# Bundel van de VrZW AB van 3 april 2020

Agenda bijlagen

AGENDA AB 3 april 2020 .docx

| | |
|---|---|
| 1 | Opening, vaststelling agenda en mededelingen |
| 1.a | Mededelingen – stand van zaken Corona |
| 1.b | Brief inzake rechtspositie brandweervrijwilligers en Europa |
| | A20.01.1b Brief rechtspositie brandweervrijwilligers.pdf |
| 2 | Ter Kennisname/ingekomen stukken |
| 2.a | Terugkoppeling DB, d.d. 18 maart 2020 |
| 2.b | Terugkoppeling BAC Brandweer, d.d. 5 maart 2020 |
| 2.c | Terugkoppeling BAC GHOR, d.d. 12 februari 2020 |
| 2.d | Terugkoppeling Veiligheidsberaad, d.d. 16 maart 2020 |
| 2.e | Brief Ministerie J&V-regeling hoofdlijnen van beleid en beheer meldkamers, d.d. 24 februari 2020 |
| | A20.01.2e Regeling hoofdlijnen van beleid en beheer meldkamers.pdf |
| 2.f | Brief Gemeente Oostzaan – deelname WGSO, d.d. 20 december 2019 |
| | A20.01.2f Brief gemeente Oostzaan deelname WGSO.pdf |
| 2.g | Consultatie wijziging Politiewet 2012 |
| | A20.01.2g Consultatie wijziging Politiewet 2012.pdf |
| 3 | Ter vaststelling |
| 3.a | Conceptverslag Algemeen Bestuur 6 december 2019 |
| | A20.01.3a Concept verslag AB 6 december 2019.docx |
| 4 | Bestuurlijke aangelegenheden |
| 4.a | Portefeuilleverdeling bestuur VrZW |
| | A20.01.4a Portefeuilleverdeling Algemeen Bestuur VrZW_besluitformulier_AB.docx |
| | A20.01.4a Portefeuilleverdeling Algemeen Bestuur VrZW_bijlage.docx |
| 4.b | Gezamenlijke huisvesting GGD/VrZW |
| | A20.01.4b Gezamenlijke huisvesting GGD-VrZW_besluitformulier_AB.docx |
| 4.c | Ontwikkelingen organisatie VrZW |
| | A20.01.4c Ontwikkelingen organisatie VrZW_besluitformulier AB.docx |
| | A20.01.4c Ontwikkelingen organisatie VrZW_bijlage_notitie.pdf |
| 4.d | Scenario’s toekomstige arbeidsvoorwaardenvorming veiligheidsregio’s |
| | A20.01.4d Scenario's toekomstige arbeidsvoorwaardenvorming veiligheidsregio's_besluitformulier AB doc.doc |
| | A20.01.4d Scenario's toekomstige arbeidsvoorwaardenvorming veiligheidsregio's_bijlage 1.pdf |
| | A20.01.4d Scenario's toekomstige arbeidsvoorwaardenvorming veiligheidsregio's_bijlage 2 Hilda.docx |
| 5 | Brandweer |
| 5.a | Evaluatie Dekkingsplan |
| | A20.01.5a Evaluatie dekkingsplan_besluitformulier AB.docx |
| | A20.01.5a Evaluatie dekkingsplan_bijlage 1_onderzoek Purmerend_rapportage.pdf |
| | A20.01.5a Evaluatie dekkingsplan_bijlage 2_onderzoek Zaanstad _rapportage.pdf |
| | A20.01.5a Evaluatie dekkingsplan_bijlage 3_definitief met managementsamenvatting_rapportage.pdf |
| 6 | Financiën |
| 6.a | Jaarstukken 2019 |
| | A20.01.6a Jaarstukken 2019_besluitformulier AB.docx |
| | A20.01.6a Jaarstukken 2019_bijlage 1_jaarstukken.docx |
| | A20.01.6a Jaarstukken 2019_bijlage 2_accountantsverslag VRZW.pdf |
| 6.b | Begroting 2021 en meerjarenraming 2022-2024 |

A20.01.6b Begroting 2021_besluitformulier AB.docx

A20.01.6b Begroting 2021_bijlage.docx

6.c Verlengen accountant 2020

A20.01.6c Verlengen accountant BDO 2020_ besluitformulier AB.docx

7 Multidisciplinaire samenwerking

7.a Operationele Prestaties 2019 (voorheen Staat v. rampenbestrijding)

A20.01.7a Beeld Operationele Prestaties 2019_besluitformulier AB.docx

A20.01.7a Beeld Operationele prestaties 2019_bijlage .pdf

7.b Afschaffen functie journaalschrijver

A20.01.7b Afschaffen functie Journaalschrijver ROT_besluitformulier AB.docx

8 Communicatie besluitvorming Algemeen Bestuur

9 Rondvraag en sluiting

# *Algemeen Bestuur Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland (AB VrZW)*

**Agenda vergadering AB VrZW, nr. 1**

**AB VrZW:** J. Hamming, D. Bijl, D. Straat, L. Sievers, R. Meerhof, K. Heerschop, J. Michel-de Jong, S. Heldoorn, H. Raasing (secretaris), F. Strijthagen (directeur Publieke Gezondheid), M. van Dam (districtschef politie Zaanstreek-Waterland), L. Kohsiek (dijkgraaf Hollands Noorderkwartier), M. Poelman (Provincie Noord-Holland), G. Blom (coördinerend gemeentesecretaris),S. Preenen (plv. Hoofdofficier van Justitie) en R. Wiemerink (strategisch adviseur).

**Afwezig:** **-**

**Agendalid:** N. Wamsteker (J&V) en T.P. Beaufort (RMC West).

**Notulist:** Rianon Wiemerink

**Datum:** **3 april 2020**

**Tijdstip:** **10.00 -11.30 uur**
**Locatie:** **Prins Bernardplein – K58.**

| Nr. | Onderwerp | Inbreng | Bijlage |
|---|---|---|---|
| 1. | Opening, vaststelling agenda en mededelingen | | |
| a. | Mededelingen – stand van zaken Corona | | |
| 2. | **Ter Kennisname/ingekomen stukken** | | |
| a. | Terugkoppeling DB, d.d. 18 maart 2020 | J. Hamming | |
| b. | Terugkoppeling BAC Brandweer, d.d. 5 maart 2020 | D. Straat | |
| c. | Terugkoppeling BAC GHOR, d.d. 12 februari 2020 | R. Meerhof | |
| d. | Terugkoppeling Veiligheidsberaad, d.d. 16 maart 2020 | J. Hamming | |
| e. | Brief Ministerie J&V-regeling hoofdlijnen van beleid en beheer meldkamers, d.d. 24 februari 2020 | | A20.01.2e |
| f. | Brief Gemeente Oostzaan – deelname WGSO, d.d. 20 december 2019 | | A20.01.2f |
| g. | Consultatie wijziging Politiewet 2012 | | A20.01.2g |
| 3. | **Ter vaststelling** | | |
| a. | Conceptverslag Algemeen Bestuur 6 december 2019 | H. Raasing | A20.01.3a |
| 4. | **Bestuurlijke aangelegenheden** | | |
| a. | Portefeuilleverdeling bestuur VrZW | J. Hamming | A20.01.4a |
| b. | Gezamenlijke huisvesting GGD/VrZW | D. Bijl | A20.01.4b |
| c. | Ontwikkelingen organisatie VrZW | H. Raasing | A20.01.4c |
| d. | Scenario's toekomstige arbeidsvoorwaardenvorming veiligheidsregio's | D. Straat | A20.01.4d |
| 5. | **Brandweer** | | |
| a. | Evaluatie Dekkingsplan | D. Straat/ K.Heerschop | A20.01.5a |
| 6. | **Financiën** | | |
| a. | Jaarstukken 2019 | D. Bijl | A20.01.6a |
| b. | Begroting 2021 en meerjarenraming 2022-2024 | D. Bijl | A20.01.6b |
| c. | Verlengen accountant 2020 | D. Bijl | A20.01.6c |

| | | | |
|---|---|---|---|
| 7. | **Multidisciplinaire Samenwerking** | | |
| a. | Operationele Prestaties 2019 (*voorheen Staat v. rampenbestrijding*) | L. Sievers | A20.01.7a |
| b. | Afschaffen functie journaalschrijver | L. Sievers | A20.01.7b |
| 8. | **Communicatie besluitvorming Algemeen Bestuur** | - | |
| 9. | **Rondvraag en sluiting** | - | |

Ministerie van Justitie en Veiligheid

> Retouradres Postbus 20301 2500 EH Den Haag

Aan het Veiligheidsberaad
H.M.F. Bruls en W.Kolff
Postbus 7010
6801 HA ARNHEM

**Minister van Justitie en Veiligheid**
Programma Veiligheidsregio's

Turfmarkt 147
2511 DP Den Haag
Postbus 20301
2500 EH Den Haag
www.rijksoverheid.nl/jenv

**Contactpersoon**
mr A.L. Irimies

T 070 370 68 89
F 070 370 79 39

**Ons kenmerk**
2855470

*Bij beantwoording de datum en ons kenmerk vermelden. Wilt u slechts één zaak in uw brief behandelen.*

Datum 13 maart 2020
Onderwerp Rechtspositie brandweervrijwilligers en Europa

Geachte heren Bruls en Kolff,

Voorafgaand aan het Veiligheidsberaad van 16 maart a.s. breng ik u in het kader van de rechtspositie brandweervrijwilligers op de hoogte van de vorderingen van mijn overleg in Brussel en richting andere Europese lidstaten.

In de afgelopen weken en maanden zijn er vanuit mijn ministerie in Europees verband meerdere gesprekken gevoerd over de rechtspositie van brandweervrijwilligers, onder meer met een ambtelijke afvaardiging van de Europese Commissie (CIE). Ook is vanuit mijn ministerie gesproken met Duitsland, België en Frankrijk over de vraag in welke mate de situatie in die landen vergelijkbaar is, of een gezamenlijk optrekken richting de CIE mogelijk is en of dat versterkend uitpakt. Deze gesprekken hebben vooralsnog geen vruchtbare route opgeleverd. De verschillen in de feitelijke situatie en de verschillen in wensen tot verandering zijn tussen deze EU-landen groter dan eerder voorzien.

De diverse contacten overziend kom ik tot een bevestiging van het eerder door mij geschetste beeld dat we geen hooggespannen verwachtingen moeten hebben van een uitzonderingspositie in EU-verband. Gegeven ook de fundamentele bescherming die werknemers genieten via de Deeltijdrichtlijn (97/81/EG) en de Arbeidstijdenrichtlijn (2003/88/EG), beschouw ik de kans op een aparte richtlijn voor de brandweervrijwilligers als niet realistisch.

Het bovenstaande laat zien dat wij onverminderd moeten doorwerken aan het traject taakdifferentiatie brandweervrijwilligers zoals in ons overleg in december jl. afgesproken. Vrijwilligheid bij de brandweer is een groot goed. We zetten ons gezamenlijk in voor het behoud hiervan.

**Minister van Justitie en Veiligheid**
Programma Veiligheidsregio's

**Datum**
13 maart 2020

**Ons kenmerk**
2855470

Ik vraag u deze brief onder de aandacht te brengen van de voorzitters van de 25 veiligheidsregio's.

De Minister van Justitie en Veiligheid,

Ferd Grapperhaus

Ministerie van Justitie en Veiligheid

> Retouradres Postbus 20301 2500 EH Den Haag

**Directoraat-Generaal Politie en Veiligheidsregio's**

Turfmarkt 147
2511 DP Den Haag
Postbus 20301
2500 EH Den Haag
www.rijksoverheid.nl/jenv

**Ons kenmerk**
2833597

**Bijlagen**
1

*Bij beantwoording de datum en ons kenmerk vermelden. Wilt u slechts één zaak in uw brief behandelen.*

Aan
de partijen genoemd in artikel 23a van de Wijzigingswet meldkamers
de korpschef van politie

Datum 24 februari 2020
Onderwerp Regeling hoofdlijnen van beleid en beheer meldkamers

Hierbij bied ik u de concept Regeling hoofdlijnen van beleid en beheer meldkamers aan. De regeling is tot stand gekomen in een uiterst zorgvuldig proces van consultatie met alle betrokken partijen en is afgestemd met het Strategisch Meldkamer Beraad en het Bestuurlijk Meldkamer Beraad.

De regeling bevat kaders voor het beleid en beheer in het meldkamerdomein, de inrichting van de multidisciplinaire sturing en voor de beleids- en beheercyclus waarbinnen het jaarlijkse beleids-en bestedingsplan van de meldkamers tot stand komt. De regeling vormt hiermee een belangrijke basis voor de verdere samenwerking binnen het meldkamerdomein.

De regeling dient op basis van het in de Wijzigingswet meldkamers opgenomen artikel 23a, eerste lid, van de Politiewet 2012, in overeenstemming met alle betrokken partijen te worden vastgesteld. Na vaststelling zal de regeling met toelichting in de Staatscourant worden geplaatst. De inwerkingtreding van de regeling wordt gekoppeld aan de inwerkingtreding van de Wijzigingswet meldkamers.

Ik verzoek u mij uiterlijk 1 mei 2020 te laten weten of u kunt instemmen met de regeling.

De Minister van Justitie en Veiligheid,

Ferd Grapperhaus

| | |
|---|---|
| Veiligheidsregio Kennemerland | Reg.nr.: 2020-00 |
| Trefwoord: organisatie | |
| Zaaknr.: | |
| INGEKOMEN: | - 3 MAART 2020 |
| Behandelend afdeling: | VRK/MICK (AK) |
| Kopie aan | Dir 2x SBD(MK) |
| Opbergen: (paraaf + datum) | |

# Regeling hoofdlijnen van beleid en beheer meldkamers

Regeling van de Minister van Justitie en Veiligheid, van [datum] houdende de hoofdlijnen van beleid en beheer met betrekking tot de meldkamers, waaronder de multidisciplinaire sturing en de beleids- en beheercyclus voor de vaststelling van het beleids- en bestedingsplan (Regeling hoofdlijnen van beleid en beheer meldkamers)

GGD BRANDWEER
Veiligheidsregio Kennemerland
BIJLAGE BIJ BRIEFNR.:

De Minister van Justitie en Veiligheid,

Gelet op artikel 23a, eerste lid, van de Politiewet 2012;

Besluit:

## Artikel 1. Begripsbepalingen

In deze regeling wordt verstaan onder:

*beheer:* facilitaire dienstverlening, huisvesting, inrichting, onderhoud en ontwikkeling van gemeenschappelijke ICT-voorzieningen ten behoeve van de meldkamers en het ICT beheer ten behoeve van de meldkamerfuncties;

*beleids- en bestedingsplan*: een jaarplan en een bestedingsplan inclusief meerjarig financieel kader op basis van de hoofdlijnen van beleid en beheer, bedoeld in artikel 23a van de Politiewet 2012;

*partijen:* de Minister voor Medische Zorg en de Regionale Ambulancevoorzieningen voor zover het de ambulancezorg betreft, de besturen van de veiligheidsregio's voor zover het de brandweertaak, de rampenbestrijding, de crisisbeheersing en de geneeskundige hulpverlening betreft, de Minister van Defensie voor zover het de Koninklijke marechaussee betreft, de Minister van Justitie en Veiligheid en de politie;

*jaaraanschrijving:* de jaaraanschrijving, bedoeld in artikel 45 van het Besluit beheer politie.

*Landelijke Meldkamer Samenwerking:* het onderdeel van politie waar het beheer van de meldkamers, bedoeld in artikel 25a van de Politiewet 2012, is ondergebracht;

*gebied:* het werkgebied van een meldkamer, zoals aangewezen in artikel 1, tweede lid, van het Besluit meldkamers.*[[ dit is het besluit dat op basis van artikel 25a, tweede lid, van de Politiewet 2012, wordt vastgesteld, waarin de locaties en de werkgebieden van de meldkamers worden aangewezen ]]*

## Artikel 2. Beleidsdoelen en beleidskaders

1. De beleidsdoelen zijn:
   a. het zoveel mogelijk in het eerste contact helpen van de burger;
   b. één landelijk kwaliteitsniveau, waardoor de burger kan rekenen op dezelfde dienstverlening van de meldkamers ongeacht de locatie van de hulpvraag;
   c. continue bereikbaarheid en beschikbaarheid van de meldkamers en het kunnen overnemen van elkaars meldkamerfunctie, zowel bij verstoringen als bij piekbelastingen;
   d. een optimale informatie-uitwisseling tussen hulpverleningsdiensten en meldkamers;
   e. een stelsel van tien operationeel en beheersmatig met elkaar verbonden meldkamers.
2. De beleidskaders zijn:
   a. de continuïteit van meldkamers voor melders en hulpverleners wordt geborgd door aansluiting van de samengevoegde meldkamers op één landelijke ICT voorziening ten behoeve van het kunnen overnemen van elkaars meldkamerfunctie, met een uniforme inrichting van meldkamerapplicaties, koppelvlakken en een door partijen gestandaardiseerde werkwijze, alsmede door een continu proces van proactief en integraal risicomanagement;
   b. de informatieveiligheid van de meldkamers en meldkamerfuncties voldoet aan de wettelijke kaders en aan de van toepassing zijnde normen van de partijen;

c. de informatievoorziening van de partijen en de uitwisseling van informatie tussen de meldkamerfuncties draagt bij aan de duiding van incidenten, rampen en crises, veiligheid van de inzet en van het ingezette personeel.
d. de ICT van de meldkamers draagt bij aan de bereikbaarheid van de meldkamers, en aan het uitwisselen van informatie tussen de meldkamerfuncties en de operationele uitvoering;
e. innovatieve ontwikkelingen worden gestimuleerd en zijn doelmatig verbonden aan de in het eerste lid genoemde beleidsdoelen.

3. De Landelijke Meldkamer Samenwerking voert het beheer van de meldkamers uit volgens de in de artikelen 3, 4 en 5 opgenomen multidisciplinaire sturingslijn en met inachtneming van de in dit artikel opgenomen beleidsdoelen en beleidskaders.

**Artikel 3. Het Bestuurlijk Meldkamer Beraad**

1. Er is een Bestuurlijk Meldkamer Beraad ten behoeve van de landelijke sturing op het beleid en beheer van de meldkamers.
2. Het Bestuurlijk Meldkamer Beraad bestaat uit één vertegenwoordiger per partij, waarbij de besturen van de veiligheidsregio's en de besturen van de regionale Ambulancevoorziening hiervoor respectievelijk één vertegenwoordiger aanwijzen.
3. Het Bestuurlijk Meldkamer Beraad fungeert als bestuurlijk escalatieniveau voor het Strategisch Meldkamer Beraad.
4. De leden van het Bestuurlijk Meldkamer Beraad worden gemandateerd door de partijen die zij vertegenwoordigen om het concept van het beleids- en bestedingsplan vast te stellen. Het Bestuurlijk Meldkamer Beraad adviseert jaarlijks de Minister van Justitie en Veiligheid over de vaststelling daarvan.
5. Het Bestuurlijk Meldkamer Beraad monitort de werking van het beleid en beheer van de meldkamers aan de hand van de hoofdlijnen van beleid en beheer en beslist over voorstellen van het Strategisch Meldkamer Beraad die binnen het vastgestelde beleids- en bestedingsplan bestuurlijke borging behoeven.
6. Het Bestuurlijk Meldkamer Beraad komt ten minste twee keer per jaar samen en besluit op basis van consensus.
7. De leden leggen, indien zij niet tot overeenstemming komen, het beslispunt voor aan de Minister van Justitie en Veiligheid, onder vermelding van hun opvatting over het beslispunt.
8. De vertegenwoordiger van de Minister Justitie en Veiligheid is voorzitter van het Bestuurlijke Meldkamer Beraad. De voorzitter van het Strategisch Meldkamer Beraad kan de vergadering van het Bestuurlijk Meldkamer Beraad bijwonen.

**Artikel 4. Het Strategisch Meldkamer Beraad**

1. Er is een Strategisch Meldkamer Beraad ten behoeve van de landelijke strategische sturing op het beleid en beheer van de meldkamers.
2. Het Strategisch Meldkamer Beraad bestaat uit één vertegenwoordiger per partij, waarbij de besturen van de veiligheidsregio's en de besturen van de regionale Ambulancevoorziening hiervoor respectievelijk één vertegenwoordiger aanwijzen.
3. Het Strategisch Meldkamer Beraad fungeert als een beleidsvormend multidisciplinair overleg voor het landelijke beleid en beheer van de meldkamers.
4. Het Strategische Meldkamer Beraad fungeert als escalatieniveau voor het directieoverleg op als bedoeld in artikel 5 lid 1.
5. Het Strategisch Meldkamer Beraad:
   a. verzamelt de inbreng voor het beleids- en bestedingsplan;
   b. draagt zorg voor het opstellen van het beleids- en bestedingsplan en de jaarverantwoording op landelijk niveau;
   c. beslist binnen de kaders van het beleids- en bestedingsplan over de uitvoering van beleid en beheer;
   d. bewaakt de uitvoering van het beleids- en bestedingsplan;

e. doet voorstellen voor de agenda van het Bestuurlijk Meldkamer Beraad;
f. adviseert het Bestuurlijk Meldkamer Beraad;
g. kan hulpstructuren instellen, die bijdragen aan het realiseren van de vastgestelde kaders voor beleid en beheer.

5. Het Strategisch Meldkamer Beraad kiest uit zijn midden een voorzitter.
6. Het Strategisch Meldkamer Beraad komt ten minste zes keer per jaar bijeen en besluit op basis van consensus.
7. De leden leggen, indien zij niet tot overeenstemming komen, het beslispunt voor aan het Bestuurlijk Meldkamer Beraad, onder vermelding van hun opvatting over het beslispunt. Het Bestuurlijk Meldkamer Beraad neemt op basis van deze inbreng een besluit.

**Artikel 5. Gebiedsniveau**

1. Een meldkamer heeft een directieoverleg op gebiedsniveau ten behoeve van de afstemming van het landelijke beleid met het beleid en beheer van de meldkamer en voor de samenwerking tussen de partijen in het werkgebied van de meldkamer.
2. Het directieoverleg bestaat uit vertegenwoordigers van de partijen in het werkgebied van de meldkamer op directieniveau, en de directeur van de Landelijke Meldkamer Samenwerking.
3. Het directieoverleg:
   a. bewaakt de uitvoering van het beleid en beheer op de meldkamer;
   b. formuleert de behoeften voor het beleid en beheer en laat zich hierin ondersteunen door een operationeel overleg van de meldkamer, waarin vertegenwoordigers van partijen in het werkgebied van de meldkamer en de Landelijke Meldkamer Samenwerking deelnemen, en brengt deze behoeften ter kennis van de Landelijke Meldkamer Samenwerking;
   c. draagt zorg voor de operationele afstemming tussen de partijen in het werkgebied van de meldkamer en het beheer;
   d. stemt in met de benoeming van het hoofd meldkamer, tevens voorzitter van het operationele overleg van de meldkamer. De voordracht van deze functionaris vindt plaats door de politie.
4. Het directieoverleg besluit op basis van consensus.
5. Maatregelen in het beheer worden tijdig afgestemd in het operationele overleg van de meldkamer, zodat het effect van de maatregel op de uitoefening van de meldkamerfunctie en de hulpverlening beoordeeld kan worden. Indien de leden van het operationeel overleg niet tot overeenstemming komen, dan vindt over de maatregel besluitvorming plaats in het directieoverleg op gebiedsniveau voordat de maatregel wordt doorgevoerd.
6. Bij bestuurlijk relevante incidenten draagt de Landelijke Meldkamer Samenwerking als beheerder zorg voor de beantwoording van vragen over het beheer van de meldkamer.
7. De leden van het directieoverleg leggen, indien zij niet tot overeenstemming komen, het beslispunt voor aan het Strategisch Meldkamer Beraad, onder vermelding van hun opvatting over het beslispunt. Het Strategisch Meldkamer Beraad neemt op basis van deze inbreng een besluit.

**Artikel 6. Beleids- en beheercyclus**

1. Het beleids- en bestedingsplan komt tot stand door middel van een beleids- en beheercyclus voor het beheer van de meldkamers, met inbreng van de partijen.
2. Het beleid, het operationeel en tactisch beheer van de meldkamersystemen C2000 en GMS, alsmede de verdeling van de capaciteitsinzet, en de inzet van de financiële middelen, voor het beheer maken onderdeel uit van het beleids- en bestedingsplan.
3. De beleids- en beheercyclus kent het volgende verloop:
   a. de Minister van Justitie en Veiligheid geeft jaarlijks voor 1 december in de Jaaraanschrijving Politie de definitieve inhoudelijke beleids- en budgettaire kaders aan voor het beleids- en bestedingsplan meldkamers;

b. het Strategisch Meldkamer Beraad stelt tussen uiterlijk 1 december en 1 september het beleids- en bestedingsplan op;
c. het Bestuurlijk Meldkamer Beraad dient 1 september het beleids- en bestedingsplan ter vaststelling in bij de Minister van Justitie en Veiligheid;
d. het beleids- en bestedingsplan wordt gedurende het jaar uitgevoerd, en de voortgang daarvan wordt gemonitord middels een 4-, 8- en 12-maandsrapportage;
e. het beleids- en bestedingsplan wordt verantwoord middels het jaarverslag en de jaarrekening in het jaar erop.

4. De totstandkoming van het beleids- en bestedingsplan kent het volgende verloop:
   a. partijen dragen uiterlijk tussen 1 december en 1 maart hun wensen aan, die door de Landelijke Meldkamer Samenwerking ter kennis worden gebracht van het Strategisch Meldkamer Beraad;
   b. de wensen worden tussen 1 maart en 15 april geanalyseerd, waarna de Landelijke Meldkamer Samenwerking voor het Strategisch Meldkamer Beraad een concept-plan opstelt voor het jaar daarop;
   c. op basis van het conceptplan geeft het Strategisch Meldkamer Beraad tijdig een advies aan het Bestuurlijk Meldkamer Beraad, dat voor 1 september het concept-plan vaststelt en de Minister van Justitie en Veiligheid adviseert over de vaststelling van het plan.
5. De hoofdlijnen van het beleid- en bestedingsplan worden opgenomen in de begroting en het beheerplan van politie. De politie verantwoordt de werkelijk gemaakte kosten in de jaarrekening.

**Artikel 7. Inwerkingtreding**
Deze regeling treedt in werking op datum. [het tijdstip dat de Wijzigingswet Meldkamers in werking treedt]

**Artikel 8. Citeertitel**
Deze regeling wordt aangehaald als: Regeling hoofdlijnen beleid en beheer meldkamers.

Deze regeling zal met de toelichting in de Staatscourant worden geplaatst.

Den Haag, ....

De Minister van Justitie en Veiligheid,

Ferd Grapperhaus

**Regeling hoofdlijnen van beleid en beheer meldkamers**

**Toelichting**

## 1. Algemeen

1.1 Doel van de regeling
In deze regeling worden de hoofdlijnen van beleid en beheer vastgelegd zoals deze gezamenlijk zijn overeengekomen, gelet op artikel 23a, eerste lid, van de Politiewet 2012. De regeling is van belang omdat de Wijzigingswet meldkamers de organisatie van de meldkamers opnieuw inricht, met als uitgangspunten:
1. Het beheer van de meldkamers wordt ondergebracht bij de politie.
2. De partijen zijn verantwoordelijk voor de uitvoering van de eigen meldkamerfunctie.
3. De toekomstige meldkamers zijn in staat om werkzaamheden van elkaar over te nemen.
4. Er komen tien meldkamers.
5. Maatwerk op gebiedsniveau blijft, binnen de grenzen van het landelijk beheer door de politie, mogelijk.
6. Er wordt een herkenbare sturingsstructuur gecreëerd, waarbinnen alle betrokken partijen invloed kunnen uitoefenen op de hoofdlijnen van beleid en beheer met betrekking tot de meldkamers.

