kunnen) zijn op de uitvoering van uw werk?</p> <p>Signaalvraag (schriftelijk) naar:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Aanwezigheid chronische ziekten (stofwisseling, psychisch, bewegingsapparaat, hart- en vaataandoeningen, urinewegen/geslachtsorganen, spijsverteringsorganen, tumoren, luchtwegen, huidaandoeningen) 2) Ingeschat eigen werkvermogen nu 3) Ingeschat eigen huidige inzetbaarheid gegeven de fysieke en psychologische taakeisen 4) doorgemaakte expositie aan agressie in afgelopen periode 5) doorgemaakte expositie aan hard geluid in afgelopen periode met acute oorsuizingen of tijdelijke gehoorsvermindering als gevolg

	<p>6) doorgemaakte expositie aan stof, rook, gas of dampen in afgelopen periode</p> <p>Inzet testen ter monitoring indien aanleiding bestaat om achteruitgang in longfunctie of gehoor aan te kunnen tonen:</p> <ul style="list-style-type: none">- longfunctiebepaling met behulp van spirometrie- audiogram afname
--	---

briefnummer: CvA/U200800195 en U 20102606 en U201300250

Besluitformulier
Algemeen Bestuur Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland

Datum vergadering:	31 maart 2023	
Onderwerp:	Vergoedingsregeling duiken	
Nummer:	A23.01.5c	
Naam Steller:	Walter Kenswil - Michelle Broerse	
Afdeling:	Bedrijfsvoering/ team P&O	
Vertrouwelijk:	Nee	
Awb-besluit:	Ja	
Doel:	Advisering	
	Besluitvorming	x
	Meningvormend	
Besproken met:	Brandweezorg en Financiën	
<p>Korte inhoud: <i>Aanleiding</i> Binnen VrZW wordt gebruik gemaakt van het HR 21 functieboek (versie 2021). Binnen dit functieboek zijn de diverse functies beschreven met daaraan gekoppeld de functieschaal voor betreffende functie(s). Tevens zijn (brandweer) specialismen opgenomen waaronder die van duiker en duikploegleider.</p> <p>Daarbij is tevens een eigen beloningssystematiek vastgesteld. Als een medewerker is aangesteld in de HR21 functie van medewerker incidentbestrijding IV, manschap A (schaal 5) en hij behaalt 2 specialismen, dan kan hij worden bevorderd naar de HR21 functie van medewerker incidentbestrijding III, manschap B (schaal 6). Daarnaast kent VrZW een aparte beloning toe voor de specialismen brandweerdruiker en duikploegleider (DPL).</p> <p>Bij een aanwijzing van brandweerdruiker ontvangt de medewerker een bruto vergoeding van €181,59 per maand. Een DPL krijgt per maand een bruto vergoeding van €90,80. Een medewerker die zowel duiker als DPL is ontvangt de bruto vergoeding van €181,59 en niet €90,80 extra voor uitoefening van beide taken (zie vergoedingsregeling duiken artikel 3 lid 4).</p> <p><i>Ontwikkelingen binnen het taakveld duiken/ duikploegleider</i> De belasting qua opleiding en oefenbelasting is in de afgelopen jaren voor zowel duiker als duikploegleider fors toegenomen (50%), ingegeven door duikincidenten en veranderingen binnen het certificatiestelsel. Er is een landelijke brancherichtlijn opgesteld t.a.v. blijvende vakbekwaamheid, er zijn profchecks doorgevoerd en er is een stelselwijziging op handen. waarin er een 'knip' komt tussen het duik medische deel en het duikploegleider deel met een eigen certificatiescoop. Er is dus sprake van een wezenlijke verzwarening in belasting en op inhoud.</p> <p><i>Conclusie</i> Veranderingen binnen het certificeringsstelsel en vakbekwaamheid zijn niet meegewogen in het HR21 functieboek versie 2021. Er is sprake van een verzwarening op het vakbekwaamheidsdeel en een splitsing in de scoop van duikploegleider en duik medisch begeleider. Beiden kennen een eigen stelsel qua (her)certificatie. Dit betreft een aanzienlijke verandering c.q. verzwarening t.o.v. de huidige situatie en rechtvaardigt een aanpassing van de vergoeding.</p> <p>Dit roept daarom de vraag op of de waardering voor de uitoefening van deze taken nog passend is. Met name gericht op de functionaris die beide taken uitoefent en hiervoor niet extra wordt beloond, zoals in huidige regeling wordt voorzien.</p>		

Voorstel vergoedingsregeling

Voor de medewerker die is aangewezen als duiker en als duikploegleider bedraagt de vergoeding €341,59 per maand. Dit bedrag bestaat uit €181,59 voor duiken en €160,- voor duikploegleider. Voor manschap B (HR21medewerker incidentbestrijding III) is de vergoeding voor duikploegleider €160 omdat het partieel leidinggevende component in deze functie is opgenomen. De hogere vergoeding geldt niet voor bevelvoerders omdat het partieel leidinggeven al een onderdeel is van deze functie, zij ontvangen als DPL een vergoeding van €90,80 per maand, plus €181,59 voor het duiken indien van toepassing. Uitgangspunt hierbij, vergoedingen gelden voor beroeps en vrijwillige medewerkers en zijn gekoppeld aan de aanwijzing duiker en/ of duikploegleider.

Concreet betekent dit dat de volgende vergoedingen worden gegeven:

- Duiker €181,59 bruto per maand;
- Duikploegleider €160,- bruto per maand;
- Duiker én duikploegleider in de functie manschap € 341,59 bruto per maand;
- Duikploegleider/bevelvoerder € 90,80 per maand;
- Duiker én duikploegleider/bevelvoerder € 272,39 bruto per maand.

Het betreft een tijdelijk voorstel voor de duur van het onderzoek. Nader onderzoek moet de vraag beantwoorden of het wenselijk is om de functie van medewerker incidentbestrijding II (schaal 7) ten behoeve van de functies brandweerdruiker en of duikploegleider op te nemen in het HR21 functieboek VrZW. Het onderzoek zal worden meegenomen in de doorontwikkeling in het kader van toekomstbestendige Brandweezorg en duurt 2 jaar met de mogelijkheid om 1 jaar te verlengen.

Het betreft een tijdelijke regeling waarbij het surplus van deze nieuwe tijdelijke vergoedingen geen onderdeel zijn van een mogelijke afbouw zoals is opgenomen in de CARUWO artikel 3:16 lid 3.

Deze tijdelijke aangepaste vergoedingen worden toegevoegd als addendum aan de bestaande vergoedingsregeling Duiken voor de maximale duur van 3 jaar.

Voorstel:

Aan het Algemeen Bestuur wordt gevraagd:

- Kennis te nemen van de tijdelijke aanpassing van de vergoedingsregeling duiken.

Advies Veiligheidsdirectie:	n.v.t.
Advies Dagelijks Bestuur:	Het Dagelijks Bestuur heeft de tijdelijke aanpassing van de vergoedingsregeling duiken vastgesteld.
Personele gevolgen:	Aanstellingsvorm en onderliggende afspraken moeten worden aangepast. P&O gaat akkoord met de aanpassing op lid 4 van artikel 3 van deze regeling.
Financiële gevolgen:	Extra specifieke vergoeding voor DPL in combinatie met duiker leidt tot verhoging op salariskosten Brandweezorg cluster West/ Oost gezamenlijk 45k per jaar (afhankelijk van het aantal functionarissen in betreffende combi duiker/DPL). Voor de begroting van 2023 en 2024 zullen deze extra kosten gedekt moeten worden uit de eventuele loonruimte.
Verhouding met ander beleid:	
Besluit:	

Aldus besloten door het Algemeen Bestuur Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland in de vergadering van 31 maart 2023 namens deze,

voorzitter,
J. Hamming

secretaris,
S. van den Broek

Het Algemeen bestuur van Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland,
gelet op artikel 125 Ambtenarenwet,
gelet artikel 4.18 Sociaal plan VrZW,
gelet op hoofdstuk 3 en 19 van de CAR-UWO,
besluit als volgt vast te stellen:

Vergoedingsregeling duiken VrZW

Artikel 1 Werkingssfeer

1. Deze regeling is van toepassing op de medewerker van VrZW die is aangewezen als brandweerdruiker en/of als duikploegleider.
2. De regeling geldt zowel voor vrijwilligers als voor beroepsmedewerkers van VrZW die actief zijn als duiker en/of duikploegleider.

Artikel 2 Aanwijzing

1. De medewerker die actief is als brandweerdruiker en/of duikploegleider wordt daartoe schriftelijk aangewezen.
2. De medewerker die wordt aangewezen als duiker is:
 - a. medisch geschikt is voor de duikactiviteiten;
 - b. in het bezit is van een geldig certificaat als brandweerdruiker en/of duikploegleider.

Artikel 3 Vergoeding

1. De medewerker die is aangewezen als brandweerdruiker en/of als duikploegleider ontvangt daarvoor een vergoeding.
2. De vergoeding voor de medewerker aangewezen als brandweerdruiker bedraagt €159,55 per maand.
3. De vergoeding voor de medewerker aangewezen als duikploegleider bedraagt €79,77 per maand.
4. Voor de medewerker die is aangewezen als duiker en als duikploegleider bedraagt de vergoeding €159,55 per maand.
5. De vergoeding wordt geïndexeerd met de cao-wijzigingen.
6. De vergoeding wordt maandelijks uitbetaald.
7. De aanspraak op de toelage als brandweerdruiker en/of duikploegleider eindigt wanneer de medewerker die is aangewezen als brandweerdruiker en/of duikploegleider langer dan zes maanden arbeidsongeschikt is, of een duikverbod heeft opgelegd gekregen voor het verrichten van zijn taak als brandweerdruiker.

Artikel 4 Verplichtingen

1. De medewerker die is aangewezen als brandweerderduiker en/of duikploegleider is verplicht zorg te dragen voor een geldige certificering.
2. De medewerker die is aangewezen als brandweerderduiker en/of duikploegleider dient zich te onderwerpen aan de verplichte keuringen.
3. In geval van arbeidsongeschiktheid van drie maanden of langer, dient de medewerker met goed gevolg een terugkeertraject te hebben afgerond, vóór terugkeer in de operationele dienst.
4. Wanneer de certificering verloopt van de medewerker die is aangewezen als brandweerderduiker en/of duikploegleider, dan wel wanneer hij/zij niet meer voldoet aan de eisen opgenomen in de richtlijnen Brandweerderduiker bedoeld in het Arbeidsomstandighedenbesluit, of niet meer voldoet aan de eisen in de leidraad Waterongevallen, wordt zijn aanwijzing opgeschort. Hij/zij mag dan geen duikactiviteiten onder overdruk meer verrichten totdat hij/zij weer aan de bedoelde eisen voldoet, en hij/zij een terugkeertraject met goed gevolg heeft afgerond.
5. De aanspraak op vergoeding loopt in een dergelijk geval door gedurende het terugkeertraject, met een maximum van zes maanden.

Artikel 5 Beëindiging aanwijzing op eigen verzoek en afbouw

Wanneer de medewerker die is aangewezen als brandweerderduiker vijftien jaar of langer als brandweerderduiker aangewezen is geweest, mag hij een verzoek indienen om te stoppen met duikactiviteiten. Na beëindiging van de aanwijzing als bedoeld in de vorige zin, wordt de toelage afgebouwd conform artikel 3:16 CAR-UWO.

Artikel 6 Titel en ingangsdatum

1. Dit besluit kan worden aangehaald als: Vergoedingsregeling duiken VrZW.
2. Dit besluit treedt in werking op 1 juli 2016.
3. Het besluit werkt terug tot 1 januari 2014. Wanneer de terugwerkende kracht onwenselijke gevolgen voor medewerkers met zich mee brengt, wordt een passende regeling getroffen.

Aldus vastgesteld door het Algemeen Bestuur van Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland d.d. 1 juli 2016 te Zaandam

Addendum Vergoedingsregeling duiken VrZW dd. 1 juli 2016

Het Dagelijks Bestuur van Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland heeft besloten op 15 maart 2023 te Zaandam

1. Tot tijdelijke aanpassing van de Vergoeding zoals is opgenomen in artikel 3 van de Vergoedingsregeling duiken;
 - Duiker €181,59 bruto per maand
 - Duikploegleider €160,- bruto per maand
 - Duiker én duikploegleider in de functie Manschap €341,59 bruto per maand
 - Duikploegleider/bevelvoerder €90,80 per maand
 - Duiker én duikploegleider/bevelvoerder €272,39 bruto per maand
2. Het betreft een tijdelijke aanpassing van de vergoeding waarbij na beëindiging er geen beroep kan worden gedaan op een afbouwregeling op het surplus van deze tijdelijke hogere vergoeding.
3. De medewerker behoudt het recht van een afbouwregeling bij beëindiging zoals is opgenomen in artikel 5 van de vergoedingsregeling duiken waarbij de toelage wordt afgebouwd conform artikel 3:16 CAR-UWO op basis van het bedrag dat gold op 31 augustus 2022 (inclusief geïndexeerd met de cao-wijzigingen).
4. Deze aanvulling treedt in werking op 1 september 2022 voor de duur van maximaal 3 jaar.

Directeur/regionaal commandant Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland
WOR-bestuurder mevrouw S. van den Broek
Postbus 150
1500 ED Zaandam

Betreft : Overeenstemming vergoedingsregeling duiker/duikploegleider
Datum : 6 maart 2023

Geachte mevrouw Van den Broek, beste Saskia,

Proces

Na de zomervakantie 2022 zijn de wijzigingen op de vergoedingsregeling duiker DPL voorgelegd ter overeenstemming. Daarbij is de ondernemingsraad gevraagd dit te behandelen om de doorlooptijd te versnellen. De ondernemingsraad heeft hierover afstemming gehad met het GO en hier een akkoord voor gekregen in het organisatiebelang. Het GO heeft de wens meegegeven dat de wijze van beloning voor deze specialismen structureler opgepakt mag worden.

Tussen de werkgever en OR zijn in de tussenliggende periode verschillende gesprekken gevoerd waardoor een langere doorlooptijd heeft plaatsgevonden dan wederzijds gewenst. Afgelopen week hebben we consensus gevonden over de hoogte van de vergoedingen.

Inhoud

Met deze gewijzigde regeling krijgen nu beide specialistische functies een financiële waardering. Dat neemt een hoop onduidelijkheid en discussie weg, zeker bij de betrokken doelgroep.

De hoogte van de vergoedingen doen nu recht aan de noodzakelijke inspanningen, risico's en verantwoordelijkheden.

Het is mooi te zien dat de organisatie daarnaast ervoor kiest bevelvoerende extra te waarderen voor de inspanning rondom de DPL-werkzaamheden.

Wat nu voorligt zijn de wijzigingen in de hoogte van de vergoeding en is dit nog niet de aangepaste regeling die vastgesteld moet worden door ons bestuur.

Brede perspectief

In de gesprekken over deze regeling is verwezen naar een kwartiermaker die er gaat komen voor het uitwerken van fase 1 van de toekomstbrede beschouwing brandweezorg (basis op orde). Deze kwartiermaker moet beoordelen of medewerker incidentbestrijding 2 aan het functieboek moet worden toegevoegd. De medezeggenschap ziet ook zeker meerwaarde in het behoud en brede toepassing van de huidige regeling wat mogelijk binnen de functie medewerker incidentbestrijding 2 minder is te realiseren.

Surplus

Voor de afbouw wordt primair verwezen naar de CARUWO artikel 3:16 lid 3 met die aanpassing dat we overeengekomen zijn dat het surplus van deze nieuwe vergoedingen geen onderdeel zijn van de mogelijke afbouw aangezien dit een tijdelijke regeling betreft.

Wij gaan ervan uit dat de organisatie daarin goed werkgeverschap toepast afhankelijk van oorzaak en reden van beëindiging van het specialisme.

Looptijd

Om de kwartiermaker de ruimte te geven, zijn we overeengekomen dat de regeling een looptijd kent van 2 jaar, met de mogelijkheid dit met een jaar te verlengen.

Besluitformulier

Algemeen Bestuur Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland

Datum vergadering:	31 maart 2023	
Onderwerp:	Oprichting stichting Waarborgfonds Veiligheidsregio's	
Nummer:	A23.01.6a	
Naam Steller:	Onno van der Rijst	
Afdeling:	Bedrijfsvoering	
Doel:	Informerend	
	Besluitvorming	X
	Meningsvormend	
Besproken met:	MT VrZW / Portefeuillehouder P&O (BM J. de Jong) / DB VrZW	
<p>Korte Inhoud</p> <p>Het Veiligheidsberaad (VB) is 16 december jl. akkoord gegaan met de oprichting van de stichting Waarborgfonds Veiligheidsregio's, waarmee de veiligheidsregio's in ieder geval de niet-verzekerbare aanspraken na dienstongevallen in gezamenlijkheid kunnen dragen. Zaak voor ons is nu dit richting bestuur te brengen en voor wensen en bedenkingen uit te zetten bij de gemeenteraden. Daarvoor zijn bijgevoegde stukken ontvangen vanuit het Veiligheidsberaad en het project Risicomanagement en Verzekeren.</p> <p>In de aanbiedingsbrief staat een deadline van 15 mei; meerdere veiligheidsregio's hebben al aangegeven dat dat niet haalbaar is. We kunnen daarvan afwijken, dit is een voorkeursdatum. Met onze bestuurlijke planning komen we uit op 12 juli ter definitieve besluitvorming in ons AB.</p> <p><u>Aanleiding</u></p> <p>De oprichting van deze stichting is de afronding van het traject om de grip op onze werknemersverzekeringen bij ongevallen te vergroten.</p> <p>De eerste stap, waar ook wensen en bedenkingen op mogelijk waren, was het oprichten van de stichting Risicobeheer Veiligheidsregio's inclusief het expertisebureau. Op 1 april 2022 heeft het AB, op basis van de ingediende wensen en bedenkingen, besloten tot deelname aan de stichting Risicobeheer die in ieder geval ondersteuning biedt bij de afhandeling van ongevallen en de gezamenlijke inkoop van een ongevallenverzekering. Met het oprichten van de Stichting Waarborgfonds wordt het risicodragerschap door alle Veiligheidsregio's gezamenlijk aan gegaan.</p> <p><u>Beoogd resultaat</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Een steviger positie op de verzekeringsmarkt. Met als gevolg in de toekomst tenminste geen afname van de verzekerbare risico's ofwel het gezamenlijk dragen van dit risico door solidariteit. De voordelen van goed werkgeverschap met aandacht voor arbeidsveiligheid gaan daarmee ook naar de werkgevers en werknemers i.p.v. naar de verzekeraars. 2. Uniformeren van de landelijke aanspraken bij ongevallen op het werk voor onze medewerkers 		
<p>Voorstel:</p> <p>Het Algemeen Bestuur wordt gevraagd om:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Akkoord te gaan met het voorgenomen besluit tot oprichting van de stichting Waarborgfonds Veiligheidsregio's 2. te verzoeken aan de gemeenteraden van onze regio om binnen 8 weken na ontvangst van de stukken hun wensen en bedenken aangaande de oprichting van de Stichting Waarborgfonds toe te zenden aan de voorzitter van het Algemeen Bestuur van VrZW. 		
Advies Veiligheidsdirectie:	Nvt	
Advies Dagelijks Bestuur:	Akkoord	

Personele gevolgen:	De personele bezetting vindt plaats vanuit alle Veiligheidsregio's. aangezien wij op dit moment het werk (grotendeels) met externe inhuur hebben ingevuld, zullen wij geen frictie op dat punt hebben.
Financiële gevolgen:	<p>Naar verwachting is de jaarlijkse bijdragen voor VrZW lager dan de tot nu toe betaalde verzekeringspremies. VrZW betaalde in 2022 ruim € 100.000 aan premie ongevallenverzekering. Op basis van de verdeelsleutel inwoneraantal wordt de bijdrage van VrZW per 2024 ruim € 80.000 per jaar. Er is dus een klein financieel voordeel voor VrZW. Dat is overigens niet zo voor alle regio's.</p> <p>Voorstel is om deze verlaging nu niet in de begroting van 2024 aan te passen, aangezien dit een voorlopige inschatting is en we ook nog geen goed beeld hebben van de opstartkosten in 2024. Naar verwachting wordt nog eenmalig een jaarbedrag als extra fee in 2024 gevraagd om een buffer op te bouwen voor het geval er grote claims in de eerste jaren van het bestaan van de Stichting komen. Daarbij zijn de ontwikkeling op de verzekeringsmarkt in financieel opzicht onvoorspelbaar voor de toekomst.</p>
Verhouding met ander beleid:	Verzekeren van 'Aanspraken van medewerkers na dienstongevallen'.
Besluit:	

Aldus besloten door het Algemeen Bestuur Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland in de vergadering van 31 maart 2023,

namens deze,

voorzitter,
J. Hamming

secretaris,
S. van der Broek



Algemeen Bestuur veiligheidsregio
T.a.v. de voorzitter

Doorkiesnummer
026 355 24 00
Inlichtingen bij
P. Stevens (inhoud), L.
van Praag (proces)
Vertrouwelijkheid
vertrouwelijk
Ons kenmerk
V040-2022

Onderwerp Oprichting stichting risicobeheer veiligheidsregio's

Geachte voorzitter, beste collega,

Op 16 december jl. heeft het Veiligheidsberaad het principebesluit genomen tot oprichting van de *stichting waarborgfonds veiligheidsregio's* (hierna: waarborgfonds), waarmee de veiligheidsregio's in ieder geval de niet-verzekerbare aanspraken na dienstongevallen in gezamenlijkheid kunnen dragen.

Op basis hiervan verzoek ik u om binnen uw eigen veiligheidsregio gelet op artikel 31a, lid 2 van de Wet gemeenschappelijke regelingen de raden van de inliggende gemeenten eerst in de gelegenheid te stellen om hun wensen en bedenkingen kenbaar te maken ten aanzien van de behartiging van het daarmee te dienen openbaar belang van deelname aan deze stichting. Daartoe kunt u gebruik maken van bijgevoegde modelbrief. Als er wensen en bedenkingen geuit worden, dan kunt u voor de beantwoording desgewenst ondersteuning vragen van het Expertisebureau Risicobeheer dat op 12 oktober jl. is opgericht. Mochten er vanuit de gemeenteraden in uw regio wensen en bedenkingen komen die om debat vragen in het Veiligheidsberaad, dan verzoek ik u om dat uiterlijk op 1 mei 2023 aan mij kenbaar te maken, zodat dit kan worden geagendeerd voor de vergadering van het Veiligheidsberaad op 30 juni 2023.