Het vastleggen van de hoofdlijnen van beleid en beheer van de meldkamers is hiermee een belangrijk onderdeel van de Wijzigingswet meldkamers. De hoofdlijnen van beleid en beheer geven heldere kaders voor het beleid en beheer in het meldkamerdomein, de inrichting van de multidisciplinaire sturing en van de beleids- en beheercyclus waarbinnen het jaarlijkse beleids-en bestedingsplan van de meldkamers tot stand komt. De partijen zijn daarbij verantwoordelijk voor de eigen meldkamerfunctie, en hebben een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor het functioneren en de kwaliteit van de meldkamer. De partijen dragen op deze wijze bij aan de gemeenschappelijke doelstelling om voor de burger in nood altijd bereikbaar te zijn.

*Gezag*
Met de Wijzigingswet meldkamers wordt het beheer van de meldkamers ondergebracht bij de politie. Het wetsvoorstel heeft geen gevolgen voor het gezag. Op grond van de Politiewet 2012 heeft de burgemeester het gezag in het kader van de handhaving van de openbare orde en de officier van justitie in het kader van strafrechtelijke handhaving. Het gezag bij brand, alsmede ongevallen anders dan bij brand voor zover de brandweer daarbij een taak heeft, berust bij de burgemeester, op grond van artikel 4 van de Wet veiligheidsregio's, waarin ook staat dat de burgemeester het opperbevel heeft in geval van een ramp of ernstige vrees voor het ontstaan daarvan. Op grond van artikel 5 van de Wet veiligheidsregio's staan bij een ramp of ernstige vrees voor het ontstaan daarvan, degenen die aan de bestrijding van een ramp deelnemen onder het bevel van de burgemeester. Op grond van artikel 6 van de Wet veiligheidsregio's kan de burgemeester de Regionale Ambulancevoorzieningen in de regio waarvan zijn gemeente deel uitmaakt, aanwijzingen geven indien dat naar zijn oordeel noodzakelijk is uit het oogpunt van openbare orde. In de Tijdelijke wet ambulancezorg komt het begrip gezag niet voor, aangezien de zorg en daarmee ook de ambulancezorg een andere aansturingsrelatie kent dan brandweer, politie en Koninklijke marechaussee. Op grond van artikel 39, eerste lid, van de Wet veiligheidsregio's berust in geval van een ramp of crisis van meer dan plaatselijke betekenis het gezag bij de voorzitter van de veiligheidsregio's, ook ten aanzien van handhaving van de openbare orde. Het bevoegd gezag kan vanuit zijn wettelijke taakuitvoering een aanwijzing geven aan de wijze van uitvoering van beheermaatregelen. Bijvoorbeeld:
a. ten behoeve van een evenement van grote/nationale betekenis moet er maatwerk worden toegepast;
b. tijdens een incident of voor en tijdens een (gepland) evenement worden er in de meldkamersystemen geen wijzigingen uitgevoerd die de operatie kunnen verstoren.

1.2 Meldkamers en meldkamerlocaties
De meldkamer is de fysieke plaats waar de partijen hun meldkamerfunctie uitvoeren. Samen streven zij er naar continu beschikbaar te zijn en met de hoogst mogelijke kwaliteit de burger in nood te helpen. Om deze doelen te halen, is naast goed werkende ICT-systemen ook goede informatiedeling tussen de hulpdiensten/partijen onderling, tussen de meldkamer en hulpverleners

op straat en tussen de meldkamers zelf van belang. Zo kan een meldkamer waar nodig een incident locatie-onafhankelijk oppakken.

De Wijzigingswet meldkamers bepaalt dat er tien meldkamers zijn. De locaties en werkgebieden van de meldkamers zijn aangewezen bij algemene maatregel van bestuur. [Besluit PM]
Elke meldkamerlocatie heeft binnen het werkgebied van de meldkamer een eigen veiligheidscontext, historie en cultuur. Hiermee wordt in de sturing op het beleid en beheer rekening gehouden door alle partijen op de meldkamers invloed te geven op het beleids- en bestedingsplan. De transitiefase naar de tien meldkamers is in 2011 gestart en zal naar de huidige verwachtingen in 2025 volledig zijn afgerond.

**2. Beleidsdoelen en beleidskaders** (artikel 2, eerste en tweede lid)

De beschreven beleidsdoelen zijn de beleidsdoelen die zijn opgenomen in het Transitieakkoord (2013), en vormen het met alle partijen gedeelde uitgangspunt voor de inrichting van het meldkamerdomein. De beleidsdoelen en beleidskaders vormen de basis van het beleid en het beheer in het meldkamerdomein. Binnen de aangegeven beleidsdoelen en beleidskaders wordt het beleids- en bestedingsplan voor de meldkamer jaarlijks vastgesteld. De beleidsdoelen en beleidskaders kunnen na overeenstemming met alle partijen indien nodig periodiek worden herzien, zodat deze aan ontwikkelingen in het meldkamerdomein zijn aan te passen.

*Landelijke Meldkamer Samenwerking*
De Landelijke Meldkamer Samenwerking speelt een belangrijke rol bij de totstandkoming van het beleid en het beheer. De Landelijke Meldkamer Samenwerking is het zelfstandig gepositioneerd onderdeel van de politie voor het beheer van meldkamers, en een herkenbaar aanspreekpunt voor iedereen in het meldkamerdomein. De Landelijke Meldkamer Samenwerking is verantwoordelijk voor de inrichting van het beheer op de meldkamers, het faciliteren van de gezamenlijke beleidsvorming en van de vraagarticulatie. De invulling hiervan doet de Landelijke Meldkamer Samenwerking samen met de andere betrokken partijen op verschillende niveaus, zowel landelijk als op het niveau van de meldkamer. De Landelijke Meldkamer Samenwerking ondersteunt de partijen en neemt daarbij initiatief om de samenwerking te stimuleren, zodat de betrokken partijen gezamenlijk komen tot goed ingerichte en functionerende meldkamers waar de partijen hun meldkamerfunctie kunnen uitoefenen.

**3. Inrichting multidisciplinaire sturing**

Maatregelen in het beheer, die een effect kunnen hebben op de uitoefening van de meldkamerfunctie, vragen om een goede afstemming tussen partijen. De hiervoor ingerichte multidisciplinaire sturing zorgt ervoor dat alle partijen invloed hebben op het beleid en beheer met betrekking tot de meldkamers. Het gaat hierbij om het realiseren van doelstellingen, zowel op landelijk niveau als op meldkamerniveau en om de koppeling hiertussen. Deze multidisciplinaire samenwerking en afstemming maakt het mogelijk om wensen op landelijk niveau en op meldkamerniveau in te brengen in het jaarlijks vast te stellen beleids- en bestedingsplan voor de meldkamers. Een evenwichtige multidisciplinaire sturing zorgt daarbij voor de nodige afstemmingen en overeenstemming tussen partijen. Dit samenspel is ook nodig om te komen tot een netwerk van tien operationeel en beheersmatig met elkaar verbonden meldkamers, waarin de partijen hun meldkamerfunctie (gezamenlijk) kunnen uitvoeren. Omdat alle partijen zijn betrokken bij de multidisciplinaire sturing, zijn zij ook alle medeverantwoordelijk voor de goede werking hiervan.

3.1 Partijen
De partijen die meebeslissen over de sturing van het beleid en beheer binnen het meldkamerdomein, zijn genoemd in artikel 1. Op de meldkamers zijn de partijen en hun hulpdiensten politie, ambulancezorg, brandweer en de Koninklijke marechaussee gebruiker van de meldkamer en verantwoordelijk voor de uitvoering van de eigen meldkamerfunctie. De Koninklijke marechaussee maakt voor de uitvoering van haar taak gebruik van tenminste één meldkamer en beschikt tevens over een landelijke voorziening voor de besturing van haar operationele taken. Voor maatregelen in het beheer die de landelijke taken van de Koninklijke marechaussee kunnen raken vindt afstemming plaats met het hoofd van de landelijke voorziening. De veiligheidsregio is gebruiker van de meldkamer vanuit de verantwoordelijkheid voor de brandweer en in geval van

opgeschaalde situaties bij incidenten, rampen, crises. Op landelijk niveau brengen de partijen wensen tot verandering in namens de gehele sector voor de betreffende hulpdienst. De politie voert via de Landelijke Meldkamer Samenwerking naast de meldkamerfunctie ook het gezamenlijk vastgestelde beleid en beheer voor de meldkamers uit, en is verantwoordelijk voor onder andere de huisvesting en de ICT-systemen.
De Minister van Justitie en Veiligheid stelt met betrekking tot de meldkamers in de ministeriële regeling de hoofdlijnen van beleid en beheer vast in overeenstemming met alle anderen die op dit punt verantwoordelijkheid dragen. In de multidisciplinaire sturing heeft de minister een regierol. Daaronder valt mede het scheppen van randvoorwaarden voor de werking van het stelsel van meldkamers, de samenwerking, de bekostiging en het vaststellen en monitoren van de hoofdlijnen van beleid en beheer. Hiernaast is de minister politiek verantwoordelijk voor (onder andere) de politie en stelselverantwoordelijk voor de inrichting en werking van de rampenbestrijding en crisisbeheersing.

*Vertegenwoordiging*
De partijen zijn vertegenwoordigd in alle overleggen op landelijk niveau en voor zover van toepassing ook op meldkamerniveau. De 25 veiligheidsregio's en de Regionale Ambulancevoorzieningen wijzen voor de overleggen op landelijk niveau elk één vertegenwoordiger aan. Het is van belang voor de werking van de sturing dat vertegenwoordigers van alle partijen slagvaardig hun vertegenwoordigende rol in het betreffende overleg in kunnen nemen en daartoe afdoende gemandateerd zijn.

3.2 Hoofdstructuur
De partijen komen regelmatig in verschillende samenstellingen bijeen voor overleg en afstemming. Zo kunnen zij de kwaliteit van de meldkamers behouden en waar nodig verbeteren. De multidisciplinaire sturing bestaat formeel uit twee overleggen op landelijk niveau, te weten het Bestuurlijk Meldkamer Beraad (zie artikel 3) en het Strategisch Meldkamer Beraad (zie artikel 4). Er zijn twee overleggen op het niveau van elke meldkamer, te weten directieoverleg (zie artikel 5, eerste lid) en het operationeel overleg (zie artikel 5, derde lid).

*Escalatieniveau*
Overeenstemming over de invoering van beheermaatregelen met effect op de meldkamerfunctie is van belang vanwege de eigenstandige wettelijke verantwoordelijkheden die betrokken partijen dragen. Als partijen niet tot overeenstemming komen, kunnen zij het beslispunt in de sturingsstructuur escaleren tot op het hoogste besturingsniveau. Alle partijen moeten daarbij aangeven waarom zij wel of niet kunnen instemmen met het beslispunt.

3.3 Hulpstructuren
Naast de hoofdstructuur heeft het meldkamerdomein in de praktijk ook hulpstructuren die bijdragen aan de samenwerking. Het Strategisch Meldkamer Beraad kan hulpstructuren, waaronder gebruikersgroepen instellen De belangrijkste hulpstructuren die bijdragen aan de werking van de sturingsstructuur zijn het Discipline Overleg en het Overleg Hoofden Meldkamer.

Het *Discipline Overleg* is een landelijk overleg over de ontwikkelingen binnen de verschillende hulpdiensten in relatie tot hun meldkamerfunctie en het beheer. Het overleg signaleert gezamenlijke ontwikkelingen hierin en kan voorstellen doen om onderwerpen op de agenda van Strategisch Meldkamer Beraad te zetten. Het overleg formuleert vanuit de optiek van de gezamenlijke hulpdiensten de behoeften voor het beleid en beheer van de meldkamer ten behoeve van de Landelijke Meldkamer Samenwerking. Het Discipline Overleg bestaat uit: de directeur Landelijke Meldkamer Samenwerking (voorzitter); een adviseur van de veiligheidsregio('s); een adviseur van de Regionale Ambulance voorziening(en); een adviseur van de brandweer; een adviseur van de politie; een adviseur van de Koninklijke marechaussee.

*Het Overleg Hoofden Meldkamer is* een landelijk overleg met een signaalvormende en coördinerende functie. Het overleg is de 'stem' van de meldkamers, en de verbinding tussen lokaal, regionaal en landelijk beleid. Het overleg formuleert de behoeften voor het beleid en beheer van de meldkamer ten behoeve van de Landelijke Meldkamer Samenwerking.
Het overleg Hoofden Meldkamer bestaat uit de directeur Landelijke Meldkamer Samenwerking, tevens voorzitter, en alle Hoofden Meldkamer.

## 4. Beleids- en beheercyclus

Alle betrokken partijen hebben via de beleids- en beheercyclus invloed op de totstandkoming van het beleids- en bestedingsplan. Het beleids- en bestedingsplan voor de meldkamer wordt binnen de aangegeven beleidsdoelen en beleidskaders van de regeling jaarlijks vastgesteld. Het beleid, de verdeling van de capaciteitsinzet en de inzet van de financiële middelen voor het beheer maken onderdeel uit van het beleids- en bestedingsplan.

### 4.1 Uitgangspunten

Voor de inrichting van de beleid- en beheercyclus worden de volgende uitgangspunten gehanteerd:

1. Er is één gezamenlijk beeld van de beleidsdoelen en beleidskader voor de meldkamers.
2. Er is één beleids- en beheersplan
3. Er is één landelijk beheer.
4. Er is één begroting.
5. De beleid- en beheercyclus sluit aan op die van de politie en het Rijk.

### 4.2 Verandering binnen en buiten het beleids-en bestedingsplan. (artikel 6, eerste en tweede lid)

Het gehele netwerk van partijen is betrokken bij de totstandkoming van het beleids- en bestedingsplan. Allereerst stelt de Minister van Justitie en Veiligheid via de Jaaraanschrijving politie jaarlijks voor 1 december de beleids- en financiële kaders voor de hoofdlijnen voor beleid en beheer vast. Dit geeft duidelijkheid over de ruimte waarbinnen het beleids- en bestedingsplan kan worden opgesteld.

Ieder jaar kunnen partijen hun wensen tot verandering in de beleids- en beheercyclus aanleveren. In de praktijk geven echter partijen hun wensen het hele jaar door. Of de wens tot verandering direct behandeld kan worden of dat hiermee gewacht moet worden tot het volgende beleids- en bestedingsplan, hangt af van het type verandering.

Er zijn twee type veranderingen denkbaar:

1. veranderingen die binnen het lopende beleids- en bestedingsplan vallen.
   Hierbij kan gedacht worden aan het dagelijkse beheer, going concern en het zogenaamde lifecycle management, waarmee het proces voor het managen van de levenscyclus van een product wordt bedoeld.
2. veranderingen die buiten het lopende beleids- en bestedingsplan vallen.
   Hierbij kan gedacht worden aan voorstellen voor nieuwe ontwikkelingen of beleid die effect hebben op het beheer.

Wensen *buiten* het lopende beleids- bestedingsplan worden voor besluitvorming meegenomen naar het nieuwe beleids- en bestedingsplan. Wensen *binnen* het lopende beleids- en bestedingsplan kan de Landelijke Meldkamer Samenwerking – afhankelijk van de noodzaak, de grootte en bijbehorende kosten – direct oppakken. Eventueel kan het beleids- en bestedingsplan tussentijds worden bijgesteld. Van belang is dat alle veranderingen, met het oog op de toekomst, op een kwalitatief hoogwaardig niveau worden doorgevoerd.

### 4.3 Tijdpad (artikel 6, derde lid)

Het beheer van de meldkamers wordt ondergebracht bij de politieorganisatie en maakt hiermee ook deel uit van de planning- en control-cyclus van politie. De beleid- en beheercyclus voor de meldkamers vindt daarom plaats binnen de planning en deadlines voor de jaarstukken van politie. Omdat deze data bepalend zijn voor het proces, hebben ze een centrale rol in de beleid- en beheercyclus voor de meldkamers.

### 4.4 Fases (artikel 6, vierde lid)

Tussen 1 december (T-2) en 1 september (T-1) moet het beleids- en bestedingsplan worden opgesteld. Dit betekent dat in deze periode in samenwerking met de betrokken partijen een beleids- en bestedingsplan moet worden opgeleverd waarover overeenstemming bestaat. Het plan komt in samenwerking met de betrokken partijen tot stand in drie fases tot stand.

*Fase 1: de vraagarticulatie - tussen 1 december en 1 maart*

De partijen en de Landelijke Meldkamer Samenwerking kunnen gedurende deze fase hun wensen aandragen. Het Ministerie van Justitie en Veiligheid heeft in de jaaraanschrijving politie reeds in afstemming met de Landelijke Meldkamer Samenwerking de beleids- en financiële kaders voor de politie en de meldkamers aangegeven. De Landelijke Meldkamer Samenwerking draagt de wensen van de partijen via het Discipline Overleg over naar het Strategisch Meldkamer Beraad.

*Fase 2: de analyse - tussen 1 maart en 15 april*
Na het inbrengen en ophalen van de vraagarticulatie worden deze wensen geanalyseerd, waarna de Landelijke Meldkamer Samenwerking voor het Strategisch Meldkamer Beraad een conceptplan opstelt voor het jaar daarop. In het Strategische Meldkamer Beraad wordt besloten voor welke vragen een impactanalyse nodig is en binnen welke prioritering dilemma's en scenario's de vraagstukken geplaatst kunnen worden. Hiervoor kan het Strategisch Meldkamer Beraad een beroep doen op het Discipline Overleg.

*Fase 3: het keuzeproces - tussen 15 april en 1 september*
In deze fase worden alle wensen afgewogen. Het Strategisch Meldkamer Beraad doet de inhoudelijke voorbereiding voor het Bestuurlijk Meldkamer Beraad. Op basis van het conceptplan geeft het Strategisch Meldkamer Beraad tijdig een advies aan het Bestuurlijk Meldkamer Beraad, dat voor 1 september het concept-plan vaststelt en de Minister van Justitie en Veiligheid adviseert over de vaststelling van het plan.

4.5 Uitvoering en verantwoording
Als het beleids- en bestedingsplan is vastgesteld, is het van belang dat alle partijen blijven samenwerken gedurende de uitvoering. De voortgang van het beleid- en bestedingsplan wordt gemonitord en alle partijen leveren informatie aan voor de 4-, 8-, en 12-maandsrapportages, alsmede aan de jaarverantwoording achteraf. De hoofdlijnen van het beleids- en bestedingsplan worden opgenomen in de begroting en het beheerplan van politie. De politie verantwoordt de werkelijk gemaakte kosten in de jaarrekening.

De Minister van Justitie en Veiligheid,

Ferd Grapperhaus

ALG Inkomende documenten - 24833

Gemeente
Oostzaan
Buiten gewoon

Ingekomen
08 JAN. 2020
Brief nr.
Actie

Gemeentehuis
Bezoekadres Kerkbuurt 4, 1511 BD Oostzaan
Postadres Postbus 20, 1530 AA Wormer
Telefoon 075 651 2100
Fax 075 651 2244
E-mail antwoord@oostzaan.nl
Internet www.oostzaan.nl

Bestuur en Organisatie

Veiligheidsregio Zaanstreek Waterland
t.a.v. het algemeen bestuur
Postbus 150
1500 ED Zaandam

Uw kenmerk / Uw brief
Ons kenmerk 473945
Datum 20 december 2019
Behandelend ambtenaar A. Olij
Afdeling JZ

Onderwerp deelname WGSO

Geachte heer, mevrouw,

In verband met de inwerkingtreding van de WNRA per 1 januari 2020 (voor Veiligheidsregio's per 1 januari 2021) is door de VNG voor gemeenschappelijke regelingen met personeel de mogelijkheid gecreëerd om lid te worden van de werkgeversvereniging WSGO. Om dit lidmaatschap juridisch mogelijk te maken dienen (op grond van de Wet gemeenschappelijke regelingen) alle gemeenteraden die deel uitmaken van uw gemeenschappelijke regeling een positieve zienswijze te geven ten aanzien van dit lidmaatschap. Ook kan het zijn dat uw gemeenschappelijke regeling hierop dient te worden aangepast.

Hierbij informeren wij u dat de gemeenteraad van de gemeente Oostzaan het volgende heeft besloten:

- In te stemmen met de volgende positieve zienswijze:
  *De raad ziet geen belemmeringen voor lidmaatschap van de gemeenschappelijke regelingen met personeel aan de werkgeversvereniging Samenwerkende Gemeentelijke Organisaties (WSGO);*
- toestemming te verlenen om, alleen indien en voorzover dit noodzakelijk is voor de uitvoering van dit lidmaatschap, de gemeenschappelijke regeling hierop aan te passen.

Wellicht ten overvloede wijzen wij u erop dat voor wijziging van de gemeenschappelijke regeling uw organisatie zelf nog de daarvoor benodigde besluitvorming dient te doorlopen. Op grond van artikel 1 van de Wet gemeenschappelijke regelingen is voor wijziging van de gemeenschappelijke regeling een besluit nodig van alle bestuursorganen die de gemeenschappelijke regeling zijn aangegaan.

Vertrouwende u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd.

Met vriendelijke groet,
burgemeester en wethouders,

A. van den Assem
secretaris

R. Meerhof
burgemeester

Wilt u bij reacties altijd de datum en ons kenmerk vermelden.

Scan nummer 1 van 1 - Scanpagina 1 van 1

Veiligheidsregio 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

Ministerie van Veiligheid en Justitie
T.a.v. Zijne Excellentie de heer F.B.J. Grapperhaus
Postbus 20301
2500 EH 'S-GRAVENHAGE

| | | | |
|---|---|---|---|
| Datum | 13 februari 2020 | Telefoon | |
| Onze referentie | Alguit/15117 | E-mail | |
| Uw referentie | - | Onderwerp | Ambtelijke reactie consultatie wijziging Politiewet 2012 |
| Uw brief van | 21 januari 2020 | | |

Hooggeachte heer Grapperhaus,

Bij mail van 21 januari 2020 heeft u verzocht te reageren op het concept-wetsvoorstel Wijziging van de Politiewet 2012. De reden is gelegen in het feit dat de wijziging van de Politiewet een wijziging van de Wet veiligheidsregio's met zich meebrengt.

Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland (hierna: VrZW) heeft opmerkingen over het verloop van het proces en daarnaast nog inhoudelijke punten.

**Het proces**

Op 3 december 2019 heeft u het Veiligheidsberaad verzocht om te reageren op het concept-wetsvoorstel Wijziging van de Politiewet 2012. De wijziging van de Politiewet 2012 volgt uit de evaluatie van deze wet.

Bij brief van 14 januari 2020 heeft het Veiligheidsberaad gereageerd op uw verzoek. Het Veiligheidsberaad heeft aangegeven dat het niet mogelijk is om het concept-wetsvoorstel tijdig te agenderen in het Veiligheidsberaad. Hierdoor is het niet mogelijk om na te gaan of er bij de Veiligheidsregio's behoefte is om gezamenlijk te reageren. Daarnaast acht het Veiligheidsberaad het gezien de regionale autonomie van de Veiligheidsregio het in het belang van de genoemde regio's om zelf te reageren op het concept-wetsvoorstel. Het Veiligheidsberaad heeft dan ook geadviseerd om de Veiligheidsregio's aan te schrijven.

In de mail van 21 januari 2020 is verzocht om te reageren op het concept-wetsvoorstel Wijziging van de Politiewet. Deze mail is gericht aan de directeur(en) van de Veiligheidsregio ('s). Echter op grond van artikel 39 Wet veiligheidsregio's heeft de voorzitter van de Veiligheidsregio eigen crisisbevoegdheden. Hij is immers "het gezag" in het kader van de openbare orde bij de inzet van bijstand. De voorzitter is dan ook een betrokkene en had als bestuursorgaan aangeschreven moeten worden.

Voorts acht VrZW het bijzonder dat tijdens een lopende internetconsulatie nog wordt geconsulteerd bij betrokken partijen, zoals de veiligheidsregio's. Normaliter worden betrokkenen eerst geconsulteerd alvorens er een internetconsultatie plaatsvindt. Daarnaast wordt in de mail van 21 januari 2020 niet gesproken over het feit dat er eveneens gelijktijdig een internetconsulatie plaatsvindt.

**De inhoud**

Voor de Veiligheidsregio's is de wijziging van de artikelen in de Politiewet 2012 met betrekking tot bijstand relevant. Met de voorgestelde wijziging van de Politiewet wordt namelijk tevens voorgesteld om artikel 39, eerste lid, onder c van de Wet op de veiligheidsregio's te wijzigen in verband met de rol van de voorzitter van de Veiligheidsregio bij bovenlokale rampen of crisis. Als gevolg hiervan kan de voorzitter van de Veiligheidsregio als bevoegd gezag bij toepassing van artikel 39 Wet op de veiligheidsregio's bijstandsverzoeken doen in het kader van de handhaving van de openbare orde.

De wijziging leidt volgens VrZW in het algemeen tot heldere en eenduidige procedures met betrekking tot de inzet van bijstand. De wijziging ziet VrZW dan ook als een verbetering van de Politiewet 2012.

Bij het lezen van de memorie van toelichting valt op dat steeds gesproken wordt over het feit dat bijstand "doorgaans" in het driehoeksoverleg, zie artikel 13 van de Politiewet, wordt besproken. Dit betekent dat er ook in andere situaties buiten het driehoeksoverleg tot aanvragen van bijstand op grond van de Politiewet 2012 kan worden komen. Te denken valt daarbij aan bijstand in het kader van een (dreiging van) crisis- en rampensituatie. Hierover is geen nadere toelichting in de memorie te vinden. Daarbij is het ook de vraag wat de verhouding is tussen de driehoek en het gemeentelijk beleidsteam in het geval dat een lokale crisis bijstand behoeft. VrZW verzoekt u dan ook in de memorie van toelichting explicieter aan te geven dat ook buiten het driehoeksoverleg tot het aanvragen van bijstand kan worden besloten door het bevoegd gezag.

Tenslotte laat ik u weten dat het woord "Politiewet 2012" ontbreekt in artikel 39 Wet Veiligheidsregio's.

Hierbij verzoek ik u de opmerkingen mee te nemen bij de aanpassing van het concept-wetsvoorstel en de memorie van toelichting. Mocht u nog vragen hebben dan kunt u contact opnemen met de in de aanhef genoemde contactpersoon.

Met vriendelijke groet,

H. Raasing
directeur Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland

**A19.05.3a**

# Concept verslag vergadering Algemeen Bestuur Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland (AB VrZW) - nr. 5/2019

**Deelnemers:** J. Hamming, D. Bijl, D. Straat, J. van Beek, L. Kroon, L. Sievers, R. Meerhof, P. Tange, H Raasing (secretaris), F. Strijthagen (directeur Publieke Gezondheid), M. Poelman (Provincie Noord-Holland), G. Blom (coördinerend gemeentesecretaris), en R. Wiemerink (strategisch adviseur).