Verder verzoek ik u onder verwijzing naar artikel 31a, lid 1 van de Wet gemeenschappelijke regelingen om er – voor zover dit nog niet het geval is – in te voorzien dat het algemeen bestuur van uw veiligheidsregio kan besluiten tot deelneming in een stichting.

Onderstaand licht ik dit verzoek nader toe.

Aanleiding

Ten tijde van de regionalisering van de brandweer zijn de aanspraken bij ongevallen, zoals die golden bij de gemeentelijke en regionale brandweren, via nieuwe verzekeringspolissen samengevoegd. Hierbij is veelal geen bewuste afweging gemaakt rondom aanspraken bij ongevallen.



Onder meer door versterkte onderlinge samenwerking van veiligheidsregio's op dit vlak, is een toenemend bewustzijn ontstaan over de aard en hoogte van aanspraken van medewerkers als gevolg van ongevallen tijdens het werk. In de loop van de tijd bleek dat de dekking van de ongevallenverzekering niet in alle gevallen (meer) aansloot bij de verwachting die zowel de veiligheidsregio als ook de medewerker hadden. Veelal spitst zich dit toe op de vraag of aan alle elementen van ongevalsdefinitie is voldaan, terwijl de medewerker evident letsel heeft opgelopen tijdens zijn werk. Daarnaast is sprake van een 'verharding' van de verzekeringsmarkt, hetgeen inhoudt dat het aantal aanbieders afneemt, premies stijgen en voorwaarden versoberd worden. De verzekeraarbaarheid komt hierdoor onder druk te staan.

Dit alles heeft bijgedragen aan de gedachte dat verzekeren 'slechts' een van de mogelijke opties is om financiële risico's als gevolg van schade bij ongevallen op te vangen. In feite is daarmee de stap gezet van verzekeringsdenken naar risicodenken. Ook is de stap gezet van verzekeringsdenken naar het denken in aanspraken: niet de verzekering, maar de aanspraak zou leidend moeten zijn voor de medewerker.

Daarnaast is gebleken dat de verzekeringsfunctie binnen de veiligheidsregio's veelal kwetsbaar is ingevuld door 'eenpitters' met beperkte formatie en beperkte kennis en ervaring. Door onderling samen te werken en verbindingen te leggen met externe expertise in bestuurlijke context, kan deze kwetsbaarheid worden verminderd.

Aanpak

Om invulling te geven aan deze uitdagingen is door de Raad van Commandanten en Directeuren Veiligheidsregio (RCDV) het project risicomangement en verzekeringen gestart, om via landelijke samenwerking antwoord te vinden op bovenstaande ontwikkeling. Kort gezegd is het doel om:

- > landelijk te komen tot één set van aanspraken bij dienstongevallen;
- > collectief één ongevallenverzekering in te kopen (voor verzekerbare aanspraken);
- > een waarborgfonds op te richten om een oplossing te bieden voor (in ieder geval) de niet-verzekerbare aanspraken;
- > een landelijk expertisebureau op te richten dat kan adviseren en bemiddelen;
- > strategische samenwerkingsverbanden aan te gaan.

Op 1 juli jl. heeft het Veiligheidsberaad besloten tot de daadwerkelijke oprichting van een expertisebureau¹. Dit expertisebureau is per 12 oktober jl. feitelijk opgericht en deze bereidt nu een vergunningsaanvraag bij de Autoriteit Financiële Markten (AFM) voor.

De stap die nu wordt gezet is het komen tot een stichting, als aangewezen rechtsvorm voor het waarborgfonds.

¹ [Veiligheidsregio's krijgen Expertisebureau Risicobeheer - Veiligheidsberaad](#)



Toekomstige situatie

De veiligheidsregio's hebben straks naast een waarborgfonds waarmee zij gezamenlijk de Landelijke Aanspraken na Dienstongevallen financieren voor zover deze niet verzekerd zijn. Daarnaast hebben de veiligheidsregio's een expertisebureau risicobeheer, waarmee zij collectief een ongevallenverzekering kunnen inkopen en per 1 januari 2024 deze schades kunnen afwikkelen. Op termijn kunnen ook andersoortige risico's door dit expertisebureau worden opgepakt. Hiermee ontstaat een professionele organisatie die invulling geeft aan het risicobeheer van de veiligheidsregio's.

Naar verwachting levert de samenwerking in een waarborgfonds op termijn een besparing op doordat de verhouding schade-premie van de ongevallenverzekering ongeveer 1:2 is.

Deelname aan het expertisebureau risicobeheer is vrijwillig. Wel is deelname aan het expertisebureau een vereiste gelet op de onderlinge samenhang. Reeds bij deelname van een beperkt aantal veiligheidsregio's is het opportuun om het waarborgfonds op te richten, omdat de niet-verzekerbare aanspraken die gelden op grond van Landelijke Regeling Aanspraken na Dienstongevallen anders door de individuele veiligheidsregio gedragen worden.

Rechtsvorm

Het is niet mogelijk om deze activiteiten onder te brengen bij een veiligheidsregio of een andere rechtspersoon, zoals het expertisebureau. Hier liggen de volgende overwegingen aan ten grondslag:

1. De AFM is de vergunningverlenende instantie voor het expertisebureau; DNB heeft ingestemd met de vrijstelling voor de vergunningsplicht voor het waarborgfonds. Het is de verwachting van juridisch experts dat de AFM en de DNB niet akkoord gaat met het onderbrengen van deze activiteiten bij een rechtspersoon met andersoortige activiteiten;
2. Het samenvoegen van de activiteiten van het waarborgfonds met de werkzaamheden van een veiligheidsregio of het expertisebureau leidt tot aansprakelijkheidsrisico's voor deze organisaties.

Met het oog op de eis dat geen sprake mag zijn van een winstoogmerk is de keuze voor rechtspersonen beperkt. Dat maakt namelijk dat gekozen moet worden tussen de rechtsvorm 'stichting' en de rechtsvorm 'onderlinge waarborgmaatschappij'. Dit laatste is een bijzondere verenigingsvorm. Hierbij is de afweging gemaakt dat de stichtingsvorm voor het waarborgfonds de voorkeur geniet boven de onderlinge waarborgmaatschappij met het oog op de lichte structuur. Hiermee wordt geen zwaardere structuur opgetuigd dan strikt noodzakelijk is. Om de activiteiten van het expertisebureau hierop te laten aansluiten ligt is voor die organisatie destijds eveneens voor de stichtingsvorm gekozen.



Vervolg

Op basis van het bovengenoemd principebesluit van het Veiligheidsberaad is de RCDV verzocht om de statuten van het waarborgfonds op te stellen en het Veiligheidsberaad hierover te informeren. Bij het oprichten van de stichting wordt gelet op de onderlinge samenhang ook rekening gehouden met de structuur van het expertisebureau.

De formele oprichting van het waarborgfonds volgt zo spoedig na de definitieve besluitvorming in het Veiligheidsberaad. Beoogd wordt om het waarborgfonds per 1 januari 2024 operationeel te hebben met het ook op de invoering van de Landelijke Regeling Aanspraken na Dienstongevallen en de ingangsdatum van de gezamenlijke ongevallenverzekering.

Met vriendelijke groet,

H.M.F. Bruls
Voorzitter Veiligheidsberaad

Ontwerpbesluit oprichting Stichting Waarborgfonds Veiligheidsregio's

Het algemeen bestuur van Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland

Gelet op [Artikel 31a, lid 2 van de Wet gemeenschappelijke regelingen](#);

Overwegende dat:

- > De veiligheidsregio's veelal problemen ervaren bij het inkopen van onder meer de ongevallenverzekering;
- > De verzekeringsmarkt 'verhardt', hetgeen inhoudt dat het aantal aanbieders afneemt, premies stijgen en voorwaarden versoberd worden met als gevolg dat de verzekerbaarheid onder druk komt te staan;
- > Het verzekeren van financiële risico's geen schade voorkomt;
- > De veiligheidsregio's in het kader van goedwerkgeverschap een gezamenlijke lijn willen hanteren bij de afhandeling van schades na ongevallen;
- > Het bovenstaande vraagt om een omslag "van verzekerings-denken naar risico-denken" en om een omslag "van verzekerings-denken naar het denken in aanspraken";
- > De verzekeringsfunctie bij de veiligheidsregio's veelal kwetsbaar is georganiseerd;
- > De veiligheidsregio's door samenwerking een beter antwoord kunnen bieden op deze interne en externe ontwikkelingen;
- > Het derhalve van bijzonder aangewezen belang is dat de veiligheidsregio's afspraken maken hoe hier invulling aan te geven;
- > Deze samenwerking vorm moet krijgen in een expertisebureau risicobeheer die de veiligheidsregio's adviseert rondom risicobeheer en bemiddelt en ondersteunt bij inkoop van in ieder geval (ongevallen)verzekeringen;
- > De samenwerking naar verwachting behalve een kwaliteitsslag tevens een efficiëncyslag oplevert;
- > Er voor de oprichting van het expertisebureau een separate rechtspersoon vereist is omdat dit voortvloeit uit het wettelijk kader dat geldt voor het 'adviseren en bemiddelen" rondom verzekeringen;
- > Het Veiligheidsberaad op 1 juli 2022 daarom heeft besloten tot de oprichting van het expertisebureau;
- > Het expertisebureau per 12 oktober 2022 feitelijk is opgericht en een vergunning aanvraagt bij de Autoriteit Financiële Markten (AFM);
- > Voor het afdekken van niet-verzekerbare aanspraken een waarborgfonds de mogelijkheid biedt om deze in gezamenlijkheid te financieren;
- > Hiervoor eveneens de oprichting van een separate stichting noodzakelijk is;
- > In de vergadering van het Veiligheidsberaad van 16 december 2022 het principebesluit is genomen om te komen tot de oprichting van een waarborgfonds wetende dat;
 - De aangewezen rechtsvorm een stichting is;
 - Deze stichting op grond van artikel 3.6 lid 2 sub a Wet financieel toezicht (Wft) een vrijstelling heeft van de vergunningsplicht van De Nederlandse Bank (DNB);
 - Deelname aan de stichting vrijwillig is;
 - Deelname voor minimaal 5 jaar is;
 - Een entree-inleg verschuldigd is gelijk aan de jaarlijkse bijdrage;
 - De bijdrage wordt omgeslagen aan de hand van het inwoneraantal per veiligheidsregio;
 - Reeds bij deelname van een beperkt aantal veiligheidsregio's het opportuun is om het waarborgfonds op te richten, omdat de niet-verzekerbare aanspraken die gelden op grond

- van de Landelijke Regeling Aanspraken na Dienstongevallen anders door de individuele veiligheidsregio gedragen worden;
- Beoogd wordt om de Landelijke Regeling Aanspraken na Dienstongevallen kostenneutraal te financieren, waarbij de veiligheidsregio's deze naar verwachting uit hun lopende begroting kunnen financieren;
 - Het risico dat een beroep moet worden gedaan op de algemene reserve afneemt;
- > de formele oprichting van het waarborgfonds zo spoedig mogelijk volgt na de definitieve besluitvorming in het Veiligheidsberaad met het oog op de invoering van de Landelijke Regeling Aanspraken na Dienstongevallen per 1 januari 2024, zijnde tevens de ingangsdatum van de gezamenlijke ongevallenverzekering;
- > de raden van de inliggende gemeenten in de gelegenheid zijn gesteld om hun wensen en bedenkingen ten aanzien van deelname aan de stichting kenbaar te maken;

B E S L U I T :

Tot oprichting van en deelname aan de Stichting Waarborgfonds Veiligheidsregio's, die namens de veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland in ieder geval dekking biedt voor de niet-verzekerbare aanspraken als bedoeld in de Landelijke Regeling Aanspraken na Dienstongevallen, gehoord hebbende de gemeenteraden

Zaandam, 12-07-2023
Voorzitter,

Zaandam, 12-07-2023
Secretaris,

J. Hamming

S. van den Broek

Gemeenteraden VrZW

Bezoekadres:
Prins Bernhardplein 112
1508 XB Zaandam

Postadres:
Postbus 150
1500 ED Zaandam
Telefoon 088 751 20 00
info@vrzw.nl
www.vrzw.nl

Datum	31 maart 2023	Telefoon	+31 88 751 2000
Onze referentie	Algut/16372	E-mail	c.henkens@vrzw.nl
Uw referentie		Onderwerp	Wensen en bedenkingen Stichting Waarborgfonds Veiligheidsregio's
Uw brief van			

Geachte voorzitter van de gemeenteraad,

Op 16 december jl. heeft het Veiligheidsberaad, het overlegorgaan van de 25 voorzitters veiligheidsregio, mede op advies van de Bestuurlijke Advies Commissie Brandweer het principebesluit genomen tot het oprichten van een Stichting Waarborgfonds Veiligheidsregio's, die dekking biedt voor in ieder geval de niet-verzekerbare aanspraken na dienstongevallen.

Het algemeen bestuur van uw veiligheidsregio is bevoegd tot het oprichten van een stichting indien de gemeenschappelijke regeling in deze mogelijkheid voorziet en dat in het bijzonder aangewezen moet worden geacht te zijn voor de behartiging van het daarmee te dienen openbaar belang. Voorts wordt het besluit niet genomen dan nadat de raden van de deelnemende gemeenten een ontwerpbesluit is toegezonden en in de gelegenheid zijn gesteld hun wensen en bedenkingen ter kennis van het algemeen bestuur te brengen. Dit is op basis van artikel 31a, lid 2 van de Wet gemeenschappelijke regelingen.

De gemeenschappelijke regeling van Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland voorziet in de mogelijkheid tot het oprichten van een privaatrechtelijke rechtspersoon. Hieronder licht ik u toe waarom de oprichting van deze stichting wordt geacht bijzonder aangewezen te zijn van het daarmee te dienen openbaar belang.

Huidige situatie

De Raad van Commandanten en Directeuren Veiligheidsregio's (RCDV) is enige tijd aan de slag met het thema 'Goedwerkgeverschap na dienstongevallen'. Ten tijde van de regionalisering van de brandweer zijn de aanspraken bij ongevallen, zoals die golden bij de gemeentelijke en regionale brandweren via nieuwe verzekeringspolissen samengevoegd. Hierbij is veelal geen bewuste afweging gemaakt rondom aanspraken bij ongevallen.

Als gevolg van een aantal interne en externe ontwikkelingen is een toenemend bewustzijn bij veiligheidsregio's ontstaan over de aard en hoogte van aanspraken van medewerkers als gevolg van ongevallen tijdens het werk. Dit bewustzijn is de afgelopen jaren gegroeid door een toenemende onderlinge samenwerking van veiligheidsregio's op dit vlak. In de loop der tijd bleek dat de dekking van de ongevallenverzekering niet in alle gevallen (meer) aansloot bij de verwachting die zowel de veiligheidsregio als ook de medewerker hadden. Veelal spitst zich dit toe op de vraag of aan alle elementen van ongevalsdefinitie is voldaan, terwijl de medewerker evident letsel heeft opgelopen tijdens zijn werk. Daarnaast is sprake van een 'verharding' van de verzekeringsmarkt, hetgeen inhoudt dat het aantal aanbieders afneemt, premies stijgen en voorwaarden versoberd worden met als gevolg dat de verzekeraarbaarheid onder druk komt te staan. Dit alles heeft

In de veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland werken brandweer, politie, gemeenten en GHOR samen aan veiligheid.

bijgedragen aan de gedachte dat verzekeren 'slechts' een van de mogelijke opties is om financiële risico's als gevolg van schade bij ongevallen op te vangen. In feite is daarmee de stap gezet van 'verzekerings-denken naar risico-denken'. Ook is de stap van 'verzekerings-denken naar het denken in aanspraken': niet de verzekering, maar de aanspraak dient leidend te zijn voor de medewerker.

Daarnaast is gebleken dat de verzekeringsfunctie binnen de veiligheidsregio's veelal kwetsbaar is ingevuld door 'eenpitters' met beperkte formatie en beperkte kennis en ervaring. Door onderling samen te werken en verbindingen te leggen met externe expertise in bestuurlijke context kan deze kwetsbaarheid worden verminderd.

Om invulling te geven aan deze uitdagingen is de RCDV het Project Risicomanagement & Verzekeringen gestart om via landelijke samenwerking, antwoord te vinden op bovenstaande ontwikkeling. Kort gezegd is het de bedoeling om:

- > Landelijk te komen tot één set van aanspraken bij dienstongevallen
- > Het collectief inkopen van één ongevallenverzekering (voor verzekerbare aanspraken);
- > Een waarborgfonds op te richten om een oplossing te bieden voor (in ieder geval) de niet-verzekerbare aanspraken;
- > Het oprichten van een (landelijk) expertisebureau dat kan adviseren en bemiddelen;
- > Het aangaan van strategische samenwerkingsverbanden.

Op 1 juli 2022 heeft het Veiligheidsberaad besloten tot oprichting van het expertisebureau risicobeheer¹. Op 12 oktober is het expertisebureau feitelijk opgericht. De voorliggende brief gaat over de stap op te komen tot een waarborgfonds. De aangewezen rechtsvorm voor het waarborgfonds is een stichting. Deze stichting is vrijgesteld van de vergunningsplicht van De Nederlandse Bank (DNB).

Toekomstige situatie

De veiligheidsregio's hebben straks naast een waarborgfonds waarmee zij gezamenlijk de Landelijke Aanspraken na Dienstongevallen financieren voor zover deze niet verzekerd zijn. Daarnaast hebben ze een gezamenlijk expertisebureau risicobeheer waarmee zij collectief een ongevallenverzekering kunnen inkopen en per 1 januari 2024 deze schades kunnen afwikkelen. Op termijn kunnen ook andersoortige risico's door dit expertisebureau worden opgepakt. Hiermee ontstaat een professionele organisatie die invulling geeft aan het risicobeheer van de veiligheidsregio's.

Naar verwachting levert de samenwerking behalve een efficiency- en kwaliteitsslag op termijn ook een besparing op doordat de verhouding schade-premie ongevallenverzekering ongeveer 1:2 is. Daarnaast wordt met het expertisebureau behalve een kwaliteitsslag ook een besparing verwacht door één gezamenlijke inkoop van de ongevallenverzekering en het collectief afhandelen en registreren van schades.

Deelname aan het waarborgfonds is vrijwillig. Wel is deelname aan het expertisebureau een vereiste gelet op de onderlinge samenhang. Reeds bij deelname van een beperkt aantal veiligheidsregio's is het overigens al opportuun om het waarborgfonds op te richten, omdat de niet-verzekerbare aanspraken die gelden op grond van Landelijke Regeling Aanspraken na Dienstongevallen anders door de individuele veiligheidsregio gedragen worden.

Werking

Beoogd wordt dat de deelnemers jaarlijks een bijdrage storten in het waarborgfonds. Indien er op grond van de Landelijke Regeling Aanspraken na Dienstongevallen een uitkering dient te worden gedaan aan een medewerker die een dienstongeval is overkomen én deze aanspraak niet gedekt wordt door de ongevallenverzekering, dan volgt een betaling uit het waarborgfonds aan de veiligheidsregio. De veiligheidsregio gebruikt deze vergoeding vervolgens om de aanspraak van de betreffende medewerker mee te betalen.

¹ [Veiligheidsregio's krijgen Expertisebureau Risicobeheer - Veiligheidsberaad](#)

Vergunning

Het waarborgfonds is bedoeld voor het in gezamenlijkheid dragen van risico's, in ieder geval de (niet-verzekerde) aanspraken na een dienstongeval. Dit heet 'verzekeren' en is daarmee een activiteit die een vergunning van De Nederlandse Bank (DNB) vereist. Er kan echter een beroep worden gedaan op een vrijstelling van deze vergunningsplicht onder de volgende voorwaarden:

- 1.) Er is geen winstoogmerk;
- 2.) De jaarlijkse inleg bedraagt maximaal 5 miljoen euro per jaar;
- 3.) De maximale technische reserve bedraagt maximaal 25 miljoen euro;
- 4.) Er is een Raad van Toezicht (RvT) van tenminste drie personen benoemd door of werkzaam bij de overheid met de volgende expertises: risicomanagement, actuariaat en verzekeringen.

Rechtsvorm

Het is niet mogelijk om deze activiteiten onder te brengen bij een veiligheidsregio of een andere rechtspersoon, zoals het expertisebureau. Hier liggen de volgende overwegingen aan ten grondslag:

1. Het is de verwachting van juridisch experts dat de AFM en de DNB niet akkoord gaat met het onderbrengen van deze activiteiten bij een rechtspersoon met andersoortige activiteiten; de AFM is de vergunningverlenende instantie voor het expertisebureau;
2. Het samenvoegen van de activiteiten van het waarborgfonds met de werkzaamheden van een veiligheidsregio of het expertisebureau leidt tot aansprakelijkheidsrisico's voor deze organisaties.

Met het oog op de eis dat geen sprake mag zijn van een winstoogmerk is de keuze voor rechtspersonen beperkt. Dat maakt namelijk dat gekozen moet worden tussen de rechtsvorm 'stichting' en de rechtsvorm 'onderlinge waarborgmaatschappij'. Dit laatste is een bijzondere verenigingsvorm. Hierbij is de afweging gemaakt dat de stichting de voorkeur geniet boven de onderlinge waarborgmaatschappij met het oog op de lichte structuur. Om de activiteiten van het expertisebureau hierop te laten aansluiten ligt is bij deze voor die rechtsvorm eveneens voor de stichting gekozen. Hiermee wordt geen zwaardere structuur opgetuigd dan strikt noodzakelijk is.

Kostenneutraliteit

De insteek van goederwerkgeverschap is om primair een kwaliteitsslag te maken. Dit neemt niet weg dat het uitgangspunt bij de ontwikkeling van de Landelijke Regeling Aanspraken na Dienstongevallen is om de financiering kostenneutraal² te laten plaatsvinden. De insteek is kostenneutraliteit bezien vanuit landelijk perspectief, omdat het vertrekpunt van elke veiligheidsregio ten aanzien van de financiering en verzekering van schades na dienstongevallen verschillend is. Het is overigens de verwachting dat de samenwerking in zowel het expertisebureau als het waarborgfonds behalve een kwaliteitsslag op termijn ook tot (aanzienlijk) financieel voordeel voor de deelnemers leidt. Dit voordeel wordt in eerste aanleg gebruikt om het waarborgfonds mee te vullen.

De kostenneutraliteit heeft betrekking op drie kostencomponenten:

- a.) de premie ongevallenverzekering (inclusief onafhankelijke medische dienst)
- b.) de fee voor de dienstverlening van de makelaar
- c.) de algemene reserve voor de niet-verzekerbare risico's.

De premie ongevallenverzekering en de makelaarsdienst zijn weliswaar bekend, maar bij een complexe zaak zonder verzekeringsdekking zal de veiligheidsregio een beroep moeten doen op de algemene reserve. Dit laatste zit nog niet verdisconteerd in de 4,1 miljoen. Ook is een premie ongevallenverzekering geen vast gegeven. Bij een volgende

² In deze notitie is zoveel mogelijk gekozen voor het begrip kostenneutraliteit in plaats van het begrip budgetneutraliteit met het oog op het feit dat budgetten niet vanzelfsprekend toereikend zijn, maar de kosten wel een gegeven zijn.

aanbesteding kan dit immers anders uitpakken. Tot slot gaat het om risico's. Als er toevallig net een grotere groep personeel tegelijk letsel oploopt dan heeft dit gevolgen voor de schadelast. Daarom geldt bij het uitgangspunt kostenneutraliteit dat een zekere slag om de arm gehouden moet worden.

De verwachting is dat de veiligheidsregio's hun deelname aan het waarborgfonds kunnen financieren uit hun huidige begroting. In die zin is er geen sprake van nieuw beleid. Het risico dat een beroep moet worden gedaan op de algemene reserve neemt daarentegen wel af. Alleen in geval de veiligheidsregio een uitkering wil doen bovenop de aanspraken, die gelden op grond van de Landelijke Regeling Aanspraken na Dienstongevallen, zal deze ten laste komen van de algemene reserve.

Verdeelsleutel

Voor het waarborgfonds is een verdeelsleutel overeengekomen op basis van inwoneraantal. Deze verdeelsleutel wordt na de eerste periode van 5 jaar geëvalueerd.

Oprichting expertisebureau risicobeheer

Het was niet mogelijk om de oprichting van beide stichtingen tegelijkertijd voor te leggen als gevolg van de beperkte tijd die resteert tot aan de einddatum van de ongevallenverzekeringen van de veiligheidsregio's. Aangezien voor het invullen van het expertisebureau een aantal extra stappen moet worden gezet, zoals de aanvraag van een vergunning bij de AFM en het bemensen van deze organisatie is ervoor gekozen om eerst te komen tot de oprichting van het expertisebureau. Het Expertisebureau is per 12 oktober jongstleden opgericht en bereidt een vergunningsaanvraag bij de Autoriteit Financiële Markten (AFM) voor.

Vervolg

De formele oprichting van het waarborgfonds volgt zo spoedig na de definitieve besluitvorming in het Veiligheidsberaad. Beoogd wordt om het waarborgfonds per 1 januari 2024 operationeel te hebben met het oog op de invoering van de Landelijke Regeling Aanspraken na Dienstongevallen en de ingangsdatum van de gezamenlijke ongevallenverzekering.

Verzoek

Gelet op het bovenstaande verzoek ik u hierbij om eventuele wensen en bedenkingen ten aanzien van de oprichting en deelname aan de stichting waarborgfonds veiligheidsregio's kenbaar te maken. Graag ontvang ik uw reactie binnen 8 weken na toezending van deze brief.

Concreet betekent dit voor u, aangezien u deze brief in de week van 3 april 2023 ontvangt, dat wij uw eventuele wensen en bedenkingen graag uiterlijk woensdag 31 mei van u ontvangen.

Met vriendelijke groet,

J. Hamming,
Voorzitter algemeen bestuur Veiligheidsregio Zaanstreek Waterland

Besluitformulier

Algemeen Bestuur Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland

Datum vergadering:	31 maart 2023	
Onderwerp:	Analyse belevingsonderzoek repressief brandweerpersoneel 2021	
Nummer:	A23.01.6b	
Naam Steller:	Frank Kuntz	
Afdeling:	Brandweezorg	
Doel:	Advisering	
	Besluitvorming	x
	Meningvormend	
Besproken met:	MT VrZW	
Korte inhoud		
<p>In 2021 is onder alle repressieve brandweerm medewerkers uit de 25 veiligheidsregio's, vrijwillig en beroeps, voor de tweede keer een belevingsonderzoek uitgevoerd. Het onderzoek is in opdracht van het Veiligheidsberaad uitgevoerd door het NIPV. Het doel van het onderzoek is om inzicht te krijgen in de beleving van repressieve brandweermannen en -vrouwen ten aanzien van ontwikkelingen in hun werk en in de brandweerorganisatie. Voor VrZW is het belevingsonderzoek vooral een graadmeter om te bezien waar we nu staan en welke thema's (extra) aandacht nodig hebben.</p> <p><i>Aanpak</i></p> <p>Om de resultaten van het onderzoek goed te kunnen duiden zijn de resultaten uit het regionale beeld van VrZW uit 2021 vergeleken met de landelijke resultaten uit 2021, de regionale resultaten van het landelijk belevingsonderzoek uit 2017 en het medewerkersonderzoek VrZW 2020 (op relevante onderdelen). Op basis van de resultaten en vergelijking zijn de aandachtspunten uit 2021 in deze analyse bepaald en toegelicht.</p> <p><i>Respons</i></p> <p>Er hebben 205 medewerkers van VrZW meegedaan aan het onderzoek. Dit is 30% lager dan in 2017, toen er 298 personen reageerden. Ook landelijk was de respons lager (-32%) dan in 2017.</p> <p><i>Algemeen beeld</i></p> <p>Uit het algemene beeld blijkt dat bij VrZW de tevredenheid met de werkzaamheden iets hoger is dan in 2017, 94% is voldoende tevreden met zijn/haar werkzaamheden bij de brandweer en geeft een rapportcijfer van 7,4 (in 2017: 7,0). Het rapportcijfer is (nagenoeg) gelijk aan het landelijke cijfer (7,3).</p> <p>De tevredenheid met de organisatie in de regio is hoger dan in 2017, 87% is tevreden met de organisatie van de brandweer in de regio en geeft een rapportcijfer 6,8. In 2017 was dit nog een 5,4. Het rapportcijfer is iets hoger dan het landelijke cijfer (6,5)</p> <p>De ruime meerderheid van de respondenten (76%) voelt zich het meest verbonden met zijn of haar eigen post. Dit is gelijk aan 2017 (77%). Landelijk ligt dit iets hoger (80%). Met VrZW voelt 14% zich verbonden.</p> <p>Over het algemeen bevestigen de resultaten dat de tijd en energie die we in bepaalde onderwerpen steken hun vruchten afwerpen. De resultaten van het belevingsonderzoek laten ons zien dat er aandachtspunten zijn die ons kunnen helpen om ons beleid beter vorm te geven, de kwaliteit te verbeteren en het draagvlak te vergroten. De 5 belangrijkste aandachtspunten zijn:</p>		

1. Organisatiecultuur: diversiteit

In vergelijking met 2017 vinden VrZW medewerkers het minder belangrijk dat de brandweer in de regio een afspiegeling vormt van de maatschappij. Over de huidige balans tussen man/vrouw, jong/oud, lager/hoger opgeleid, verschillende culturele achtergronden vindt de meerderheid de huidige balans goed. En zelfs beter in vergelijking tot 2017.

Deze uitkomsten zijn naast opmerkelijk ook reden voor alertheid.

Diversiteit is een thema dat de laatste jaren veel aandacht krijgt binnen VrZW. Het staat sinds 2019 actief op de agenda. Er is onder andere een voorkeursbeleid voor vrouwen en mensen met een etnische afkomst in repressieve functies voor het gebied Zaanstad. Bij werving en selectie is veel aandacht voor diversiteit, zoals in vacatureteksten, selectiecommissies en in het selectieproces. We realiseren ons dat we nog aan het begin staan van een beweging. Het onderwerp blijft daarom blijvend als organisatiethema op de agenda staan. Naast de processen zetten we ook in op inclusief leiderschap, bewustwording, het bevorderen en voeren van de dialoog en het verankeren van diversiteit en inclusie in processen en procedures.

2. Werving vrijwilligers

Iets meer medewerkers dan in 2017 zijn het ermee eens dat de brandweer voldoende doet om nieuwe vrijwilligers te werven (34% t.o.v. 22% in 2017). Deze score is lager dan landelijk (40%). Vrijwilligers zijn een van de doelgroepen waar we actief op inzetten in onze arbeidsmarktcommunicatie. Zo hebben we in 2021 de 'Toolbox werving' voor onze posten ontwikkeld. Waarmee ze zelfstandig, in hun eigen omgeving, wervingscampagnes op kunnen zetten. Een EVP (employer value proposition) vormt de basis voor campagnes in de eerste helft van 2023 om onze positionering op de arbeidsmarkt te versterken en nieuwe vrijwilligers te werven. Hierbij steken we vooral ook in op het bereiken van latente doelgroepen: mensen die niet of minder bekend zijn met het werk van de veiligheidsregio en brandweer.

3. Verhouding werkvloer en leiding

In vergelijking met 2017 zien we een positieve trend. Een groter aantal medewerkers dan in 2017 is het eens met stellingen over een goede dialoog tussen management en medewerkers, zorgvuldige en transparante beoordeling, het belang van mensen versus resultaten en waardering door het management en de ploegchef (kazernechef/poco). Ook ondersteunende functies (facilitaire zaken, P&O etc.) worden positiever gewaardeerd dan in 2017. De scores liggen in lijn met de landelijke scores. Mogelijk heeft het meer zelfstandigheid geven aan de posten, en hen hierbij ondersteunen, een positieve invloed op deze trend. In de uitkomsten van het medewerkersonderzoek VrZW 2020 was ook een stijgende lijn te zien op dit onderwerp.

4. Taakdifferentiatie

Taakdifferentiatie bij de brandweer is een onderwerp dat landelijk veel aandacht krijgt en ook veel losmaakt onder brandweermensen. Ook voor VrZW zal de uiteindelijk uitkomst hiervan impact hebben. Uit het belevingsonderzoek blijkt dat 57% van de respondenten zich onzeker voelt over de toekomst van zijn (vrijwilligers)werk bij de brandweer als gevolg van taakdifferentiatie (46% landelijk). 15% ziet mogelijkheden voor het toepassen van taakdifferentiatie op de eigen post. Slechts 8% is het er mee eens dat het door taakdifferentiatie makkelijker wordt om brandweervrijwilligers te werven en behouden.

5. Vakbekwaamheid

De afgelopen periode is er door team vakbekwaamheid flink geïnvesteerd in het versterken van eigenaarschap en persoonlijke ontwikkeling van het personeel. Over het algemeen wordt er over vakbekwaamheid positiever geoordeeld dan in 2017. Het positieve resultaat is mede te duiden door het aanbieden van een gebalanceerd regionaal oefenprogramma waar de aansluiting omtrent nieuwe landelijke ontwikkelen centraal heeft gestaan. Het uitrollen van de nieuwe les- en leerstof MSA 2.0 en situationele commandovoering voor leidinggevende zijn hier voorbeelden van.

Voorstel:

Het Algemeen Bestuur wordt gevraagd:

Kennis te nemen van de analyse belevingsonderzoek repressief brandweerpersoneel 2021.

Advies Veiligheidsdirectie:	N.v.t.
Advies Dagelijks Bestuur:	Akkoord
Personele gevolgen:	Geen
Financiële gevolgen:	Geen
Verhouding met ander beleid:	Speerpunten en organisatiethema's VrZW 2023
Besluit:	

Aldus besloten door het Algemeen Bestuur Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland
in de vergadering van 31 maart 2023
namens deze,

voorzitter,
J. Hamming

secretaris,
S. van den Broek

Belevingsonderzoek repressief brandweerpersoneel

Regionaal beeld
2021

Zaanstreek-Waterland

Colofon

© Nederlands Instituut Publieke Veiligheid (NIPV), 2022

Auteurs: K. Dangermond, J. Domrose, M. Kobes, V. Oosterveen, L. Wolfs

Contactpersoon: K. Dangermond

Datum: 24 maart 2022

Opdrachtgever: Veiligheidsberaad

Wij hechten veel belang aan kennisdeling. Delen uit deze publicatie mogen dan ook worden overgenomen op voorwaarde van bronvermelding.

Het Nederlands Instituut Publieke Veiligheid is bij wet vastgelegd onder de naam Instituut Fysieke Veiligheid.

De opzet van dit tabellenboek

Dit tabellenboek maakt deel uit van het belevingsonderzoek repressief brandweerpersoneel 2021. Voor elke veiligheidsregio is een afzonderlijk tabellenboek opgesteld. Daarin treft de lezer na de vraag of stelling eerst de score voor de desbetreffende regio in procenten en in absolute aantallen respondenten. Naast de regionale score volgt vervolgens de landelijke score. Deze score wordt eveneens zowel weergegeven als percentage als in absolute aantallen. De laatste kolommen laten - geanonimiseerd - zien wat de score is van de brandweerregio met de laagste (kolom 'min.') respectievelijk de hoogste (kolom 'max.') score bij de desbetreffende antwoordcategorie. Dit geeft een indruk van de spreiding per vraag.

Voor een meerderheid van de vragen in het belevingsonderzoek geldt dat deze zijn uitgevraagd in de vorm van stellingen, waarbij respondenten op een 5-puntsschaal konden antwoorden. In het tabellenboek worden de resultaten voor deze vragen gepresenteerd in een vorm waarbij de score voor de antwoordcategorieën 'helemaal mee eens' en 'mee eens', resp. 'helemaal mee oneens' en 'mee oneens' samen zijn genomen.

Zo kan de lezer snel zien welk percentage respondenten het eens cq. oneens is met een bepaalde stelling. Bij elke vraag wordt het totaal aantal respondenten vermeld dat de desbetreffende vraag beantwoord heeft (N , niet gecursiveerd). Per antwoordmogelijkheid staat aangegeven wat het absolute aantal respondenten is dat die antwoordmogelijkheid heeft gekozen. Bij de berekening van percentages zijn respondenten die 'geen mening', 'n.v.t.' e.d. hebben geantwoord buiten beschouwing gelaten. Boven de percentages staat tenslotte het absolute aantal respondenten vermeld op basis waarvan de percentages zijn berekend (N , gecursiveerd). Omdat bij de berekening van de percentages de antwoordcategorieën 'geen antwoord' e.d. buiten beschouwing zijn gelaten, ligt N (gecursiveerd) lager dan N (niet gecursiveerd).

Dit tabellenboek biedt geen nadere inhoudelijke duiding van de gepresenteerde resultaten. Hiervoor wordt verwezen naar de landelijke rapportage, waarin per onderzoeksthema uitsplitsingen naar relevante respondentkenmerken worden beschreven. Opgemerkt wordt ten slotte, dat de landelijke scores nadrukkelijk niet zijn bedoeld als normatief ijkpunt. De aldaar gevonden verbanden en uitsplitsingen mogen niet zondermeer van toepassing worden verklaard als zijnde de regionale werkelijkheid. Ook merken we op

dat de regionale scores dienen te worden geduid tegen de achtergrond en context van de desbetreffende regio.

Inhoudsopgave

Kenmerken van de deelnemers	5
Veranderingen in beleving ten opzichte van 2017	7
Beleving van de coronacrisis	10
Algemeen beeld	11
Betrokkenheid bij het werk	13
Vrijwilligersbeleid	15
Organisatiecultuur	17
Verhouding werkvloer en management	20
Regelruimte	23
Organisatievisie	25
Vakbekwaamheid	29
Werkdruk	33
Veilig en gezond werken	36
Uitruk op maat	40
Opkomsttijden	44

Kenmerken van de deelnemers

1. Wat is uw geslacht?	Regio		Nederland			
	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	min.	max.
	205	205	6.126	6.126		
Man	92%	188	94%	5.783	90%	98%
Vrouw	8%	17	6%	343	2%	10%

2. Wat is uw leeftijd?	Regio		Nederland			
	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	min.	max.
	205	205	6.105	6.105		
Jonger dan 25 jaar	8%	17	3%	209	0%	8%
25 tot 35 jaar	28%	58	21%	1.269	12%	29%
35 tot 45 jaar	31%	64	30%	1.842	24%	37%
45 tot 55 jaar	19%	39	31%	1.897	19%	37%
55 tot 65 jaar	13%	26	14%	853	9%	18%

65 jaar en ouder	0%	1	1%	35	0%	1%
------------------	----	---	----	----	----	----

**3. Hoeveel jaar werkt u bij de brandweer in een repressieve Regio functie?
Tel al uw dienstjaren mee.**

Nederland

	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	min.	max.
	205	205	6.126	6.126		
Minder dan 5 jaar	17%	35	16%	1.003	10%	26%
5 tot 10 jaar	14%	29	14%	881	8%	22%
10 tot 15 jaar	20%	41	17%	1.066	12%	23%
15 tot 20 jaar	16%	33	14%	852	8%	18%
20 tot 25 jaar	14%	28	15%	927	11%	20%
25 tot 30 jaar	7%	14	10%	614	7%	15%
30 jaar of meer	12%	25	13%	783	8%	17%

4. Werkt u momenteel als beroeps in repressieve dienst of Regio als vrijwilliger, of beide?

Nederland

	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	min.	max.
	205	205	6.126	6.126		
Beroeps in repressieve dienst	9%	18	14%	883	3%	56%
Vrijwilliger in repressieve dienst	65%	133	66%	4.071	15%	84%
Beide	26%	54	19%	1.172	8%	40%

5. In welke regio werkt u voor de brandweer? Als u in meer Regio regio's werkt, kies dan de regio waarin u het grootste aantal uur werkzaam bent.

Nederland

	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>
	205	205	6.126	6.126
Amsterdam-Amstelland	0%	0	1%	63
Brabant-Noord	0%	0	5%	306
Brabant-Zuidoost	0%	0	6%	348
Drenthe	0%	0	4%	268
Flevoland	0%	0	1%	82
Fryslân	0%	0	5%	325
Gelderland-Midden	0%	0	4%	221
Gelderland-Zuid	0%	0	3%	196
Gooi en Vechtstreek	0%	0	2%	120
Groningen	0%	0	3%	185
Haaglanden	0%	0	2%	114
Hollands Midden	0%	0	5%	309
IJsselland	0%	0	4%	227

Kennemerland	0%	0	3%	165
Limburg-Noord	0%	0	3%	160
Midden- en West-Brabant	0%	0	7%	428
Noord- en Oost-Gelderland	0%	0	3%	208
Noord-Holland-Noord	0%	0	6%	365
Rotterdam-Rijnmond	0%	0	4%	237
Twente	0%	0	4%	247
Utrecht	0%	0	9%	528
Zaanstreek-Waterland	100%	205	3%	205
Zeeland	0%	0	6%	358
Zuid-Holland-Zuid	0%	0	4%	265
Zuid-Limburg	0%	0	3%	196

6. Wat is uw huidige functie? Kies de omschrijving die het Regio meest op uw repressieve (vrijwilligers)werk van toepassing is. Nederland

	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	min.	max.
	205	205	6.126	6.126		
Manschap	55%	112	57%	3.520	48%	65%
Bevelvoerder	38%	78	36%	2.203	30%	42%
Officier	7%	15	7%	403	3%	13%

7. Wat is uw hoogst afgeronde opleiding?

	Regio		Nederland			
	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	min.	max.
	201	205	6.049	6.126		
Basisonderwijs	1%	3	0%	14	0%	2%
Lager beroepsonderwijs (lbo, vmbo)	5%	11	6%	341	3%	9%
Middelbaar algemeen voortgezet onderwijs (mavo)	3%	6	7%	418	2%	12%
Hoger algemeen voortgezet onderwijs (havo)	5%	11	3%	211	1%	10%
Vorbereidend wetenschappelijk onderwijs (vwo)	0%	1	0%	30	0%	2%
Middelbaar beroepsonderwijs (mbo)	54%	108	53%	3.219	36%	63%
Hoger beroepsonderwijs (hbo)	27%	55	26%	1.600	14%	35%
Wetenschappelijk onderwijs (wo)	3%	6	4%	216	1%	11%
Onbekend		4		77		

Veranderingen in beleving ten opzichte van 2017

	Regio		Nederland		min.	max.
	N	N	N	N		
8. Heeft u eerder, in 2017, aan het landelijke belevingsonderzoek onder repressief brandweerpersoneel meegedaan?	205	205	6.126	6.126		
Ja	59%	121	42%	2.576	29%	59%
Nee	19%	38	26%	1.589	16%	35%
Weet ik niet meer	22%	46	32%	1.961	20%	44%

Indien ja, is uw beleving van de volgende onderwerpen veranderd ten opzichte van 2017?

	Regio en de manier waarop mensen met elkaar omgaan		Nederland		min.	max.
	N	N	N	N		
	121	121	2.576	2.576		
Nee, niet veranderd	37%	45	33%	856	19%	46%
Ja, positiever geworden	31%	38	21%	538	9%	50%
Ja, negatiever geworden	31%	38	46%	1.182	24%	60%

Uw betrokkenheid bij en beleving van uw (vrijwilligers)werk: Drijfveren, motivatie en carrièremogelijkheden

	Regio		Nederland		min.	max.
	N	N	N	N		
	121	121	2.576	2.576		
Nee, niet veranderd	56%	68	48%	1.242	35%	58%
Ja, positiever geworden	23%	28	18%	466	8%	38%
Ja, negatiever geworden	21%	25	34%	868	12%	56%

Regelruimte: Met regelruimte wordt de ruimte bedoeld te kunnen beslissen over hoe u uw werkzaamheden wilt uitvoeren- zelf bedenken- zelf te bepalen in welke volgorde u werkzaamheden wilt doen.

	Regio		Nederland		min.	max.
	N	N	N	N		
	121	121	2.576	2.576		
Nee, niet veranderd	50%	60	46%	1.179	33%	54%
Ja, positiever geworden	39%	47	23%	589	10%	46%
Ja, negatiever geworden	12%	14	31%	808	12%	49%

Veilig en gezond werken: Denk aan arbeidsomstandigheden, gezondheid en PPMO

	Regio		Nederland		min.	max.
	N	N	N	N		
	121	121	2.576	2.576		
Nee, niet veranderd	46%	56	48%	1.248	32%	57%
Ja, positiever geworden	42%	51	35%	910	23%	49%
Ja, negatiever geworden	12%	14	16%	418	5%	26%

13. Vrijwilligersbeleid: Denk aan werving, selectie en organisatie positie in de organisatie

	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>		
	<u>121</u>	<u>121</u>	<u>2.576</u>	<u>2.576</u>	min.	max.
Nee, niet veranderd	39%	47	43%	1.105	21%	56%
Ja, positiever geworden	25%	30	22%	567	10%	48%
Ja, negatiever geworden	36%	44	35%	904	21%	65%

14. Verhouding werkvloer en leiding: Denk aan waardering Regio en ondersteuning	Nederland					
	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>		
	<u>121</u>	<u>121</u>	<u>2.576</u>	<u>2.576</u>	min.	max.
Nee, niet veranderd	50%	60	40%	1.026	23%	52%
Ja, positiever geworden	21%	25	19%	479	8%	37%
Ja, negatiever geworden	30%	36	42%	1.071	22%	56%

15. Vakbekwaamheid, oefenen en trainen: Denk aan inhoud en organisatie	Nederland					
	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>		
	<u>121</u>	<u>121</u>	<u>2.576</u>	<u>2.576</u>	min.	max.