**Afwezig:** H. Fokkens (districtschef politie Zaanstreek-Waterland)

**Agendalid:** N. Wamsteker (J&V),T.P. Beaufort (RMC West), L. Kohsiek (dijkgraaf Hollands Noorderkwartier) en S. Preenen (plv. Hoofdofficier van Justitie)

**Notulist:** R. Wiemerink

**Datum:** **6 december 2019**
**Tijd:** **10.00 tot 11.30 uur**
**Locatie:** **Prins Bernardplein**

| | | |
|---|---|---|
| **A19.05.1** | **Opening** | J. Hamming opent de vergadering en heet alle aanwezigen van harte welkom bij deze vergadering waarin formele besluitvorming zal plaatsvinden over de bezuinigingsopdracht. Waardering voor deze ruime opkomst. |
| | **a. Mededelingen** | J. Hamming vermeldt dat deze bestuursvergadering de laatste zal zijn voor L. Kroon en P. Tange. Met overhandiging van een bos bloemen een woord van dank voor hun inzet binnen de regio. |
| **A19.05.2** | **Ter kennisname/ ingekomen stukken** | |
| | **a. Brief Tweede Kamer Brandweer** | Geen opmerkingen |
| | **b. Terugkoppeling DB, d.d. 20 november 2019** | D. Bijl geeft aan dat vanuit het DB een richtinggevend advies is gegeven inzake de bezuinigingsopdracht. |
| | **c. Terugkoppeling BAC Brandweer, d.d. 11 november 2019** | J. van Beek merkt op dat er voornamelijk is gesproken over Wnra en de positie van de brandweervrijwilliger Deze problematiek met mogelijke oplossingen/scenario's wordt verder uitgewerkt. De afspraak met de minister is gemaakt dat er in de bijeenkomst van het VB in juni een koers wordt bepaald. |
| | **d. Terugkoppeling BAC Informatievoorziening, d.d. 13 november 2019** | R. Meerhof vermeldt dat er onder meer is geprobeerd een stuurgroep te formeren voor digitale weerbaarheid. Wordt vervolgd. |

CONCEPT

| | | |
|---|---|---|
| | **e. Jaarplan en Begroting IFV 2020**<br><br>**f. Agenda Veiligheidsberaad, d.d. 9 december 2019** | P. Tange vindt dat er een goede brief met zienswijze vanuit VrZW naar het IFV is gestuurd. Het is van belang om te blijven kijken naar oud voor nieuw beleid met inzet van de aangepaste verdeelsleutel.<br><br>Geen opmerkingen. |
| **A19.05.3** | **a. Concept-verslag Algemeen Bestuur 11 oktober 2019** | Het conceptverslag van het Algemeen Bestuur van 11 oktober 2019 wordt ongewijzigd vastgesteld. |
| **A19.05.4** | **Financiën**<br>**a.Bestuursrapportage II**<br><br>**b.Bezuinigingsopdracht 2021** | D. Bijl verzoekt om het bestuur te informeren over de consequenties van de doorontwikkeling binnen de organisatie. H. Raasing zegt dit toe. De planning is dit in april te agenderen.<br><br>Het Algemeen Bestuur besluit:<br>1. Kennis te nemen van de inhoud van de 2e bestuursrapportage (Burap-II) over de periode januari tot en met augustus 2019;<br>2. In te stemmen met de mutaties zoals opgenomen bij de betreffende programma's / producten in deze 1e bestuursrapportage;<br>3. In te stemmen met het geactualiseerde voortgangsoverzicht investeringen in bijlage I.<br><br>D. Bijl geeft aan dat VrZW uit de benchmark naar voren komt als een regio die zich goed verhoudt tot de andere regio's; dat is dan ook niet de reden om te komen tot bezuinigingen. Gemeenten moeten echter ook bezuinigen, waarbij het veel breder wordt getrokken dan alleen ten aanzien van het aandachtsgebied jeugdzorg. Vandaar dat de Gemeenschappelijke Regeling ook is meegenomen.<br>Deze opdracht heeft behoorlijke impact op de organisatie en hierbij grote waardering voor het grondig doorlopen proces. Het bestuur heeft uiteindelijk in dit kader een voorstel gekregen vanuit het MT. Het zijn verantwoorde voorstellen ook al haalt het de vraag voor een bezuiniging van 1 miljoen niet. Sommige voorstellen worden meegenomen bij het nieuw op te stellen dekkingsplan, alleen dan niet vanuit het perspectief van bezuinigen. Daarnaast zal de uitvoering van het voorstel met betrekking tot de Wabo worden uitgesteld wanneer de invoering van de wet wederom wordt uitgesteld.<br>J. Hamming voegt hieraan toe dat er een goede samenwerking heeft plaatsgevonden tussen alle lagen en disciplines binnen de organisatie, het bestuur en de OR.<br>L. Sievers sluit zich aan bij de opmerking van D. Bijl en merkt op zich te kunnen vinden in voorliggend besluit. |

CONCEPT

| | | |
|---|---|---|
| | | J. van Beek geeft aan dat dit ook voor haar geldt. Zij geeft hierbij aan eveneens grote waardering te hebben voor de inzet van de mensen voor dit resultaat. Daarbij ook de uiting van zorg voor de toekomst omdat de ondergrens is bereikt.<br>D. Straat vindt dat er een evenwichtig voorstel ligt, met opties die haalbaar zijn. Hij stemt in met voorliggend besluit.<br>R. Meerhof vermeldt dat hij ziet dat er verantwoorde afwegingen zijn gemaakt en de gevolgen hierbij goed in beeld zijn gebracht. Hij staat dan ook achter voorliggend besluit.<br>L. Kroon geeft aan het dat het goed is dat deze exercitie heeft plaatsgevonden. Grote complimenten naar iedereen. In samenwerking met beroeps en vrijwilligers is weloverwogen gekeken naar wat mogelijk is. Een aantal voorstellen wat betreft het duikteam en de aanschaf van bepaalde voertuigen worden meegenomen bij het nieuw vast te stellen dekkingsplan, deze mogen we niet uit het oog verliezen ook al zijn dit geen bezuinigingsvoorstellen meer. L. Kroon is akkoord met het voorliggend voorstel.<br>P. Tange spreekt zijn waardering uit voor het werk dat is verricht. Veiligheid is een gezamenlijke verantwoordelijkheid en de maatregelen moeten hier nog wel in passen. Je hebt namelijk ook nog geld nodig voor nieuwe ontwikkelingen. P. Tange is akkoord met het voorstel en merkt hierbij op het van belang te achten vooral de samenwerking op diverse vlakken te blijven zoeken in Noord-West 4 verband.<br>J. Hamming concludeert – verantwoorde voorstellen, maar niet zonder pijn. Hij merkt daarnaast op dat de gemeente Zaanstad in zwaar weer zit en dat daarbij geldt dat iedere bijdrage in dit kader noodzakelijk is.<br>H. Raasing is blij met de complimenten maar benadrukt dat het inderdaad pijn doet. Ze geeft aan dat de organisatie aan de slag zal gaan met de implementatie van de voorstellen met daarbij wel het vooruitzicht dat er ook nieuwe uitdagingen op de Veiligheidsregio afkomen die eveneens dienen te worden opgevangen.<br>J. Hamming en L. Kroon benadrukken in het kader van nieuwe uitdagingen de korting van de BDUR-gelden vanuit het Rijk. J. Hamming vermeldt dit mee te nemen ter bespreking in de vergadering van het Veiligheidsberaad.<br><br>Het Algemeen Bestuur besluit:<br>I. In te stemmen met het volgende advies vanuit het MT VrZW:<br>a) de bezuinigingen op dit moment te beperken tot Scenario 2 en de daarin genoemde voorstellen, zijnde A lijst plus de B lijst deel 1, zodat er een acceptabele impact op de beheers- en uitvoeringsorganisatie ontstaat; |

CONCEPT

| | | |
|---|---|---|
| | | b) het MT VrZW de opdracht te geven de overige genoemde voorstellen B5 t/m B 10 te beschouwen bij het nieuwe Dekkingsplan 2021 t/m 2025 en de samenwerkingsafspraken in Noord-West 4 verband;<br>c) B11- zijnde het YFRT als niet wettelijke taak ongemoeid te laten, gezien de toegevoegde waarde;<br>d) B12- zijnde de bijdrage aan de Personeelsverenigingen Vrijwilligers te betrekken bij de uitkomst van de discussie over de positie van de vrijwilligers in het kader van de WNRA. |
| | **c.Kaderbrief 2021** | Geen opmerkingen.<br><br>Het Algemeen Bestuur besluit:<br>1. In te stemmen met de kaderbrief voor de begroting 2021 en de daarin genoemde bezuinigingen en gevolgen voor de begroting 2020 en begroting 2021;<br>2. De gevolgen voor de begroting 2020 te verwerken in de 1e begrotingswijziging van 2020 en de gevolgen voor de begroting 2021 mee te nemen in de ontwerpbegroting 2021, die in april voor voorlopige vaststelling aan het bestuur wordt aangeboden;<br>3. Te besluiten tot een structurele verhoging van het loonkostenbudget vrijwilligers met € 0,2 miljoen vanaf 2020 en deze te dekken uit de voorgestelde bezuinigingen;<br>4. De Kaderbrief 2021 conform artikel 34b Wet Gemeenschappelijke regelingen ter kennisgeving aan de gemeenteraden toe te sturen. |
| **A19.05.5** | **Risicobeheersing**<br>**a. Brandrisicoprofiel 2020-2023** | P. Tange geeft een korte toelichting. Het Brandrisicoprofiel wordt ter kennisname aan de raden gestuurd en zal vervolgens bij de bespreking van het nieuwe dekkingsplan worden betrokken. D. Straat verzoekt om bij deze toezending aan de raden een uitleg te geven over hoe het Brandrisicoprofiel zich verhoudt tot de andere plannen. H. Raasing zegt toe dat dit wordt verwerkt in de aanbiedingsbrief.<br><br>Het Algemeen Bestuur besluit:<br>1. Het Brandrisicoprofiel 2020-2023 voorlopig vast te stellen;<br>2. Het Brandrisicoprofiel na vaststelling aansluitend voor kennisgeving aan te bieden aan de raden voorzien van een aanbiedingsbrief;<br>3. Het Brandrisicoprofiel als bouwsteen voor het dekkingsplan tegelijkertijd met het dekkingsplan 2021-2024 aan te bieden aan de raden voor zienswijze. |
| | **b. Handhavingsbeleid Industriële Veiligheid 2018-2021** | Geen opmerkingen.<br>Het Algemeen Bestuur besluit:<br>1. het Handhavingsbeleid Industriële Veiligheid 2018-2021 vast te stellen; |

CONCEPT

| | | |
|---|---|---|
| | | 2. het Model Aanwijsbeleid bedrijfsbrandweer vast te stellen en het eerder genomen besluit van 12 november 2012 in te trekken; |
| **A19.05.6** | **Multidisciplinaire Samenwerking**<br><br>**a. Incidentbestrijdings-plan Noordzeekanaal**<br><br><br><br><br><br><br><br>**b. Evaluatie Systeemtest 2019** | <br><br><br>L. Sievers geeft een korte toelichting.<br><br>Het Algemeen Bestuur besluit:<br><br>Kennis te nemen van het geactualiseerde Incidentbestrijdingsplan Noordzeekanaalgebied.<br><br><br>Geen opmerkingen.<br><br>Het Algemeen Bestuur besluit:<br><br>Kennis te nemen van de evaluatierapportage systeemtest 2019 |
| **A19.05.7** | **Communicatie besluitvorming Algemeen Bestuur** | De inhoud van de nieuwsflits inzake de bezuinigingsopdracht wordt akkoord bevonden en zal kenbaar worden gemaakt aan de organisatie.<br>De Kaderbrief gaat ter kennisname naar de gemeenteraden. |
| **A19.04.9** | **Rondvraag en sluiting** | - |

CONCEPT

# Besluitformulier
# Algemeen Bestuur Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland

| | |
|---|---|
| **Datum vergadering:** | 3 april 2020 |
| **Onderwerp:** | Portefeuilleverdeling bestuur VrZW |
| **Nummer:** | A20.01.4a |
| **Naam Steller:** | R. Wiemerink |
| **Afdeling:** | V&S |
| **Korte inhoud:**<br>In verband met de recente wisselingen van burgemeesters bij een aantal gemeenten, ligt een aangepaste portefeuilleverdeling binnen het bestuur VrZW nu voor ter besluitvorming. | |
| **Voorstel om te beslissen:**<br>Het Algemeen Bestuur wordt gevraagd akkoord te gaan met voorgestelde portefeuilleverdeling binnen het bestuur VrZW. | |
| **Advies Veiligheidsdirectie:** | - |
| **Advies Dagelijks Bestuur:** | Ter doorgeleiding naar het Algemeen Bestuur |
| **Personele gevolgen:** | |
| **Financiële gevolgen:** | |
| **Verhouding met ander beleid:** | |
| **Besproken met:** | Voorzitter bestuur VrZW/DB VrZW |
| **Besluit**: | |

Aldus besloten door het Algemeen Bestuur Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland
in de vergadering van 3 april 2020,
namens deze,

voorzitter,
J. Hamming

secretaris,
H. Raasing

**Portefeuilleverdeling Algemeen Bestuur VrZW**

Binnen het Algemeen Bestuur VrZW is een aantal aandachtsgebieden toegewezen aan portefeuillehouders.

Portefeuillehouders:

- Fungeren als eerste bestuurlijk aanspreekpunt voor VrZW, op betreffende aandachtsgebieden;
- Stemmen producten op betreffende aandachtsgebieden voorafgaand aan vergaderingen van het bestuur af, met de stellers;
- Brengen producten op betreffende aandachtsgebieden in vergaderingen van het bestuur in, lichten de producten toe aan het bestuur en beantwoorden – zo nodig ondersteund door VrZW – vragen van andere bestuursleden;
- Vertegenwoordigen VrZW in (landelijke) overleggremia, op betreffende aandachtsgebieden (zoals de Bestuurlijke adviescommissies van het Veiligheidsberaad)

| Portefeuille | Omschrijving | Portefeuillehouder | Plaatsvervangend portefeuillehouder |
|---|---|---|---|
| Voorzitter | Onderwerpen behorende tot het domein van de voorzitter:<br>• Voorzitter neemt deel aan het Veiligheidsberaad<br>• Voorzitter neemt deel aan Bestuurlijk Overleg Veiligheid en Crisisbeheersing van de provincie Noord-Holland<br>• De transitie richting de Landelijke Meldkamerorganisatie (LMO). De voorzitter neemt deel aan het Bestuurlijk Overleg Meldkamer Noord-Holland.<br>• Communicatie bestuur VrZW<br>• Beleidsplan | J. Hamming | |
| Financiën | • Betreft de bestuurlijke toetsing van financiële producten van VrZW en inbreng van deze producten in het bestuur.<br>• Onderwerpen betreffen o.a. jaarrekening, begroting en bestuurlijke rapportages (P&C cyclus). | D. Bijl | |

Versie maart 2020

| Portefeuille | Omschrijving | Portefeuillehouder | Plaatsvervangend portefeuillehouder |
|---|---|---|---|
| Personeel & Organisatie | • Betreft de bestuurlijke toetsing van producten op het gebied van P&O van VrZW en inbreng van deze producten in het bestuur. Betreft bijvoorbeeld personele regelingen.<br>• Betrokken bij de afhandeling van bezwaarschriften.<br>• Voorzitter Georganiseerd Overleg VrZW.<br>• Lid Brandweerkamer. | D. Straat | |
| GHOR | • Betreft de bestuurlijke toetsing van producten op het gebied van de witte kolom (GHOR en ambulancezorg) en inbreng van deze producten in het bestuur.<br>• Onderwerpen zijn bijvoorbeeld convenant meldkamer ambulance en jaarplan GHOR-bureau.<br>• Portefeuillehouder neemt deel aan de bestuurlijke adviescommissie GHOR | R. Meerhof | |
| Informatievoorziening | • Betreft de bestuurlijke toetsing van producten op het gebied van informatievoorziening en inbreng van deze producten in het bestuur.<br>• Portefeuillehouder neemt deel aan de bestuurlijke adviescommissie Informatievoorziening. | J. Michel de Jong | |
| Risico- en Crisisbeheersing | • Betreft de bestuurlijke toetsing van producten op het gebied van risico- en crisisbeheersing en inbreng van deze producten in het bestuur.<br>• Betreft bijvoorbeeld projecten als het Regionaal Risicoprofiel, zelfredzaamheid, het actieplan Brandveilig Leven, het actieplan Risicocommunicatie en het terugdringen van ongewenste en onechte meldingen. | L. Sievers | |
| Brandweerzorg | • Betreft de bestuurlijke toetsing van producten op het gebied van de brandweerzorg en inbreng van deze producten in het bestuur. | K. Heerschop | |

Versie maart 2020

| Portefeuille | Omschrijving | Portefeuillehouder | Plaatsvervangend portefeuillehouder |
|---|---|---|---|
| | • Lid van de algemene ledenvergadering van de Coöperatie Brandweerschool – houdt toezicht op de algemene zaken in de coöperatie.<br>• Portefeuillehouder neemt deel aan de bestuurlijke adviescommissie Brandweer. | | |

Naast de portefeuilles wordt namens het Bestuur VrZW deelgenomen aan (tijdelijke) bestuurlijke fora (voor de volledigheid):

| | |
|---|---|
| SAMIJ | Burgemeester Waterland |

# Besluitformulier
# Algemeen Bestuur Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland

| | | |
|---|---|---|
| **Datum vergadering:** | 3 april 2020 | |
| **Onderwerp:** | Gezamenlijke huisvesting en samenwerking bedrijfsvoering GGD/VrZW | |
| **Nummer:** | A20.01.4b | |
| **Naam Steller:** | O. van der Rijst | |
| **Afdeling:** | Bedrijfsvoering | |
| **Doel:** | Ter kennisname | |
| | Ter besluitvorming | X |
| | Ter advisering | |

**Inhoud**
In het kader van het onderzoeken van de mogelijkheden tot nadere samenwerking bedrijfsvoering en/of gezamenlijke huisvesting tussen de GGD en VrZW zijn meerdere stappen gezet. Onderhavige notitie geeft de laatste stand van zaken en het mogelijke vervolg weer. Het doel van de notitie is deze route af te ronden, zodat beide organisaties zich kunnen richten op hun eigen toekomst, inclusief een verdere ontwikkeling van de goede inhoudelijke samenwerking.

*Achtergrond*
Er zijn twee lijnen van samenwerking onderzocht:
1. Samenwerking in het kader van bedrijfsvoering;
2. Samenwonen door gezamenlijke huisvesting;

*Ad 1. Samenwerking in het kader van bedrijfsvoering*
Begin 2019 hebben de directeuren GGD en VrZW in opdracht van de beide besturen een onderzoek afgerond naar de mogelijkheden tot verdere samenwerking, die mogelijk leiden tot meer effectiviteit en efficiency. Dit onderzoek heeft zich gericht op mogelijkheden voor samenwerking in de bedrijfsvoering en een beschrijving van de meerwaarde in termen van effectiviteit en efficiency. Het gaat hier met name om de ondersteunende taken zoals financiën, P&O, communicatie, ICT-dienstverlening en facilitaire dienstverlening.

Samenvattend waren de resultaten als volgt:
- Op onderdelen binnen de bedrijfsvoering is kwaliteitswinst te behalen door vanuit de twee verschillende organisaties samen te werken. Het gaat om onderling kennisdelen en werken aan ontwikkeling en innovatie.
- De winst in termen van continuïteit en efficiency door onderling samenwerken in de bedrijfsvoering is beperkt.
- Indien gekozen wordt voor volledige integratie van de bedrijfsvoering is er mogelijk efficiencyvoordeel te behalen, maar dit vraagt eerst een fusie van de beide organisaties (GGD/VR). Dat sluit niet aan bij lopende ontwikkelingen, waarbij juist door beide partijen samenwerking met andere regio's wordt opgezocht.
- Indien efficiencyvoordeel het doel is van de samenwerking, kan deze beter worden gezocht binnen de 'sectorale samenwerking' met andere regio's (met collega-organisaties in de eigen sector of binnen de branche).

Voornoemde is besproken in de vergadering van het Algemeen Bestuur van de Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland van 24 juni 2019. Daar is afgesproken dat de uitkomsten worden betrokken bij het separate onderzoek naar de gezamenlijke huisvesting.
Het Algemeen Bestuur van de GGD heeft in zijn vergadering van 4 juli 2019 kennis genomen van de uitkomsten van deze verkenning.

*Ad 2. Samenwonen door gezamenlijke huisvesting*
In het voorjaar van 2019 heeft het Algemeen Bestuur van de Veiligheidsregio Zaanstreek-

Waterland zich vervolgens uitgesproken om de mogelijkheden tot ‘samenwonen’ van de hoofdkantoren van de veiligheidsregio (VR) en GGD verder te onderzoeken.
Het Algemeen Bestuur van de GGD heeft in kennis genomen van deze opdracht.
De uitkomst van dit onderzoek door Atelier-V is op 6 december 2019 gepresenteerd in een gezamenlijke vergadering van de Algemeen Besturen van de VrZW en de GGD.

In het kort is de uitkomst daarvan als volgt:

- Het samenwonen in het huidige pand van de VrZW is qua ruimtebehoefte niet mogelijk. Bijbouwen ten behoeve van de GGD op het Prins Bernhardplein is kostbaar en gezien de woningbouw ontwikkeling geen logische optie meer. Daarnaast zal voor de publieksfunctie GGD ook nog nieuwbouw nodig blijven op het Vurehout of omgeving. Mede vanwege dubbelfuncties (kantoor en publiek) is scheiden daarvan inefficiënt.
- Het huisvesten van de VrZW in de nieuwbouw op het Vurehout is kostbaar en leidt tot verwachte (en mogelijk kostbare) leegstand van het gebouw aan het Prins Bernhardplein (PBP). Daarnaast moet de uitrukhal, werkplaats en oefencentrum wel aan het PBP achter te blijven i.v.m. het dekkingsplan van de brandweer. Mede vanwege dubbelfuncties (kantoor en brandweer) is scheiden daarvan inefficiënt.
- Voor het huisvesten van beide partijen op een andere locatie gelden de argumenten die zowel bij 1 als bij 2 staan als bezwarend voor deze variant.

Van deze bevindingen is door de beide Algemeen besturen op 6 december in een gezamenlijke bijeenkomst kennis genomen.

Van belang voor een eventueel vervolg proces tot samenwonen is de vraag wat de gevolgen zijn voor de gemeente Zaanstad van een eventueel vertrek van het kantoorgedeelte van de VrZW van het PBP. Dit leidt namelijk mogelijk tot forse extra kosten voor de gemeente Zaanstad wegens leegstand van locatie PBP. Vandaar dat in de bestuursvergadering van 6 december 2019 aan de burgemeester van Zaanstad gevraagd is dat belang te expliciteren en aan te geven of Zaanstad hecht aan een langdurig verblijf als huurder van de VrZW op deze locatie. De uitkomst daarvan is dat de gemeente Zaanstad aangeeft dat het belang inderdaad groot is, gezien de verhuurbaarheid van een gedeelte van het pand.

De andere optie ‘het huisvesten van de GGD op het PBP’ is een variant, die als organisatorisch en financieel niet haalbaar uit het onderzoek door Atelier-V komt.

<u>Standpunt Algemeen Bestuur GGD met betrekking tot gezamenlijke huisvesting:</u>
Het Algemeen Bestuur van de GGD heeft zich in de afgelopen jaren bij het ontwikkelen van toekomstscenario’s voor de huisvesting van de hoofdlocatie van de GGD op verschillende momenten geen voorstander getoond van het op één locatie huisvesten van de GGD en het kantoor van de Veiligheidsregio.
Naar aanleiding van de quick scan, die op initiatief van het Algemeen Bestuur van de Veiligheidsregio is uitgevoerd, heeft het Dagelijks Bestuur van de GGD zich in een vergadering van de beide Dagelijks Besturen van de GGD en de Veiligheidsregio op 17 oktober 2019 tegen een gezamenlijke huisvesting van GGD en Veiligheidsregio uitgesproken. Daarbij vormden de financiële scenario’s een belangrijke reden.
Ook in de vergadering van de beide Algemene Besturen van de GGD en de Veiligheidsregio op 6 december 2019 is er vanuit het GGD-bestuur niet gepleit voor een gezamenlijke huisvesting.

<u>Wat is wel mogelijk?</u>
Beide organisaties zijn van mening dat nog verdere uitbouw van de inhoudelijke samenwerking mogelijk is, met name binnen het multi-domein. Als voorbeeld daarin kan dienen de samenwerking rond een epidemie, een pandemie of andere gezondheidsrisico. Zoals nu met het Corona-virus, daarin zijn zowel in de communicatie (preventie) als bij crisisbestrijding door nauwere samenwerking nog betere resultaten te bereiken.
In het meerjarig beleidsplan VrZW 2021-2024 zal ingegaan worden op een verdere versterking van de inhoudelijke samenwerking. Dat plan ontvangt u eind 2020.
Ook in het eerstvolgende beleidsplan van de GGD (strategische agenda 2022-2025) kan daaraan aandacht worden besteed.

Hoe nu verder?
Het is essentieel voor beide organisaties om de onderzoeksfase af te sluiten en zich beiden weer te kunnen richten op investering in de toekomst, waarin natuurlijk versterking van de inhoudelijke samenwerking een belangrijke kans is en blijft.
Toekomst VrZW op het PBP
Met het besluit om de verkenning af te ronden en de wens om op het PBP gehuisvest te blijven, is het ook zeer wenselijk daarvoor weer een langdurige huurrelatie met de gemeente Zaanstad aan de gaan, mede gezien een aantal noodzakelijke investeringen in het pand. Als eerste is het nodig de werkplaats brandweer te laten voldoen aan de laatste veiligheidseisen en eisen van hygiëne, aangezien daarin sinds de bouw in 2006 niets meer aangepast. Ook in het brandweer-oefencentrum zijn een aantal noodzakelijke verbeteringen nodig. Voor beiden worden, na overleg met de gemeente Zaanstad als eigenaar van deze panden, in een volgende bestuursvergadering investeringsvoorstellen aan u voorgelegd.

In dat kader is het van belang dat de huurovereenkomst, die nu nog loopt tot en met 2027, voldoende meerjarige basis biedt voor verantwoorde investeringen. Met de gemeente Zaanstad is daarom overleg gaande om een nieuwe huurperiode af te spreken voor tenminste 10 jaar en liefst 15 jaar, gerekend vanaf 2020.
Wij streven ernaar u daarover binnenkort in een volgende bestuursvergadering te kunnen informeren.

**Voorstel om te beslissen:**

1. Op basis van de uitkomsten van de diverse onderzoeken en het belang van de diverse partijen hierbij, inzake mogelijke efficiencyvoordelen van gezamenlijke huisvesting, definitief te besluiten niet verder te gaan met de onderzoeksrichting van samenwonen van de GGD en VrZW op één hoofdlocatie.
2. In het meerjarig beleidsplan VrZW 2021-2024 nadrukkelijk in te gaan op een verdere versterking van de inhoudelijke samenwerking met de GGD, één en ander in afstemming met de GGD en de Veiligheidsdirectie.
3. Met de gemeente Zaanstad, op korte termijn, de mogelijkheid te onderzoeken om te komen tot een nieuwe langdurige huurovereenkomst, gerekend vanaf 2020. Daarover in een volgende bestuursvergadering terug te koppelen.

| | |
|---|---|
| **Advies Veiligheidsdirectie:** | |
| **Personele gevolgen:** | Geen |
| **Financiële gevolgen:** | Nu geen directe gevolgen; evt. vervolg met gebouw-gebonden investeringen wordt separaat voorgelegd; |
| **Verhouding met ander beleid:** | Investeringen en termijnen van afschrijving daarop; |
| **Besproken met: Gemeente Zaanstad** (Julie Merks)**, GGD** (Ingrid Coolen); | |
| **Besluit:** | |

Aldus besloten door het Algemeen Bestuur Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland,
in de vergadering van 3 april 2020
namens deze,

voorzitter,
J. Hamming

secretaris,
H. Raasing

# Besluitformulier
# Algemeen Bestuur Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland

| | | |
|---|---|---|
| **Datum vergadering:** | 3 april 2020 | |
| **Onderwerp:** | Ontwikkelingen organisatie VrZW | |
| **Nummer:** | A20.01.4c | |
| **Naam Steller:** | R. Wiemerink/E. van Houten | |
| **Afdeling:** | V&S/BV | |
| **Vertrouwelijk:** | Nee | |
| **Awb-besluit:** | Nee | |
| **Doel:** | Ter kennisname | X |
| | Ter besluitvorming | |
| | Ter advisering | |
| **Korte inhoud:**<br>Binnen de Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland (VrZW) zijn afgelopen jaren verschillende organisatieontwikkelingen in gang gezet. Bijgaand een notitie die inzicht dan wel een overzicht geeft van de aanleiding, aanpak en uitkomst tot op heden van de diverse veranderingen c.q. projecten binnen de organisatie. | | |
| **Voorstel om te beslissen:**<br><br>Het Algemeen Bestuur wordt gevraagd kennis te nemen van de inhoud van de notitie Organisatieontwikkelingen VrZW. | | |
| **Advies Veiligheidsdirectie:** | - | |
| **Personele gevolgen:** | - | |
| **Financiële gevolgen:** | - | |
| **Verhouding met ander beleid:** | - | |
| **Besproken met:** | Doorgeleiding vanuit DB naar AB ter kennisname | |
| **Besluit:** | | |

Aldus besloten door het Algemeen Bestuur Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland
in de vergadering van 3 april 2020,
namens deze,

voorzitter,
J. Hamming

secretaris,
H. Raasing

# Notitie Organisatieontwikkelingen Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland

Datum: 6 februari 2020

Inleiding

Bij Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland (VrZW) zijn afgelopen jaren verschillende organisatieontwikkelingen in gang gezet. Het doel van deze notitie is u te informeren over de aanleiding, aanpak en uitkomst van de diverse veranderingen, projecten en programma's binnen de organisatie.