16. Werkdruk: Denk aan combinatie werk en privé, bezetting en belasting	Nederland					
	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>		
	<u>121</u>	<u>121</u>	<u>2.576</u>	<u>2.576</u>	min.	max.
Nee, niet veranderd	42%	51	33%	840	14%	46%
Ja, positiever geworden	31%	38	25%	634	9%	42%
Ja, negatiever geworden	26%	32	43%	1.102	21%	77%
Nee, niet veranderd	67%	81	64%	1.646	37%	77%
Ja, positiever geworden	10%	12	8%	216	4%	17%
Ja, negatiever geworden	23%	28	28%	714	17%	49%

17. Ervaring uitruk op maat: Denk aan nut en noodzaak	Regio		Nederland			
	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>		
	<u>121</u>	<u>121</u>	<u>2.576</u>	<u>2.576</u>	min.	max.
Nee, niet veranderd	44%	53	48%	1.230	32%	66%
Ja, positiever geworden	35%	42	29%	735	9%	44%
Ja, negatiever geworden	21%	26	24%	611	9%	32%

18. Organisatievisie en brandveilig leven: Toekomst en ontwikkelingen	Regio		Nederland			
	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>		
	<u>121</u>	<u>121</u>	<u>2.576</u>	<u>2.576</u>	min.	max.
Nee, niet veranderd	66%	80	52%	1.346	40%	66%
Ja, positiever geworden	23%	28	28%	733	13%	42%
Ja, negatiever geworden	11%	13	19%	497	11%	30%

19. Opkomsttijden: Denk aan haalbaarheid, toepassing en kwaliteit	Regio		Nederland			
	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>		
	<u>121</u>	<u>121</u>	<u>2.576</u>	<u>2.576</u>	<u>min.</u>	<u>max.</u>
Nee, niet veranderd	48%	58	54%	1.385	42%	67%
Ja, positiever geworden	19%	23	16%	406	7%	27%
Ja, negatiever geworden	33%	40	30%	785	15%	50%

Beleving van de coronacrisis

De coronapandemie en de bijbehorende maatregelen hebben mogelijk effect (gehad) op uw beleving van de brandweer(organisatie). Zijn de volgende onderwerpen volgens u veranderd door de coronapandemie?

20. Het groepsgevoel op uw post	Regio		Nederland			
	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>		
	205	205	6.126	6.126	min.	max.
Nee, niet veranderd	47%	96	47%	2.857	36%	56%
Ja, positiever geworden	16%	33	9%	557	3%	20%
Ja, negatiever geworden	37%	76	44%	2.712	34%	60%

21. Uw motivatie	Regio		Nederland			
	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>		
	205	205	6.126	6.126	min.	max.

22. Uw paraatheid	Regio		Nederland			
	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>		
	205	205	6.126	6.126	min.	max.
Nee, niet veranderd	73%	150	68%	4.179	59%	75%
Ja, positiever geworden	8%	17	8%	468	5%	11%
Ja, negatiever geworden	19%	38	24%	1.479	16%	31%

23. Uw vakbekwaamheid	Regio		Nederland			
	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>		
	205	205	6.126	6.126	min.	max.
Nee, niet veranderd	74%	152	73%	4.443	52%	82%
Ja, positiever geworden	18%	37	17%	1.032	10%	30%
Ja, negatiever geworden	8%	16	11%	651	5%	18%

23. Uw vakbekwaamheid	Regio		Nederland			
	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>		
	205	205	6.126	6.126	min.	max.
Nee, niet veranderd	50%	103	50%	3.080	38%	65%
Ja, positiever geworden	14%	28	9%	555	5%	16%
Ja, negatiever geworden	36%	74	41%	2.491	27%	57%

Algemeen beeld

24. Ik vind dat de brandweer in mijn regio zich over het algemeen in de goede richting ontwikkelt.	Regio		Nederland			
	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>		
	187	187	5.427	5.427	min.	max.
(Helemaal) mee eens	32%	60	31%	1.699	19%	55%
Neutraal	42%	78	31%	1.706	22%	42%
(Helemaal) mee oneens	26%	49	37%	2.022	20%	53%

	Regio		Nederland		min.	max.
	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>		
	183	183	5.364	5.364		
25. Alles bij elkaar genomen, hoe tevreden bent u met uw Regio werkzaamheden bij de brandweer? Druk uw waardering uit in een rapportcijfer van 1 tot en met 10, waarbij 1 staat voor zeer ontevreden en 10 voor zeer tevreden.						
10	3%	6	2%	134		
9	9%	17	10%	532		
8	38%	70	40%	2.148		
7	32%	58	29%	1.578		
6	11%	21	11%	594		
5	5%	10	4%	215		
4	1%	1	1%	77		
3	0%	0	1%	43		
2	0%	0	0%	18		
1	0%	0	0%	25		
Voldoende (6 t/m 10)	94%		93%		87%	97%
Onvoldoende (1 t/m 5)	6%		7%		3%	13%
Gemiddeld rapportcijfer	7,4		7,4		7,1	7,7

	Regio		Nederland		min.	max.
	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>		
	187	187	5.427	5.427		
26. Ik vind dat de Nederlandse brandweer zich over het algemeen in de goede richting ontwikkelt.						
(Helemaal) mee eens	43%	80	36%	1.934	24%	48%
Neutraal	33%	62	37%	2.003	25%	45%
(Helemaal) mee oneens	24%	45	27%	1.490	17%	43%

	Regio		Nederland		min.	max.
	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>		
	187	187	5.427	5.427		
27. Mijn directe omgeving (familie, vrienden, kennissen) waarden mij voor mijn (vrijwilligers)werk bij de brandweer.						
(Helemaal) mee eens	87%	162	85%	4.621	79%	89%
Neutraal	10%	19	10%	537	7%	16%
(Helemaal) mee oneens	3%	6	5%	269	3%	9%

	Regio		Nederland		min.	max.
	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>		
	187	187	5.427	5.427		
28. Ik zou de brandweer aanbevelen als een fijne plek om te werken.						
(Helemaal) mee eens	58%	109	60%	3.272	46%	78%
Neutraal	30%	57	28%	1.530	14%	40%

(Helemaal) mee oneens	11%	21	12%	625	7%	28%
-----------------------	-----	----	-----	-----	----	-----

29. Alles bij elkaar genomen, hoe tevreden bent u met de organisatie van de brandweer in uw regio? Druk uw waardering uit in een rapportcijfer van 1 tot en met 10, waarbij 1 staat voor zeer ontevreden en 10 voor zeer tevreden.

	Regio		Nederland		min.	max.
	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>		
	187	187	5.427	5.427		
10	1%	1	0%	24		
9	2%	3	2%	131		
8	23%	43	23%	1.261		
7	42%	79	33%	1.788		
6	20%	37	22%	1.176		
5	8%	15	10%	525		
4	4%	7	5%	285		
3	1%	1	2%	122		
2	1%	1	1%	61		
1	0%	0	1%	54		
Voldoende (6 t/m 10)	87%		81%		69%	92%
Onvoldoende (1 t/m 5)	13%		19%		8%	31%
Gemiddeld rapportcijfer	6,8		6,5		6,0	7,2

30. Waar voelt u zich als brandweerman/-vrouw het meest mee verbonden?

	Regio		Nederland		min.	max.
	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>		
	187	187	5.427	5.427		
Met de brandweer in Nederland	4%	7	2%	105	0%	4%
Met de brandweerregio/veiligheidsregio waarin ik werk	14%	27	12%	627	7%	30%
Met de gemeente waar ik voor de brandweer werk	5%	10	7%	369	2%	14%
Met de post/kazerne waar ik voor de brandweer werk	76%	143	80%	4.326	58%	85%

Betrokkenheid bij het werk

Hieronder volgen enkele stellingen over hoe u uzelf ziet als brandweerman/vrouw. Geef bij elke stelling aan in hoeverre u het daarmee eens bent.

31. Ik blijf bij deze organisatie werken omdat dit om bepaalde redenen noodzakelijk is; niet omdat ik dit zo graag wil.

	Regio		Nederland		min.	max.
	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>		
	185	185	5.386	5.386		
(Helemaal) mee eens	9%	16	13%	711	5%	22%

Neutraal	17%	32	14%	779	11%	19%
(Helemaal) mee oneens	74%	137	72%	3.896	63%	84%

32. Mijn leven zou verstoord raken als ik bij de brandweer zou moeten stoppen.	Regio		Nederland			
	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>		
	185	185	5.386	5.386	min.	max.
(Helemaal) mee eens	38%	70	40%	2.173	31%	58%
Neutraal	16%	29	17%	932	12%	26%
(Helemaal) mee oneens	46%	86	42%	2.281	23%	51%

33. Ik werk bij de brandweer omdat ik het maatschappelijk belangrijk vind.	Regio		Nederland			
	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>		
	185	185	5.386	5.386	min.	max.
(Helemaal) mee eens	73%	135	82%	4.409	69%	92%
Neutraal	21%	38	13%	681	6%	23%
(Helemaal) mee oneens	6%	12	5%	296	3%	10%

34. Ik werk bij de brandweer omdat ik mij verantwoordelijk voor veiligheid.	Regio		Nederland			
	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>		
	185	185	5.386	5.386	min.	max.
(Helemaal) mee eens	76%	140	79%	4.268	74%	88%
Neutraal	18%	34	15%	815	8%	19%
(Helemaal) mee oneens	6%	11	6%	303	2%	11%

35. Ik ben er trots op dat ik brandweerman/-vrouw ben.	Regio		Nederland			
	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>		
	185	185	5.386	5.386	min.	max.
(Helemaal) mee eens	94%	174	90%	4.860	81%	96%
Neutraal	5%	9	7%	395	4%	11%
(Helemaal) mee oneens	1%	2	2%	131	0%	9%

36. Ik ga met plezier naar mijn (vrijwilligers)werk bij de brandweer.	Regio		Nederland			
	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>		
	185	185	5.386	5.386	min.	max.
(Helemaal) mee eens	85%	157	86%	4.615	80%	93%
Neutraal	13%	24	11%	568	5%	16%
(Helemaal) mee oneens	2%	4	4%	203	2%	7%

37. Het (vrijwilligers)werk bij de brandweer biedt mij de ruimte mij verder te ontwikkelen.	Regio		Nederland			
	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>		
	185	185	5.386	5.386	min.	max.
(Helemaal) mee eens	85%	157	86%	4.615	80%	93%
Neutraal	13%	24	11%	568	5%	16%
(Helemaal) mee oneens	2%	4	4%	203	2%	7%

	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>		
	185	185	5.386	5.386	min.	max.
(Helemaal) mee eens	61%	112	57%	3.085	47%	71%
Neutraal	25%	46	27%	1.468	19%	35%
(Helemaal) mee oneens	15%	27	15%	833	10%	23%

38. De brandweer biedt mij de mogelijkheid carrière te maken.	Regio		Nederland			
	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>		
	185	185	5.386	5.386	min.	max.
(Helemaal) mee eens	36%	66	32%	1.703	24%	55%
Neutraal	35%	65	40%	2.148	29%	46%
(Helemaal) mee oneens	29%	54	28%	1.535	15%	37%

39. Kies twee belangrijkste factoren gerelateerd aan betrokkenheid bij het werk.	Regio		Nederland			
	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>		
	183	183	5.240	5.240		
<i>Respondenten mochten twee antwoordopties aankruisen. De tabel toont het aantal malen dat een antwoord gegeven is. De kolom met percentages telt op tot 200%.</i>						
Ik kan mij persoonlijk ontwikkelen als mens.	22%	41	19%	994		
Ik kan groeien in het brandweervak.	10%	18	9%	461		
Ik kan verantwoordelijkheid nemen.	22%	41	16%	846		
Ik kan iets betekenen voor mijn medemens.	61%	111	65%	3.424		
Ik voel mij thuis bij de brandweer.	19%	34	21%	1.076		
Ik houd ervan regelmatig een uitruk mee te maken.	35%	64	35%	1.814		
Ik houd van het sociale contact met mijn collega's.	31%	56	36%	1.864		

Vrijwilligersbeleid

Nu volgen enkele stellingen over de vrijwillige brandweer in uw regio.

Ook als u zelf beroeps bent, kunt u deze vragen invullen, gebruik makend van de kennis die u over de vrijwillige brandweer hebt.

40. Het werk als vrijwilliger is goed te combineren met een baan buiten de brandweer en privéleven.	Regio		Nederland			
	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>		
	183	183	5.365	5.365	min.	max.
(Helemaal) mee eens	65%	119	63%	3.363	35%	75%
Neutraal	25%	46	25%	1.341	15%	54%
(Helemaal) mee oneens	10%	18	12%	661	9%	23%

41. De brandweer ondersteunt vrijwilligers goed.	Regio		Nederland			
	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>		
	183	183	5.365	5.365	min.	max.
(Helemaal) mee eens	51%	93	44%	2.367	29%	61%
Neutraal	29%	53	32%	1.692	25%	40%

(Helemaal) mee oneens	20%	37	24%	1.306	9%	42%
-----------------------	-----	----	-----	-------	----	-----

42. De brandweer doet voldoende om nieuwe vrijwilligers te werven.

	Regio		Nederland			
	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>		
	183	183	5.365	5.365	min.	max.
(Helemaal) mee eens	34%	63	40%	2.126	22%	66%
Neutraal	37%	67	33%	1.755	22%	48%
(Helemaal) mee oneens	29%	53	28%	1.484	10%	53%

43. De brandweer biedt vrijwilligers aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden.

	Regio		Nederland			
	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>		
	183	183	5.365	5.365	min.	max.
(Helemaal) mee eens	22%	41	26%	1.373	19%	32%
Neutraal	43%	78	41%	2.186	27%	60%
(Helemaal) mee oneens	35%	64	34%	1.806	16%	52%

44. Het wordt steeds lastiger om nieuwe vrijwilligers te werven.

	Regio		Nederland			
	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>		
	183	183	5.365	5.365	min.	max.
(Helemaal) mee eens	75%	138	73%	3.942	63%	86%
Neutraal	17%	31	18%	975	9%	29%
(Helemaal) mee oneens	8%	14	8%	448	2%	21%

45. Aan vrijwilligers en beroeps in mijn regio worden dezelfde eisen gesteld.

	Regio		Nederland			
	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>		
	183	183	5.365	5.365	min.	max.
(Helemaal) mee eens	68%	124	63%	3.354	33%	81%
Neutraal	18%	33	19%	993	8%	26%
(Helemaal) mee oneens	14%	26	19%	1.018	8%	46%

46. In mijn regio kunnen we voldoende vrijwilligers werven.

	Regio		Nederland			
	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>		
	183	183	5.365	5.365	min.	max.
(Helemaal) mee eens	20%	36	21%	1.101	7%	44%
Neutraal	42%	77	42%	2.252	24%	58%
(Helemaal) mee oneens	38%	70	38%	2.012	23%	66%

Met 'management' worden de dagelijkse hogere leidinggevenden in de regionale brandweerorganisatie bedoeld, zoals teamleiders, afdelingshoofden en commandanten.

47. Het brandweermanagement houdt meer rekening met dan met vrijwilligers.

	Regio		Nederland beroeps		min.	max.
	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>		
	183	183	5.365	5.365		
(Helemaal) mee eens	40%	73	40%	2.131	25%	51%
Neutraal	34%	62	33%	1.752	22%	46%
(Helemaal) mee oneens	26%	48	28%	1.482	19%	36%

Organisatiecultuur

Hieronder volgen enkele stellingen over de cultuur binnen de brandweerorganisatie. Geef bij elke stelling aan in hoeverre u het daarmee eens bent.

48. Ik vind het belangrijk dat mijn directe collega's een afspiegeling van de maatschappij vormen.

	Regio		Nederland		min.	max.
	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>		
	84	84	2.466	2.466		
(Helemaal) mee eens	36%	30	49%	1.199	23%	62%
Neutraal	31%	26	31%	756	20%	41%
(Helemaal) mee oneens	33%	28	21%	511	11%	53%

49. Ik vind de balans tussen mannen en vrouwen goed.

	Regio		Nederland		min.	max.
	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>		
	84	84	2.466	2.466		
(Helemaal) mee eens	43%	36	42%	1.036	30%	57%
Neutraal	35%	29	35%	865	21%	42%
(Helemaal) mee oneens	23%	19	23%	565	14%	42%

50. Ik vind de balans tussen jonge en oude medewerkers goed.

	Regio		Nederland		min.	max.
	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>		
	84	84	2.466	2.466		
(Helemaal) mee eens	74%	62	67%	1.661	57%	78%
Neutraal	21%	18	21%	529	12%	30%
(Helemaal) mee oneens	5%	4	11%	276	3%	19%

51. Ik vind de balans tussen lager en hoger opgeleiden goed.

	Regio		Nederland		min.	max.
	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>		
	84	84	2.466	2.466		
(Helemaal) mee eens	62%	52	62%	1.541	42%	79%
Neutraal	31%	26	31%	756	13%	50%
(Helemaal) mee oneens	7%	6	7%	169	1%	10%

52. Ik vind de balans tussen medewerkers met verschillende culturele achtergronden goed.	Regio		Nederland			
	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>		
	84	84	2.466	2.466	min.	max.
(Helemaal) mee eens	42%	35	42%	1.024	31%	52%
Neutraal	38%	32	43%	1.052	31%	55%
(Helemaal) mee oneens	20%	17	16%	390	10%	27%

53. Ik vind het belangrijk dat de brandweer in mijn regio een afspiegeling van de maatschappij vormt.	Regio		Nederland			
	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>		
	84	84	2.466	2.466	min.	max.
(Helemaal) mee eens	25%	21	45%	1.102	21%	58%
Neutraal	36%	30	32%	792	21%	38%
(Helemaal) mee oneens	39%	33	23%	572	12%	47%

54. Het is makkelijk om onderwerpen bespreekbaar te maken binnen de brandweer.	Regio		Nederland			
	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>		
	84	84	2.466	2.466	min.	max.
(Helemaal) mee eens	61%	51	59%	1.448	44%	72%
Neutraal	26%	22	25%	608	15%	35%
(Helemaal) mee oneens	13%	11	17%	410	10%	28%

55. Ik ervaar de cultuur binnen de brandweerorganisatie als veilig.	Regio		Nederland			
	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>		
	84	84	2.466	2.466	min.	max.
(Helemaal) mee eens	71%	60	67%	1.640	45%	80%
Neutraal	17%	14	22%	538	14%	38%
(Helemaal) mee oneens	12%	10	12%	288	3%	27%

56. Als ik iets bespreekbaar maak wat ik lastig vind of waar ik het niet mee eens ben, dan word ik daar niet op 'afgerekend'.	Regio		Nederland			
	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>		
	84	84	2.466	2.466	min.	max.
(Helemaal) mee eens	61%	51	59%	1.467	39%	69%
Neutraal	25%	21	23%	576	15%	36%
(Helemaal) mee oneens	14%	12	17%	423	8%	29%

57. Als je een fout maakt, wordt dit vaak tegen je gebruikt.	Regio		Nederland			
	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>		
	84	84	2.466	2.466	min.	max.

	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>		
	84	84	2.466	2.466	min.	max.
(Helemaal) mee eens	18%	15	13%	321	5%	21%
Neutraal	29%	24	23%	577	14%	38%
(Helemaal) mee oneens	54%	45	64%	1.568	52%	74%

58. Ik vind dat we voldoende evalueren na een inzet.	Regio		Nederland			
	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>		
	84	84	2.466	2.466	min.	max.
(Helemaal) mee eens	64%	54	72%	1.769	51%	85%
Neutraal	17%	14	12%	297	4%	26%
(Helemaal) mee oneens	19%	16	16%	400	7%	30%

59. De cultuur binnen de brandweer is voldoende gericht Regio op leren en verbeteren.	Regio		Nederland			
	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>		
	84	84	2.466	2.466	min.	max.
(Helemaal) mee eens	54%	45	62%	1.522	37%	79%
Neutraal	24%	20	21%	510	9%	35%
(Helemaal) mee oneens	23%	19	18%	434	3%	30%

60. Als ik weet hoe werkzaamheden beter kunnen, dan zeg ik dat ook.	Regio		Nederland			
	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>		
	84	84	2.466	2.466	min.	max.
(Helemaal) mee eens	93%	78	93%	2.292	85%	100%
Neutraal	7%	6	6%	141	0%	10%
(Helemaal) mee oneens	0%	0	1%	33	0%	8%

61. Ik vind dat brandweermensen zelf moeten bijdragen aan een oplossing voor problemen in de organisatie.	Regio		Nederland			
	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>		
	84	84	2.466	2.466	min.	max.
(Helemaal) mee eens	65%	55	69%	1.711	59%	79%
Neutraal	30%	25	22%	534	15%	31%
(Helemaal) mee oneens	5%	4	9%	221	5%	17%

62. Ik spreek mijn collega's er op aan als ik zie dat zij niet veilig werken.	Regio		Nederland			
	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>		
	84	84	2.466	2.466	min.	max.

(Helemaal) mee eens	93%	78	94%	2.327	89%	100%
Neutraal	6%	5	5%	117	0%	9%
(Helemaal) mee oneens	1%	1	1%	22	0%	3%

Verhouding werkvloer en management

Met 'management' worden de dagelijkse hogere leidinggevenden in de regionale brandweerorganisatie bedoeld, zoals teamleiders, afdelingshoofden en commandanten.

Hieronder volgen enkele stellingen. Geef bij elke stelling aan in hoeverre u het daarmee eens bent.