Doorontwikkeling

In het kader van de doorontwikkeling van de organisatie, gericht op het functioneren en de toekomst van VrZW, heeft in 2018 een algehele (her)oriëntatie plaatsgevonden. Een ijkmoment na de regionalisering van de brandweer in 2014 – wat en waar heeft het ons gebracht. We hebben daarbij gekeken naar het belevingsonderzoek onder het repressief personeel in 2017, de uitkomsten van de visitatiecommissie (eerste helft 2018), het medewerkersonderzoek (eind 2018) en een benchmark met vergelijkbare regio's (2018).

Op hoofdlijnen kwamen de volgende aandachtspunten uit bovengenoemde onderzoeken:

- Versterk de sturing op multi vraagstukken;
- Versterk het verandervermogen van de organisatie;
- Creëer meer regelruimte (verantwoordelijkheid) voor medewerkers en brandweerposten, waarbij dragend leiderschap van groot belang wordt;
- Versterk de samenwerking tussen de teams, afdelingen en kolommen;
- Onderzoek de waarde/meerwaarde van de staande organisatiestructuur;
- Bevorder een projectmatige aanpak van veranderingen.

Daarnaast zijn begin 2019 twee afdelingshoofden en een teamleider vertrokken, waardoor eveneens een moment is ontstaan om na te denken over de bestaande organisatiestructuur. Vanuit dat oogpunt is er voor gekozen de vacature voor één afdelingshoofd en de teamleider tijdelijk niet in te vullen in afwachting van de uitkomsten van de doorontwikkeling.

Vervolgens bij deze ontwikkelingen de centrale vraag: Hoe gaan we als organisatie om met voornoemde aandachtspunten, zodat we kunnen blijven inspelen op veranderingen die zich voordoen in de maatschappij (het toegerust blijven op onze taken). Hoe zorgen we gezamenlijk voor een toekomstbestendige organisatie?

Om uitvoering te geven aan deze vraag en behoefte van de organisatie is er een concrete vertaalslag gemaakt naar een aantal projecten c.q. programma's, die in deze notitie verder qua aanpak en proces worden toegelicht. Daarbij is in 2019 de bezuinigingsopdracht gekomen vanuit het bestuur VrZW, d.d. 24 juni 2019, om de mogelijkheid van de bezuiniging van 1 miljoen te onderzoeken. Opnieuw een scan van de organisatie om te kijken waar op verantwoorde wijze nog mogelijkheden zijn om bezuinigingsmaatregelen te treffen. Dit

proces loopt als een rode draad door de organisatieontwikkelingen heen en heeft eind 2019 geresulteerd in het vaststellen van 16 bezuinigingsmaatregelen door het bestuur VrZW, d.d. 6 december 2019, waarvan de implementatie in 2020/2021 zal plaatsvinden.

Projecten/programma's
De volgende projecten in het kader van verdere doorontwikkeling van de organisatie zijn actueel of recent afgerond:

I. Integratie Vakbekwaamheid en Incidentbestrijding (nieuwe afdeling Brandweerzorg);
II. Innovatie brandweerposten;
III. Herinrichting risico-en crisisbeheersing;
IV. Programma versterken planmatig werken;
V. Programma diversiteit.

**Ad I en II**. Integratie Vakbekwaamheid/Incidentbestrijding en Innovatie brandweerposten.

Binnen de organisatie is gekeken naar de mogelijkheden om de inrichting van de afdeling Incidentbestrijding te optimaliseren. Wat is hier voor nodig. Dit heeft geresulteerd in een tweetal projecten: het opnieuw vormgeven van de nieuwe afdeling Brandweerzorg (ipv Incidentbestrijding) door o.a. toevoeging van het onderdeel Vakbekwaamheid en het effectief en efficiënt laten functioneren van brandweerposten.

Het project **Integratie Vakbekwaamheid en Incidentbestrijding** (onderdeel van de vorming van de nieuwe afdeling Brandweerzorg) is begin 2019 ingezet om na de oprichting van de Brandweerschool (vakbekwaam worden) de resterende werkzaamheden (vakbekwaam blijven) van het team Vakbekwaamheid op een effectieve wijze onder te brengen bij de afdeling Incidentbestrijding. Het kan worden aangemerkt als een deelproject binnen het grotere geheel.

Om dit te bewerkstelligen is een plan van aanpak geschreven en heeft de projectgroep uiteindelijk een advies uitgebracht aan het management na afstemming met betrokkenen en medezeggenschap. Definitieve besluitvorming heeft eind 2019 plaatsgevonden en leidt tot de volgende consequenties:

- De functie afdelingshoofd Vakbekwaamheid en Kennis is komen te vervallen (eveneens een maatregel die onderdeel uitmaakt van de bezuinigingsopdracht);
- De afdeling Vakbekwaamheid en Kennis wordt gesplitst; team Vakbekwaamheid is samen gegaan met de afdeling Incidentbestrijding;
- De afdelingsnaam is gewijzigd in Brandweerzorg.

Het totale implementatietraject is per 1 maart 2020 afgerond.

Bij het project **Innovatie brandweerposten** (start september 2018) is er gewerkt met drie deelprojecten:

- Externe oriëntatie op de inrichting van Brandweerzorg (leer van andere regio's);
- Opzetten van de pilot 'Zaanstad-Oostzaan' voor het ontwikkelen van mogelijkheden om brandweerposten zelfstandiger te kunnen laten functioneren met meer regelruimte;
- Het optimaliseren van de werkwijze op de huidige posten (wat is het effect van lopende trajecten).

Begin november 2019 zijn door de projectgroep de voorlopige resultaten van de deelprojecten vastgesteld. Vervolgens zijn deze voorgelegd aan de klankbordgroep vrijwilligers, de postcoördinatoren en de managers van de afdeling Incidentbestrijding (afdeling Brandweerzorg i.o.) in afstemming met de Ondernemingsraad.

Het volgende advies (een samenvatting van 50 aanbevelingen) is uit voornoemd proces naar voren gekomen:

Zorg voor een gedragen structuur waarbij medezeggenschap, vrijheid en eigen verantwoordelijkheid hoog in het vaandel staan. Draag zorg voor een coachende wijze van leidinggeven met oog voor (de wensen en mogelijkheden van) het individu. Ondersteun zo optimaal als mogelijk, zodat de postcoördinator en de post zich kunnen richten op het operationele proces; blijf daarin ontwikkelen en innoveren maar houdt oog voor de medewerker en het resultaat.

Dit leidt tot de volgende veranderingen binnen de staande organisatie:

- Verantwoordelijkheden worden lager in de teams belegd, waardoor er met 1 gebiedscommandant minder gewerkt gaat worden. Er komt een gebiedscommandant voor regio West en voor regio Oost (deze maatregel maakt ook onderdeel uit van de bezuinigingsopdracht);
- Teneinde de 2 gebiedscommandanten een haalbare span of control/attention te geven, krijgen de beroeps-postcoördinatoren van Zaanstad en Purmerend hiërarchische bevoegdheden. De bestaande lijnen tussen het bestuur en afdeling Brandweerzorg blijven intact;
- Postcoördinatoren krijgen meer regelruimte, waardoor verantwoordelijkheden lager in de organisatie worden gelegd;
- De constructie van zelfstandigheid staat of valt met een goed ondersteuningsapparaat Er wordt een Bureau Ondersteuning Brandweerzorg opgericht. Dit team faciliteert en ondersteunt de posten waar nodig zodat ze zelfstandig kunnen acteren;
- Bij grotere zelfstandigheid zal ook anders aangestuurd moeten gaan worden; dit vergt een verandering van cultuur.

De gevolgen die bovenstaande met zich meebrengt voor de organisatiestructuur, zullen per 1 mei 2020 zijn geïmplementeerd.

**Ad III**. Herinrichting risico-en crisisbeheersing.

Binnen het project herinrichting risico- en crisisbeheersing is gekeken naar versterking van de multi-samenwerking en daarmee samenhangend de positionering van de multidisciplinaire taken en verantwoordelijkheden in de organisatie. Daarnaast is gekeken hoe de positie van de afdeling risico-beheersing zich hiertoe verhoudt.

Om te komen tot een gedragen eindresultaat zijn gesprekken gevoerd met diverse interne en externe stakeholders en heeft een vergelijk plaatsgevonden met de vormgeving van deze taken binnen andere Veiligheidsregio's. Na een inventarisatie van alle multidisciplinaire taken in de organisatie is vervolgens een uitgebreide analyse opgesteld van de ervaren knelpunten en de verschillende mogelijke oplossingsrichtingen. Dit heeft eind 2019 geleid tot definitieve besluitvorming met betrokkenheid van de Ondernemingsraad en zorgt voor de volgende aanpassingen binnen de organisatie:

- Afdeling Risicobeheersing, team Kennis (Crisisbeheersing) en team GHOR waren apart gepositioneerd. Er is voor gekozen een nieuwe afdeling Risico- en Crisisbeheersing (RCB) te vormen. Door de multi- en risicobeheersingstaken in één afdeling te organiseren ontstaat er een evenwichtige organisatie, waarbij de teams Risicobeheersing en Crisisbeheersing elkaar kunnen versterken en zich, samen met de GHOR, sterk kunnen richten op de netwerkpartners;
- Door de doorontwikkeling binnen de afdeling is het nu mogelijk 1 teamleidersfunctie te laten vervallen en de twee teams van Risicobeheersing samen te voegen;
- Medewerkers die binnen het team Kennis monodisciplinaire brandweertaken uitvoerden, zijn overgegaan naar de afdeling Brandweerzorg;
- Medewerkers die binnen het team Risicobeheersing multi-taken uitvoeren, zijn over gegaan naar het team Crisisbeheersing;
- Objectinformatie is over gegaan van team Risicobeheersing naar de afdeling Brandweerzorg/team Operationele Planvorming;
- Het team GHOR is gepositioneerd in de nieuwe afdeling Risico- en Crisisbeheersing. Qua aansturing valt de GHOR ongewijzigd onder de Directeur Publieke Gezondheid.
- De secretarisrol van de veiligheidsdirectie van team Veiligheidsbeleid & Strategie is over gegaan naar het team Crisisbeheersing.

Naast deze drie ontwikkelingen heeft de organisatie ook inspanningen geleverd om de twee programma's Planmatig werken en Diversiteit binnen de organisatie te verankeren (**ad IV en V**).

Wat betreft het **Planmatig werken** ligt er op dit moment een plan van aanpak voor VrZW dat wordt uitgewerkt door een programmateam om te komen tot een toekomstbestendige organisatie die planmatig werkt op basis van duidelijke doelen. Welke problematieken vergen een projectmatig dan wel programmatische aanpak en wat leren we hiervan als organisatie qua efficiency en het leveren van kwaliteit. E.e.a. zal in het voorjaar 2020 worden gecoördineerd door een kwaliteitsadviseur.

Het programma **Diversiteit** staat daarnaast voor het realiseren van een verandering van de samenstelling van het personeelsbestand op langere termijn. Dit is eveneens nodig om in de toekomst aan de organisatiedoelstellingen te kunnen blijven voldoen. Het is bekend dat 'diverse' teams beter presteren en dat herkenbaarheid vanuit de samenleving tot meer verbinding en begrip leidt voor ons werk. Daarnaast wordt het door de krapte op de arbeidsmarkt steeds moeilijker om nieuwe collega's te vinden voor de uitrukdienst waardoor het belangrijk is om ook voor andere doelgroepen aantrekkelijk te zijn als werkgever. Gezien de huidige samenstelling van ons personeel, met name in de rode kolom, hebben we in dit kader echter nog wel een weg te gaan en wordt er binnen de verschillende teams blijvend aandacht voor gevraagd.

---

# Bijlage I

Organogram oude structuur

# Bijlage II

Organogram structuur per 1 maart 2020

# Bijlage III

Organogram structuur per 1 mei 2020

# Besluitformulier
# Algemeen Bestuur Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland

| | | |
|---|---|---|
| **Datum vergadering:** | 3 april 2020 | |
| **Onderwerp:** | Scenario's toekomstige arbeidsvoorwaardenvorming veiligheidsregio's | |
| **Nummer:** | A20.01.4d | |
| **Naam Steller:** | H. Raasing / D. Smulders | |
| **Afdeling:** | P&O | |
| **Vertrouwelijk:** | - | |
| **Awb-besluit:** | nvt | |
| **Doel:** | Ter kennisname | |
| | Ter besluitvorming | X |
| | Ter advisering | |
| **Bijlage:** | 1. Brief d.d. 30 januari 2020 van de Brandweerkamer VNG aan het Veiligheidsberaad;<br>2. Brief d.d. 13 februari 2020 van het Veiligheidsberaad aan de Voorzitters veiligheidsregio's | |

**1. Inleiding**

Voor de gemeenten is de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra) op 1 januari 2020 ingegaan. Zoals bekend zijn de veiligheidsregio's vooralsnog uitgesloten van de Wnra. Dit houdt in dat de per 31-12-2019 'bevroren' CAR-UWO voor de veiligheidsregio's geldt (waarbij salarisontwikkelingen van cao gemeenten wel worden gevolgd). Voor het jaar 2020 heeft de VNG aangegeven deze rechtspositie te blijven ondersteunen, maar dit eindigt in beginsel aan het einde van dit kalenderjaar.

**2. Scenario's**

In de Brandweerkamer zijn verschillende mogelijkheden onderzocht voor de situatie na 2020. In de vergadering van het Veiligheidsberaad van 9 december 2019 is daarover afgesproken dat de verschillende opties voorgelegd zouden worden aan de veiligheidsregio's en dat de veiligheidsregio's zich vervolgens kunnen uitspreken voor een scenario. In de bijgaande brief van de Brandweerkamer worden twee scenario's uitgewerkt. Per regio dient uiterlijk op 18 mei 2020 te worden aangegeven welk scenario de voorkeur geniet.

De heer Depla, voorzitter van de Brandweerkamer (die namens de VNG over de brandweerspecifieke arbeidsvoorwaarden onderhandelt met de vakbonden) heeft zich in de vergadering van 9 december uitgesproken voor de oprichting van een werkgeversorganisatie van veiligheidsregio's. Hij heeft dit advies in de brief van 30 januari 2020 uitgewerkt. In zijn brief zet hij twee scenario's uiteen en licht hij eveneens toe waarom hij adviseert te komen tot de oprichting van een landelijke werkgeversvereniging voor veiligheidsregio's.

**3. VrZW**

In het bestuur van VrZW is eerder gepleit voor aansluiting bij de cao gemeenten. Dat blijkt echter een niet begaanbare weg. In de brief aan het Veiligheidsberaad wordt helder uiteengezet dat het een goed idee is een eigen werkgeversvereniging voor veiligheidsregio's op te richten, die vervolgens een cao overeenkomt met de bonden, geënt op de cao gemeenten (en de cao gemeenschappelijke regelingen) met aanvullende afspraken inzake de vier brandweerhoofdstukken.

Omdat dit een afwijking is van de lijn zoals deze tot nu toe is besproken in het bestuur, achten wij het van belang het bestuur hieromtrent te informeren.
***NB***: Zie volgende mailwisseling tussen H. Raasing en D. Straat n.a.v. overleg in Dagelijks van 18 maart 2020:
---
*Beste Dennis,*

*In de vergadering van het DB VrZW van dinsdagochtend jl. hebben we gesproken over de scenario's voor toekomstige arbeidsvoorwaardenvorming.*
*We hebben (o.a.) afgesproken dat ik Peter Bos (directeur Veiligheidsregio Utrecht en lid van de landelijke denktank) zou benaderen over mogelijk uitstel en het ongemak dat wordt gevoeld bij het voorgestelde scenario, met het oog op de benodigde zorgvuldigheid en het gebrek aan tijd in dat kader, vanwege de huidige coronacrisis.*

*In zijn antwoord geeft Peter aan dat ook hij uitstel van de keuze voor een bepaald scenario niet ondenkbaar vindt, maar dat hij het desondanks een goed idee vindt om een werkgeversvereniging op te richten.*
*Hij geeft aan dat de oprichting van een vereniging sowieso moet gebeuren, welk scenario er uiteindelijk ook uit komt.*

*Hij heeft daarvoor de volgende argumenten naar voren gebracht, in een presentatie die recent aan de RDVR is gegeven.*

- *Met het oprichten van een eigen werkgeversvereniging, zijn we niet meteen aan een CAO (via de Wnra) gekoppeld;*
- *Met een oprichten van een werkgeversvereniging sluiten we de weg naar de WSGO niet af;*
- *Door een eigen werkgeversvereniging op te richten kiezen we niet automatisch voor de optie 'eigen CAO';*
- *Het is niet zo dat als we aansluiten bij de WGSO we gewoon hetzelfde aan arbeidsvoorwaarden krijgen als wanneer we het zelf zouden regelen.*

*Bovendien, zo geeft hij aan:*

- *Het is onjuist dat we alleen een werkgeversvereniging nodig hebben voor het geval we een eigen cao willen maken;*
- *Dat een eigen werkgeversvereniging een bestuurlijk risico is, omdat je op de arbeidsvoorwaarden voor niet-brandweerpersoneel (bestuurlijk) klem kan komen te zitten, is een mythe;*
- *Het oprichten van een eigen werkgeversvereniging is niet duurder dan nu; het leidt tot meerkosten omdat we eromheen veel moeten optuigen aan kwaliteit en kennis voor ondersteuning;*
- *Een eigen werkgeversvereniging sluit het kunnen ontvangen van bepaalde typische VNG (WSGO) diensten, zoals LAAC, informatie, HR21 en collectieve verzekering, niet per definitie uit;*

*Samengevat komen zijn argumenten er op neer dat, welk scenario er ook gekozen wordt, de veiligheidsregio's altijd een werkgeversvereniging nodig hebben.*
*Dat geldt voor het scenario eigen cao, maar ook voor het scenario cao WSGO en het (theoretische) scenario van de cao gemeenten.*

*Peter pleit voor positief advies richting het AB voor de oprichting van een eigen werkgeversvereniging.*
*Er is dan nog steeds ruimte om de fundamentele discussie te voeren waar jij voor hebt gepleit.*
*Alles overziend ben ik van mening dat Peters advies een goed advies is.*

*Grt. H. Raasing.*
---

**Voorstel om te beslissen:**

Het Algemeen Bestuur wordt voorgesteld:

1. De voorgestelde lijn te onderschrijven;
2. De voorkeur uit te spreken voor het zogenaamde 'scenario 2': te weten de

| | |
|---|---|
| oprichting van een eigen werkgeversorganisatie voor veiligheidsregio's, voor het afsluiten een eigen cao. | |
| **Advies Veiligheidsdirectie:** | n.v.t. |
| **Personele gevolgen:** | n.v.t. |
| **Financiële gevolgen:** | De kosten van een lidmaatschap van een werkgeversvereniging zijn nog niet in beeld. |
| **Verhouding met ander beleid:** | De voorgestelde keuze opent de mogelijkheid nader uitstel te vragen aan het ministerie van de invoering van de Wnra voor veiligheidsregio's, om zo te bewerkstelligen dat er tijd is om de plannen rondom de taakdifferentiatie voor vrijwilligers uit te werken en in te voeren.<br>Zo wordt mogelijk voorkomen dat de invoering van de Wnra 'automatisch' met zich meebrengt dat vrijwilligers aanspraak krijgen op een beroepsmatige arbeidsovereenkomst. |
| **Besproken met:** | - |
| **Besluit:** | |

Aldus besloten door het Algemeen Bestuur Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland
in de vergadering van 3 april 2020
namens deze,

voorzitter,
J. Hamming

secretaris,
H. Raasing

**Aan het Veiligheidsberaad**

**T.a.v. de voorzitter**

Datum
30 januari 2020

**BRANDWEERKAMER VAN DE VNG**

**Onderwerp**
Nadere toelichting op advies toekomstige arbeidsvoorwaardenvorming voor de Veiligheidsregio's

Geachte heer Bruls,

In de vergadering van het Veiligheidsberaad op 9 december 2019 is gesproken over de organisatie van de toekomstige arbeidsvoorwaardenvorming voor de veiligheidsregio's. Een belangrijke conclusie was dat een collectieve aanpak zeer gewenst is. Daarbij is aangegeven dat het onderscheid tussen medewerkers van de gemeenten en van verlengd lokaal bestuur niet te groot moet worden.

Besluitvorming over de voorgestelde scenario's kan pas plaatsvinden wanneer de veiligheidsregio's zich terdege hebben kunnen beraden over de mogelijke varianten en de bijbehorende consequenties. Daarom is aan mij als voorzitter van de Brandweerkamer van de VNG gevraagd om de consequenties van twee voorliggende scenario's nader te duiden. Met deze brief kom ik die toezegging na. Mijn verzoek aan u is om deze nadere duiding te delen met de leden van het Veiligheidsberaad, zodat zij in de eigen regiobesturen van gedachten kunnen wisselen hierover. Ten aanzien van de finale besluitvorming kan dan gekoerst worden op de vergadering van het Veiligheidsberaad op 12 juni a.s.

Voor welke optie de sector ook opteert, een keuze is op korte termijn gewenst. Er zijn vooralsnog alleen voor het jaar 2020 afspraken gemaakt tussen het LOGA en het LOBA voor de ondersteuning bij de arbeidsvoorwaardenvorming voor de veiligheidsregio's, zijnde het continueren van de aansluitingsmogelijkheid voor veiligheidsregio's bij de VNG en het in de lucht houden van de CAR-UWO. Voor 2021 en verder, of althans voor de duur van een eventueel langer uitstel van de Wnra,[1] moeten de veiligheidsregio's (gemakshalve bij monde van de Brandweerkamer) met de bonden nieuwe afspraken kunnen maken – let wel: formeel kan de Brandweerkamer dat niet.

**Twee scenario's**
Er zijn in de vergadering van 9 december 2019 twee scenario's genoemd die het Veiligheidsberaad reëel acht als vehikel om te komen tot collectieve arbeidsvoorwaardenvorming:

[1] Wet normalisering rechtspositie ambtenaren

**Vereniging van Nederlandse Gemeenten**
Nassaulaan 12 Den Haag | Postbus 30435 | 2500 GK Den Haag
070 - 373 83 93 | info@vng.nl

- scenario 1: de veiligheidsregio's worden lid van de WSGO[2] (als dat wordt toegestaan) en verbinden zich daarmee aan de Cao SGO;
- scenario 2: de veiligheidsregio's maken conform het voorliggende (unanieme) advies van de Brandweerkamer een eigen cao en richten daartoe gezamenlijk een eigen werkgeversvereniging op.

Per saldo kom ik tot de conclusie dat het verstandig en noodzakelijk is een eigen werkgevers-vereniging op te richten. Hieronder licht ik dat verder toe.

Ook nog goed om te melden is dat het handhaven van de huidige situatie, waarbij gebruik wordt gemaakt van de diensten van de VNG, geen optie is. Het lidmaatschap van deze vereniging staat, mede in verband met de Wnra, alleen open voor gemeenten. Overige gemeentelijke organisaties (veelal gemeenschappelijke regelingen) kunnen lid worden van de recent opgerichte WSGO, voor zover zij onder het genormaliseerde regime (Wnra) vallen en voldoen aan de statuten van de WSGO en de reikwijdtebepalingen in de Cao SGO. Vooralsnog, in de huidige Cao SGO, is bepaald dat de veiligheidsregio's niet toegelaten zijn.

Naarmate onderdeel worden van de Cao SGO en lid worden van de WSGO verder weg komt te liggen van het overbruggingsjaar (2020), is er meer noodzaak zeker te stellen dat de arbeidsvoorwaarden van de Cao SGO en de CAR-UWO (waarvan nu is afgesproken dat hij voor het jaar 2020 de Cao SGO volgt) identiek blijven. Naarmate zij meer uiteenlopen zal de kans om te kunnen toetreden tot de Cao SGO zienderogen kleiner worden.

**Huidige situatie**
Voor een goed begrip van bovengenoemde twee scenario's, is het van belang om eerst de huidige situatie te schetsen.

De arbeidsvoorwaarden voor de medewerkers van de veiligheidsregio's worden nu afgesproken onder de paraplu van de VNG in de Brandweerkamer. Met de komst van de veiligheidsregio's is, teneinde het werkgeverschap van de veiligheidsregio's vorm te geven, tussen de VNG en het Veiligheidsberaad in 2014 een dienstverleningsovereenkomst gesloten waarbij de Brandweerkamer bij de VNG (als kamer van het College voor Arbeidszaken) is ingesteld.

De Brandweerkamer gaat *alleen* over een viertal brandweerspecifieke hoofdstukken die onderdeel zijn van de CAR-UWO. Het betreft:
a) het overgangsrecht bij functioneel leeftijdsontslag (FLO) van brandweerpersoneel;
b) de rechtspositie van vrijwilligers bij de brandweer;
c) keuringen van brandweerpersoneel;
d) de vergoeding voor piketdienst door beroepsbrandweer.

Onderhandelingen en afspraken over deze hoofdstukken worden met de bonden gemaakt in het LOBA. Afspraken die de Brandweerkamer maakt, worden bekrachtigd door het VNG-bestuur. De arbeidsvoorwaardelijke afspraken die de Brandweerkamer in het LOBA maakt, komen via het LOGA in de CAR-UWO.

Voor het overige (dus de hoofdstukken van de CAR-UWO anders dan de hiervoor beschreven vier brandweerhoofdstukken) *kunnen* veiligheidsregio's de CAR-UWO volgen via een aansluitingsovereenkomst bij VNG.[3] Alle veiligheidsregio's hebben een dergelijke overeenkomst en zijn derhalve *aangesloten* (geen lid) bij de VNG en volgen nu de CAR-UWO-afspraken die in het LOGA worden gemaakt.

Deze situatie is met de komst van de Wnra gewijzigd. De afgelopen jaren is door bonden en gemeentelijke werkgevers gewerkt aan het omzetten van de CAR-UWO naar de Cao Gemeenten en de Cao SGO. Voor het jaar 2020 is met de VNG-organisatie afgesproken dat de CAR-UWO nog

[2] Werkgeversvereniging Samenwerkende Gemeentelijke Organisaties.

[3] De veiligheidsregio's zijn autonoom in haar besluit zich wel of niet aan te sluiten bij VNG. De aansluiting is géén lidmaatschap.

wordt bijgehouden. In de jaren erna is het aan de veiligheidsregio's zelf om dat te organiseren, omdat de Cao Gemeenten en de Cao SGO wel al Wnra-proof zijn en de CAR-UWO niet, en omdat de eigen brandweerhoofdstukken niet aansluiten bij de kennis van de VNG.

Op basis van de dienstverleningsovereenkomst tussen VNG en Veiligheidsberaad levert de VNG de secretaris die ondersteunt en faciliteert bij vergaderingen van de Brandweerkamer en de onderhandelingsdelegatie. Daarnaast wordt de Brandweerkamer ondersteund door een vaste staf van adviseurs en experts vanuit de veiligheidsregio's. De kosten (ondersteuning etc.) van de Brandweerkamer komen deels voor rekening van alle veiligheidsregio's.[4] Met het verder uit elkaar lopen van de cao's en de CAR-UWO met de unieke brandweerhoofdstukken, zal er meer dienstverlening door de veiligheidsregio's zelf of betaald door de veiligheidsregio's nodig zijn.

**Lid van de WSGO en binnen de Wnra (scenario 1)**

Samenvatting

In dit scenario worden de veiligheidsregio's lid van de WSGO en volgen daarmee de Cao SGO. Dat vereist dat de Wnra voor de veiligheidsregio's in werking treedt.

Ten aanzien van de brandweerhoofdstukken zijn daarbij twee varianten mogelijk:

a) de brandweerhoofdstukken vormen onderdeel van de Cao SGO. Daarvoor moet de reikwijdte van de cao worden gewijzigd. Deze variant lijkt vooral theoretisch want het opnemen van aparte brandweerhoofdstukken sluit niet aan bij de doelstelling en de statuten van de WSGO. [5];
b) de brandweerhoofdstukken vormen geen onderdeel van de Cao SGO. Naast het lidmaatschap van de WSGO wordt een eigen werkgeversvereniging opgericht voor de brandweerhoofdstukken.

Het is eerst aan de veiligheidsregio's om te bepalen of zij lid willen worden van de WSGO en daarmee de Cao SGO willen volgen. Het is vervolgens aan het bestuur van de WSGO (bestaande uit bestuurders uit de gemeentelijke sector) om te besluiten of de veiligheidsregio's lid mogen worden van de WSGO.

Toelichting

*Uitstel Wnra*

Op 1 januari 2020 is de Wnra in werking getreden. De ambtelijke rechtspositie is daarmee gelijkgetrokken met de rechtspositie van werknemers in het bedrijfsleven. De Wnra is ook van toepassing op veiligheidsregio's; de wetgever heeft de inwerkingtreding van de Wnra voor veiligheidsregio's alleen uitgesteld (dit uitstel geldt niet voor ambulancedienstpersoneel dat in dienst is van een veiligheidsregio; zij volgen een eigen cao). Reden is de complexe situatie met verschillende soorten personeel binnen de veiligheidsregio's. Hoewel politiek voorzien is in een uitstel met één jaar (tot 1 januari 2021) wordt de datum van inwerkingtreding voor de veiligheidsregio's bij Koninklijk Besluit bepaald. Feitelijk is er dus vooralsnog sprake van uitstel voor onbepaalde duur.

Veiligheidsregio's hebben zich tot op heden niet expliciet uitgelaten of en hoelang zij onder het verleende uitstel van inwerkingtreding Wnra wensen te blijven. Wat een grote rol speelt is het vrijwilligersvraagstuk. Die uitkomst heeft invloed op het tijdspad van de invoering van de Wnra. Het ministerie van JenV lijkt eerst het vrijwilligersvraagstuk inzake taakdifferentiatie te willen oplossen.

Indien de sector de Wnra in werking wil laten treden, dan betekent dit dat de veiligheidsregio's de slag naar de Wnra ook moeten organiseren voor hun rechtspositie. Dit moet in samenspraak met de bonden. Indien de sector (definitief) uitgezonderd wenst te blijven van de Wnra dan vereist dat een wetswijziging, waarvoor zwaarwegende argumenten nodig zijn. Bij definitieve uitzondering hebben de veiligheidsregio's sowieso een werkgeversvereniging nodig (scenario2).

*WSGO*

[4] VNG betaalt 0,5 fte (700 uur). De totale kosten van de Brandweerkamer (dus exclusief de kosten van de aansluitingsovereenkomsten à 500 euro per overeenkomst/regio) bedragen zo'n 200.000 euro per jaar.

[5] De statuten van de WSGO staan in essentie geen afwijking van de Cao Gemeenten toe. De lijn van de WSGO is om de cao-onderhandelingen voor de Cao SGO in één proces te gieten tegelijk met de Cao Gemeenten.

Per 1 januari 2020 valt gemeentepersoneel onder de Wnra en de Cao Gemeenten. Deze Cao Gemeenten kent, anders dan de CAR-UWO, geen specifieke brandweerbepalingen. Personeel van de veiligheidsregio's blijft echter onder het Ambtenarenrecht vallen, gelet op het verleende uitstel. Hierdoor zal de Cao Gemeenten niet op hen van toepassing zijn en zal de huidige (door iedere veiligheidsregio lokaal vastgestelde) rechtspositieregeling (gebaseerd op de CAR-UWO) van kracht blijven.

Voor de overige samenwerkende gemeentelijke organisaties is de WSGO opgericht, zodat daar ook onder de cao-wetgeving met bonden afspraken kunnen worden gemaakt. De Cao SGO is eveneens met de(zelfde) bonden gesloten. De Cao Gemeenten en de Cao SGO lijken zoveel als mogelijk op elkaar, vanuit de gedachte dat zij één gemeentelijke sector vormen, waar de werknemers geen verschil moeten merken of zij onder de Cao SGO of de Cao Gemeenten vallen.

De kosten van lidmaatschap van de WSGO zijn afhankelijk van grootte van de organisatie (tussen 1000 en 3000 euro), maar dit is dus exclusief brandweerbepalingen.

De Cao SGO heeft een zo gesloten mogelijke definitie van welke organisaties onder de cao vallen (reikwijdte). Deze reikwijdte kan alleen wijzigen als de leden van de WSGO dat toestaan. In de huidige Cao SGO (geldend voor het jaar 2020) zijn de veiligheidsregio's uitgezonderd. Net als de Cao Gemeenten kent de Cao SGO geen specifieke brandweerbepalingen. Het is nog de vraag of de Cao SGO (in de toekomst) wordt uitgebreid met de brandweerbepalingen, omdat:

- over deze bepalingen onderhandelingen met de vakbonden zullen ontstaan en die kunnen de totstandkoming van de Cao SGO vertragen of bemoeilijken. Dit terwijl het doel is het onderhandelingsproces van de Cao Gemeenten en de Cao SGO gelijktijdig te laten verlopen;
- daarmee de Cao SGO en de Cao Gemeenten niet meer gelijk zijn, terwijl dat een belangrijk uitgangspunt van de WSGO is en statutair vast ligt;
- er dan extra inhoudelijke inzet vanuit de WSGO noodzakelijk zou zijn. Het doel is nu processen van de VNG en de WSGO parallel te laten lopen.

*Brandweerkamer*
Een mogelijkheid zou kunnen zijn dat onder de WSGO een (construct als de) Brandweerkamer wordt gehangen, zoals dat nu ook bij de VNG is georganiseerd. De vraag is echter of dat kan. De WSGO kent statutair geen kamers, alleen eventuele commissies. Bovendien betekent dit feitelijk dat het bestuur van de WSGO formeel over de brandweerhoofdstukken gaat. Dat spoort niet met het uitgangspunt dat de cao-onderhandelingen van gemeenten en WSGO in één proces moeten plaatsvinden. Als er statutair geen kamer kan zijn en de WSGO ook niet bereid is de statuten hier op aan te passen, dan is de conclusie dat de veiligheidsregio's een werkgeversvereniging moeten oprichten.

**Advies Brandweerkamer: een eigen werkgeversvereniging (scenario 2)**
Samenvatting
In dit scenario richten de veiligheidsregio's een eigen werkgeversvereniging op. Dit stelt geen eisen aan het wel of niet uitgezonderd blijven van de Wnra. Een eigen werkgeversvereniging kan voor een groot deel de gemeentelijke cao/rechtspositie als basis nemen, hetgeen ook de uitdrukkelijke wens is. Daarnaast moet apart onderhandeld worden voor de brandweerhoofdstukken. Voor de brandweerhoofdstukken zal zij in ieder geval rechtstreeks onderhandelingen moeten voeren met de bonden. Daarvoor leveren de veiligheidsregio's, net als nu het geval is, de kennis en capaciteit.

Toelichting
*Advies Brandweerkamer*
Het advies van de Brandweerkamer, dat voorlag in het Veiligheidsberaad van 9 december 2019, is om een werkgeversvereniging voor de veiligheidsregio's op te richten. In de vergadering van de Brandweerkamer op 13 november 2019 hebben de leden van de Brandweerkamer zich unaniem positief uitgesproken over dit advies. U treft dit advies nogmaals als bijlage a (2 documenten) bij deze brief aan. In de bijlage van dit advies (rapport Vijverberg) is – gecategoriseerd per thema of vraagstuk – overzichtelijk gemaakt welke voor- en nadelen verbonden zijn aan de diverse scenario's.

Dit advies geldt ongeacht of veiligheidsregio's wel of niet uitgezonderd blijven van de Wnra en impliceert dat veiligheidsregio's zelf voor de sector tot arbeidsvoorwaardenvorming moeten komen.[6] Gezamenlijk optrekken is een voortzetting van de huidige werkwijze in de Brandweerkamer, alleen dan inhoudelijk breder (meer dan de huidige vier brandweerhoofdstukken) en zelfstandig. Gezamenlijk optrekken biedt de volgende voordelen:

- het creëren van een heldere arbeidsvoorwaardenstructuur voor de gehele sector;
- typische brandweervraagstukken rond bijvoorbeeld roosters en doorstroom kunnen in landelijke kaders worden geregeld;
- er wordt recht gedaan aan de bijzondere figuur van de veiligheidsregio en de daarbij specifieke arbeidsvoorwaarden.

De bijzondere figuur van de veiligheidsregio en de bijzondere positie als werkgever heeft betrekking op de vele soorten werknemersgroepen (zoals beroepsbrandweer, vrijwillige brandweer, 24/7 beschikbaarheid en inzetbaarheid, en de verschillen tussen de regio's, bijvoorbeeld met of zonder GGD) met specifieke en toegesneden arbeidsvoorwaarden.

*Ondersteuning*
De vereiste ondersteuning voor een dergelijke werkgeversvereniging kan op meerdere manieren worden gerealiseerd, en hier kan ook een professionaliseringsslag in worden gemaakt. Te denken valt vooralsnog aan het onderbrengen (van de kenniscomponent) bij het IFV, het onderbrengen bij één van de veiligheidsregio's of het inrichten in een aparte (nieuwe) organisatie. De mate van ondersteuning en vanuit welke organisatie deze plaatsvindt, is afhankelijk van de wens van de algemene besturen van de veiligheidsregio's.

**Verschil tussen beide scenario's**
In beide scenario's zal de Cao Gemeenten/SGO onverkort kunnen worden gevolgd voor de veiligheidsregio's. Ook zijn er in beide scenario's (net als in de huidige situatie) brandweer-specifieke elementen die om separate onderhandeling met de vakbonden vragen. Daarvoor staan de veiligheidsregio's hoe dan ook aan de lat. De benodigde kennis wordt in de huidige situatie (Brandweerkamer VNG) voor een aanzienlijk deel gehaald bij de veiligheidsregio's en ook in de toekomstige situatie zal dat voor beide scenario's het geval blijven.

De keuze voor één van de twee scenario's wordt met name bepaald door het belang dat wordt toegekend aan de huidige uitzondering van de Wnra en aan de zelfstandigheid van de sector bij het bepalen van de eigen arbeidsvoorwaarden.

Lid worden van de WSGO betekent, vanuit de voorwaarden die deze vereniging stelt, dat de uitzondering die de veiligheidsregio's nu nog hebben op de Wnra zal moeten worden opgeheven. Voordeel van een eigen werkgeversvereniging (scenario 2) daarentegen is dat de uitzondering op de Wnra niet (meteen) hoeft te worden opgeheven. De eigen werkgeversvereniging kan in beide gevallen bestaan, binnen of buiten de Wnra.

Een ander voordeel van scenario 2 is dat de veiligheidsregio's beslissen over de eigen arbeidsvoorwaarden, zonder dat rekening hoeft te worden gehouden met de belangen van andere organisaties.

In bijlage b heb ik de geschetste scenario's ook schematisch weergegeven. In bijlage c heb ik een overzicht opgenomen van de voor- en nadelen van beide scenario's, zodat de leden van het Veiligheidsberaad in hun eigen regionale bestuur wel geïnformeerd van gedachten kunnen wisselen hierover.

Concluderend kan worden gesteld:

1. Er is primair een behoefte aan collectieve arbeidsvoorwaardenvorming voor en door de veiligheidsregio's.

[6] Dit advies is ook in lijn met het in de Bestuurlijke Adviescommissie Toekomst Brandweer (van het Veiligheidsberaad) gestelde uitgangspunt om werkgeverskrachten te bundelen en dat hiervoor één Cao Veiligheidsregio/brandweer moet komen.

2. Er is een behoefte om in generieke zin aan te sluiten op de arbeidsvoorwaardenvorming van de gemeenten en de samenwerkende gemeentelijke organisaties.
3. Er is een behoefte om specifieke arbeidsvoorwaarden voor de brandweer te kunnen vormen.
4. Aan de genoemde behoeften kan worden voldaan in zowel scenario 1 als 2, mits wordt voldaan aan de condities en randvoorwaarden zoals aangegeven in de tabel (bijlage c).
5. Het is aan de WSGO om de reikwijdtebepaling van de vigerende Cao SGO uit te breiden en lidmaatschap van de veiligheidsregio's bij de WSGO toe te staan. Als dat niet gebeurt is scenario 1 niet realistisch.
6. Als de veiligheidsregio's lid worden van de WSGO, dan vereist dat dat de Cao SGO haar reikwijdte aanpast. Daarnaast dienen voor de brandweerhoofdstukken een eigen werkgeversvereniging te worden opgericht (scenario 1b).
7. In scenario 2 wordt een eigen werkgeversvereniging (WVRS) opgericht voor het geheel. De Cao Gemeenten/SGO kan daarbij (desgewenst) onverkort worden gevolgd en daarnaast worden hier ook de brandweerhoofdstukken in ondergebracht.
8. De kosten voor scenario 1 zullen nagenoeg gelijk zijn aan de kosten voor scenario 2, aangezien de WSGO geen enkele deskundigheid en onderhandelingsondersteuning in huis heeft. De huidige kosten voor lidmaatschap (1.000 tot 3.000 euro) zullen zeker niet voor de veiligheidsregio's gaan gelden, mocht hen worden toegestaan lid te worden. Er is dus geen reden om vanwege kosten voor het een of het ander te kiezen.
9. Lid worden van de WSGO (als dat wordt toegestaan) betekent dat de veiligheidsregio's de uitzondering van de Wnra opgeven, terwijl het oprichten van een eigen werkgeversvereniging (WVRS) in scenario 2 de handen nog vrijhoudt voor verlengde uitzondering van de Wnra en zelfs permanente uitzondering.

Hiermee onderbouw ik mijn stelling aan het begin van deze brief, dat het verstandig en noodzakelijk is een eigen werkgeversvereniging op te richten. Alle scenario's wijzen die kant uit.

Met vriendelijke groet.

Paul Depla
voorzitter Brandweerkamer VNG

**Afschrift**
Brandweerkamer VNG

Veiligheids
beraad

Veiligheidsberaad
Postbus 7010
6801 HA Arnhem
Kemperbergerweg 783, Arnhem
www.veiligheidsberaad.nl
info@veiligheidsberaad.nl
026 355 24 99

Voorzitters veiligheidsregio's

Doorkiesnummer
026 355 24 99
Inlichtingen bij
M. Luijten
Ons kenmerk
V008-2020
Bijlage(n)
5

Datum 13 februari 2020
Onderwerp Scenario's toekomstige arbeidsvoorwaardenvorming veiligheidsregio's

Geachte voorzitters veiligheidsregio's, beste collega's,

Op verzoek van de voorzitter van de Brandweerkamer van de VNG, de heer Depla, bied ik u bijgaande brief plus bijlagen aan over de mogelijke organisatie van de toekomstige arbeidsvoorwaardenvorming voor de veiligheidsregio's.

Mijn verzoek is om in uw regionaal bestuur van gedachten te wisselen over de twee scenario's die in de brief uiteen worden gezet en aan mij kenbaar te maken of u de noodzaak onderschrijft die in de brief wordt toegelicht, om een eigen werkgeversvereniging op te richten en daarmee de keuze te maken voor scenario 2. Doel is om in de vergadering van het Veiligheidsberaad op 12 juni a.s. te komen tot een gedragen keuze voor een van beide scenario's en dan ook tot besluitvorming te komen over de benodigde vervolgstappen.

Achtergrond bij dit vraagstuk is de inwerkingtreding van de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra). Naar aanleiding hiervan passen de gemeenten per 1 januari 2020 de Cao Gemeenten toe. Op de veiligheidsregio's blijft de huidige regeling van arbeidsvoorwaarden CAR-UWO van kracht, zolang de veiligheidsregio's nog blijven uitgezonderd van de Wnra.

In die context is door het Veiligheidsberaad op 14 juni 2019 aan de Brandweerkamer verzocht een advies voor te leggen over de toekomstige organisatie van de arbeidsvoorwaarden voor het personeel van de veiligheidsregio's. Het advies van de Brandweerkamer – te weten het oprichten van een eigen werkgeversvereniging voor de veiligheidsregio's – is besproken in de vergadering van het Veiligheidsberaad van 9 december 2019. Tijdens deze bespreking is geconcludeerd dat er twee scenario's reëel worden geacht om te komen tot collectieve arbeidsvoorwaardenvorming voor de veiligheidsregio's:

> scenario 1: de veiligheidsregio's dienen een verzoek in om lid te worden van de Werkgeversvereniging Samenwerkende Gemeentelijke Organisaties en verbinden zich daarmee aan de Cao SGO;
> scenario 2: de veiligheidsregio's maken conform het (unanieme) advies van de Brandweerkamer een eigen cao en richten daartoe gezamenlijk een eigen werkgeversvereniging op. Bij de totstandkoming van deze cao wordt zoveel mogelijk getracht aansluiting te vinden bij de Cao Gemeenten.

In de vergadering van 9 december jl. is voorts geconcludeerd dat besluitvorming over de voorgestelde scenario's in het Veiligheidsberaad pas kan plaatsvinden wanneer de veiligheidsregio's (als werkgevers) zich terdege hebben kunnen beraden over de mogelijke varianten en de bijbehorende consequenties. Om die reden is aan de heer Depla als voorzitter van de Brandweerkamer gevraagd beide scenario's verder uit te werken, hetgeen heeft geleid tot bijgevoegde brief.

Graag verneem ik uiterlijk 18 mei a.s. per brief welk scenario voor uw veiligheidsregio de voorkeur geniet.

Met vriendelijke groet,

H.M.F. Bruls
Voorzitter Veiligheidsberaad

Bijlagen
Brief Brandweerkamer plus bijlagen

**Aan het Veiligheidsberaad**

**T.a.v. de voorzitter**

Datum
18 november 2019

**BRANDWEERKAMER VAN DE VNG**

**Onderwerp**
Advies toekomstige arbeidsvoorwaardenvorming voor de Veiligheidsregio's

Geachte heer Bruls,

In verband met het uitstel van inwerkingtreding van de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra) voor personeel veiligheidsregio's en de daaraan inherente wijziging van het arbeidsvoorwaardelijk landschap heeft het Veiligheidsberaad op 14 juni jl. mij als voorzitter van de Brandweerkamer verzocht met een advies te komen hoe het werkgeverschap voor het personeel van de veiligheidsregio's in de toekomst geregeld moet worden.

Naar aanleiding van uw verzoek heb ik namens de Brandweerkamer onderzoek uitgevoerd en daarbij ondersteuning gevraagd van Vijverberg Advocaten & Adviseurs. In de vergadering van de Brandweerkamer d.d. 13 november jl. heeft de Brandweerkamer unaniem zich positief uitgesproken over dit advies.

Namens de Brandweerkamer verzoek ik u dit advies te agenderen in het Veiligheidsberaad van 9 december a.s. Desgewenst ben ik graag bereid dit advies nader toe te lichten.

Hoogachtend,
Namens de Brandweerkamer

dr. P.F.G. Depla
voorzitter

**Bijlage:**
Notitie Brandweerkamer inclusief onderliggend adviesrapport Vijverberg

**Vereniging van Nederlandse Gemeenten**
Nassaulaan 12 Den Haag | Postbus 30435 | 2500 GK Den Haag
070 - 373 83 93 | info@vng.nl

VIJVERBERG
ADVOCATEN & ADVISEURS

# Notitie arbeidsvoorwaardenvorming veiligheidsregio's

## 1. Achtergrond

Op 1 januari 2020 treedt de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra) naar verwachting in werking. De ambtelijke rechtspositie wordt dan gelijkgetrokken met de rechtspositie van werknemers in het bedrijfsleven. De Wnra is ook van toepassing op veiligheidsregio's.
De wetgever heeft de inwerkingtreding van de Wnra voor veiligheidsregio's uitgesteld. Reden is de complexe situatie met verschillende soorten personeel binnen de veiligheidsregio's. Vooralsnog is politiek voorzien in uitstel met 1 jaar. De datum van inwerkingtreding voor de veiligheidsregio's wordt bij koninklijk besluit bepaald.
Met inwerkingtreding van de Wnra wijzigt ook het arbeidsvoorwaardelijk landschap voor de veiligheidsregio's. Overigens wijzigt het arbeidsvoorwaardelijk landschap óók als door wetswijziging de veiligheidsregio's alsnog permanent van de Wnra zouden worden uitgezonderd.

## 2. Huidige situatie

De veiligheidsregio's zijn nu aangesloten bij de VNG/LOGA en passen de gemeentelijke rechtspositie CAR/UWO toe, soms met lokale afwijkingen. De CAR/UWO bevat specifieke brandweerbepalingen, onder meer voor brandweervrijwilligers.

## 3. Ontwikkelingen

Op 1 januari 2020 ontstaat door de inwerkingtreding van de Wnra een ander speelveld:

- Op veiligheidsregio's blijven de huidige arbeidsvoorwaarden CAR/UWO van kracht, zolang de veiligheidsregio's nog blijven uitgezonderd van de Wnra. De VNG heeft toegezegd in het uitsteljaar 2020 de CAR/UWO voor de veiligheidsregio's te zullen voortzetten. De CAR/UWO wordt alleen nog voor de veiligheidsregio's in stand gehouden. Het vergt tijd en middelen om de CAR/UWO te blijven onderhouden voor uitsluitend de veiligheidsregio's. Bij langdurig uitstel van de Wnra voor de veiligheidsregio's zal de bereidheid bij de VNG mogelijk afnemen om onderhoud aan oude regelingen te plegen voor externe organisaties. Mogelijk wordt het onderhoud dan volledig belegd bij de Brandweerkamer en de veiligheidsregio's zelf. De VNG/LOGA legt nu al het initiatief bij de Brandweerkamer om de brandweerhoofdstukken in de CAR/UWO in 2020 en daarna te actualiseren. Dit kan de opmaat zijn voor een terugtrekkende beweging van de VNG/LOGA wat betreft de arbeidsvoorwaardenvorming voor de veiligheidsregio's.

- Gemeenten gaan vanaf 1 januari 2020 de Cao Gemeenten toepassen, de opvolger van de CAR/UWO. De Cao Gemeenten is tot stand gekomen tussen de werkgeversvereniging gemeenten (VNG/LOGA) en de vakbonden en geldt uitsluitend voor gemeenten. Veiligheidsregio's kunnen geen lid worden van de werkgeversvereniging gemeenten en kunnen zich niet bij de Cao Gemeenten aansluiten. De Cao Gemeenten bevat geen bepalingen voor brandweerpersoneel (meer).

- Voor andere organisaties op gemeenteniveau, zoals gemeenschappelijke regelingen, initieert de VNG de oprichting van een aparte werkgeversvereniging samenwerkende gemeentelijke organisaties (WSGO). Zolang de Wnra voor veiligheidsregio's niet in werking is getreden kunnen veiligheidsregio's geen lid worden van deze werkgeversvereniging. Deze WSGO gaat voor haar leden een afzonderlijke cao sluiten. Inhoudelijk is deze cao gelijk aan de Cao Gemeenten. Deze cao bevat dus ook geen bepalingen voor brandweerpersoneel. Het is onduidelijk of de WSGO bereid zal zijn de cao op termijn uit te breiden met brandweerbepalingen die maar voor een deel van de leden

zullen gelden. Het toevoegen van brandweerbepalingen doorkruist de gedachte dat de WSGO voor haar leden eenvoudig een kopie van de Cao Gemeenten kan vaststellen. Over de brandweerbepalingen zullen onderhandelingen met de vakbonden ontstaan en die kunnen de totstandkoming van de cao vertragen of bemoeilijken. Ook zal er extra inhoudelijke inzet vanuit de werkgeversvereniging WSGO noodzakelijk zijn.

Zouden de veiligheidsregio's alsnog permanent worden uitgezonderd van de Wnra en arbeidsvoorwaardelijk in het publieke domein blijven, dan wordt ondersteuning van publiekrechtelijke arbeidsvoorwaardenvorming voor de veiligheidsregio's voor de VNG een branchevreemde activiteit. Mogelijk zal de VNG dan aan de veiligheidsregio's vragen deze taak in eigen beheer te nemen.

## 4. Scenario's

Zodra de Wnra ook voor de veiligheidsregio's in werking treedt, ontstaan voor de totstandkoming van arbeidsvoorwaarden op hoofdlijnen de volgende scenario's:

- Aansluiten bij een niet specifieke brandweersector: een veiligheidsregio kan bijvoorbeeld vragen lid te mogen worden van de WSGO. Als de veiligheidsregio wordt toegelaten, wordt zij partij bij de Cao niet-gemeenten. Deze Cao moet vervolgens uitgebreid worden met brandweerbepalingen. Dit leidt tot een serieuze verzwaring van de taak van de WSGO die over de brandweerbepalingen inhoudelijk onderhandelingen moet voeren om een akkoord met de vakbonden te bereiken.

- Gezamenlijk optrekken: twee of meer (tot en met alle) veiligheidsregio's sluiten gezamenlijk een cao specifiek gericht op de veiligheidsregio's.

- Ieder voor zich: een veiligheidsregio kan besluiten zelf een pakket aan arbeidsvoorwaarden te contracteren met de vakbonden. In beginsel kan iedere veiligheidsregio deze keuze maken.

Zouden de veiligheidsregio's alsnog permanent worden uitgezonderd van de Wnra en arbeidsvoorwaardelijk in het publieke domein blijven, dan is aansluiting bij een cao niet mogelijk. Dan is een publiekrechtelijke arbeidsvoorwaardelijke regeling noodzakelijk die per veiligheidsregio afzonderlijk of voor meer veiligheidsregio's gezamenlijk tot stand wordt gebracht.

## 5. Voor- en nadelen van de scenario's

In de bijlage is, gecategoriseerd per thema of vraagstuk, overzichtelijk gemaakt welke voor- en nadelen verbonden zijn aan bovenstaande scenario's.

Gezamenlijk optrekken in de vorming van branchespecifieke arbeidsvoorwaarden voor de veiligheidsregio's biedt overwegend voordelen. Dit vergt de oprichting van een werkgeversvereniging die met de vakbonden het arbeidsvoorwaardenoverleg kan voeren. En ongeacht of de Wnra per 2021, op een later moment of nooit in werking treedt voor de veiligheidsregio's

Deelnemen aan de werkgeversvereniging samenwerkende gemeentelijke organisaties (WSGO) ligt niet voor de hand gelet op de kenmerken van de veiligheidsregio's als werkgevers van meer soorten werknemersgroepen (zoals beroepsbrandweer, vrijwilligersbrandweer), de 24/7 beschikbaarheid en inzetbaarheid en de specifieke en hierop toegesneden arbeidsvoorwaarden.