	Regio		Nederland		min.	max.
	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>		
63. Ik ervaar dat er wederzijds begrip is tussen de werkvloer en het management: we snappen elkaars positie en verantwoordelijkheden.	89	89	2.512	2.512		
(Helemaal) mee eens	24%	21	25%	618	12%	43%
Neutraal	34%	30	32%	812	25%	41%
(Helemaal) mee oneens	43%	38	43%	1.082	25%	56%

	Regio		Nederland		min.	max.
	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>		
64. Ik ervaar een goede dialoog tussen het management en de werkvloer.	89	89	2.512	2.512		
(Helemaal) mee eens	21%	19	22%	541	12%	40%
Neutraal	43%	38	33%	836	22%	44%
(Helemaal) mee oneens	36%	32	45%	1.135	29%	58%

	Regio		Nederland		min.	max.
	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>		
65. Medewerkers bij de brandweer worden zorgvuldig en transparant beoordeeld.	89	89	2.512	2.512		
(Helemaal) mee eens	19%	17	23%	567	14%	35%
Neutraal	52%	46	47%	1.182	40%	61%
(Helemaal) mee oneens	29%	26	30%	763	16%	38%

	Regio		Nederland		min.	max.
	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>		
66. De organisatie verstrekt informatie die voor mij makkelijk te begrijpen is.	89	89	2.512	2.512		
(Helemaal) mee eens	54%	48	53%	1.342	43%	67%
Neutraal	29%	26	27%	684	15%	32%
(Helemaal) mee oneens	17%	15	19%	486	7%	38%

67. De organisatie laat vaak belangrijke details achterwege in de informatie die wordt verstrekt.	Regio		Nederland			
	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>		
	89	89	2.512	2.512	min.	max.
(Helemaal) mee eens	21%	19	26%	654	7%	44%
Neutraal	47%	42	49%	1.243	36%	62%
(Helemaal) mee oneens	31%	28	24%	615	12%	45%

68. De organisatie is langzaam met het verstrekken van informatie.	Regio		Nederland			
	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>		
	89	89	2.512	2.512	min.	max.
(Helemaal) mee eens	39%	35	40%	1.004	21%	69%
Neutraal	42%	37	39%	982	23%	52%
(Helemaal) mee oneens	19%	17	21%	526	8%	36%

69. Het beschikbare geld wordt aan de juiste prioriteiten besteed.	Regio		Nederland			
	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>		
	89	89	2.512	2.512	min.	max.
(Helemaal) mee eens	7%	6	8%	194	0%	29%
Neutraal	61%	54	40%	1.012	32%	61%
(Helemaal) mee oneens	33%	29	52%	1.306	31%	62%

70. Bij de brandweer zijn mensen even belangrijk als resultaten.	Regio		Nederland			
	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>		
	89	89	2.512	2.512	min.	max.
(Helemaal) mee eens	30%	27	32%	814	23%	57%
Neutraal	43%	38	37%	935	19%	47%
(Helemaal) mee oneens	27%	24	30%	763	12%	46%

71. De brandweer heeft veel over voor haar medewerkers.	Regio		Nederland			
	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>		
	89	89	2.512	2.512	min.	max.
(Helemaal) mee eens	31%	28	34%	859	21%	69%
Neutraal	47%	42	42%	1.047	29%	51%
(Helemaal) mee oneens	21%	19	24%	606	2%	36%

72. Ik voel me gewaardeerd door het management.	Regio		Nederland			
	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>		

	89	89	2.495	2.495	min.	max.
(Helemaal) mee eens	35%	31	36%	890	22%	60%
Neutraal	37%	33	36%	891	21%	54%
(Helemaal) mee oneens	28%	25	29%	714	10%	40%

73. Ondersteunende functies (zoals facilitaire zaken, gebouwenbeheer, personeel en organisatie, ICT en communicatie) helpen me om mijn werkzaamheden gedaan te krijgen.

	Regio		Nederland			
	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>		
	89	89	2.512	2.512	min.	max.
(Helemaal) mee eens	49%	44	44%	1.113	30%	64%
Neutraal	36%	32	36%	906	8%	56%
(Helemaal) mee oneens	15%	13	20%	493	8%	31%

74. Mijn leidinggevende maakt het mogelijk dat ik mijn werkzaamheden goed kan doen.

	Regio		Nederland			
	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>		
	89	89	2.512	2.512	min.	max.
(Helemaal) mee eens	65%	58	67%	1.684	59%	81%
Neutraal	28%	25	25%	626	12%	34%
(Helemaal) mee oneens	7%	6	8%	202	3%	19%

75. Ik voel me gewaardeerd door mijn ploegchef.

	Regio		Nederland			
	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>		
	85	85	2.246	2.246	min.	max.
(Helemaal) mee eens	73%	62	78%	1.744	61%	87%
Neutraal	20%	17	16%	358	7%	30%
(Helemaal) mee oneens	7%	6	6%	144	3%	21%

76. Ik vind dat de brandweer goed voor medewerkers zorgt na een ongeval door de uitvoering van mijn werkzaamheden.

	Regio		Nederland			
	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>		
	67	89	1.904	2.512	min.	max.
(Helemaal) mee eens	75%	50	67%	1.271	54%	82%
Neutraal	21%	14	22%	428	9%	31%
(Helemaal) mee oneens	4%	3	11%	205	0%	19%
Ik weet het niet		22		608		

77. Ik vind dat de brandweer de aansprakelijkheid en voor mij goed heeft geregeld.

	Regio rechtsbijstand		Nederland			
	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>		

	54	89	1.556	2.512	min.	max.
(Helemaal) mee eens	44%	24	44%	682	27%	55%
Neutraal	39%	21	38%	589	17%	51%
(Helemaal) mee oneens	17%	9	18%	285	9%	35%
Ik weet het niet		35		956		

Regelruimte

Hieronder volgen enkele stellingen over de regelruimte. Met regelruimte wordt de ruimte bedoeld om:

-zelf te kunnen beslissen over hoe u uw werkzaamheden wilt uitvoeren

-zelf oplossingen te kunnen bedenken

-zelf te bepalen in welke volgorde u werkzaamheden wilt doen.

Geef bij elke stelling aan in hoeverre u het daarmee eens bent.

78. Ik ervaar ruimte om zelf mee te denken over het beleid Regio in mijn regio.	Nederland					
	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	min.	max.
	183	183	5.338	5.338		
(Helemaal) mee eens	22%	40	20%	1.089	10%	35%
Neutraal	34%	62	30%	1.594	24%	39%
(Helemaal) mee oneens	44%	81	50%	2.655	32%	64%

79. Ik ervaar voldoende ruimte om mijn eigen Regio werkzaamheden bij de brandweer te organiseren.	Nederland					
	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	min.	max.
	183	183	5.338	5.338		
(Helemaal) mee eens	48%	87	48%	2.571	39%	68%
Neutraal	37%	67	33%	1.768	18%	39%
(Helemaal) mee oneens	16%	29	19%	999	8%	28%

80. Heeft u behoefte om betrokken te worden bij keuzes die Regio met de uitvoering van uw werkzaamheden te maken hebben?	Nederland					
	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	min.	max.
	183	183	5.338	5.338		
Ja	82%	150	82%	4.354	77%	95%
Nee	18%	33	18%	984	5%	23%

Wilt u bij de volgende zaken betrokken worden? U kunt dit aangeven met ja of nee.

81. Aanschaf van uitrusting en wagenpark:	Regio		Nederland			
	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	min.	max.
	150	150	4.348	4.348		
Ja	89%	134	83%	3.596	69%	92%

Nee	11%	16	17%	752	8%	31%
N.v.t.						

82. Onderhoud van uitrusting en wagenpark:	Regio		Nederland			
	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>		
	150	150	4.348	4.348	min.	max.
Ja	51%	77	60%	2.616	43%	71%
Nee	49%	73	40%	1.732	29%	57%
N.v.t.						

83. Onderhoud en schoonmaak van gebouwen:	Regio		Nederland			
	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>		
	150	150	4.348	4.348	min.	max.
Ja	37%	56	41%	1.764	28%	56%
Nee	63%	94	59%	2.584	44%	72%
N.v.t.						

84. Werving en selectie van nieuwe collega's:	Regio		Nederland			
	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>		
	150	150	4.348	4.348	min.	max.
Ja	83%	124	84%	3.670	76%	91%
Nee	17%	26	16%	678	9%	24%
N.v.t.						

85. Verzorging en aankleding van de verblijfsruimte op de post/kazerne:	Regio		Nederland			
	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>		
	150	150	4.348	4.348	min.	max.
Ja	78%	117	79%	3.414	65%	85%
Nee	22%	33	21%	934	15%	35%

86. Mijn dagindeling op de kazerne tijdens een 24uursdienst:	Regio		Nederland			
	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>		
	38	38	1.350	1.350	min.	max.
Ja	100%	38	88%	1.192	56%	100%
Nee	0%	0	12%	158	0%	44%

Organisatievisie

Hieronder volgen enkele stellingen over de toekomst van de brandweer. Geef bij elke stelling aan in hoeverre u het daarmee eens bent.

87. Als er nieuwe ontwikkelingen zijn, sta ik vooraan om ze horen en uit te proberen.	Regio		Nederland			
	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>		
	182	182	5.231	5.231	min.	max.
(Helemaal) mee eens	59%	108	57%	3.005	48%	67%
Neutraal	32%	59	32%	1.681	26%	41%
(Helemaal) mee oneens	8%	15	10%	545	4%	16%

88. Ik ervaar dat er bij de brandweer in mijn regio steeds minder aandacht is voor repressief brandweerwerk (het 'blussen').	Regio		Nederland			
	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>		
	182	182	5.231	5.231	min.	max.
(Helemaal) mee eens	36%	66	41%	2.126	26%	51%
Neutraal	32%	59	28%	1.475	17%	34%
(Helemaal) mee oneens	31%	57	31%	1.630	24%	44%

89. Over het algemeen ben ik er goed in om nieuwe vaardigheden te leren, die helpen bij het aanpassen aan veranderingen.	Regio		Nederland			
	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>		
	182	182	5.231	5.231	min.	max.
(Helemaal) mee eens	73%	133	82%	4.296	73%	91%
Neutraal	21%	39	14%	753	2%	21%
(Helemaal) mee oneens	5%	10	3%	182	1%	7%

90. De brandweer in mijn regio heeft een duidelijk idee over hoe de brandweer zich in de toekomst moet ontwikkelen.	Regio		Nederland			
	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>		
	182	182	5.231	5.231	min.	max.
(Helemaal) mee eens	21%	38	26%	1.353	10%	45%
Neutraal	46%	84	40%	2.101	23%	48%
(Helemaal) mee oneens	33%	60	34%	1.777	13%	53%

91. Ik vind het een aansprekend idee dat alle brandweerregio's in de toekomst als één Brandweer Nederland werken.	Regio		Nederland			
	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>		
	182	182	5.231	5.231	min.	max.
(Helemaal) mee eens	48%	88	42%	2.198	29%	53%
Neutraal	24%	43	21%	1.084	14%	26%
(Helemaal) mee oneens	28%	51	37%	1.949	28%	51%

92. Ik denk dat brandweermensen zich in de toekomst moeten specialiseren.

	Regio		Nederland		min.	max.
	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>		
	182	182	5.231	5.231		
(Helemaal) mee eens	40%	73	38%	1.994	28%	55%
Neutraal	24%	44	19%	996	15%	24%
(Helemaal) mee oneens	36%	65	43%	2.241	23%	54%

Taakdifferentiatie is de afgelopen periode een veelbesproken item. Vrijwillige en beroepsbrandweermensen verschillen in aanstelling, maar niet in paraatheid, werkzaamheden en vakbekwaamheid. Volgens de Europese wet- en regelgeving mag dit niet. Met taakdifferentiatie wordt per type aanstelling onderscheid gemaakt in paraatheid, werkzaamheden en vakbekwaamheid. Taakdifferentiatie wordt gezien als mogelijke oplossing om te voldoen aan Europese wet- en regelgeving. Ook is het een mogelijke oplossing voor problemen op het gebied van werven en behouden van vrijwilligers. Geef bij elke stelling aan in hoeverre u het daarmee eens bent.

93. Ik heb behoefte om betrokken te worden bij keuzes met betrekking tot taakdifferentiatie.

	Regio		Nederland		min.	max.
	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>		
	182	182	5.231	5.231		
(Helemaal) mee eens	59%	107	58%	3.052	47%	70%
Neutraal	30%	54	27%	1.394	18%	34%
(Helemaal) mee oneens	12%	21	15%	785	9%	21%

94. Ik weet wat taakdifferentiatie bij de brandweer inhoudt.

	Regio		Nederland		min.	max.
	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>		
	182	182	5.231	5.231		
(Helemaal) mee eens	75%	136	79%	4.126	73%	88%
Neutraal	21%	38	15%	780	10%	21%
(Helemaal) mee oneens	4%	8	6%	325	2%	11%

95. Door taakdifferentiatie is het makkelijker om brandweervrijwilligers te werven en te behouden.

	Regio		Nederland		min.	max.
	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>		
	182	182	5.231	5.231		
(Helemaal) mee eens	8%	14	8%	421	2%	18%
Neutraal	27%	49	27%	1.417	15%	45%
(Helemaal) mee oneens	65%	119	65%	3.393	37%	82%

96. Ik zie mogelijkheid voor het toepassen van taakdifferentiatie op mijn eigen post.

	Regio		Nederland		min.	max.
	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>		
	182	182	5.231	5.231		
(Helemaal) mee eens	15%	27	18%	935	11%	32%
Neutraal	35%	63	31%	1.618	22%	42%
(Helemaal) mee oneens	51%	92	51%	2.678	35%	63%

97. Ik sta open voor een parttime beroepsaanstelling bij de Regio brandweer.	Regio		Nederland			
	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>		
	182	182	5.231	5.231	min.	max.
(Helemaal) mee eens	48%	88	43%	2.266	32%	57%
Neutraal	23%	42	25%	1.283	18%	31%
(Helemaal) mee oneens	29%	52	32%	1.682	21%	39%
Hoe staat u tegenover:						

98. Het afschaffen van kazernerijen (tijdens dienst op de post aanwezig zijn) en consignatie (opkomstplicht):	Regio		Nederland			
	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>		
	182	182	5.231	5.231	min.	max.
Zeer positief	26%	47	25%	1.312	12%	36%
Neutraal	24%	44	29%	1.527	14%	41%
Zeer negatief	50%	91	46%	2.392	31%	66%

99. Het maken van onderscheid tussen specialistische taken en basistaken:	Regio		Nederland			
	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>		
	182	182	5.231	5.231	min.	max.
Zeer positief	30%	55	27%	1.401	16%	54%
Neutraal	18%	32	20%	1.057	13%	25%
Zeer negatief	52%	95	53%	2.773	28%	67%

100. Het uitvoeren van niet-repressieve taken naast de repressieve taken:	Regio		Nederland			
	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>		
	182	182	5.231	5.231	min.	max.
Zeer positief	25%	46	34%	1.784	25%	45%
Neutraal	40%	73	37%	1.950	29%	41%
Zeer negatief	35%	63	29%	1.497	18%	38%

101. Het volgen van aanvullende opleidingen voor het uitvoeren van specialistische taken:	Regio		Nederland			
	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>		
	182	182	5.231	5.231	min.	max.
Zeer positief	75%	137	76%	3.989	65%	88%
Neutraal	17%	31	18%	935	9%	25%
Zeer negatief	8%	14	6%	307	1%	10%

102. Ik vind dat de aandacht voor 'brandveilig leven' (voorlichting en preventie) ten koste gaat van de aandacht voor het repressieve brandweerwerk.	Regio		Nederland			
	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>		
	182	182	5.231	5.231	min.	max.
(Helemaal) mee eens	34%	62	30%	1.561	20%	54%
Neutraal	38%	69	38%	2.006	23%	46%
(Helemaal) mee oneens	28%	51	32%	1.664	23%	45%

Ik voel mij onzeker over de toekomst van mijn (vrijwilligers)werk bij de brandweer, als gevolg van:

103. Taakdifferentiatie:	Regio		Nederland			
	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>		
	182	182	5.231	5.231	min.	max.
(Helemaal) mee eens	57%	104	46%	2.395	22%	60%
Neutraal	23%	42	25%	1.326	17%	33%
(Helemaal) mee oneens	20%	36	29%	1.510	19%	47%

104. De 20-jaren regeling: Het uitgangspunt van het loopbaanbeleid is dat medewerkers in een bezwarende functie (zoals beroepsbrandweermensen) na 20 dienstjaren een andere functie gaan vervullen (binnen of buiten de organisatie).	Regio		Nederland			
	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>		
	182	182	5.231	5.231	min.	max.
(Helemaal) mee eens	14%	26	12%	651	7%	19%
Neutraal	20%	36	22%	1.155	15%	28%
(Helemaal) mee oneens	66%	120	65%	3.425	54%	78%

105. Bezuinigingen:	Regio		Nederland			
	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>		
	182	182	5.231	5.231	min.	max.
(Helemaal) mee eens	7%	12	11%	580	5%	17%
Neutraal	20%	37	24%	1.254	14%	33%
(Helemaal) mee oneens	73%	133	65%	3.397	58%	73%

Vakbekwaamheid

Vakbekwaamheid is de mate waarin u uw vak beheerst. Hieronder volgen enkele stellingen over vakbekwaamheid. Geef bij elke stelling aan in hoeverre u het daarmee eens bent.

106. Ik vind dat mijn eigen vakbekwaamheid op orde is.	Regio		Nederland			
	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>		
	180	180	5.151	5.151	min.	max.
(Helemaal) mee eens	71%	127	68%	3.486	50%	76%
Neutraal	18%	32	19%	955	14%	28%

(Helemaal) mee oneens	12%	21	14%	710	8%	35%
-----------------------	-----	----	-----	-----	----	-----

107. Bij een uitdruk kunnen mijn collega's en ik blindelings op elkaar vertrouwen.

	Regio		Nederland			
	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>		
	180	180	5.151	5.151	min.	max.
(Helemaal) mee eens	71%	127	80%	4.115	61%	89%
Neutraal	19%	34	13%	676	7%	26%
(Helemaal) mee oneens	11%	19	7%	360	2%	18%

108. Als ik eerlijk ben, voel ik me soms onzeker over mijn vakbekwaamheid.

	Regio		Nederland			
	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>		
	180	180	5.151	5.151	min.	max.
(Helemaal) mee eens	17%	30	19%	975	12%	30%
Neutraal	21%	37	16%	800	9%	23%
(Helemaal) mee oneens	63%	113	66%	3.376	54%	74%

109. In mijn beleving zijn de vrijwilligers in mijn regio in het algemeen voldoende vakbekwaam.

	Regio		Nederland			
	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>		
	180	180	5.151	5.151	min.	max.
(Helemaal) mee eens	51%	91	57%	2.949	39%	70%
Neutraal	27%	48	25%	1.270	9%	36%
(Helemaal) mee oneens	23%	41	18%	932	9%	42%

110. Ik vind mijn bevelvoerder bij een uitdruk voldoende vakbekwaam.

	Regio		Nederland			
	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>		
	103	103	3.078	3.078	min.	max.
(Helemaal) mee eens	78%	80	80%	2.461	72%	91%
Neutraal	17%	18	14%	437	6%	18%
(Helemaal) mee oneens	5%	5	6%	180	0%	11%

111. In mijn beleving zijn de beroeps in mijn regio in het algemeen voldoende vakbekwaam.

	Regio		Nederland			
	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>		
	180	180	5.151	5.151	min.	max.
(Helemaal) mee eens	57%	102	64%	3.295	47%	76%
Neutraal	29%	53	28%	1.427	15%	45%

(Helemaal) mee oneens	14%	25	8%	429	3%	21%
-----------------------	-----	----	----	-----	----	-----

	Regio		Nederland			
	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>		
	180	180	5.151	5.151	min.	max.
112. De vakbekwaamheid van sommige collega's vind ik uit oogpunt van veiligheid niet voldoende.						
(Helemaal) mee eens	43%	78	39%	1.993	28%	53%
Neutraal	30%	54	26%	1.360	21%	31%
(Helemaal) mee oneens	27%	48	35%	1.798	22%	46%

	Regio		Nederland			
	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>		
	180	180	5.151	5.151	min.	max.
113. Voor mij hoeft een manager bij de brandweer (bijv. teamleider, afdelingshoofd of commandant) niet per se repressieve ervaring te hebben.						
(Helemaal) mee eens	19%	34	17%	883	9%	24%
Neutraal	13%	23	9%	482	5%	14%
(Helemaal) mee oneens	68%	123	74%	3.786	64%	82%

	Regio		Nederland			
	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>		
	155	155	4.508	4.508	min.	max.
114. Ik vind mijn Officier van Dienst voldoende vakbekwaam.						
(Helemaal) mee eens	61%	95	62%	2.796	42%	80%
Neutraal	28%	43	30%	1.346	16%	46%
(Helemaal) mee oneens	11%	17	8%	366	2%	20%

	Regio		Nederland			
	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>		
	180	180	5.151	5.151	min.	max.
115. Ik vind de wijze waarop vakbekwaamheid getoetst wordt te vrijblijvend.						
(Helemaal) mee eens	51%	91	45%	2.317	25%	57%
Neutraal	30%	54	30%	1.520	19%	44%
(Helemaal) mee oneens	19%	35	26%	1.314	16%	44%

	Regio		Nederland			
	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>		
	180	180	5.151	5.151	min.	max.
116. Profchecks (terugkerende toetsen van kennis en vaardigheden) ervaar ik als een goede manier om te toetsen of onze vakkennis op peil is.						
(Helemaal) mee eens	72%	130	64%	3.284	53%	77%
Neutraal	22%	39	22%	1.120	11%	29%

(Helemaal) mee oneens	6%	11	15%	747	6%	26%
-----------------------	----	----	-----	-----	----	-----

117. Ik word door de leiding/organisatie voldoende in staat gesteld om mijn vakbekwaamheid op peil te houden.

	Regio		Nederland			
	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	min.	max.
	180	180	5.151	5.151		
(Helemaal) mee eens	53%	96	58%	3.004	33%	74%
Neutraal	25%	45	20%	1.044	14%	26%
(Helemaal) mee oneens	22%	39	21%	1.103	5%	47%

Hieronder volgen enkele stellingen over oefenen en trainen. Geef bij elke stelling aan in hoeverre u het daarmee eens bent.

118. De kwaliteit van de brandweeroefeningen bij mij in de regio is van een hoog niveau.

	Regio		Nederland			
	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	min.	max.
	180	180	5.151	5.151		
(Helemaal) mee eens	32%	57	38%	1.983	18%	53%
Neutraal	42%	76	34%	1.726	21%	42%
(Helemaal) mee oneens	26%	47	28%	1.442	13%	53%

119. De brandweeroefeningen in mijn regio sluiten goed aan bij wat we nodig hebben om tijdens een uitruk onze werkzaamheden goed te kunnen doen.