## 6. Oprichting werkgeversvereniging

Oprichting van een (werkgevers)vereniging vergt een initiatief van twee of meer personen en wordt notarieel vastgelegd. De doelstelling wordt afgestemd op het tot stand brengen van arbeidsvoorwaarden. De vereniging regelt in haar statuten of in een huishoudelijk reglement onder meer lidmaatschap, samenstelling bestuur, verdeling van bevoegdheden, adequate bestuurlijke structuur waarin de afzonderlijke veiligheidsregio's zich gehoord weten, verdeling van kosten, de werkwijze bij de voorbereiding van de onderhandelingen, de aanwijzing van de onderhandelingsdelegatie en wijze van achterbanraadpleging, de bevoegdheid om namens de leden te onderhandelen en een onderhandelaarsakkoord/cao te sluiten, onderlinge stemverhouding, verplichting voor de leden om het onderhandelaarsakkoord te respecteren.

Een werkgeversvereniging heeft voor het verrichten van haar taken een ondersteunend apparaat nodig. Dit kan een light-variant zijn met een minimale bezetting (secretaris-directeur met 1-2 vakinhoudelijke ondersteuners) waarbij voor specifieke onderwerpen en de onderhandelingen externe hulp wordt aangetrokken. Een zware variant bestaat uit een bureau met volwaardige dienstverlening zoals helpdesk voor leden, externe lobby- en belangenbehartiging, etc.

Een werkgeversvereniging wordt bij voorkeur organisatorisch ondergebracht bij een staande organisatie, zodat de overhead beperkt blijft. Dat kan een veiligheidsregio zijn of een landelijke brandweerorganisatie.

In alle scenario's ontstaat door (spoedige) oprichting van een werkgeversvereniging een vehikel om voor de veiligheidsregio's een eigen arbeidsvoorwaardenpakket tot stand te brengen.

## 7. Bevindingen en conclusie

Ondersteuning bij de arbeidsvoorwaardenvorming voor de veiligheidsregio's door de VNG/LOGA wordt al in 2020 afgebouwd en inhoudelijk vooral bij de Brandweerkamer neergelegd. Na 2020 zal dit effect nog sterker worden.

Aansluiting van de veiligheidsregio's bij de werkgeversvereniging samenwerkende gemeentelijke organisaties betekent een doorkruising van het beleid van LOGA en WSGO om die cao eenvoudig als een kopie van de Cao Gemeenten vast te stellen. Toetreding van de veiligheidsregio's tot de WSGO is mogelijk niet gewenst.

De veiligheidsregio's zullen zelf voor de sector tot arbeidsvoorwaardenvorming moeten komen. Gezamenlijk optrekken is een voortzetting van de huidige werkwijze. Gezamenlijk optrekken biedt het voordeel van het creëren van een heldere arbeidsvoorwaardenstructuur voor de gehele sector. Typische brandweervraagstukken rond roosters en doorstroom kunnen landelijk en eenduidig worden geregeld. Gezamenlijk optrekken leidt tot een sterkere werkgeverspositie.

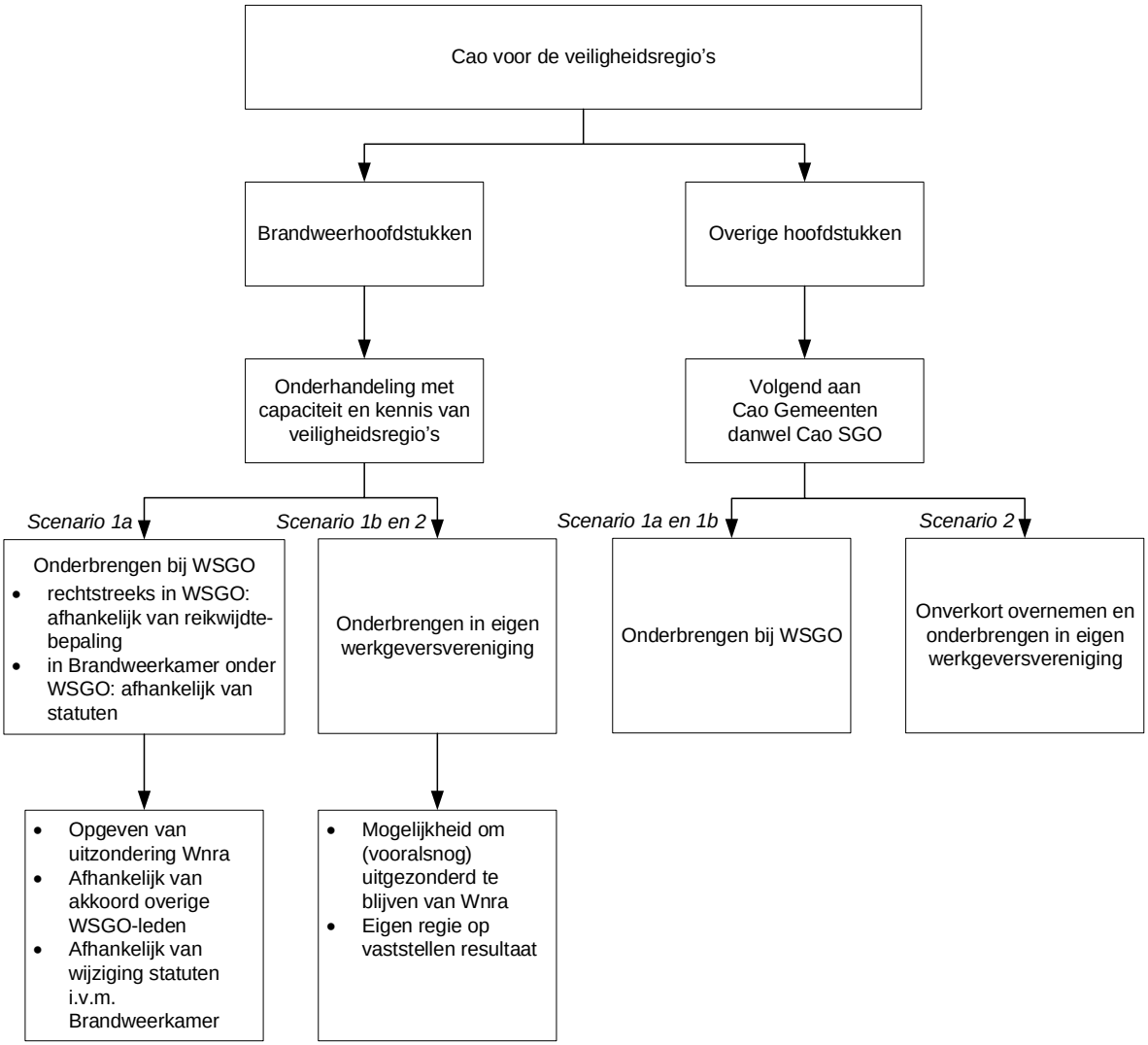
Gezamenlijk optrekken vergt het opzetten van een coördinatiepunt voor het overleg met de vakbonden in de vorm van een werkgeversvereniging. Dit ongeacht of de Wnra in werking zal treden of de veiligheidsregio's na wetswijziging alsnog permanent zal uitzonderen.

Spoedige oprichting van een eigen werkgeversvereniging is een eerste stap om te komen tot een branche-eigen arbeidsvoorwaardenpakket, al dan niet in het publieke of private arbeidsvoorwaardendomein.

| | Individueel werkgeverschap | Aansluiten bij de werkgeversvereniging samenwerkende gemeentelijke organisaties | Oprichten van een werkgeversvereniging veiligheidsregio's |
|---|---|---|---|
| **Als Wnra in werking treedt voor de veiligheidsregio's** | Individueel werkgeverschap is mogelijk en zal dan leiden tot x aantal cao's | Aansluiting bij de WSGO is mogelijk als het bestuur toetreding van veiligheidsregio's toelaat; toetreding impliceert dat de cao uitgebreid moet worden met specifieke brandweerbepalingen, waardoor alsnog een inhoudelijk onderhandelingsproces over deze arbeidsvoorwaarden ontstaat | Met een eigen werkgeversvereniging ontstaat 1 cao voor de leden |
| **Als de veiligheidsregio's alsnog permanent uitgezonderd blijven van de Wnra (wetswijziging nodig)** | Individueel werkgeverschap is mogelijk en zal dan leiden tot x aantal publiekrechtelijke rechtspositieregelingen | Aansluiting bij de WSGO is niet meer aan de orde, omdat de WSGO een cao sluit en de veiligheidsregio's daar niet bij aangesloten kunnen worden. | Met een eigen werkgeversvereniging ontstaat 1 publiekrechtelijke rechtspositieregeling voor de leden |
| **Kunnen de huidige arbeidsvoorwaarden worden voortgezet?** | Lokale invulling is volledig vrij binnen grenzen van de wetgeving | Lokale invulling is alleen mogelijk voor zover Cao SGO lokale invulling toestaat | De leden van de werkgeversvereniging bepalen met elkaar en met bonden zelf welke CAO/rechtspositieregeling zij vaststellen |
| **Hoe groot is de individuele vrijheid van een veiligheidsregio bij het totstandbrengen arbeidsvoorwaarden?** | De veiligheidsregio kan een eigen pakket arbeidsvoorwaarden contracteren met vakbonden met lokale inkleuring/invulling | Afhankelijk van overleg over Cao SGO, waarbij meer partijen en andersoortige organisaties betrokken zijn | De leden van de werkgeversvereniging bepalen met elkaar en met vakbonden zelf welke onderwerpen voor de hele sector en welke lokaal geregeld mogen worden |
| **Cao voor de hele sector** | Een veiligheidsregio contracteert een cao met relevante bepalingen voor de eigen veiligheidsregio | Vergt toevoeging van specifieke brandweerbepalingen in de CAO SGO | Een werkgeversvereniging contracteert een cao met relevante bepalingen voor de leden |
| **Voorziet de gemeenschappelijke regeling (GR) in de mogelijkheid lid te worden van een (werkgevers)vereniging?** | Bevoegdheid lid van vereniging te worden in GR is niet van belang | Vergt mogelijk aanpassing van GR als bevoegdheid lid te worden van vereniging ontbreekt | Vergt mogelijk aanpassing van GR als bevoegdheid lid te worden van vereniging ontbreekt |
| **Wat zijn de kosten van het organiseren van de arbeidsvoorwaarden?** | Waarschijnlijk hoogste kosten per veiligheidsregio | Waarschijnlijk laagste kosten per veiligheidsregio | Kosten per veiligheidsregio waarschijnlijk tussen die van de andere varianten |

| | **Individueel werkgeverschap** | **Aansluiten bij de werkgeversvereniging samenwerkende gemeentelijke organisaties** | **Oprichten van een werkgeversvereniging veiligheidsregio's** |
|---|---|---|---|
| **Investering menskracht en knowhow per veiligheidsregio** | Vergt kennis en ervaring per veiligheidsregio | Maakt gebruik van kennis en ervaring van WSGO | Maakt gebruik van kennis en ervaring van eigen werkgeversvereniging en de input van de leden |
| **Invloed veiligheidsregio op arbeidsvoorwaarden** | Invloed op eigen arbeidsvoorwaarden is groot, maar een andere veligheidsregio kan andere, concurrerende arbeidsvoorwaarden contracteren | Invloed op arbeidsvoorwaarden wordt gedeeld met andersoortige organisaties, als belastingsamenwerkingen, archieforganisaties, GGD-en, omgevingsdiensten, etc. | Gezamenlijke invloed op arbeidsvoorwaarden binnen de eigen sector veiligheidsregio's |
| **Effect op arbeidsvoorwaarden-onderhandelingen met vakbonden** | Afspraken in de ene veiligheidsregio kunnen beginpunt onderhandeling in andere veiligheidsregio vormen. Kans op onrust binnen de organisatie als een andere veiligheidsregio betere arbeidsvoorwaarden heeft. | Veiligheidsregio's vormen naar verwachting een minderheid van de leden van de WSGO terwijl voor veiligheidsregio's specifieke arbeidsvoorwaarden aan de orde zijn | Eenheid binnen de sector, waarbij ontwikkelingen zelf gestuurd kunnen worden |
| **Verschil in arbeidsvoorwaarden tussen veiligheidsregio's** | Tussen de veiligheidsregio's kan verschil in arbeidsvoorwaarden ontstaan en daarmee onderlinge concurrentie. Bijv. verschillen in functiewaardering. | Binnen de sector gelden dezelfde primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden maar niet specifiek afgestemd op de veiligheidsregio's | Binnen de sector gelden dezelfde primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden afgestemd op de veiligheidsregio's |

## Bijlage b - Schematische weergave scenario's




| | *Brandweerhoofdstukken bij WSGO* | *Brandweerhoofdstukken in eigen werkgeversvereniging* |
|---|---|---|
| *Overige hoofdstukken bij WSGO* | **Scenario 1a** | **Scenario 1b** |
| *Overige hoofdstukken in eigen werkgeversvereniging (onverkort overnemen)* | **n.v.t.** | **Scenario 2** |

**Bijlage c - Schematische weergave scenario's**

| | Scenario 1<br>*De veiligheidsregio's worden onderdeel van de Cao SGO (samenwerkende gemeentelijke organisaties), die de Cao Gemeenten geheel volgt, en passen hun specifieke brandweerarbeidsvoorwaarden in. Dit betreft vier hoofdstukken.* | Scenario 2<br>*De veiligheidsregio's maken eigen collectieve arbeidsvoorwaarden. Dat kan in de vorm van een eigen Cao Veiligheidsregio's (Cao VRS), maar zou in principe ook nog kunnen door het blijven volgen van de CAR-UWO.* |
|---|---|---|
| Relatie met Wnra | - Zodra de veiligheidsregio's onderdeel zijn van de Cao SGO en bijgevolg lid zijn van de WSGO, zal de uitzondering van inwerkingtreding van de Wnra voor de veiligheidsregio's moeten worden opgeheven. Onderdeel zijn van de Wnra is dan onherroepelijk.<br><br>- Naarmate onderdeel worden van de Cao SGO en lid worden van de WSGO verder weg komt te liggen van het overbruggingsjaar (2020), is er meer noodzaak zeker te stellen dat de arbeidsvoorwaarden van de Cao SGO en de CAR-UWO (waarvan nu is afgesproken dat hij voor het jaar 2020 de Cao SGO volgt) identiek blijven. Naarmate zij meer uiteenlopen zal de kans om te kunnen toetreden tot de Cao SGO zienderogen kleiner worden. | - De keuze voor een eigen aparte regeling biedt de mogelijkheid om de arbeidsvoorwaarden buiten een cao om te regelen. Wij kunnen dan als gehele brandweerorganisatie in de huidige situatie blijven, namelijk uitgesteld voor overstap naar Wnra. Zeker voor vrijwillige brandweer is dit belangrijk aspect.<br><br>- Als de veiligheidsregio's zelfstandig opereren zouden zij dus de CAR-UWO (voorlopig) kunnen houden. Daarbij is het wel belangrijk dat zij in die CAR-UWO proberen de inhoudelijke elementen van de Cao Gemeenten te volgen (zie ook 'positie bonden etc').<br><br>- Zodra er een Cao VRS er is, zal de uitzondering van de inwerkingtreding van de Wnra voor de veiligheidsregio's (moeten) worden opgeheven. |

| | | |
|---|---|---|
| | | - Net als in scenario 1 is er een noodzaak om bij een langere overbruggingsduur dan alleen het jaar 2020 de CAR-UWO te blijven onderhouden op basis van de voortschrijdende Cao Gemeenten. Maar anders dan in scenario 1 is er minder tempodruk en is het aan de veiligheidsregio's een eigen tempo te kiezen, met eventueel de mogelijkheid om (alles afwegende) alsnog te willen pleiten voor een structurele uitzondering op de Wnra (hetgeen dan wel een wetswijziging vraagt). |
| Arbeidsvoorwaarden-vorming brandweer | - Arbeidsvoorwaardenvorming brandweer ('de vier hoofdstukken') moet separaat gevoerd worden en worden ingepast in de Cao SGO. Veiligheidsregio's willen structureel voorkomen dat (telkenmale) inpassing stuit op een bezwaar van de overige leden van de WSGO. | - Arbeidsvoorwaardenvorming brandweer moet zelfstandig gevoerd worden en behoeft niet te worden ingepast, want eigen Cao VRS of CAR-UWO. |
| Condities en randvoorwaarden | - Veiligheidsregio's moeten tot de Cao SGO toegelaten worden (reikwijdte) en moeten worden toegestaan brandweerarbeidsvoorwaarden in de Cao SGO onder te brengen. Hierbij speelt mee dat de WSGO statutair geen kamers kent, alleen eventuele commissies. Bovendien betekent dit feitelijk dat het bestuur van de WSGO formeel over de brandweerhoofdstukken gaat. Dat spoort niet met het uitgangspunt dat de cao-onderhandelingen van | - Binnen de Cao VRS of CAR-UWO willen de veiligheidsregio's de Cao Gemeenten geheel volgen. Daarnaast is er binnen de Cao VRS of CAR-UWO een deel dat specifiek over de brandweerarbeidsvoorwaarden gaat.<br><br>- Zolang de veiligheidsregio's nog geen Cao VRS hebben zullen zij na 2020 zelfstandig de CAR-UWO moeten onderhouden (zie ook 'relatie met Wnra'). |

| | | |
|---|---|---|
| | gemeenten en WSGO in één proces moeten plaatsvinden.<br><br>- Zolang de veiligheidsregio's nog geen onderdeel zijn van de Cao SGO zullen zij na 2020 zelfstandig de CAR-UWO moeten onderhouden (zie ook 'relatie met Wnra'). | |
| Positie bonden en onderhandelings-afhankelijkheid | - Bonden moeten instemmen met de facto continueren soortgelijke werkwijze als huidige werkwijze met het LOBA en zullen zekerheid moeten geven aan de overige deelnemers van de Cao SGO dat de reguliere arbeidsvoorwaardenvorming in de Cao SGO op geen enkele manier onderhandelingsafhankelijk is van de arbeidsvoorwaardenvorming voor de brandweer. | - Bonden moeten structureel(!) instemmen met bindend volgen Cao Gemeenten binnen de Cao VRS/CAR UWO om zeker te stellen dat reguliere arbeidsvoorwaardenvorming en brandweerarbeidsvoorwaardenvorming ontkoppeld kunnen worden gevoerd en onderhandeld. Er mag geen wederzijdse onderhandelingsafhankelijkheid zijn. |
| Werkgeversvereniging | - Veiligheidsregio's worden, mits toegelaten, lid van de WSGO. Daarnaast is er ten behoeve van het collectief vormen van de brandweerarbeidsvoorwaarden een voortzetting á la het model van de Brandweerkamer nodig. Dat kan ook een eigen collectieve werkgeversvereniging zijn, los van de WSGO (er is wat betreft de WSGO geen ruimte voor een vereniging in een vereniging). | - Veiligheidsregio's richten een eigen collectieve werkgeversvereniging op: de WVRS (werktitel). |

| | | |
|---|---|---|
| Deskundigheid en onderhandelings-organisatie | - Veiligheidsregio's zullen deskundigheid en onderhandelingsorganisatie op brandweerarbeidsvoorwaarden zelf moeten inbrengen en organiseren. Net zoals dit nu gebeurt, waarbij de veiligheidsregio's mensen 'in kind' inbrengen en zij inkopen bij de VNG, zodat we een combinatie hebben van specifieke brandweervraagstukken en algemene arbeidsvoorwaarden. | - Eigen werkgeversvereniging zal zelf deskundig en onderhandelingsvaardig op brandweerarbeidsvoorwaarden moeten zijn. Net zoals dit nu gebeurt, waarbij de veiligheidsregio's mensen 'in kind' inbrengen en zij inkopen bij de VNG, zodat we een combinatie hebben van specifieke brandweervraagstukken en algemene arbeidsvoorwaarden. |
| Gevolgen voor medewerkers die geen brandweerfunctie hebben | - Alle medewerkers van de veiligheidsregio op wie geen (specifieke) brandweerarbeidsvoorwaarden van toepassing zijn (met uitzondering van het ambulancepersoneel, zij volgen reeds een eigen cao) volgen de reguliere arbeidsvoorwaarden van de Cao SGO. | - Alle medewerkers van de veiligheidsregio op wie geen (specifieke) brandweerarbeidsvoorwaarden van toepassing zijn (met uitzondering van het ambulancepersoneel, zij volgen reeds een eigen cao) volgen de reguliere arbeidsvoorwaarden van de Cao Gemeenten, op voorwaarde dat er met de bonden een structurele en bindende afspraak is dat de Cao VRS/CAR-UWO de arbeidsvoorwaarden van de Cao Gemeenten volgt. |
| Kwetsbaarheid | - De leden van de WSGO zullen het 'collectieve' lidmaatschap (25 maal 1) van de veiligheidsregio's niet toestaan indien zij het risico van onderhandelingsdruk en vergroting van de reikwijdte van de cao te groot vinden. Door weigeren toegang wordt kwetsbaarheid voor leden WSGO geheel gemitigeerd. | - Indien er met de bonden geen structurele afspraken kunnen worden gemaakt over het feit dat de Cao VRS voor wat betreft de niet-brandweerarbeidsvoorwaarden altijd de Cao SGO zal volgen, is dit scenario kwetsbaar. Dan immers, is er sprake van structurele onderhandelingsafhankelijkheid van twee |

| | | |
|---|---|---|
| | - Indien veiligheidsregio's wel wordt toegestaan lid te worden (scenario 1) kunnen onderhandelingsresultaten voor de brandweerarbeidsvoorwaarden door de overige leden van de WSGO worden verworpen (immers in ledenaantal in de meerderheid), tenzij daarover structurele (statutaire) afspraken zijn gemaakt met de overige leden. Zonder deze strikte afspraken is het derhalve voor veiligheidsregio's kwetsbaar.<br><br>- Een enkele veiligheidsregio zou lid van de WSGO kunnen worden, maar treedt dan uit het collectief van veiligheidsregio's en zal geen specifieke brandweerarbeidsvoorwaarden kunnen voeren. | arbeidsvoorwaarden-componenten binnen één Cao VRS.<br><br>- Overigens doet een dergelijke situatie zich ook voor als de veiligheidsregio's alsnog buiten de WNRA zouden blijven. |
| Aansluiten bij arbeidsvoorwaarden gemeenten, zoveel mogelijk verlengd lokaal bestuur | - Dit is verzekerd, met dien verstande dat voor de brandweer specifiek arbeidsvoorwaarden gelden (net als nu het geval is). | - Dit is verzekerd mits daarover met de bonden structurele en bindende afspraken zijn gemaakt. |
| Organisatievorm | - De WSGO kan, zo zij dit wil (!), de paraplu zijn voor de arbeidsvoorwaardendeskundigheid en onderhandelingsorganisatie van en voor de veiligheidsregio's. Dat kan in een zware variant (insourcing) of een lichte variant (outsourcing naar | - Het Veiligheidsberaad zal de paraplu zijn voor de eigen WVRS. De 25 veiligheidsregio's kunnen eventueel via het Veiligheidsberaad de organisatie van de ondersteuning uitbesteden aan een derde partij. |

| | | |
|---|---|---|
| | veiligheidsregio's zelf), of een combinatie daarvan (à la de huidige Brandweerkamer). | |
| Kosten voor personele inzet, opbouwen van deskundigheid en doen van onderzoeken | - Veiligheidsregio's zullen het lidmaatschap van de WSGO moeten gaan betalen en daarenboven hun eigen deskundigheid en onderhandelingsondersteuning moeten bekostigen. | - Veiligheidsregio's moeten het lidmaatschap van hun eigen WVRS moeten gaan betalen, gelijk aan de kosten voor (ondersteuning van ) hun eigen deskundigheid en onderhandelingsondersteuning. |

**Toekomstige arbeidsvoorwaardenvorming veiligheidregio's**

***Collectiviteit***
Er was altijd collectiviteit in ons arbeidsvoorwaarden-arrangement omdat alle veiligheidsregio's zich bij hun oprichting individueel hebben aangesloten bij de VNG (de paraplu), wat hen bond (en ook nu nog tijdelijk bindt) aan de CAR/UWO.
Echter dat arrangement wordt beëindigd (uitstel-arrangement, tot 2021) omdat de VNG inmiddels geen CAR/UWO meer heeft en de gemeenten hun CAO exclusief voor gemeenten hebben gemaakt.

We moeten dus als veiligheidsregio's op zoek naar een nieuwe vorm van collectiviteit
- in de vorm van een nieuw collectief arbeidsvoorwaarden-arrangement
- en in de vorm van iets dat de (gezamenlijke) 25 aansluitingen onder één paraplu vervangt

Veiligheidsregio's hebben behoefte aan een collectief arbeidsvoorwaardenlandschap en een collectief arbeidsvoorwaardenarrangement met als uitgangspunt:
- Dat de arbeidsvoorwaarden voor het niet-brandweerpersoneel bij voorkeur geheel identiek zijn aan, cq aansluiten op de arbeidsvoorwaarden van de gemeenten
- Dat de arbeidsvoorwaarden van het brandweerpersoneel passen bij de bijzondere aard en omstandigheden van het werk

***Opties***
- Deelnemen aan de CAO gemeenten
- Deelnemen aan de CAO samenwerkende gemeentelijke organisaties (SGO): de CAO die één-op-één aansluit op de CAO gemeenten
- Een eigen CAO maken
- Alsnog proberen uitgezonderd te worden van de Wnra en een publiekrechtelijke arbeidsvoorwaardenregeling treffen (net als de politie)

*Deelnemen aan de CAO Gemeenten (niet van toepassing)*
Dit is een afgesloten weg, dit kan niet omdat deze CAO alleen Gemeenten toelaat. Kortom, deze optie kan worden vergeten.

*Deelnemen aan de CAO SGO (vereist een werkgeversvereniging)*
- om dat te kunnen worden moet elke Veiligheidsregio eerst lid worden van de werkgeversvereniging van de samenwerkende gemeentelijke organisaties (WSGO)
- echter dat laat de WSGO thans statutair niet toe
- dus als veiligheidsregio's dat zouden willen, moeten de leden van de WSGO formeel besluiten ons toe te laten en bijgevolg hun statuten veranderen om dat lidmaatschap mogelijk te maken
- let op: deze keuze leidt direct tot toetreding in de Wnra, waarna er geen weg terug meer is naar eventueel uitgezonderd worden (publiekrechtelijke regeling maken)

*Een eigen CAO maken (vereist een werkgeversvereniging)*
- Als wij dit gaan doen, dan hebben we een eigen werkgeversvereniging nodig om deze CAO tot stand te brengen.
- Met deze keuze kunnen wij geheel zelfstandig onze arbeidsvoorwaarden onderhandelen, gegeven het feit dat wij veel bijzondere arbeidsvoorwaarden in het brandweerdomein kennen en mogelijk ook een specifiek arbeidsvoorwaardelijk landschap willen creëren.
- Een eigen CAO hoeft niet te leiden tot een geheel afwijkend arbeidsvoorwaardenlandschap te leiden. De voorwaarde hierbij is dan wel dat we met de bonden kunnen afspreken dat we voor het niet-brandweerdeel altijd de CAO voor de samenwerkende gemeentelijke organisaties kunnen volgen, zodat er geen afstand tot de gemeenten ontstaat.

*Publiekrechtelijke arbeidsvoorwaarden (vereist een werkgeversvereniging)*
Ook als wij alsnog permanent van de Wnra wensen te worden uitgezonderd hebben we een werkgeversvereniging nodig.
Deze optie verschilt wel technisch arbeidsvoorwaardelijk, want er is immers geen CAO en in dit geval zullen er zaken wettelijk geregeld moeten worden.
Deze optie is echter niet als scenario benoemd tijdens de vergadering van het Veiligheidsberaad van 9 december 2019.