	Regio		Nederland			
	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	min.	max.
	180	180	5.151	5.151		
(Helemaal) mee eens	57%	103	55%	2.848	29%	68%
Neutraal	26%	46	25%	1.313	13%	33%
(Helemaal) mee oneens	17%	31	19%	990	10%	42%

120. Bij brandweeroefeningen kan ik voldoende met realistische situaties oefenen.

	Regio		Nederland			
	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	min.	max.
	180	180	5.151	5.151		
(Helemaal) mee eens	33%	59	40%	2.052	16%	61%
Neutraal	23%	41	23%	1.185	14%	30%
(Helemaal) mee oneens	44%	80	37%	1.914	21%	71%

121. De kennis van de beroeps en vrijwilligers in de repressie wordt goed benut bij het opstellen/ontwerpen van oefeningen.

	Regio		Nederland			
	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	min.	max.
	180	180	5.151	5.151		
(Helemaal) mee eens	46%	83	44%	2.287	24%	59%
Neutraal	34%	62	34%	1.752	29%	42%

(Helemaal) mee oneens	19%	35	22%	1.112	11%	47%
-----------------------	-----	----	-----	-------	-----	-----

122. Het oefenrooster zit zo in elkaar dat het voor mij makkelijk is om voldoende te kunnen oefenen.

	Regio		Nederland			
	<i>N</i>	N	<i>N</i>	N	min.	max.
	<i>180</i>	180	<i>5.151</i>	5.151		
(Helemaal) mee eens	59%	106	60%	3.102	27%	79%
Neutraal	22%	40	22%	1.132	14%	33%
(Helemaal) mee oneens	19%	34	18%	917	5%	48%

Werkdruk

123. Als ik na mijn brandweerwerkzaamheden thuis kom, duurt het lang voor ik mijn werk heb losgelaten.	Regio		Nederland			
	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>		
	90	90	2.568	2.568	min.	max.
(Helemaal) mee eens	3%	3	6%	163	3%	19%
Neutraal	20%	18	14%	360	6%	21%
(Helemaal) mee oneens	77%	69	80%	2.045	69%	85%

124. Ik volg de arbeidstijdenwet (al het werk, dus inclusief Regio werkzaamheden naast de brandweer): ik werk maximaal 12 uur op een dag en gemiddeld maximaal 48 uur per week, maar niet meer dan 60 uur in een week.	Regio		Nederland			
	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>		
	90	90	2.568	2.568	min.	max.
(Helemaal) mee eens	52%	47	45%	1.148	30%	58%
Neutraal	27%	24	24%	622	15%	33%
(Helemaal) mee oneens	21%	19	31%	798	21%	46%

125. Als ik bij de brandweer werkzaamheden uitvoer voel ik me fit en sterk.	Regio		Nederland			
	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>		
	90	90	2.568	2.568	min.	max.
(Helemaal) mee eens	91%	82	87%	2.224	79%	92%
Neutraal	7%	6	12%	302	6%	19%
(Helemaal) mee oneens	2%	2	2%	42	0%	5%

126. Ik vind de eisen die aan het brandweervak worden gesteld zwaar.	Regio		Nederland			
	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>		
	90	90	2.568	2.568	min.	max.
(Helemaal) mee eens	6%	5	13%	330	2%	23%
Neutraal	20%	18	25%	653	13%	43%
(Helemaal) mee oneens	74%	67	62%	1.585	43%	84%

127. Ik vind het (vrijwilligers)werk bij de brandweer emotioneel zwaar.	Regio		Nederland			
	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>		
	90	90	2.568	2.568	min.	max.
(Helemaal) mee eens	6%	5	6%	144	2%	42%
Neutraal	27%	24	24%	620	17%	34%
(Helemaal) mee oneens	68%	61	70%	1.804	35%	80%

128. Ik kan het (vrijwilligers)werk bij de brandweer goed combineren met mijn privéleven.	Regio		Nederland			
	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>		
	90	90	2.568	2.568	min.	max.
(Helemaal) mee eens	89%	80	86%	2.199	76%	91%
Neutraal	7%	6	9%	242	4%	17%
(Helemaal) mee oneens	4%	4	5%	127	1%	12%

129. Op mijn kazerne/post is de personele bezetting op orde.	Regio		Nederland			
	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>		
	90	90	2.568	2.568	min.	max.
(Helemaal) mee eens	43%	39	55%	1.402	15%	73%
Neutraal	24%	22	17%	446	9%	25%
(Helemaal) mee oneens	32%	29	28%	720	14%	76%

130. Ik heb meer werkzaamheden bij de brandweer te doen dan ik aankan.	Regio		Nederland			
	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>		
	90	90	2.568	2.568	min.	max.
(Helemaal) mee eens	9%	8	7%	183	2%	17%
Neutraal	16%	14	16%	410	11%	27%
(Helemaal) mee oneens	76%	68	77%	1.975	62%	86%

131. Bij het roosteren houdt de brandweer rekening met Regio mijn wensen.	Regio		Nederland			
	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>		
	54	54	1.535	1.535	min.	max.
(Helemaal) mee eens	57%	31	53%	821	43%	69%
Neutraal	31%	17	30%	453	13%	39%
(Helemaal) mee oneens	11%	6	17%	261	7%	30%

132. Het is altijd mogelijk om te schuiven in het rooster.	Regio		Nederland			
	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>		
	56	56	1.541	1.541	min.	max.
(Helemaal) mee eens	75%	42	62%	956	34%	75%
Neutraal	18%	10	21%	327	12%	35%
(Helemaal) mee oneens	7%	4	17%	258	3%	48%

133. Ik moet regelmatig een extra dienst draaien om 'gaten' in het rooster op te vangen.	Regio		Nederland			
	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>		
	51	51	1.373	1.373	min.	max.

(Helemaal) mee eens	41%	21	40%	545	12%	75%
Neutraal	43%	22	29%	403	0%	43%
(Helemaal) mee oneens	16%	8	31%	425	15%	50%

Veilig en gezond werken

Bij de volgende stellingen mag u een rapportcijfer toekennen (1 staat voor zeer slecht en 10 voor uitstekend): Hoe ervaart u de aandacht voor lichamelijke en geestelijke gezondheid van brandweermensen in uw regio?

	Regio		Nederland		min.	max.
	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>		
	89	89	2.545	2.545		
10	0%	0	1%	20		
9	4%	4	3%	80		
8	16%	14	26%	667		
7	28%	25	32%	806		
6	18%	16	18%	465		
5	13%	12	10%	258		
4	11%	10	5%	117		
3	6%	5	2%	57		
2	2%	2	1%	29		
1	1%	1	2%	46		
Voldoende (6 t/m 10)	66%		80%		66%	91%
Onvoldoende (1 t/m 5)	34%		20%		9%	34%
Gemiddeld rapportcijfer	6,1		6,6		6,1	7,0

	Regio		Nederland		min.	max.
	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>		
	89	89	2.528	2.528		
10	1%	1	1%	22		
9	2%	2	5%	116		
8	25%	22	24%	614		
7	31%	28	32%	814		
6	18%	16	20%	505		
5	12%	11	10%	253		
4	3%	3	4%	105		
3	2%	2	2%	41		
2	1%	1	1%	28		
1	3%	3	1%	30		
Voldoende (6 t/m 10)	78%		82%		69%	94%
Onvoldoende (1 t/m 5)	22%		18%		6%	31%

Gemiddeld rapportcijfer	6,4	6,6	6,2	7,1
-------------------------	-----	-----	-----	-----

	Regio		Nederland		min.	max.
	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>		
	88	88	2.518	2.518		
10	1%	1	1%	29		
9	3%	3	4%	102		
8	15%	13	21%	529		
7	25%	22	27%	689		
6	20%	18	21%	520		
5	19%	17	14%	363		
4	5%	4	5%	116		
3	6%	5	3%	74		
2	2%	2	2%	39		
1	3%	3	2%	57		
Voldoende (6 t/m 10)	65%		74%		57%	84%
Onvoldoende (1 t/m 5)	35%		26%		16%	43%
Gemiddeld rapportcijfer	6,0		6,4		5,8	6,9

137. De aandacht voor agressie en geweld tegen hulpverleners:	Regio		Nederland		min.	max.
	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>		
	88	88	2.522	2.522		
10	0%	0	1%	25		
9	2%	2	4%	102		
8	14%	12	21%	540		
7	23%	20	32%	795		
6	31%	27	21%	533		
5	19%	17	12%	300		
4	5%	4	4%	104		
3	1%	1	2%	51		
2	1%	1	1%	32		
1	5%	4	2%	40		
Voldoende (6 t/m 10)	69%		79%		66%	87%
Onvoldoende (1 t/m 5)	31%		21%		13%	34%
Gemiddeld rapportcijfer	6,0		6,5		6,0	7,0

138. Steun en hulp voor brandweermensen als zij een incident hebben meegemaakt (nazorg):	Regio	Nederland		
--	-------	-----------	--	--

							<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>		
							89	89	2.545	2.545	min.	max.
10							3%	3	4%	91		
9							8%	7	14%	361		
8	46%	41	39%	1.004	7	29%	26	27%	686			
6	6%	5	9%	228	5	2%	2	4%	94			
4							1%	1	1%	38		
3							2%	2	1%	16		
2							0%	0	1%	15		
1							2%	2	0%	12		

Voldoende (6 t/m 10) 92% 93% 84% 100% Onvoldoende (1 t/m 5) 8% 7% 0% 16% Gemiddeld rapportcijfer 7,4 7,5 6,9 8,0

139. Ik vind dat de brandweer er alles aan doet om mij veilig mijn (vrijwilligers)werk te laten doen.							Regio						Nederland					
							<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>								
							89	89	2.545	2.545	min.	max.						
(Helemaal) mee eens							69%	61	70%	1.793	42%	83%						
Neutraal							24%	21	20%	504	10%	36%						
(Helemaal) mee oneens							8%	7	10%	248	4%	21%						

140. Ik vind schoon werken van belang om (beroeps)ziekten te voorkomen.							Regio						Nederland					
							<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>								
							89	89	2.545	2.545	min.	max.						
(Helemaal) mee eens							88%	78	86%	2.194	72%	95%						
Neutraal							11%	10	10%	267	4%	17%						
(Helemaal) mee oneens							1%	1	3%	84	0%	11%						

141. Ik vind dat de regels voor schoon werken in de praktijk niet goed nageleefd kunnen worden.							Regio						Nederland					
							<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>								
							89	89	2.545	2.545	min.	max.						
(Helemaal) mee eens							26%	23	34%	875	20%	47%						
Neutraal							29%	26	27%	687	14%	38%						
(Helemaal) mee oneens							45%	40	39%	983	20%	51%						

142. Ik vind dat vakbekwaamheid een voorwaarde is voor veilig werken.							Regio						Nederland					
							<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>								
							89	89	2.545	2.545	min.	max.						
(Helemaal) mee eens							88%	78	91%	2.321	79%	97%						
Neutraal							11%	10	7%	182	2%	18%						

(Helemaal) mee oneens	1%	1	2%	42	0%	4%
-----------------------	----	---	----	----	----	----

	Regio		Nederland			
	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>		
	89	89	2.545	2.545	min.	max.
143. Ik zou veiliger kunnen werken als ik vaker realistisch kan oefenen.						
(Helemaal) mee eens	65%	58	63%	1.612	47%	79%
Neutraal	25%	22	20%	510	13%	27%
(Helemaal) mee oneens	10%	9	17%	423	3%	31%

	Regio		Nederland			
	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>		
	89	89	2.545	2.545	min.	max.
144. Ik vind dat het PPMO goed aansluit op de praktijk.						
(Helemaal) mee eens	52%	46	37%	942	25%	52%
Neutraal	19%	17	21%	528	10%	28%
(Helemaal) mee oneens	29%	26	42%	1.075	26%	60%

	Regio		Nederland			
	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>		
	89	89	2.545	2.545	min.	max.
145. Ik vind dat in het PPMO rekening moet worden gehouden met verschillen tussen brandweermensen, zoals in geslacht of leeftijd.						
(Helemaal) mee eens	20%	18	35%	889	18%	53%
Neutraal	11%	10	13%	326	8%	22%
(Helemaal) mee oneens	69%	61	52%	1.330	37%	73%

	Regio		Nederland			
	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>		
	89	89	2.545	2.545	min.	max.
146. Ik vind het PPMO een geschikte test om na te gaan of ik voldoende fit ben om mijn werkzaamheden op de uitruk te kunnen doen.						
(Helemaal) mee eens	60%	53	51%	1.303	33%	64%
Neutraal	19%	17	17%	439	6%	27%
(Helemaal) mee oneens	21%	19	32%	803	21%	46%

	Regio		Nederland			
	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>		
	89	89	2.545	2.545	min.	max.
147. Heeft u in de afgelopen 12 maanden een PPMO-test gedaan?						
Ja	78%	69	72%	1.844	58%	93%
Nee	22%	20	28%	701	7%	42%

Uitruk op maat

Enkele jaren terug is bij de Nederlandse brandweer de 'variabele voertuigbezetting' geïntroduceerd. Dit wordt ook wel 'uitruk op maat' genoemd. De bedoeling is het optreden van de brandweer beter af te stemmen op het type incident. Het landelijke kader voor variabele voertuigbezetting luidt als volgt:

Na een melding rukt de brandweer standaard uit met:

- een tankautospuiter met 6 personen (TS6) of
- een combinatie van voertuigen met in totaal minimaal 6 personen, zoals TS4 + SIV2 of TS4 + TS4.

Dit is gebaseerd op brand in een woning (het zogenaamde 'maatgevend incident'). Uitruk op maat is mogelijk bij incidenten kleiner dan het maatgevend incident 'brand in een woning'. Bij meldingen van kleinere incidenten kan gekozen worden om uit te rukken met een snel interventievoertuig met twee personen (SIV2) of een tankautospuiter met 4 personen (TS4). Er kan altijd opgeschaald worden.

De volgende vragen gaan over uw waardering voor variabele voertuigbezetting.

148. Rukt u zelf (wel eens) uit met een variabele bezetting? Regio Nederland

	N	N	N	N		
	88	88		2.534	2.534	min. max.
Ja	89%	78		55%	1.382	11% 89%
Nee	11%	10		45%	1.152	11% 89%

De brandweer rukt bij een maatgevend incident 'brand in een woning' altijd met minimaal 6 personen uit. Wanneer gebruik wordt gemaakt van 'variabele voertuigbezetting', hoeft dat echter niet een volledig bemande TS6 te zijn, maar kan er ook uitgerukt worden met een combinatie van voertuigen. Een ander idee achter de variabele voertuigbezetting is dat de brandweer bij kleinere incidenten niet altijd met 6 personen hoeft uit te rukken. Dan is 'uitruk op maat' mogelijk.

149. Hoe waardeert u het idee van uitruk op maat bij Regio Nederland kleinere incidenten dan het maatgevend incident brand in een woning? 1 staat voor zeer slecht en 10 voor uitstekend.

	N	N	N	N		
	87	87		2.529	2.529	min. max.
10	8%	7	5%	133	9	1% 1
8				5%	125	
7				25%	22	
6				22%	19	
5				20%	17	
4	2%	2	6%	13%	11	
2				4%	93	
1				0%	0	
				7%	6	
						3% 65
						10% 246

Voldoende (6 t/m 10) 76% 66% 43% 80% Onvoldoende (1 t/m 5) 24% 34% 20% 57% Gemiddeld rapportcijfer 6,5 6,1 4,6 6,8

150. Bij een gebouwbrand moet het mogelijk zijn om met Regio minder dan zes personen uit te rukken, zonder dat meteen een tweede voertuig wordt gealarmeerd. Nederland

	N	N	N	N		
	88	88		2.534	2.534	min. max.
(Helemaal) mee eens	14%	12		15%	368	4% 22%

Neutraal	8%	7	8%	205	0%	18%
(Helemaal) mee oneens	78%	69	77%	1.961	63%	93%
Geen mening						

151. Bij een incident kleiner dan een gebouwbrand moet het Regio mogelijk zijn om met minder dan zes personen uit te rukken, zonder dat meteen een tweede voertuig wordt gealarmeerd.

Nederland

	Regio		Nederland			
	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	min.	max.
	88	88	2.534	2.534		
(Helemaal) mee eens	72%	63	61%	1.543	36%	76%
Neutraal	11%	10	13%	326	6%	21%
(Helemaal) mee oneens	17%	15	26%	665	13%	43%
Geen mening						

152. Variabele voertuigbezetting biedt een uitkomst als er sprake is van onderbezetting.

Regio

Nederland

	Regio		Nederland			
	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	min.	max.
	88	88	2.534	2.534		
(Helemaal) mee eens	72%	63	64%	1.616	32%	81%
Neutraal	16%	14	14%	356	4%	25%
(Helemaal) mee oneens	13%	11	22%	562	7%	50%
Geen mening						

153. Ik vind dat bij een melding 'brand' altijd standaard uitgerukt moet worden met een volledig bemande TS6, anders vind ik het niet verantwoord.

Regio

Nederland

	Regio		Nederland			
	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	min.	max.
	88	88	2.534	2.534		
(Helemaal) mee eens	34%	30	43%	1.079	21%	60%
Neutraal	13%	11	14%	351	8%	22%
(Helemaal) mee oneens	53%	47	44%	1.104	25%	62%

154. Variabele voertuigbezetting is vooral een bezuinigingsmaatregel.

Regio

Nederland

	Regio		Nederland			
	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	min.	max.
	88	88	2.534	2.534		
(Helemaal) mee eens	30%	26	37%	940	22%	61%
Neutraal	18%	16	21%	520	16%	32%
(Helemaal) mee oneens	52%	46	42%	1.074	22%	59%

155. De variabele voertuigbezetting helpt om onze beschikbare capaciteit beter in te zetten: bij de meeste meldingen is het niet nodig om met 6 man uit te rukken.

Regio

Nederland

	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>		
	88	88	2.534	2.534	min.	max.
(Helemaal) mee eens	50%	44	44%	1.109	27%	63%
Neutraal	27%	24	22%	551	4%	29%
(Helemaal) mee oneens	23%	20	34%	874	20%	54%

156. In mijn beleving kan de brandweer door variabele voertuigbezetting daadwerkelijk sneller ter plaatse komen.	Regio	Nederland				
	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>		
	88	88	2.534	2.534	min.	max.
(Helemaal) mee eens	45%	40	40%	1.026	20%	61%
Neutraal	22%	19	21%	532	8%	27%
(Helemaal) mee oneens	33%	29	39%	976	27%	58%

157. Het werken met een variabele voertuigbezetting verbetert de kwaliteit van de hulpverlening van de brandweer.	Regio	Nederland				
	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>		
	88	88	2.534	2.534	min.	max.
(Helemaal) mee eens	20%	18	16%	414	9%	35%
Neutraal	30%	26	24%	612	14%	33%
(Helemaal) mee oneens	50%	44	60%	1.508	42%	75%

158. Ik vind de inzet van variabele voertuigbezetting prima, zo lang het geen brand in een gebouw betreft.	Regio	Nederland				
	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>		
	88	88	2.534	2.534	min.	max.
(Helemaal) mee eens	36%	32	31%	779	11%	42%
Neutraal	20%	18	23%	584	13%	36%
(Helemaal) mee oneens	43%	38	46%	1.171	30%	58%

159. Ik vind het met voldoende bezetting ter plaatse te komen belangrijker dan dat we zo snel mogelijk ter plaatse komen.	Regio	Nederland				
	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>		
	88	88	2.534	2.534	min.	max.
(Helemaal) mee eens	53%	47	52%	1.329	44%	64%
Neutraal	23%	20	24%	602	12%	31%
(Helemaal) mee oneens	24%	21	24%	603	15%	37%

160. Als een vrijwillige post niet op tijd kan uitrukken met Regio volledige bezetting vind ik het redelijk om ook met minder mensen uit te rukken.	Regio	Nederland				
	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>		
	88	88	2.534	2.534	min.	max.
(Helemaal) mee eens	53%	47	52%	1.329	44%	64%
Neutraal	23%	20	24%	602	12%	31%
(Helemaal) mee oneens	24%	21	24%	603	15%	37%

	88	88	2.534	2.534	min.	max.
(Helemaal) mee eens	47%	41	50%	1.274	32%	70%
Neutraal	25%	22	22%	553	15%	32%
(Helemaal) mee oneens	28%	25	28%	707	12%	46%

161. Variabele voertuigbezetting en veilig werken kunnen goed samen gaan.	Regio		Nederland		min.	max.
	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>		
	88	88	2.534	2.534		
(Helemaal) mee eens	64%	56	56%	1.417	36%	73%
Neutraal	24%	21	22%	558	12%	29%
(Helemaal) mee oneens	13%	11	22%	559	11%	46%

Opkomsttijden

De volgende vragen gaan over opkomsttijden. De 'opkomsttijd' is de tijd tussen de melding van een incident bij de meldkamer tot en met het moment dat de brandweer ter plaatse is.

De brandweer heeft in elke regio de wettelijke tijdsnormen uitgewerkt in een zogenaamd dekkingsplan. Daarin zijn de opkomsttijden verder verfijnd naar de lokale omstandigheden. Het kan dus zijn dat in uw gebied andere opkomsttijden gelden. Onderstaande vragen gaan over de opkomsttijden zoals u die voor uw kazerne of post ervaart.

162. Hoe realistisch vindt u de opkomsttijden die gelden voor uw kazerne of post?	Regio		Nederland			
	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>		
	82	86	2.380	2.500	min.	max.
Realistisch / Een beetje realistisch	85%	70	86%	2.035	71%	97%
Neutraal.	13%	11	9%	207	0%	19%
Een beetje onrealistisch / Onrealistisch	1%	1	6%	138	0%	16%
Geen mening		4		120		

163. Opkomsttijden geven zinvolle informatie over de prestaties en de kwaliteit van het brandweerwerk.	Regio		Nederland			
	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>		
	86	86	2.500	2.500	min.	max.
(Helemaal) mee eens	15%	13	19%	463	6%	27%
Neutraal	17%	15	20%	506	12%	36%
(Helemaal) mee oneens	67%	58	61%	1.531	44%	82%

164. Ik vind dat de brandweer in mijn regio de opkomsttijden zorgvuldig en betrouwbaar registreert.	Regio		Nederland			
	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>		
	75	86	2.154	2.500	min.	max.
(Helemaal) mee eens	32%	24	40%	860	22%	71%
Neutraal	32%	24	29%	624	20%	48%
(Helemaal) mee oneens	36%	27	31%	670	10%	50%
Weet ik niet		11		346		

165. De burger heeft er recht op dat de brandweer er zo snel mogelijk is: het is daarom van belang te werken met harde afspraken over de opkomsttijden.	Regio		Nederland			
	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>		
	86	86	2.500	2.500	min.	max.
(Helemaal) mee eens	55%	47	53%	1.331	33%	73%
Neutraal	26%	22	24%	593	9%	36%
(Helemaal) mee oneens	20%	17	23%	576	11%	39%

Hieronder volgen enkele stellingen over het dekkingsplan (de uitwerking van de opkomsttijden in uw regio). Geef voor elke stelling aan in hoeverre u het daarmee eens bent.

166. Ik vind het een gevaarlijke ontwikkeling als door preventieve maatregelen, zoals de aanwezigheid van rookmelders, opkomsttijden ruimer worden genomen.	Regio		Nederland			
	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>		
	86	86	2.500	2.500	min.	max.
(Helemaal) mee eens	59%	51	56%	1.394	39%	70%
Neutraal	22%	19	22%	546	17%	31%
(Helemaal) mee oneens	19%	16	22%	560	11%	41%

167. De brandweer moet meer aandacht hebben voor manieren om brand te voorkomen of snel te ontdekken (o.a. brandmelders).	Regio		Nederland			
	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>		
	86	86	2.500	2.500	min.	max.
(Helemaal) mee eens	45%	39	53%	1.313	45%	60%
Neutraal	36%	31	34%	857	29%	42%
(Helemaal) mee oneens	19%	16	13%	330	7%	22%

168. Ik vind dat de brandweer in mijn regio zorgvuldig gebruik maakt van de wettelijke mogelijkheid om 'gemotiveerd af te wijken' van de opkomsttijden.	Regio		Nederland			
	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>		
	86	86	2.500	2.500	min.	max.
(Helemaal) mee eens	15%	13	22%	559	9%	38%
Neutraal	60%	52	60%	1.488	51%	73%
(Helemaal) mee oneens	24%	21	18%	453	6%	32%

Als een kazerne niet in staat is op tijd uit te rukken, gaat de melding door naar een andere kazerne. Hieronder volgen enkele stellingen over deze kazernevolgorde. Geef aan in hoeverre u het daarmee eens bent.

169. Ik vind het een goede zaak dat een andere kazerne melding kan overnemen, als dat nodig is om snel en adequaat hulp te kunnen bieden.	Regio	Nederland een				
	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>		
	86	86	2.500	2.500	min.	max.
(Helemaal) mee eens	91%	78	90%	2.256	83%	96%
Neutraal	8%	7	5%	136	0%	12%
(Helemaal) mee oneens	1%	1	4%	108	0%	12%
170. Ik vind het geen probleem dat de reactiesnelheid van posten iets lager ligt dan die van beroepskazernes, als er maar voldoende vrijwillige posten zijn om de regio goed te bedienen.	Regio	Nederland vrijwillige				
	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>		
	86	86	2.500	2.500	min.	max.

(Helemaal) mee eens	87%	75	84%	2.089	71%	95%
Neutraal	9%	8	9%	225	3%	16%
(Helemaal) mee oneens	3%	3	7%	186	2%	15%



Veiligheidsberaad
Portefeuillehouder Brandweer
Dhr. A.W. Kolff
Kemperbergerweg 783
6801HA ARNHEM

Doorkiesnummer
026 355 24 00

Inlichtingen bij
Fenna Duijve
Vertrouwelijkheid
intern

Ons kenmerk
V031-2022

Datum 17 november 2022

Onderwerp Aanbiedingsbrief 'Observaties en aanbevelingen Stuurgroep
Belevingsonderzoek 2021'

Bijlage(n)
1

Geachte heer Kolff, beste Wouter,

Om de beleving van repressieve brandweermensen ten aanzien van ontwikkelingen in hun werk en in de brandweerorganisatie te onderzoeken, heeft er in 2017 in opdracht van het Veiligheidsberaad voor het eerst een belevingsonderzoek plaatsgevonden onder repressieve brandweermensen in de 25 veiligheidsregio's.

In 2021 is het belevingsonderzoek voor een eerste keer herhaald. Een breed samengestelde stuurgroep heeft het onderzoek begeleid. De stuurgroep heeft de resultaten van het belevingsonderzoek 2021 besproken op 11 april 2022. De stuurgroep vindt het belevingsonderzoek zeer waardevol en benadrukt het belang van dit onderzoek – en de opvolging ervan – voor veiligheidsregio's. Op 1 juli 2022 zijn de resultaten van het belevingsonderzoek opgeleverd aan het Veiligheidsberaad. In deze vergadering is tevens decharge verleend aan de stuurgroep, waarbij wel is aangegeven dat de stuurgroep nog een korte evaluatie oplevert.

De stuurgroep heeft op 3 november jl. met elkaar gesproken in de trant van deze korte evaluatie. Dit heeft de bijgevoegde notitie "Observaties en aanbevelingen 'Belevingsonderzoek repressief brandweerpersoneel 2021'" opgeleverd. Deze notitie bevat een terugblik en een vooruitblik op het belevingsonderzoek, vanuit de diverse betrokken partijen. De notitie sluit af met een advies van de stuurgroep aan u als portefeuillehouder Brandweer van het Veiligheidsberaad.

Kort samengevat, adviseert de stuurgroep u om in de tweede helft van 2023 te starten met de opstart van het belevingsonderzoek dat in 2025 gehouden zal worden. Dit is van belang, omdat de stuurgroep opmerkt dat de omstandigheden en beweegredenen voor het belevingsonderzoek in 2021 al sterk verschilden van 2017. Het is daarom goed om eerst te onderzoeken welke wensen en behoeften er leven voor het in beeld brengen de beleving van repressief brandweerpersoneel en vervolgens pas te kijken welk instrument daartoe het beste ingezet kan worden. Het is hierbij goed om te zoeken naar een goede balans tussen het belang voor het doen van een landelijk onderzoek en het belang van regionaal eigenaarschap over de onderzoeksresultaten.

Ten slotte attendeer ik u graag op het Commissiedebat Brandweer en crisisbeheersing dat gepland staat voor 1 februari 2023. In dit debat bespreekt de minister van Justitie en Veiligheid de Kamerbrief die zij op 8 juli 2022 heeft verzonden aan de Tweede Kamer. In deze brief staat een passage over het onderzoeksrapport van het belevingsonderzoek 2021. Mogelijk dat in dit debat het onderzoeksrapport ter sprake komt, en dat deze bespreking leidt tot interessante punten voor het volgende onderzoek. De positie van de (vrijwillige) brandweerman/vrouw en de rolverdeling in het kader van werkgeverschap heeft namelijk de bijzondere aandacht van de minister. Het is van belang hierover contact te onderhouden met het Ministerie van Justitie en Veiligheid.

Dan rest mij u enkel te bedanken voor de ruimte die de stuurgroep heeft gekregen om, met uw vertrouwen, dit onderzoek te begeleiden tot een goede uitkomst. Ik spreek namens de hele stuurgroep als ik zeg dat we dat met plezier en genoegen hebben gedaan. Met het aanbieden van de bijgaande notitie, beschouwt de stuurgroep hun opdracht als afgerond.

Met vriendelijke groet,

Ton Strien
Voorzitter Stuurgroep Belevingsonderzoek 2021

Aan
Portefeuillehouder Brandweer

Van
Stuurgroep Belevingsonderzoek 2021

Datum
17 november 2022

Observaties en aanbevelingen ‘Belevingsonderzoek repressief brandweerpersoneel 2021’

Aanleiding

In januari 2016 ontstond landelijk veel aandacht voor de terugloop van vrijwilligers bij de brandweer en het vrijwilligersbeleid van de veiligheidsregio's. De regionalisering van de brandweer was in de afrondende fase en het ontbrak aan eenduidige feiten en cijfers over de brandweer en de werkbeleving van brandweerpersoneel bij de veiligheidsregio's. Dit leidde tot veel hectiek en commotie, zowel landelijk als regionaal. Na landelijke media-aandacht voor dit onderwerp zijn in de Tweede Kamer vragen gesteld, waarna de toenmalige minister van Veiligheid en Justitie bij het Veiligheidsberaad heeft verzocht om een onafhankelijk onderzoek onder repressief brandweerpersoneel.

Op 16 maart 2016 heeft het Veiligheidsberaad een bestuurlijke opdracht uitgezet bij Brandweer Nederland voor het opzetten en uitvoeren van een onafhankelijk en (wetenschappelijk) valide longitudinaal onderzoek onder brandweerpersoneel. Dit onderzoek moest inzichtelijk maken hoe de brandweer ervoor staat en presteert én hoe de beleving en ervaring van het brandweerpersoneel in relatie tot hun werk is. Vooral dit laatste aspect maakt dat het een waardevol onderzoek zou zijn, waarbij de medewerkers gehoord werden. Daarbij is Brandweer Nederland verzocht om het Wetenschappelijk Onderzoek- en Documentatiecentrum (WODC) en de vakbonden bij het onderzoek te betrekken. De onrust rondom de regionalisering en de consequenties daarvan, de polarisatie op dit onderwerp, heeft de vormgeving van dit onderzoek en de manier waarop het is ingezet, beïnvloed. Dat maakt dat dit onderzoek met name vanuit politiek-bestuurlijke redenen is gestart.

In 2017 heeft voor het eerst een belevingsonderzoek plaatsgevonden. Een belangrijke wens bij de opzet van het belevingsonderzoek was dit onderzoek vierjaarlijks te herhalen, waarbij de vergelijkbaarheid van de resultaten het uitgangspunt was. Vanuit die optiek is het belevingsonderzoek in 2021 herhaald. Het Veiligheidsberaad heeft op 14 december 2020 ingestemd met de kaders en uitgangspunten voor het belevingsonderzoek 2021.

Het volgende belevingsonderzoek staat over vier jaar, in 2025, op de rol. In deze notitie wordt aan de hand van de geleerde lessen van het in 2021 uitgevoerde onderzoek vooruitgeblikt op het belevingsonderzoek in 2025. De omstandigheden zijn in de loop van de jaren veranderd. De regionalisering van de brandweer is afgerond en de veiligheidsregio's hebben een definitievere vorm

gekregen. Het is daarom goed om de beweegredenen voor dit onderzoek, in de huidige context, opnieuw te onderzoeken, om vervolgens te bepalen welk instrument het beste ingezet kan worden voor het verkrijgen van inzicht in de beleving van repressief brandweerpersoneel anno nu. Hierover adviseert de stuurgroep in deze notitie aan de portefeuillehouder brandweer.

Belevingsonderzoek 2021

In opdracht van het Veiligheidsberaad en de RCDV heeft het Nederlands Instituut Publieke Veiligheid (NIPV) het belevingsonderzoek in 2021 uitgevoerd. Een stuurgroep, voorgezeten door dhr. Strien (vanuit de BAC Brandweer), stuurde het onderzoek aan. De Raad Commandanten en Directeuren Veiligheidsregio (RCDV), de FNV/CNV, het Ministerie van Justitie en Veiligheid en de Vakvereniging Brandweervrijwilligers zaten in de stuurgroep.

Onderzoeksmethoden

Het onderzoek is uitgevoerd door een combinatie van kwantitatieve en kwalitatieve onderzoeksmethoden. Het kwantitatieve deel omvatte een vragenlijst die via de veiligheidsregio's is uitgezet onder het repressief brandweerpersoneel. Het kwalitatieve deel van het onderzoek omvatte een drietal focusgroepen waaraan 61 beroepsbrandweermensen en brandweervrijwilligers hebben meegedaan. Er hebben 6.126 deelnemers aan het kwantitatieve deel van het onderzoek meegedaan, dat is 27% van al het repressief brandweerpersoneel.

Ontvangst van de resultaten door de opdrachtgever

De resultaten van het belevingsonderzoek zijn op 1 juli 2022 opgeleverd aan de opdrachtgever, het Veiligheidsberaad. De resultaten zijn als eerste besproken in de stuurgroep, wiens bevindingen zijn gedeeld met het Veiligheidsberaad. Daarnaast zijn de resultaten besproken in de RCDV en de BAC Brandweer. Ten slotte zijn de resultaten van het onderzoek gedeeld met de minister van Justitie en Veiligheid.

Een punt van aandacht bij het opleveren van de resultaten aan de opdrachtgever was het publiceren van de rapportages. Het onderzoeksteam heeft bij de stuurgroep onder de aandacht gebracht dat de veiligheidsregio's uitkijken naar de resultaten van het belevingsonderzoek. Er is derhalve besproken of het mogelijk zou zijn de resultaten vóór het Veiligheidsberaad van 1 juli 2022 te publiceren. Een mogelijkheid daartoe was het eerder verspreiden van enkel de regionale rapportages. Een knelpunt hierbij was dat gevreesd werd de regie op het proces kwijt te raken. Vooral omdat vanuit het ministerie en de vakbonden verzocht werd om de resultaten op datzelfde moment te delen met hen. Uiteindelijk is na overleg met de portefeuillehouder besloten om één publicatiedatum, na besluitvorming in het Veiligheidsberaad, aan te houden. De veiligheidsregio's zijn hiervan op de hoogte gesteld.

Bevindingen stuurgroep

De stuurgroep heeft de resultaten van het belevingsonderzoek 2021 besproken op 11 april 2022. De stuurgroep vindt het belevingsonderzoek zeer waardevol en benadrukt het belang van dit onderzoek – en de opvolging ervan – voor veiligheidsregio's. De respons per veiligheidsregio verschilt sterk, waarbij de respons onder de beroepskorpsen het laagst is. De stuurgroep spreekt zijn waardering uit voor alle respondenten die de tijd hebben genomen om de vragenlijst in te vullen. De stuurgroep merkt ook op dat de betrokkenheid van medezeggenschapsorganen van veiligheidsregio's bij het onderzoek van groot belang is; zowel bij de uitvoering als bij de opvolging van het onderzoek.

Daarnaast was de stuurgroep benieuwd of de resultaten uit 2017 hebben geleid tot een verbetering. De stuurgroep moedigt veiligheidsregio's aan om zelf ook actief aan de slag te gaan met deze vergelijking. Tenslotte heeft de stuurgroep aandacht gevraagd voor het vanuit landelijke gremia gezamenlijk optrekken in het verbeteren van de werkbeleving onder repressief brandweerpersoneel.

Advies Bestuurlijke adviescommissie (BAC) Brandweer

De BAC Brandweer heeft de resultaten van het belevingsonderzoek besproken op 20 juni 2022. De BAC heeft aanbeveling van de stuurgroep aan de veiligheidsregio's om actief aan de slag te gaan met de resultaten en aanknopingspunten van het onderzoek onderschreven.

Bespreking Veiligheidsberaad

Het Veiligheidsberaad heeft op 1 juli 2022 de resultaten besproken en decharge verleend aan de stuurgroep. Tijdens de bespreking van de resultaten in het Veiligheidsberaad is ook de vertrouwelijkheid rondom het publiceren van de onderzoeksresultaten aangehaald. Geopperd is om deze vertrouwelijkheid bij een volgend onderzoek nader te bezien. Vanuit het Veiligheidsberaad werd aangegeven dat het een gemis is dat de regionale rapportage nog niet vergeleken kon worden met de landelijke rapportage alvorens bespreking van de landelijke rapportage in het Veiligheidsberaad.

Daarnaast is in het Veiligheidsberaad aandacht gevraagd voor de verbetering van de respons. Ten slotte is opgemerkt dat bij het volgende onderzoek de stuurgroep en/of de RCDV de onderzoeksvragen kritisch tegen het licht moet houden. De portefeuillehouder brandweer heeft aangekondigd dat de stuurgroep zal komen met een advies over het volgende belevingsonderzoek. Het Veiligheidsberaad heeft de bevindingen van de stuurgroep omarmd en de resultaten verzonden aan de minister van Justitie en Veiligheid.

Reactie minister van Justitie en Veiligheid

De minister van Justitie en Veiligheid refereert in haar brief aan de Tweede Kamer d.d. 8 juli 2022 aan de resultaten van het belevingsonderzoek. De minister geeft aan dat zij voornemens is om, naar aanleiding van de resultaten van het belevingsonderzoek, de veiligheidsregio's te vragen aandacht te besteden aan de opvolging van het onderzoek. De minister geeft hierbij aan grote waarde te hechten aan de zeggenschap van de werkvloer bij de veiligheidsregio's. Dit is mede naar aanleiding van een motie van de Tweede Kamerleden Van Nispen en Mutluer welke de regering verzoekt met voorstellen te komen, zodat de werkvloer meer zeggenschap krijgt bij het maken en uitvoeren van voorstellen rondom brandweezorg en dit tevens te waarborgen binnen veiligheidsregio's.

De minister heeft hiervoor aandacht gevraagd middels een brief aan het Veiligheidsberaad, ten behoeve van de vergadering van 10 oktober 2022. Het Veiligheidsberaad heeft kennisgenomen van de inhoud van de brief. De portefeuillehouder brandweer beziet of en hoe gehoor gegeven kan worden aan dit verzoek door het Veiligheidsberaad, daar dit primair een taak is van de werkgevers, dus van de afzonderlijke veiligheidsregio's.

Reactie RCDV

De RCDV heeft waardering voor de zorgvuldige voorbereiding en de wetenschappelijke aanpak van het onderzoek. Wel constateert de RCDV dat de vertraagde publicatie geen recht doet aan de inspanning van de respondenten en dat een halfjaar wachten op resultaten te lang is. Ook merkt de

RCDV op dat veel veiligheidsregio's zich niet herkennen in het landelijk gemiddelde. Het belevingsonderzoek wordt ervaren als een verplicht nummer, welke niet voor alle veiligheidsregio's werkbare resultaten oplevert.

Over het belevingsonderzoek in zijn algemeen geven RCDV-leden aan dat er een enquêtemoeheid heerst onder medewerkers. Vooral de lengte van de vragenlijst werkt daarbij tegen. Daarnaast is de afstand van de respondent tot de afzender groot; groter dan bijvoorbeeld bij een medewerkerstevredenheid onderzoek dat een veiligheidsregio zelf uitvoert. Daarnaast heeft het de voorkeur van de RCDV om meer verdiepende vragen te stellen, zodat de achtergrond, maar ook een oplossing gezocht kan worden bij de gegeven antwoorden. Het kwantitatieve model met gespreksrondes is hiervoor te beperkt.

Bovenstaande leidt ertoe dat de RCDV twijfels heeft over de juistheid van het instrument. Wellicht dat de wens voor vergelijkbaarheid met de voorgaande editie te veel sturend is voor de opzet van het huidige onderzoek. Bovendien is afgesproken dat de veiligheidsregio's vanaf 2025 de kosten voor het belevingsonderzoek zelf dragen, waarbij de afweging gemaakt kan worden dat veiligheidsregio's wellicht liever zelf een medewerkerstevredenheid onderzoek doen. De RCDV acht het dan ook van groot belang dat de discussie over het belevingsonderzoek 2025 gevoerd moet worden in het Veiligheidsberaad.

Reactie van de vakbonden en vakvereniging

Het belevingsonderzoek kan inhoudelijk op complimenten rekenen van de vakvereniging en de vakbonden. Het onderzoek en de analyse van de resultaten is op gedegen wijze door NIPV uitgevoerd en de uitkomsten bieden legio belangrijke aanknopingspunten waarmee zowel landelijk als regionaal een verdere verbetering kan worden doorgevoerd in de organisatie van de brandweezorg in Nederland. Denk bijvoorbeeld aan het werken aan de afstand tussen management en werkvloer, het boeien, binden en behouden van vrijwilligers, ervaren veiligheid en opleiden. De gebalanceerde stuurgroep leidde tot een verdere aanscherping van methodiek en inhoud van het belevingsonderzoek. Dit vormde de basis voor een prettige samenwerking. Een aandachtspunt voor het volgende onderzoek vanuit de vakbonden en vakvereniging is om de medezeggenschap van de veiligheidsregio's nog nauwer bij de uitvoering te betrekken. Dit zou ook een positieve stimulans kunnen zijn voor de respons van het onderzoek, die in sommige korpsen toch wel laag was.

De uitkomsten en ontvangst van het huidige belevingsonderzoek nopen echter tot heroverweging van vorm en doel van het belevingsonderzoek. De context waarin het eerste belevingsonderzoek plaatsvond, is veranderd. Desalniettemin zijn de inzichten van een landelijk onderzoek naar de beleving, betrokkenheid en werkplezier van beroeps en vrijwillig brandweerpersoneel meer relevant dan ooit. De vakbonden en vakvereniging zijn van mening dat er nog steeds grote behoefte is aan en noodzaak voor een landelijk beeld over de beleving van het brandweervak door operationeel personeel. Hierbij ligt er zowel landelijk als regionaal eigenaarschap en verantwoordelijkheid om constructief aan de slag te gaan met de resultaten van dergelijk onderzoek. Dergelijk onderzoek zal dus wel degelijk doorgang moeten vinden, maar mogelijk met een aanpassingen van doelstellingen, eigenaarschap en vorm. Bovendien benadrukken de vakbonden en de vakvereniging dat het belangrijk is om de verantwoordelijkheid voor het borgen van de uitkomsten van het onderzoek aan de voorkant van het traject helder te beleggen, zodat de resultaten ook constructief worden opgepakt.

Observaties en aanbevelingen belevingsonderzoek 2021

Op basis van de ervaringen met het Belevingsonderzoek repressief brandweerpersoneel 2021 komt de stuurgroep tot een aantal observaties en aanbevelingen. Deze baseren zich op de reacties vanuit de RCDV, het Veiligheidsberaad, de opmerkingen van de minister van Justitie en Veiligheid en de vakbonden en vakvereniging.

- > Het doen van onderzoek naar de beleving van repressief brandweerpersoneel blijft onverminderd van belang en levert waardevolle inzichten op.
- > Het is van belang dat in het Veiligheidsberaad de discussie plaatsvindt over de tegenwoordige beweegredenen voor het belevingsonderzoek en vervolgens welk instrument het beste ingezet kan worden om de werkbeleving in beeld te brengen. Vooral ook, omdat vanaf 2025 de belevingsonderzoeken worden bekostigd vanuit de veiligheidsregio's, in plaats van het werkbudget van het Veiligheidsberaad (conform besluit in het Veiligheidsberaad op 8 juni 2018).
- > Daarnaast is ook van belang dat het instrument helpt om repressief brandweerpersoneel gemotiveerd te houden om hun beleving te delen. Enquêtemoeheid is namelijk in toenemende mate aanwezig.
- > Het is van belang te overwegen of de wens van vergelijkbaarheid opweegt tegen het hebben van vrijheid in de onderzoeksmethode als dat leidt tot betere inzichten, bijvoorbeeld door het inzetten van meer kwalitatieve onderzoeksmethoden.
- > In het huidige onderzoek is onvoldoende te achterhalen in hoeverre medezeggenschapsorganen daadwerkelijk betrokken zijn geweest. Voor volgend onderzoek moet dit actiever worden opgepakt. Dit is ook in lijn met de wens van de minister om de zeggenschap op de werkvloer te vergroten.
- > Het bekendmaken van de regionale resultaten aan de veiligheidsregio's moet, in het belang van de veiligheidsregio's, binnen afzienbare tijd na het afronden van het onderzoek door de onderzoekers gebeuren. Het is daarom van belang de planning af te stemmen met het besluitvormingsproces van de opdrachtgever.