**Conclusie: we hebben in alle gevallen een werkgeversvereniging nodig!**

***Afwegingen met betrekking tot keuzes voor de genoemde opties***

WSGO:
- Na toestemming deelnemen aan de CAO van samenwerkende gemeentelijke organisaties (SGO) via het lidmaatschap van de WSGO. Daarmee zijn wij gedwongen die CAO verplicht toe te passen en toe te treden tot de Wnra.
- Echter, de CAO SGO kent op dit moment geen arbeidsvoorwaarden voor de brandweer
  - Die arbeidsvoorwaarden (bestaande hoofdstukken) moeten dus worden ingebracht
  - En separaat worden onderhouden (onderhandeld)
  - Om dat te kunnen doen moet er paritair goedgekeurd separaat platform zijn: een soort LOBA
  - En moet er een gelegitimeerd collectief platform zijn om de namens de veiligheidsregio's te kunnen onderhandelen en concept-akkoorden te kunnen bereiken
- Als dit kan is dit voor ons een mooie weg, maar op dit moment lijkt het te afwijkend van wat deze CAO arbeidsvoorwaardelijk beoogt (identiek blijven aan de CAO Gemeenten, waarbij men niet gegijzeld wil worden door brandweeronderhandelingen / actiebereidheid) en sluit niet aan bij de doelstelling en statuten van het WSGO. Het is aan het bestuur van de WSGO om hierover een besluit te nemen.
- Let wel: de vraag is of wij 'vrij' kunnen onderhandelen en goed normaliseren. En onafhankelijk zijn, want in dit geval wij hebben een minderheidspositie in de WSGO.

Eigen CAO:
- Ruimte om te onderhandelen op brandweerspecifieke arbeidsvoorwaarden.
- Voor niet-brandweer arbeidsvoorwaarden moeten we dan de CAO SGO kunnen volgen.
- Let op: de bonden moeten hiermee echter kunnen instemmen en dit is niet gegarandeerd.

***Wat helpt ons het beste om collectiviteit in arbeidsvoorwaarden te organiseren***

- Allemaal hetzelfde te doen; 'liever geen 'alleingang'. Onze ambities en doelstellingen op arbeidsvoorwaardelijk gebeid zijn veel beter samen realiseren (ook met gelieerden).
- Zoveel mogelijk speelruimte creëren tot aan ons keuzemoment voor de definitieve oplossing voor ons arbeidsvoorwaarden-arrangement (inclusief keuze wel/geen Wnra).
- Zolang we nog geen oplossing hebben onze arbeidsvoorwaarden gezamenlijk meelopen met de CAO gemeenten op loonvorming en daarvoor een platform oprichten.
- Per definitie een platform maken wat ons bindt en wat wij in alle gevallen nodig hebben.
- Dit kan allemaal door het oprichten van een werkgeversvereniging!

***Conclusie: advies is om een werkgeversvereniging op te richten:***

- Geeft de veiligheidsregio's collectiviteit.
- Koppelt ons aan geen enkel arbeidsvoorwaarden arrangement.
- Is op zich niet duurder dan nu. Het wordt duurder als we meer geld willen besteden aan de ondersteuning, maar dat geldt in dezelfde mate (misschien zelf negatiever uitwerkend) als we lid worden van een andere werkgeversvereniging (de kosten worden nog verder uitgewerkt).
- Biedt de mogelijkheid om in de uitstelperiode de arbeidsvoorwaarden up to date te houden.

# Besluitformulier
# Algemeen Bestuur Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland

| | |
|---|---|
| **Datum vergadering:** | 3 april 2020 |
| **Onderwerp:** | Evaluatie dekkingsplan 2016-2020 |
| **Nummer:** | A20.01.5a |
| **Naam Steller:** | Ruurd Bron |
| **Afdeling:** | Incidentbestrijding |

**Korte inhoud:**
VrZW heeft het dekkingsplan 2016-2020 geëvalueerd op grond van de procesbeschrijving die op 15 februari 2019 bestuurlijk is vastgesteld. Onderdeel van deze evaluatie was onderzoek naar het organisatieconcept van Purmerend. In aanvulling hierop is ook een onderzoek naar het organisatieconcept van Zaanstad-Oostzaan uitgevoerd. De aanbevelingen uit de totale evaluatie vormen mede de bouwstenen voor het nieuw op te stellen dekkingsplan 2021-2025. De bestuurlijke vaststelling van de rapportage was voorzien in 2019. Dit is in overleg met de bestuurlijk portefeuillehouder mevr. van Beek verplaatst naar 3 april 2020.

De evaluatie en beide onderzoeken zijn door een externe partij (Falck) uitgevoerd. De bestuurlijk portefeuillehouder mevrouw Van Beek was betrokken bij de opdrachtformuleringen. Naast de (cijfer)technische aspecten zijn ook sessies met groepen medewerkers gehouden om hen te bevragen over hun beleving van het organisatie concept. Deze wijze van betrekken van de medewerkers is zeer op prijs gesteld en heeft bijgedragen aan draagvlak.

**Belangrijkste bevindingen**
De belangrijkste bevindingen uit de evaluatie zijn:
- het dekkingsplan 2016-2020 is voor het overgrote deel vormgegeven binnen de huidige vastgestelde kaders (algemeen, bestuurlijk en operationeel)
- er zijn een aantal verbeterpunten benoemd die nader te onderzoeken zijn.
- m.b.t. de effectiviteit van het organisatieconcept van Purmerend is geconcludeerd dat het huidige organisatiemodel het meest geschikt is voor Purmerend. Hierbij zijn ook een aantal verbeteringen benoemd.
- in het onderzoek naar Zaanstad-Oostzaan ziet Falck op de langere termijn als mogelijkheid een organisatie waarin wordt gewerkt met een andere vorm van permanente bezetting
- de belangrijkste landelijke ontwikkelingen zijn in kaart gebracht: RemBrand (gebiedsgerichte opkomsttijden) en wet normalisatie rechtspositie ambtenaren Wnra) en dan met name de taakdifferentiatie van vrijwilligers
- de aanbevelingen te betrekken bij het opstellen van het nieuwe dekkingsplan

**Nadere beschouwing landelijke ontwikkelingen irt. nieuwe dekkingsplan**
Er zijn meerdere ontwikkelingen, maar twee landelijke ontwikkelingen zijn in dit kader zeer relevant voor de invulling van het nieuwe dekkingsplan:
- ***Consequenties deeltijdwet voor vrijwilligers***
  Als vervolg op het VB van 9 december 2019 heeft de minister van JenV de tweede kamer op 13 december geïnformeerd over de voortgang: *"Samen met het Veiligheidsberaad heb ik de denktank op 9 december jl. de vervolgopdracht gegeven om vóór de zomer van 2020 de denkrichting verder te specificeren en de consequenties van de taakdifferentiatie nader uit te werken, zodanig dat in de tweede helft van het jaar door de veiligheidsregio's besluitvorming kan plaatsvinden. Hierbij is het dan ook van belang dat inzichtelijk wordt gemaakt wat de impact van de denkrichting is voor de verschillende veiligheidsregio's."*
  Verwacht mag worden dat hiermee in 2020 de richting bekend zal zijn.

- **Gebiedsgerichte opkomsttijden**
  De handleiding gebiedsgerichte opkomsttijden is eind 2019 in concept opgeleverd. De minister van JenV heeft in zijn brief van 26 juli 2019 aan het VB aangegeven:
  *"Aansluitend is het van belang in een aantal pilotregio's ervaringen op te doen met toepassing van de concept handleiding en te verwerken in het concept"*
  *JenV wordt betrokken bij de pilots omdat de minister voornemens is de elementen van de systematiek vast te leggen in het Bvr en een ministeriele regeling."*
  Besluitvorming hierover vindt in 2021 plaats. VrZW neemt niet deel aan de pilot.

**Overwegingen**
In 2020 was de actualisering van het dekkingsplan voorzien. De landelijke uitkomst van taakdifferentiatie (Wnra) en gebiedsgerichte opkomsttijden(RemBrand) zijn nu nog onvoldoende uitgekristalliseerd. Verwacht wordt dat in 2020 de richting bekend zal worden. De impact van de taakdifferentiatie kan aanzienlijk zijn en daarmee bepalend voor een nieuw dekkingsplan.

Uit de evaluatie blijkt dat VrZW geen acuut op te lossen dekkingsprobleem heeft. Dit maakt dat er nu geen directe noodzaak is voor grootschalige veranderingen. Het huidige dekkingsplan zou derhalve met minimale aanpassingen tijdelijk voor één jaar kunnen worden gecontinueerd.

VrZW hanteert een beleidsplancyclus van de wettelijke planfiguren van vier jaar (beleidsplan, regionaal risicoprofiel, crisisplan, brandrisicoprofiel en dekkingsplan). VrZW is voornemens de planfiguren in onderlinge samenhang te herijken. Als we het huidige dekkingsplan met één jaar continueren kan een nieuw dekkingsplan in 2021 worden vastgesteld voor de periode van drie jaar. Hierbij kunnen de geschetste ontwikkelingen en uitkomsten worden meegenomen. De aansluiting op de beleidscyclus van vier jaar met de andere planfiguren blijft daarmee intact .In onderlinge samenhang ziet dat als volgt uit:

| | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **beleidsplan** | | | | | | |
| **reg. risicoprofiel** | | | jaarlijkse update | | | |
| **reg. crisisplan** | | | | | | |
| **brandrisicoprofiel** | | update in aanloop naar dekkingsplan | | | | |
| **dekkingsplan** | | | doorloop | | | |

huidige looptijd
nieuwe looptijd

**Impact uitstel nieuw dekkingsplan**
- er is geen acuut op te lossen dekkingsprobleem. Daarmee kan binnen de huidige uitgangspunten de looptijd van het dekkingsplan worden verlengd en kunnen verbeterpunten waar nodig gefaseerd worden onderzocht/ingevuld
- we wijken af van de termijn van vier jaar voor onze planfiguren. Dit zou verschillende termijnen betekenen of een dekkingsplan met een kortere looptijd zodat de volgende beleidscyclus gelijk loopt
- het Brandrisicoprofiel zou oorspronkelijk samen met het dekkingsplan ter zienswijze aan de raden aangeboden zou worden. Gelet op de voorziene vertraging is het brandrisicoprofiel inmiddels separaat aan de raden voorgelegd en wordt dit bij het nieuwe dekkingsplan betrokken.

**Advies mbt. nieuwe dekkingsplan:**
Het huidig dekkingsplan binnen de bestaande uitgangspunten te continueren voor één jaar t/m 2021 en een nieuw dekkingsplan opstellen voor de periode 2022-2024.

**Conclusies evaluatie dekkingsplan**

- de hoofdlijn vanuit de evaluatie van het dekkingsplan 2016-2020 is dat het dekkingsplan 2016-2020 voor het overgrote deel is vormgegeven binnen de huidige vastgestelde kaders (algemeen, bestuurlijk en operationeel)
- handhaaf het organisatiemodel van Purmerend
- de gerealiseerde opkomsttijden en dekkingspercentage voor de 1e tankautospuit voldoen aan de in het dekkingsplan vastgestelde normen.
- er is geen acuut op te lossen dekkingsprobleem
- er zijn een aantal nader te onderzoeken verbeterpunten benoemd
- neem de aanbevelingen mee bij het nieuw op te stellen dekkingsplan
- de verwachting is dat in 2020 helderheid komt over de richting van de landelijke ontwikkelingen. De impact van het tijdelijk continueren van het huidige dekkingsplan is beperkt. Hierdoor is het mogelijk de looptijd van het huidige dekkingsplan, binnen de bestaande uitgangspunten, één jaar te continueren. In 2021 kan dan naar verwachting een nieuw dekkingsplan vorm worden gegeven in lijn met de uitkomst van de landelijke ontwikkelingen.

**Bijlagen:**

- *Evaluatie dekkingsplan 2016-2020*
- *Rapport onderzoek Purmerend*
- *Rapport onderzoek Zaanstad-Oostzaan*

**Voorstel om te beslissen:**

Het Algemeen Bestuur wordt gevraagd:

1. in te stemmen met de evaluatie van het dekkingsplan 2016-2020
2. de uitkomst van het onderzoek van Purmerend te onderschrijven
3. de aanbevelingen van de evaluatie te betrekken bij het dekkingsplan 2021-2024
4. de directeur VrZW opdracht te geven de verbeterpunten nader te onderzoeken
5. het huidige dekkingsplan binnen de bestaande uitgangspunten één jaar te continueren
6. de bestuurlijk portefeuillehouder te betrekken bij het plan van aanpak van het nieuw op te stellen dekkingsplan
7. het nieuwe dekkingsplan in 2021 op te stellen

| | |
|---|---|
| **Advies Veiligheidsdirectie:** | Instemmen met het voorstel |
| **Advies Dagelijks Bestuur:** | Instemmen met het voorstel |
| **Personele gevolgen:** | nvt. |
| **Financiële gevolgen:** | Nvt. |
| **Verhouding met ander beleid:** | Wet en Besluit veiligheidsregio's, Wnra (taakdifferentiatie), kwaliteitsbeleid VrZW |
| **Besproken met:** | Bestuurlijk portefeuillehouder mevrouw Van Beek |
| **Besluit**: | |

Aldus besloten door het Algemeen Bestuur Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland
in de vergadering van 3 april 2020
namens deze,

voorzitter, secretaris,

J. Hamming H. Raasing

# Onderzoek naar de effectiviteit van het kazerne concept in Purmerend

Opdrachtgever
Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland

Opdrachtnemer
Falck
Princenhagelaan 13
4813 DA  Breda
Telefoon: 06 1089 4518
E-mail: robert.merkx@falck.nl

Rapportagedata
Kenmerk: 19.00047
Datum: september 2019
Status: Definitief 3.1

# Inhoudsopgave


Managementsamenvatting ..... 3
1. Inleiding ..... 4
1.1. Achtergrond ..... 4
1.2. Onderzoeksvraag ..... 4
1.3. Fasering en gevolgde aanpak ..... 5
1.4. Fase 1: Scope, randvoorwaarden en uitgangspunten ..... 5
1.5. Fase 2: Beleving rond het organisatieconcept Purmerend ..... 5
1.6. Fase 3: Analyse modellen ..... 6
1.7. Fase 4: Uitwerken rapportage ..... 7
2. Scope, randvoorwaarden en uitgangspunten ..... 8
2.1. Scope ..... 8
2.2. Randvoorwaarden en kaders ..... 8
2.3. Uitgangspunten ..... 9
3. Beleving van het organisatieconcept Purmerend ..... 11
3.1. Opzet belevingsonderzoek ..... 11
3.2. Algemeen ..... 11
3.3. Verhouding beroeps en vrijwilligers ..... 12
3.4. Consignatie ..... 13
3.5. Specialismen ..... 14
3.6. Complexiteit rooster ..... 15
3.7. Overig ..... 16
4. Analyse huidige en alternatieve modellen Purmerend ..... 17
4.1. Werkwijze ..... 17
4.2. Model 1: Huidig model ..... 19
4.3. Model 2: Beroeps in dagdienst; gekazerneerde vrijwilligers gedurende ANW ..... 27
4.4. Model 3: beroeps in dagdienst, vrijwilligers in ANW volgens vrije instroom ..... 32
4.5. Model 4: beroeps in dagdienst, geconsigneerde vrijwilligers in ANW ..... 37
4.6. Model 5: beroeps in dagdienst; vrijwilligers gedurende ANW met meerdere posten ..... 41
4.7. Ontwikkelingen ..... 46
5. Vergelijking modellen ..... 51
5.1 Afwegen alternatieven ..... 51
5.2 Conclusies ..... 53
5.3 Aanbevelingen ..... 54
Bijlage A: Geraadpleegde documenten ..... 55

# Managementsamenvatting

Het Algemeen Bestuur dan de Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland heeft in 2016 het dekkingsplan voor de periode 2016-2020 vastgesteld. In 2019 wordt dit dekkingsplan geëvalueerd. Als onderdeel van de totale evaluatie van het dekkingsplan is in opdracht van het bestuur een onderzoek uitgevoerd naar de effectiviteit van het organisatieconcept van Purmerend.

Bij dit onderzoek is het huidige organisatiemodel vergeleken met vier andere modellen, waarbij de dekking in de avond-, nacht- en weekenduren op verschillende wijzen door vrijwilligers wordt verzorgd. Bij de vergelijking is gekeken naar de financiële consequenties, naar de gevolgen voor de gemeentelijke en regionale dekking, naar de gevolgen voor de specialismen, naar de impact op de omliggende posten en naar de beheersmatige gevolgen.

Naast de cijfermatige doorrekening is nadrukkelijk ook de beleving van het organisatieconcept in kaart gebracht. Hiertoe is met vertegenwoordigers van alle groepen betrokken personeelsleden gesproken. Opvallend daarbij is dat al het personeel zeer positief is over het huidige hybride model met verschillende categorieën beroeps- en vrijwillig personeel. Men is niet alleen trots op de operationele prestatie van de post, maar ook op de goede verstandhouding die door de onderlinge samenwerking is verkregen. De personeelsleden zien wel mogelijkheden voor verbeteringen, maar dan binnen het bestaande model.

De technische analyse van de modellen toont aan dat er aanzienlijke besparingen te behalen zijn wanneer gebruik wordt gemaakt van vrijwilligers volgens het vrije instroom- of consignatieprofiel. Bij deze modellen zakt het dekkingspercentage van Purmerend echter extreem en blijft ook het regionale dekkingspercentage ruim onder de door het bestuur gestelde norm. Hierdoor zijn deze modellen zeer onwenselijk.

Bij de modellen met gekazerneerde vrijwilligers of met meerdere vrijwillige posten blijft het dekkingspercentage wel binnen de norm, al is de mogelijke besparing veel minder groot. Bij deze modellen zijn er grote twijfels ten aanzien van de organisatorische haalbaarheid, vanwege de forse uitbreiding van het aantal benodigde vrijwilligers.

Op basis van landelijke ontwikkelingen en concepten die in andere regio’s worden beproefd zijn nog alternatieven denkbaar. Deze alternatieven passen echter niet binnen de huidige bestuurlijke en operationele randvoorwaarden.

Binnen de vastgestelde bestuurlijke en operationele randvoorwaarden is het huidige organisatieconcept het meest geschikt voor de post Purmerend.

Op basis van het onderzoek wordt geadviseerd om het huidige organisatiemodel van Purmerend te handhaven en binnen dat model een aantal verbeteringen door te voeren.

# 1. Inleiding

## 1.1. Achtergrond

Het Algemeen Bestuur van de Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland heeft in 2016 het dekkingsplan vastgesteld voor de periode 2016-2020. In 2019 wordt dit dekkingsplan geëvalueerd.

Ten tijde van de besluitvorming over het dekkingsplan is er bestuurlijke aandacht geweest voor het organisatieconcept in Purmerend. De post in deze stad werkt met een hybride constructie van beroepskrachten en vrijwilligers, waarmee de dekking 24 uur per dag is gegarandeerd.

Bij de vaststelling van het dekkingsplan op 13 mei 2016 heeft het Algemeen Bestuur tevens besloten "De directeur VrZW opdracht te geven de brandweerzorg in Purmerend nader te onderzoeken als onderdeel van de totale evaluatie van het Regionale Dekkingsplan".

Voor dit onderdeel van de evaluatie wenst Zaanstreek-Waterland gebruik te maken van een externe partij.

## 1.2. Onderzoeksvraag

De onderzoeksopdracht luidt:

*Onderzoek de effectiviteit van het organisatieconcept van Purmerend*

Aandachtspunten hierbij:

1. Technische analyse van de modellen
2. De belevingskant rondom het organisatieconcept
3. De te hanteren modellen
4. Wijze van organiseren van vrijwilligers in deze diensten
5. De beschikbaarheid van de omliggende posten
6. De specialismen van Purmerend

Maak hierbij inzichtelijk: financiële consequenties, gevolgen voor gemeentelijke en de regionale dekkingsgraad, de impact op de omliggende posten, beheersmatige gevolgen voor werkzaamheden.

Tijdens de mondelinge toelichting op de opdracht op 9 april 2019 is aangegeven dat, naast het onderzoeken van de effectiviteit van het organisatieconcept, nadrukkelijk ook naar de efficiency van de verschillende organisatiemodellen gekeken moet worden.

Het voorliggend rapport is het resultaat van deze opdracht.

## 1.3. Fasering en gevolgde aanpak

Het onderzoek heeft plaatsgevonden in 4 fasen:

Fase 1: scope, randvoorwaarden en uitgangspunten
Fase 2: beleving rond het organisatieconcept Purmerend
Fase 3: analyse modellen
Fase 4: uitwerken rapportage

Hieronder is de gevolgde aanpak per fase kort beschreven.

## 1.4. Fase 1: Scope, randvoorwaarden en uitgangspunten

In deze fase zijn de documenten[1] en gegevens die ten grondslag liggen aan de opdracht bestudeerd en zijn de scope, de randvoorwaarden en uitgangspunten van het onderzoek nader ingevuld.

Er heeft een startgesprek plaatsgevonden met de bestuurlijk portefeuillehouder, de burgemeester van Purmerend en de opdrachtgever.

## 1.5. Fase 2: Beleving rond het organisatieconcept Purmerend

De beleving van het organisatieconcept vormt een belangrijk onderdeel van de evaluatie. Daarom hebben in deze fase gesprekken plaatsgevonden met vertegenwoordigingen van verschillende groepen betrokken personeel.

Doel van de gesprekken was om naast de objectieve aspecten van het organisatieconcept van Purmerend ook de perceptie en eventuele onderliggende gedachtenpatronen en sentimenten in beeld te brengen.

Hiertoe hebben aparte sessies plaatsgevonden met beroepspersoneel uit 24-uursdienst, met vrijwilligers van Purmerend, met vrijwilligers uit de invalpool 24-uursdiensten, met postcoördinatoren van de omliggende posten en met relevante brandweerexperts uit andere (management) functies in de organisatie. Het gehouden startgesprek met de bestuurlijk portefeuillehouder, de burgemeester van Purmerend en de opdrachtgever vormt uiteraard ook input voor de beleving vanuit het perspectief van bestuurders en opdrachtgever.

In deze gesprekken is met gebruik van open vragen en stellingen de beleving in kaart gebracht van het huidige organisatieconcept en alternatieven daarvoor. Daarbij zijn de volgende modellen betrokken:

- het huidige model met 24 uursdienst en inzet van deels vrijwilligers in het weekeinde;
- model gebaseerd op beroeps in dagdienst en gekazerneerde vrijwilligers gedurende avond, nacht en weekeinde;
- model gebaseerd op beroeps in dagdienst met vrijwilligers volgens het principe van vrije instroom tijdens avond, nacht en weekeinde;
- model gebaseerd op beroeps in dagdienst met geconsigneerde vrijwilligers tijdens avond, nacht en weekeinde;
- model gebaseerd op beroeps in dagdienst met vrijwilligers volgens het principe van vrije instroom tijdens avond, nacht en weekeinde; in combinatie met (een) extra uitrukpost(en).

Ook is gesproken over landelijke ontwikkelingen en over de haalbaarheid van alternatieve modellen zoals die in andere regio's worden toegepast.

[1] Zie overzicht met geraadpleegde documenten in bijlage A

Het belevingsonderzoek maakt inzichtelijk hoe het staat met het draagvlak voor het huidige en alternatieve organisatieconcepten en waar en waarom er weerstanden bestaan.

## 1.6. Fase 3: Analyse modellen

In deze fase zijn het gekozen en de alternatieve modellen voor het organisatieconcept in Purmerend onderzocht en getoetst aan de meer objectieve maatstaven, zoals financiële consequenties, dekkingsgraad en beheersmatige aspecten.

De modellen zijn daartoe verder uitgewerkt tot een diepgang die het mogelijk maakt om de modellen door te rekenen, uitspraken te kunnen doen over randvoorwaarden en consequenties en om ze objectief te kunnen vergelijken.

Van alle modellen zijn vervolgens de gevolgen voor de dekkingsgraad, de impact op de omliggende posten en de beheersmatige gevolgen in kaart gebracht. Nadrukkelijk is gekeken naar de financiële consequenties en de efficiency die bereikt kan worden met de modellen.

De benodigde gegevens, de (dekkings-)berekeningen en grafische weergaven zijn aangeleverd door de VrZW en vervolgens door ons geanalyseerd en vergeleken. Daarbij hebben we gebruik gemaakt van de ruime ervaring waarover we binnen Falck beschikken op het gebied van het toetsen van de kosten en het wegen van de operationele prestaties.

De wijze waarop vrijwilligers voor diensten worden ingezet in de verschillende organisatiemodellen is specifiek bekeken. Dit heeft immers niet alleen gevolgen voor de beschikbaarheid op de post Purmerend, maar ook voor de beschikbaarheid van de vrijwilligers voor de andere (omliggende) posten. Daarnaast kan het model van invloed zijn op de aantrekkelijkheid van de rol van vrijwilliger en dus op het werven en behouden van vrijwilligers op langere termijn. Naast een meer technische doorrekening op basis van het bestand aan vrijwilligers (aantallen, verloop, beschikbaarheid, woongebieden, etc.), zijn hierbij dus ook de uitkomsten uit het belevingsonderzoek uit fase 2 in meegewogen.

De beschikbaarheid van de omliggende posten is eveneens bij de analyse van de modellen betrokken. Afhankelijk van het model wordt het belang van omliggende posten mogelijk groter en zal ook de (gegarandeerde) beschikbaarheid van die posten zwaarder meewegen in een objectieve vergelijking.

Ten slotte is gekeken naar de specialismen. Momenteel zijn er verschillende specialismen ondergebracht op de post Purmerend[2]. Een keuze voor een gewijzigd organisatieconcept kan mogelijk leiden tot andere inzichten over de optimale locaties om de specialismen onder te brengen. Hierbij kijken we naar overwegingen op het gebied van optimale dekking en risico's, maar ook naar de gegarandeerde beschikbaarheid van een specialisme en de opleidbaarheid van personeel voor eventuele gestapelde taken.

De analyse van de wijze van organiseren van de vrijwilligers, van de beschikbaarheid van omliggende posten en van de specialismen van de post Purmerend maakt het mogelijk om uitspraken te doen over de haalbaarheid en robuustheid van de verschillende modellen in organisatorisch perspectief.

Naast de in de opdracht genoemde modellen, hebben we op basis van onze deskundigheid verkent en beoordeelt of er nog andere opties mogelijk zijn. Daarbij is gekeken naar alternatieve modellen

[2] Het betreft hier de specialismen WO, RV, WVD, SI2, O&V.

die in andere regio's worden gehanteerd en beoordeelt in hoeverre uitrukconcepten haalbaar zijn, waarbij gebruik wordt gemaakt van modulair samengestelde eenheden.

De uitkomsten van deze fase zijn teruggekoppeld en getoetst in een klankbord-bijeenkomst met de opdrachtgever en experts uit de regio.

## 1.7. Fase 4: Uitwerken rapportage

In de laatste fase is het eindrapport van het onderzoek opgesteld op basis van de uitkomsten en analyses uit de eerste drie fasen. Het rapport toont of en in hoeverre het gekozen organisatieconcept in Purmerend voldoet aan de bestuurlijke en operationele uitgangspunten en randvoorwaarden. Hierbij is zowel gekeken naar de uitgangspunten en randvoorwaarden die indertijd zijn geformuleerd voor het huidige dekkingsplan als ook naar de uitgangspunten en randvoorwaarden die in fase 1 van dit onderzoek zijn bepaald.

Daarnaast geeft het rapport aan welke alternatieven er mogelijk zijn voor de gekozen organisatievorm en wat de consequenties daarvan zijn.

Op basis van zowel objectieve criteria (o.a. dekkingspercentages, kosten) als belevingsaspecten (draagvlak) worden in het rapport een aanbevelingen gedaan voor de wijze waarop het organisatieconcept in Purmerend zou moeten worden meegenomen in het dekkingsplan 2021-2025.

Het rapport is op 17 mei 2019 in conceptversie aangeboden en op 29 mei 2019 besproken. Daarna zijn commentaar en bemerkingen verwerkt. De definitieve versie van het rapport is op 17 juli 2019 aan de opdrachtgever verstrekt.

# 2. Scope, randvoorwaarden en uitgangspunten

## 2.1. Scope

Bij het beoordelen van de effectiviteit van het organisatieconcept van Purmerend zal deze primair worden bekeken in het licht van de randvoorwaarden, kaders en uitgangspunten zoals deze voor het huidige dekkingsplan zijn opgesteld. Dit is ook bevestigd in het startgesprek met de bestuurlijk portefeuillehouder, de burgemeester van Purmerend en de opdrachtgever.