Vooruitblik naar het belevingsonderzoek in 2025

Zoals al gebleken is uit het voorgaande, is het van belang om de tegenwoordige beweegredenen voor het belevingsonderzoek in beeld te brengen en hierbij de behoeftes uit te vragen bij de betrokken partijen. Vervolgens is het noodzakelijk te onderzoeken welk instrument het best passend is bij de herziene onderzoeksvraag. Vanuit de ervaring van twee belevingsonderzoeken heeft het onderzoeksteam van het NIPV dat het onderzoek in 2021 heeft begeleid, ten behoeve van deze stuurgroep, een voorstel gedaan om de tot nu toe gekozen methodiek aan te passen.

De huidige methodiek, een landelijke enquête, heeft volgens de onderzoekers drie nadelen:

- 1) Het is en wordt steeds lastiger om brandweermensen te motiveren om deel te nemen.
- 2) De resultaten geven onvoldoende kleur aan wat er echt aan de hand is. De focusgroepen helpen bij de interpretatie, maar geven nog geen helder beeld.
- 3) Doordat geen vergelijkingen tussen veiligheidsregio's kunnen worden gemaakt en ook niet bekend is welke interventies er zijn gedaan, kunnen de effecten niet worden gemeten en kan er ook onvoldoende geleerd worden van goede interventies.

De onderzoekers stellen op basis van de ervaringen vier alternatieve methoden voor waarmee (deels) aan de bovenstaande nadelen tegemoetgekomen kan worden. Deze alternatieven zijn niet limitatief.

Voortzetten van de landelijke enquête met wijzigingen.

Uitgangspunt hierbij is een reductie van het aantal vragen, zodat alle respondenten alle vragen beantwoorden. Om vervolgens een regionale vergelijking mogelijk te maken, kan vooraf worden bepaald welke thema's regionaal en welke thema's landelijk in beeld gebracht worden. Door daarnaast uit te vragen welke interventies een veiligheidsregio heeft ingezet na het vorige belevingsonderzoek, kan onderzoek gedaan worden naar het effect van de interventies. Dit kan vervolgens leiden tot een overzicht van best practices welke waardevol kan zijn voor alle veiligheidsregio's.

Standaardisatie van regionale belevingsonderzoeken

Hierbij wordt de beleving van repressief brandweerpersoneel gebaseerd op de analyse van regionale belevingsonderzoeken of medeweker tevredenheidsonderzoeken. Uitgangspunt is dat de veiligheidsregio's deze onderzoeken periodiek uitvoeren en deels gebruikmaken van een standaard vragenlijst, zodat vergelijking mogelijk is.

Inrichten panel

Een panel is een min of meer vaste groep van respondenten waaraan vragenlijsten worden vastgelegd. Het panel moet voldoen aan bepaalde criteria om als een representatieve afspiegeling van de gehele populatie te gelden. Dit kan een oplossing zijn voor de teruglopende respons. Panelonderzoek vraagt wel om continu onderhoud en vindt idealiter vaker plaats dan eens per vier jaar. De frequentie van het belevingsonderzoek zou dan ook omhoog moeten gaan. Dit gaat vermoedelijk ook gepaard met een kostenstijging, maar levert wel meer diepgaande inzichten op.

Overstappen naar focusgroepen

De enquête kan ook volledig worden vervangen door focusgroepen. Dit leidt tot meer diepgaande inzichten. Hiermee is de vergelijkbaarheid met de onderzoeken 2017 en 2021 niet meer mogelijk. Ook deze onderzoeksmethode kent waarschijnlijk hogere kosten dan het huidige onderzoek.

Advies aan portefeuillehouder

De aanleiding voor het belevingsonderzoek in 2017 was onder andere de landelijke en regionale aandacht voor de terugloop van vrijwilligers en het vrijwilligersbeleid van de veiligheidsregio's. De toenmalige context was van grote invloed op de beweegredenen voor en invulling van dit onderzoek. De omstandigheden zijn in de loop van de jaren sterk veranderd, waardoor de stuurgroep van mening is dat de beweegredenen voor het belevingsonderzoek in de huidige context opnieuw onderzocht moeten worden. Waar in 2017 politiek-bestuurlijke druk als gevolg van hectiek en commotie na de regionalisering aanleiding was voor het belevingsonderzoek, lijkt dit in de afgelopen jaren verschoven te zijn naar een landelijke behoefte vanuit de veiligheidsregio's om de werkbeleving van repressief brandweerpersoneel in beeld te brengen.

Na het in kaart brengen van de beweegredenen voor het belevingsonderzoek in 2025, kan bepaald worden welk instrument het beste ingezet kan worden om de beleving van repressief brandweerpersoneel in beeld te brengen. Het is hierbij van belang dat er een goede balans wordt

gevonden tussen het belang voor het doen van een landelijk onderzoek en het belang van regionaal eigenaarschap over de onderzoeksresultaten.

De stuurgroep adviseert de portefeuillehouder brandweer van het Veiligheidsberaad dan ook om tijdig onderzoek te doen naar deze beweegredenen en vervolgens de tijd te nemen voor het opstellen van de kaders en uitgangspunten voor het Belevingsonderzoek repressief brandweerpersoneel 2025 en hierbij te putten uit de ervaringen van 2021 en de voorstellen van het onderzoeksteam. Het is van belang om hierbij alle betrokken partijen – genoemd in deze notitie – te betrekken. De stuurgroep raadt aan om in de tweede helft van 2023 te starten met het opstellen van een plan van aanpak met alle betrokken partijen. Dit alles met het doel om te komen tot een plan voor hoe in de toekomst, beginnend in 2025, naar tevredenheid van alle betrokken partijen, onderzoek kan worden gedaan naar de beleving van repressief brandweerpersoneel.



Veiligheidsregio Zaanstreek – Waterland

Project Uniform Kwaliteitsniveau Bevolkingszorg Stand van zaken

27 maart 2023

Uniform kwaliteitsniveau bevolkingszorg

De stand van zaken

1. Even voorstellen: Inge Marijnissen en Sevgi Extra
(sectie Bevolkingszorg VrZW)
2. Doel: kort meenemen in de stand van zaken project UKB en wat er nog staat te gebeuren

Het proces tot nu toe

Opdracht Veiligheidsberaad:

'Kom tot een landelijk beschreven kwaliteitsniveau voor Bz (incl crisiscommunicatie)'



4

Eindvoorstel in vogelvlucht

De belangrijkste resultaten:

- Een eenduidige beschrijving van het onderscheid tussen gemeentelijke crisisbeheersing en bevolkingszorg (in de wet);
- Landelijke uniformiteit voor bevolkingszorg op de kernfunctionarissen en de vakbekwaamheid van deze functionarissen (in de wet);
- De regie op bevolkingszorg bij het Algemeen Bestuur van de veiligheidsregio (in de wet). Gaat over de monitoring van de kwaliteit en de samenwerking binnen de multidisciplinaire structuur;
- Kwaliteitsindicatoren opgesteld waarmee regionaal en landelijk aandachtspunten kunnen worden herkend en opgepakt (niet in de wet);
- Financiële consequenties : per regio verschillend.

Wat betekent dit voor Zaanstreek-Waterland?

Wat hebben we al?

- Qua inrichting van bevolkingszorg – kernfuncties en processen al grotendeels conform
- Bevolkingszorg goed ingebed binnen multi hoofdstructuur rampen en crisisbeheersing
- Beheer en coördinatie bij de veiligheidsregio ondergebracht (sectie Bevolkingszorg bij team Crisisbeheersing en coördinerend functionaris (cgs) in VD).

Wat betekent dit voor Zaanstreek-Waterland?

Wat moet nog?

- Onderscheid bevolkingszorg en gemeentelijke crisisbeheersing. Wat dit betekent en wat daarvoor nodig is bespreken met de gemeenten – met name als het gaat om langer durende crises;
- Vakbekwaamheid versterken. Van één naar acht kernfuncties. Wordt landelijk gewerkt aan uitvoerbaar en haalbaar samen met NIPV;
- Inrichten van de regierol AB – o.a. monitoring a.d.h.v. de kwaliteitscriteria. Jaarlijks rapporteren, ook landelijk;
- Crisiscommunicatie als eigenstandig proces. Uitwerken wat dit betekent – i.s.m. met landelijk netwerk.

Hoe ziet het vervolgproces eruit

- Landelijk : 2023 kwartiermakersfase – voorleggen aan AB's en verkenning op *implementatiefase 2024 en 2025*.
Om dit goed te kunnen begeleiden wordt BO portefeuillehouders voortgezet.
- Regionaal : 2023 eindvoorstel in AB 12 juli – *project : hoe gaan we komende jaren implementeren en wat is daarvoor nodig*.
In afstemming met gemeenten en VrZW.

Coördinerend functionaris (cgs) is aanjager (ondersteund door sectie bevolkingszorg) en Bestuurlijk portefeuillehouder is eindverantwoordelijk.


■ Vragen?


Meer weten over bevolkingszorg?

Bekijk dan dit filmpje: <https://vimeo.com/275521068>

Meer weten?

Veiligheidsregio Zaanstreek – Waterland

 Prins Bernhardplein 112, 1508 XB Zaandam

 088 751 2000

 www.veiligheidsregiozaanstreekwaterland.nl

27 maart 2023



Veiligheidsregio Zaanstreek – Waterland

Programma ‘Samen sterker’

Bestuurlijke opdracht huisvesting GGDZW-VrZW

31 maart 2023



1. Samen sterker: Waar staan we nu?
2. Proces komende periode, besluitvorming AB en zienswijzen gemeenteraden
3. Financieel; toelichting op de bestemmingsreserve
4. Vragen?

‘Samen sterker’-Waar staan we nu?

Vertrekpunt: het bestuursbesluit d.d. 9 december 2022

1. Kennis te nemen van de ambitie, haalbaarheid en eerste kosten inschatting van de gezamenlijke huisvesting GGDZW en VrZW in het pand Prins Bernhardplein 112 te Zaandam;
2. De beide directeuren te verzoeken het onderzoek te vervolgen en in de vergadering van 31 maart 2023 een update te geven en in de vergadering van 12 juli 2023 een definitief go/no-besluit voor te leggen en de raden regelmatig te informeren;
3. Voor de vervolgfase in 2023 de bij de resultaatbestemming 2021 gevormde bestemmingsreserve huisvesting als budget beschikbaar te stellen voor de verdere planvorming.

Januari - maart 2023 is:

- Stuurgroep en projectgroep ingericht en gestart;
- Opdracht gegeven aan Workwire voor opstellen van een functioneel ontwerp (input Businesscase) en betrekken medewerkers;
- Gemeente Zaanstad aangehaakt op bestuurlijk- en top-ambtelijk niveau;
- Extern projectleider (ca 3 dag/week) aangetrokken
- Portefeuillehouders meegenomen; op inhoud en proces; planning rond zienswijzen gemeenteraden.

Proces de komende periode

➤ April-juni 2023:

- Opstellen functioneel ontwerp op hoofdlijnen -> goede inschatting verbouwkosten
- Opstellen Businesscase (BC): 1 voor GGD/VrZW samen, 1 voor GGD ZW, 1 voor VrZW
- Planning maken project tot oplevering
- Uitlijnen van proces VrZW met GGDZW van bestuurlijke besluitvorming en gezamenlijk informeren gemeenteraden
- Bestuurlijk team portefeuillehouders, VrZW: Ellen van Selm, Judith Michel-de Jong, GGD ZW: Stephanie Onclin (Zaanstad) en Vincent Tuijp (Edam-Volendam)

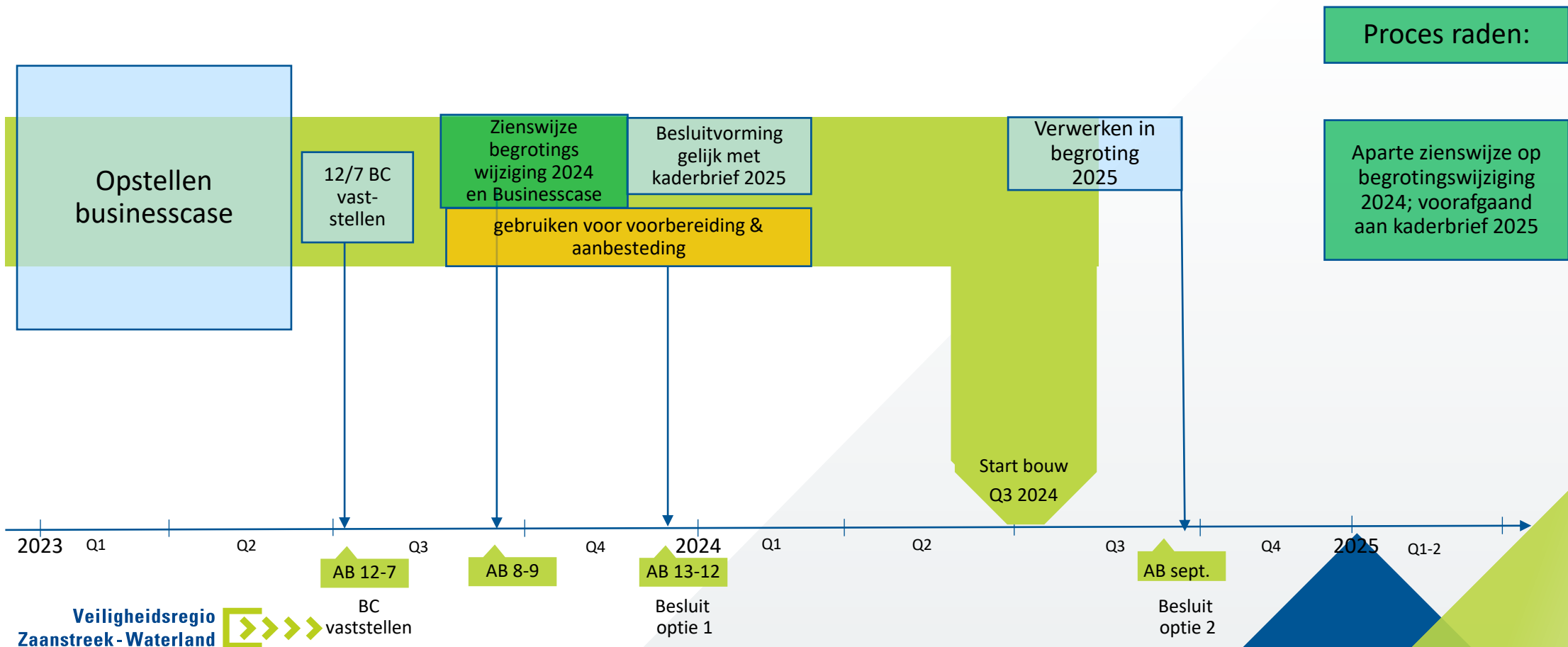
➤ 12 juli 2023: AB-besluit Businesscase en zienswijze-procedure

- Aangezien de Businesscase (BC) 12 juli in het AB komt, is het niet haalbaar dat de gemeenteraden bij de begroting 2024 zienswijzen hierop geven; die zienswijze procedure loopt nl vanaf 3 april voor 12 weken (tot 3 juli)
- Volgens huidige GR: AB beslissingsbevoegd akkoord te gaan met investeringen; er hoeft geen zienswijze op te worden gevraagd;
- Goede gezamenlijke zienswijze procedure nadrukkelijke wens DB, gezien de omvang, bedrag en belang van deze ontwikkeling
- Daarom de **route** via een

➤ Concept 1e begrotingswijziging op begroting 2024; volgende sheet toegelicht

Schematische route besluitvormingsproces

- Na akkoord Businesscase 12/7 voorstel Begrotingswijziging 2024 maken voor AB 8 sept 2023;
- Daarin het investeringsbudget en meerjarige gevolgen;
- Zienswijze raden op 1^e Begrotingswijziging 2024 en BC aansluitend op 8 sept.=8 weken (tot 8 nov 2023);
- Uitkomst meenemen in definitief besluit AB 13 dec 2024 en deze verwerken in de kaderbrief 2025;
- Voorbereiding aanbesteding Q3-Q4 2023; gunning Q1 2024; Indicatieve start verbouwing Q3 2024.



Route:

➤ Aparte zienswijze via voorstel 1^e Begrotingswijziging (jaar 2024) in sept 2023

- Na akkoord Businesscase 12/7 voorstel Begrotingswijziging 2024 maken voor AB 8 sept 2023;
- Daarin het investeringsbudget en meerjarige gevolgen;
- Zienswijze raden op 1^e Begrotingswijziging 2024 en BC aansluitend op 8 sept.=8 weken (tot 8 nov 2023);
- Uitkomst meenemen in definitief besluit AB 13 dec 2024 en deze verwerken in de kaderbrief 2025;
- Voorbereiding aanbesteding Q3-Q4 2023; gunning Q1 2024; Indicatieve start verbouwing Q3 2024.

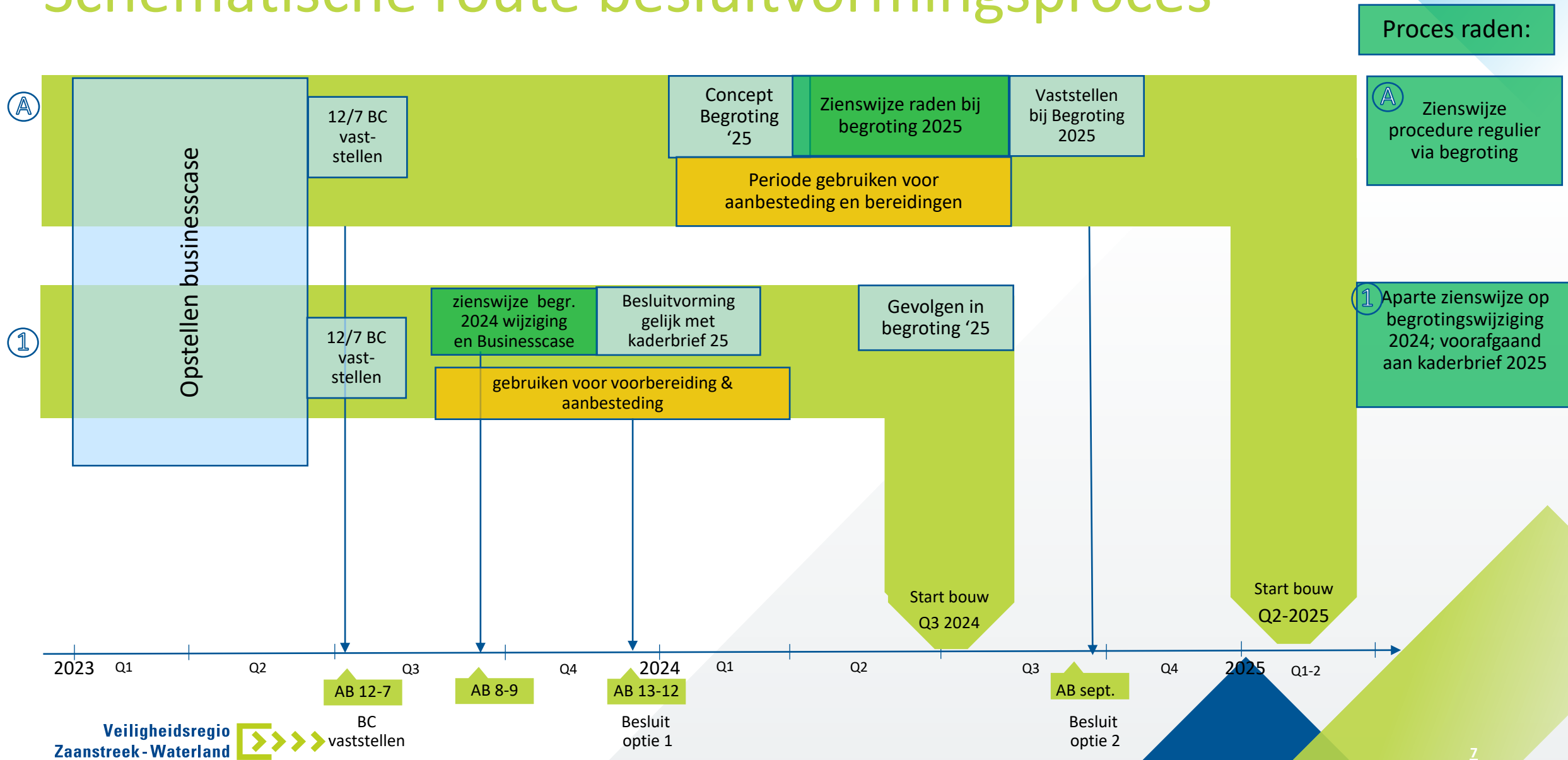
Alternatieve route:

➤ Besluit via proces begroting 2025 in voorjaar 2024

- Na akkoord BC 12/7 de gevolgen verwerken in Kaderbrief 2025 en vervolgens opnemen in conceptbegroting 2025 (AB maart 2024);
- Gemeenteraden geven op basis van complete info uit BC zienswijze mee bij begroting 2025
- Zienswijze via de Begroting 2025 in april/mei/juni 2024; definitief besluit AB in sept 2024
- Voorbereiden aanbesteding jan-juli 2024, gunning okt./nov. 24; Beoogde indicatieve start verbouwing Q2 2025.

NB. Planningen onder voorbehoud van onzekerheden zoals Europees aanbesteden en beschikbaarheid aannemers.

Schematische route besluitvormingsproces



Financieel

Toelichting op Bestemmingsreserve van € 535.000

Vooraf gebruiken voor incidentele kosten → lagere kapitaalslasten

- Opdracht Workwire, functioneel ontwerp - fase tot 1 juli
- Opdracht DEV – projectleider Businesscase – fase tot 1 juli
- Specialist Aanbestedingsprocedure verbouwing,
- Communicatie en draagvlak; doorlopend
- Financieel specialisten huisvesting en btw bijv.;
- Projectleider verbouwing, tijdelijke voorzieningen en verhuizing

➤ Een begroting van deze kosten volgt bij de BC in AB van 12 juli




Vragen?


- ...
- ...



Meer weten?

Veiligheidsregio Zaanstreek – Waterland

 Prins Bernhardplein 112, 1508 XB Zaandam

 088 751 2000

 www.veiligheidsregiozaanstreekwaterland.nl

27 maart 2023