Daar waar het dekkingsplan uitgaat van berekende dekkingspercentages en opkomsttijden, zal in dit onderzoek, waar mogelijk ook gebruik worden gemaakt van gerealiseerde opkomsttijden en dekkingspercentages. In de praktijk behaalde resultaten zeggen immers meer over de effectiviteit dan theoretische berekeningen. Dit geldt eveneens voor de daadwerkelijke beschikbaarheid van personeel en de bezetting van de posten.

Door de opdrachtgever is aangegeven dat de financiële doorrekening van de modellen of van te behalen efficiencywinst van belang is vanwege nog te realiseren financiële taakstellingen.

Naast de harde cijfermatige beschouwing van de effectiviteit van het organisatieconcept, zal ook de zachtere belevingskant van de effectiviteit in kaart worden gebracht.

Ten slotte is het wenselijk om de effectiviteit van het organisatiemodel van Purmerend ook te beschouwen in het licht van relevante ontwikkelingen zoals RemBrand, de landelijke agenda brandweerzorg en de ontwikkelingen rondom dekkingsplannen binnen de andere NW4-regio's.

## 2.2. Randvoorwaarden en kaders

Aan het onderzoek zijn de volgende kaders gesteld:

- Wet en Besluit veiligheidsregio's;
- Beleidsplan VrZW 2017-2020 ("dekkingsplan heeft als doel over een toekomstbestendige brandweerorganisatie te beschikken, waarbij kwaliteits- en doelmatigheidswinst is behaald");
- Dekkingsplan 2016-2020 (inclusief bestuurlijke opkomsttijden);
- Toetsingskader inrichting repressieve brandweerzorg in elke veiligheidsregio (febr. 2017 ministerie van Justitie en Veiligheid);
- Beheersmaatregelen en prioritering brandrisicoprofiel (29 mei 2018);
- Aandacht voor de bijdrage aan de regionale dekking en de wijze van organiseren van vrijwilligers in 24-uursdiensten;
- Doorontwikkeling van de organisatie;
- Het betreft de periode 2016-2018 (2018 is het eerste volledige jaar waarin het dekkingsplan volledig is geïmplementeerd);
- Het betreft basisbrandweerzorg en de specialismen WO, HV, RV en IBGS;
- Maatschappelijke en regionale ontwikkelingen (vb. vrijwilligersbeleid, bezetting posten, uitkomsten SI2 pilot);
- Na afronding van de evaluatie dekkingsplan 2016-2020 wordt gestart met het opstellen van het dekkingsplan voor de volgende periode (2021-2025);
- Evaluatie voor zomer 2019 gereed, bestuurlijke vaststelling (AB) na zomer 2019;
- Invulling evaluatie binnen bestaande VrZW beleidscapaciteit;
- VrZW is slimme volger (gebruiken van landelijke ontwikkelingen, 'best practices').

## 2.3. Uitgangspunten

Bestuurlijke en operationele uitgangspunten uit het dekkingsplan 2016-2020

Bestuurlijke uitgangspunten:

1. Kwaliteit van de brandweerzorg staat voorop;
2. VrZW heeft een taakstelling voor de jaren 2015 t/m 2019;
3. De brandweer heeft een maatschappelijke functie;
4. De brandweerzorg wordt integraal benaderd;
5. Aansluiten bij de landelijke maatschappelijke en bestuurlijke context;
6. VrZW zet in op het behouden van vrijwilligers en zet hen optimaal in voor de veiligheid van de burgers in de regio.

Algemene uitgangspunten:

- De repressieve organisatie wordt met vrijwilligers gevuld waar dit mogelijk is onder het adagium 'Vrijwillig wat kan, beroeps wat moet';
- Het repressief wervings- en selectiebeleid wordt ingericht op het op tijd kunnen zijn van de vrijwilligers op de post. Huidige vrijwilligers die niet binnen 4,5 minuut op een post kunnen zijn, zijn mogelijk wel op een andere manier inzetbaar.

Operationele uitgangspunten:

- In het Regionaal dekkingsplan baseren we ons op de risico's zoals verwoord in het brandrisicoprofiel;
- De inrichting van de repressieve brandweerorganisatie is primair gericht op het maatgevende scenario 'binnenbrand';
- Voor specialismen en op termijn ook basisbrandweerzorg is sprake van bovenregionale operationele grenzen;
- De regio moet tenminste een brandweercompagnie en twee maal de inzet voor grote brand kunnen realiseren (9 plus 2 keer 3 TS'en = 15 TS'en);
- Bestrijding van ongevallen met gevaarlijke stoffen wordt interregionaal georganiseerd;
- De regio beschikt over minimaal 2 duikteams;
- Een duikteam heeft de volgende functies:
    - Het redden van te water geraakte personen,
    - Het redden van personen uit te water geraakte voertuigen,
    - Het redden van dieren in nood, in en op het water,
    - Gevraagde ondersteuning bij het opsporen en bergen van verdrinkingsslachtoffers,
    - Het opsporen van te water geraakte voertuigen en assistentie berging, indien deze een onmiddellijk gevaar vormen voor de scheepvaart of het milieu;
- Een redvoertuig heeft de volgende functies:
    - Redden van mensen en dieren op hoogte,
    - Blusplatform,
    - Voor eigen personeel het 'veilig werken op hoogte',
    - Uitvoeren van 'tilassistentie' voor de ambulancedienst;
- De basis brandweereenheid is de TS6 conform het Besluit veiligheidsregio's (art. 3.1.2 lid 1);
- Afwijking hierop (art. 3.1.5 lid 1) is de TSflex met minimaal 4 en maximaal 6 bemanningsleden waarmee tot en met middelbrand mag worden uitgerukt. Vanaf grote brand wordt met een TS6 uitgerukt;

- De snelste (dichtstbijzijnde) post wordt bij prio 1 altijd gealarmeerd op basis van Operationele grenzen;
- De dekking is gebaseerd op de 'rust-situatie', waarbij alle voertuigen in de posten staan. Er wordt niet gerekend met gelijktijdigheid van incidenten. Uitzonderingen op dit uitgangspunt zijn de posten in de grote verstedelijkte gebieden (Zaanstad en Purmerend). Een gekazerneerde eenheid wordt bij inzet van langer dan 30 minuten door andere eenheden herbezet voor realisatie paraatheid herstel.
  Bij gekazerneerde bezetting wordt gewerkt met springfuncties. De snelste bezetting rukt uit, waarbij achterblijvende voertuigen herbezet kunnen worden indien dit noodzakelijk wordt geacht;
- De restdekking bij opschaling en gelijktijdigheid wordt bewaakt door de AC zodanig dat een maximale opkomsttijd van 18 minuten gerealiseerd wordt;
- De spreiding van het hulpverleningsvoertuig en het redvoertuig is afgestemd op een maximale opkomsttijd van 18 minuten;
- Variabele voertuigbezetting wordt alleen toegepast in de vorm TSflex, TS4 of SI-2;
- TS4-eenheden krijgen bij opschaling (t/m middelbrand) een standaard TSflex (4-6 personen) binnen de gestelde opkomsttijd ter plaatse (bij gelijktijdige alarmering);
- SI-2-eenheden krijgen bij opschaling en TSflex binnen de gestelde opkomsttijden ter plaatse (bij gelijktijdige alarmering);
- Er wordt gerekend met een meldkamerverwerkingstijd van 60 seconden;
- Gerekend is met de volgende uitruktijden:
  - De TSflex (4-6) in maximaal 4,5 minuten,
  - De TS4 in maximaal 4,5 minuten,
  - De SI-2 in maximaal 3 minuten,
  - De volledig gekazerneerde eenheid in maximaal 1:30;
- Posten zijn 24 uur per dag paraat. Gedurende het jaar mag een post maximaal 2 dagen buiten dienst zijn door onvoorziene omstandigheden. Bij voorzien omstandigheden wordt in overleg met de gebiedscommandant maatwerk toegepast;
- De garantiefactor voor het aantal direct inzetbare vrijwilligers op een TSflex is minimaal 250% en maximaal 350%. De gemiddelde garantiefactor is 300%. Hetzelfde geldt voor redvoertuigen. Wanneer er wordt afgeweken van de boven- of ondergrens moet dit worden beargumenteerd en ter goedkeuring worden voorgelegd. Voor een SI-2 is de garantiefactor op 350% gesteld, voor een waterongevallen-voertuig op 400%;
- Voor de overige specialistische taken wordt niet middels een garantiefactor gerekend omdat we bij deze eenheden uitgaan van een springbemanning;
- I.h.k.v. beschikbaarheid in relatie tot de benodigde oefenuren wordt standaard uitgegaan van twee specialisaties per medewerker met een maximum van drie. Om zo optimaal mogelijk over de specialismen te kunnen beschikken wordt uitgegaan van een brede verdeling onder de posten op basis van het aanwezige risico c.q. risico's;
- De periode DAG is standaard van 07:30 tot 17:00 uur De periode AVOND/NACHT is standaard van 17:00 tot 07:30 uur. Voor het weekend gelden dezelfde DAG/AVOND/NACHT tijden;
- Het brandweeroptreden op of in de nabijheid van water wordt aanvullend op de dienstverlening van ketenpartnerts (Brandweer Amsterdam-Amstelland, Havendienst Amsterdam en KNRM) georganiseerd.

# 3. Beleving van het organisatieconcept Purmerend

## 3.1. Opzet belevingsonderzoek

De beleving van het organisatieconcept vormt een belangrijk onderdeel van de evaluatie. Daarom hebben gesprekken plaatsgevonden met vertegenwoordigingen van verschillende groepen betrokken personeel.

Doel van de gesprekken was om naast de objectieve aspecten van het organisatieconcept van Purmerend ook de perceptie en eventuele onderliggende gedachtenpatronen en sentimenten in beeld te brengen.

Hiertoe vonden aparte sessies plaats met beroepspersoneel uit 24-uursdienst, met vrijwilligers van Purmerend en met vrijwilligers uit de invalpool 24-uursdiensten Daarnaast is gesproken met postcoördinatoren van Purmerend en direct omliggende posten. Ook is een sessie gehouden met relevante brandweerexperts uit andere (management) functies in de organisatie. Het gehouden startgesprek vormde tenslotte ook input voor de beleving vanuit het perspectief van bestuurders en opdrachtgever.

In de gesprekken is door middel van open vragen en stellingen de beleving in kaart gebracht van het huidige organisatieconcept en alternatieven daarvoor. Het belevingsonderzoek moet inzichtelijk maken hoe het staat met het draagvlak voor het huidige en alternatieve organisatieconcepten en waar en waarom er weerstanden bestaan.

Hieronder zijn de uitkomsten van het belevingsonderzoek weergegeven. Hierbij is vooral gekeken naar de opvattingen die breed gedragen werden door meerdere groepen personeel of minimaal het standpunt van één van de groepen personeel weergeven. Wanneer er sprake is van een individuele of afwijkende opvatting is dit specifiek aangegeven.

## 3.2. Algemeen

Alle bij het belevingsonderzoek betrokken groepen personeel geven aan tevreden te zijn met het model zoals het nu bestaat. Ook is er nadrukkelijk sprake van trots op de wijze waarop in Purmerend de brandweerzorg is georganiseerd. Als er al bemerkingen zijn, gaat het vooral om verbeterpunten op de huidige systematiek. Dit sluit ook aan bij de uitkomsten van het gehouden medewerkers tevredenheidsonderzoek[3].

Alle bij het belevingsonderzoek betrokken groepen personeel geven aan dat “buitenstaanders” vaak een verkeerd beeld hebben van het organisatiemodel van Purmerend. Zo wordt meestal ten onrechte gesproken over een “beroepspost ” terwijl het een hybride post is met verschillende categorieën beroeps- en vrijwillig medewerkers (onder meer uit een regionale invalpool).

Ook bestaat volgens het personeel bij veel buitenstaanders het beeld dat het organisatiemodel van de post Purmerend “duur” is vanwege het personeel in 24-uurs dienst. Dit beeld klopt niet of behoeft minstens nuancering. De kosten van gekazerneerde vrijwilligers zullen niet significant lager zijn dan die van beroepscollega’s[4]. Hierbij moet ook in beschouwing worden genomen dat beroepspersoneelsleden voor een flink deel bijdragen aan de beheersmatige taken.

[3] Medewerkersonderzoek VrZW; november 2018

[4] Dit wordt verderop in dit onderzoek bevestigd bij het doorrekenen van de verschillende organisatiemodellen.

Voor een goede afweging moet men bovendien niet enkel kijken naar de kosten van de post Purmerend, maar naar de kosten per uitruk of naar de kosten in relatie met de bijdrage aan de dekking (inclusief specialismen voor de hele regio en zelfs buurregio's). Doordat veel personeel en taken geconcentreerd zijn op dezelfde post zou het oefenprogramma in Purmerend ook effectiever en efficiënter zijn.

Alle groepen personeel geven aan het belangrijk te vinden dat er een 24-uurs bezetting op de post Purmerend is. Het verzorgingsgebied en de aantallen incidenten (in 2018 betrof het 1044 uitrukken voor 781 verschillende incidenten) vragen om een robuuste post. De vrijwilligers (ook die uit andere posten) geven bovendien aan dat ze het belangrijk vinden dat Purmerend altijd gegarandeerd beschikbaar is. Op omliggende posten werken geen repressieve dagdienstmedewerkers meer, waardoor de beschikbaarheid op sommige posten verder onder druk staat. Het is daarom belangrijk dat de bezetting van Purmerend de garantie geeft dat er potentieel beschikbaar is, wanneer ander posten niet of niet snel genoeg voldoende slagkracht kunnen leveren. Het belang van de post Purmerend overstijgt de dekking van het eigen verzorgingsgebied.

In het verzorgingsgebied van Purmerend hebben weinig grote incidenten plaatsgevonden. De medewerkers van de post hebben de overtuiging dat dit vooral ook het gevolg is van de snelle respons, waardoor incidenten in een vroeg stadium zijn bestreden voordat ze konden escaleren. Een enkele keer wordt geuit dat de snelle respons mogelijk ook leidt tot minder gevallen van agressie jegens hulpverleners.

Er is behoefte aan rust in de tent. Het personeel is nauwelijks bekomen van vorige aanpassingen in structuur en werkwijze. Dit onderzoek naar het organisatiemodel Purmerend, het op te stellen nieuwe dekkingsplan voor de komende beleidsperiode in combinatie met de financiële taakstelling leiden tot gevoelens van onrust onder zowel het beroeps als het vrijwillig personeel van Purmerend.

## 3.3. Verhouding beroeps en vrijwilligers

Door meedraaien in het rooster zijn de verstandhoudingen tussen de verschillende groepen personeel merkbaar verbeterd. Dit geldt niet alleen voor de verstandhouding tussen beroeps en vrijwilligers van Purmerend, maar ook voor de verstandhouding tussen brandweermensen uit Purmerend en die uit andere posten uit de regio. De samenwerking tussen de verschillende posten is de laatste jaren flink verbeterd. De samenwerking leidt tot meer onderling begrip en waardering.

In het begin was dit niet altijd vanzelfsprekend en zagen sommigen elkaar als bedreiging of niet gelijkwaardig. Hier speelt ook mee dat er door de jaren heen verschillend omgegaan is met het inwerktraject op een nieuwe post (een beroepsmedewerker die na plaatsing een periode van enkele weken schaduw moest lopen, ziet een vrijwilliger van een andere post na een powerpoint presentatie van een half uur invallen). Slechte ervaringen hebben er in enkele gevallen toe geleid dat een vrijwilliger niet meer in elke ploeg wilde invallen.

Een goed inwerktraject voor de regionale pool is belangrijk. Er zijn verschillen in procedures (hoge gebouwen) en de voertuigen en materieel zijn verschillend (hydraulische of elektrische spreider). Omdat de regionale verschillen op het gebied van materieel en procedures kleiner worden zal dit knelpunt afnemen. Wel zal de objectkennis van personen van andere posten altijd kleiner zijn.

De lokale bekendheid kan ook van belang zijn bij eventuele opschaling. De vrijwilligers van Purmerend zien het als een nadeel dat in een deel van Purmerend de eventueel benodigde 2$^{e}$ TS vanuit andere posten komt.

De vrijwilligers zijn positief over het gegeven dat er een 24-uurs bezetting op de post is. Hierdoor hoeven vrijwilligers niet meer van thuis of werk op te komen voor bijvoorbeeld automatische brandmeldingen.

Opvallend is dat in de beleving van de vrijwilligers uit de regionale pool de motivatie van de vrijwilligers uit Purmerend laag zou zijn. Dit omdat ze vrijwel niet voor de eerste uitruk worden ingezet. Er bestaat bij sommigen zelfs het beeld dat een deel van de vrijwilligers door gebrek aan motivatie nauwelijks opkomt, al valt dit niet op basis van opkomst- of uitrukcijfers te staven. De vrijwilligers uit Purmerend zelf geven juist aan dat hun motivatie hoog is. Mogelijk komt dit verschil in beleving door het feit dat de vrijwilligers uit andere posten zich niet kunnen voorstellen dat ze zelf nog gemotiveerd zouden zijn als ze op hun eigen post niet meer voor de eerste uitruk zouden staan.

Vanuit het perspectief van de vrijwilligers is er wel verbetering nodig en mogelijk in de wijze waarop van hun capaciteiten gebruik wordt gemaakt. Wanneer er een alarmering is waarbij gekozen wordt om de SI-2 en het RV in te zetten blijven er 2 personen op de kazerne (dit betreft vrijwel altijd de vrijwilligers uit de regionale pool, die behoudens eventueel chauffeur TS immers geen specialisme hebben). Men vraagt zich af waarom er niet gekozen wordt voor de TS4. Er komen in dergelijke situaties immers toch 6 personen van de consignatieploeg op

De rol van vrijwilliger in de regionale pool is leuk om te doen. Hoewel dit per dienst anders is, doet men over het algemeen extra uitrukervaring op. Tevens biedt de post Purmerend de mogelijkheid om in het kader van werkend leren voor bijvoorbeeld de opleiding manschap en bevelvoerder mee te draaien boven de sterkte. De regionale pool leidt bovendien tot meer begrip tussen de posten onderling. Wel gaat invallen op de post Purmerend soms ten koste van de beschikbaarheid voor de eigen post.

## 3.4. Consignatie

In de post Purmerend zijn in de avond en nacht 6 vrijwilligers geconsigneerd. Consignatie dient niet om de eerste uitruk te garanderen[5], maar om na uitruk van (een deel van) de gekazerneerde bezetting de springvoertuigen inzetbaar te houden. Dit leidt in de beleving van de vrijwilligers tot onbedoelde effecten.

Het systeem is nu zo dat (ook als bijvoorbeeld alleen het RV wordt gealarmeerd) de complete consignatieploeg van 6 man opkomt en pas op de kazerne de keuze gemaakt wordt, wie er moet blijven en wie weer naar huis mag. Dit is niet efficiënt en niet altijd motiverend.

Vaak is het niet mogelijk om alle specialismen in de lucht te houden na een eerste inzet. Het waarom van op de kazerne verblijven is dus niet altijd duidelijk. De WO inzetbaar houden lukt vaak niet, doordat weinig vrijwilligers hiervoor inzetbaar zijn. De SI-2 kan niet inzetbaar blijven, omdat hiervoor momenteel geen vrijwilligers opgeleid zijn. De consignatie heeft dus feitelijk alleen betekenis voor het operationeel beschikbaar houden van het RV of van de 1$^{e}$ TS, wanneer andere voertuigen ingezet zijn. Soms wordt het geconsigneerde personeel op de 2$^{e}$ TS ingedeeld als de 1$^{e}$ al is gealarmeerd, maar feitelijk is de 2$^{e}$ TS voor de vrij instromende vrijwilligers.

In de meeste gevallen zijn de geconsigneerde vrijwilligers vooral een herbezetting/aanvulling van de post die niet wordt ingezet terwijl ze wachten op de terugkeer van de beroepsploeg. Het aantal geconsigneerden zou (afhankelijk van de rol en taken) daarom misschien lager kunnen.

[5] Een uitzondering hierop zijn geconsigneerde vrijwilligers voor de WO-functies.

## 3.5. Specialismen

Door zowel beroepspersoneel als vrijwilligers worden specialistische taken als zeer motiverend gezien en beschouwd men het als een blijk van waardering en stimulans wanneer men een specialisme mag gaan doen.

Bij het beroepspersoneel zijn alle specialismen ondergebracht en zijn per medewerker vaak meerdere specialismen gestapeld. Dit levert in de praktijk geen knelpunt op het gebied van (onderhoud) vakbekwaamheid.

De vrijwilligers hebben in principe per persoon maar 1 of maximaal 2 specialismen, juist om het knelpunt van geoefendheid te voorkomen. Vrijwillige duikers zijn er maar beperkt. Bovendien betreft dit in de meeste gevallen personen die in een beroepsaanstelling op andere plekken als duiker hun vaardigheden bijhouden.

Het plannen van de roosters is soms een uitdaging vanwege de specialismen. Wanneer er extra vrijwilligers in moeten vallen in de sterkte, moet er goed naar de specialismen gekeken worden. Om bijvoorbeeld de WO inzetbaar te houden moet soms een beroep worden gedaan op andere beroepsmedewerkers om in te vallen i.p.v. een vrijwilliger.

De geplande bemensing voor de WO moet in de avond en nacht komen uit de in totaal 12 ingeroosterde personen (6 gekazerneerd en 6 geconsigneerd). Wanneer er een eerste uitruk is met andere voertuigen is de kans groot dat hierbij ook gekazerneerde personen met een duikfunctie worden ingezet. De inzetbaarheid van de WO kan vervolgens niet meer worden gegarandeerd met de geconsigneerde aanvulling.

Op de post Purmerend is een SI-2 ingedeeld[6]. De SI-2 wordt alleen ingezet voor kleine zelfstandige inzetten (AED, tilassistentie, automatische meldingen e.d.). De SI-2 wordt daarbuiten niet ingezet als vooruitgeschoven voertuig. Dit heeft ook weinig zin, omdat er toch 6 tot 8 man op de post paraat staan. De SI-2 kan wel worden ingezet als aanvulling op een TS-flex van omliggende posten om in totaal het potentieel van 6 man ter plaatse te krijgen. De SI-2 rijdt daartoe -volgens de huidige afspraken altijd mee tot aan de “8 minutengrens”.

Door deze wijze van inzet wordt de meerwaarde van de SI-2 vooral gezien in de dagsituatie. Doordat slechts 2 i.p.v. 6 man uitrukken, kunnen de andere ingeroosterde brandweermensen doorgaan met hun geplande (beheersmatige) werkzaamheden.

Als nadeel van de wijze van inzet van de SI-2 wordt door zowel beroeps als vrijwillig personeel genoemd dat de bemensing flink emotioneel belast kan worden bij een AED-inzet. In theorie kunnen meerdere AED-inzetten in een dienst voorkomen. Het zou wenselijk zijn om daarom ook gedurende een dienst te kunnen wisselen van bemensing. De mogelijkheid daartoe is zeer beperkt omdat er in Purmerend geen vrijwilligers opgeleid zijn op de SI-2.

Er is onder de vrijwilligers behoefte aan meer eenduidigheid over de rol en inzet van de SI-2. Deze lijkt nu afhankelijk van keuzes of voorkeuren van individuele bevelvoerders[7]. Het gaat daarbij vooral om de keuze of een RV samen met een SI-2 of met een TS4 zou moeten uitrukken. Als de SI-2 en het RV samen uitrukken betekent dit in de praktijk dat er twee vrijwilligers op de post blijven die feitelijk

[6] Deze SI-2 is op Purmerend geplaatst als onder deel van een pilot met de SI-2 op 3 locaties in de regio. De pilot is inmiddels afgerond, maar de evaluatie daarvan moet nog het traject van bestuurlijke besluitvorming doorlopen.

[7] Dit heeft mede te maken met het feit dat de pilot met de SI-2 is afgerond, maar er nog geen besluiten zijn genomen over de evaluatie ervan.

geen rol meer hebben. Dit roept bij vrijwilligers de vraag op waarom er dan niet voor de TS4 gekozen wordt i.p.v. voor de SI-2. Zeker omdat er toch 6 personen van de consignatieploeg opkomen om de niet uitgerukte specialismen in de lucht te houden, wat er in de praktijk op neerkomt dat er een herbezetting is voor de 1e TS.

Er wordt in meerdere groepen personeel afgevraagd hoe belangrijk het is om alle specialismen zolang mogelijk in stand te houden tijdens daadwerkelijk incidenten. Het uitgangspunt is immers dat geen rekening wordt gehouden met gelijktijdigheid van incidenten. Aan de andere kant is men er wel van bewust dat met de specialismen een groot gebied afgedekt moet worden (deels zelfs buiten de eigen regio).

Herverdelen van de specialismen over meerdere posten heeft geen zin. De direct omliggende posten geven aan geen specialismen overnemen te kunnen overnemen (hooguit de “koffiebus”).

Opmerkelijk is dat er vanuit de vrijwilligers wordt aangegeven dat men erg lang op een specialistische opleiding moet wachten (“chauffeur groot” duurt momenteel ruim 3 jaar). Voor sommige specialismen zijn binnen de groep vrijwilligers relatief weinig personen opgeleid. Zo zijn er maar 3 vrijwilligers opgeleid tot chauffeur WO. Dit leidt tot onnodige knelpunten in de planning. Dit lijkt meer een knelpunt op het gebied van prioriteitstelling dan een gevolg van het organisatiemodel[8].

## 3.6. Complexiteit rooster

Er zijn verschillende belevingen en gezichtspunten over de complexiteit van het rooster. Experts benadrukken dat het huidige model zeer flexibel is, doordat gebruik gemaakt wordt van verschillende groepen beroeps en vrijwillig personeel.

Het beroepspersoneel ervaart geringe schuifmogelijkheden (i.v.m. specialismen). Ook is het soms lastig om voor invalbeurten vrijwilligers te vinden. Dit betekent dat soms een beroep wordt gedaan op een beroeps collega uit een andere ploeg om in te vallen.

Voor dagdienstmedewerkers of personeel uit de vrijwillige schil is soms enige afstemming nodig met de leidinggevende in de beheersmatige functie. Over het algemeen komt men er uiteindelijk wel uit.

Vrijwilligers hebben geen moeite met het volgens het jaarrooster meedraaien in de beroepsploegen. Wel wordt opgemerkt dat het steeds vaker voorkomt dat er invallers gezocht worden voor de korte termijn (omdat een beroeps collega verlof of compensatie wil of om andere reden vrijgemaakt moet worden). De meeste beroepscollega’s zijn als instructeur inzetbaar. Dit leidt tot veel compensatie uren, omdat de uren niet uitbetaald worden, maar middels tijd voor tijd moeten worden opgevangen. Vermoedelijk worden vaak dezelfde mensen benaderd voor extra diensten. Dit kan leiden tot overschrijdingen van regels rondom de arbeidstijden.

Door personeel uit regionale pool wordt het ad hoc invallen als chaotisch ervaren. Zij vermoeden dat ze pas als laatste worden gevraagd om gaten te vullen (als alle andere mogelijkheden zijn uitgeput).

Het tijdstip van ingaan van de diensten van vrijwilligers wordt niet door iedereen als prettig ervaren (rond etenstijd; kort aansluitend op werktijden hoofdwerkgever). In de praktijk blijkt dit echter geen knelpunt te vormen.

[8] Naast prioriteitstelling en voldoende budget hangt het starten van opleidingen ook af van het beschikken over voldoende cursisten om een minimale klassengrootte te kunnen vullen.

Door alle extra diensten (bovenop het jaarrooster) bestaat het risico dat vrijwilligers de grenzen van de ATB overschrijden. In de ogen van zowel het beroepspersoneel als de vrijwilligers is dit een mogelijk knelpunt waarop geen actieve controle plaatsvindt, al wordt door niemand aangegeven dat het in de praktijk als knelpunt ervaren wordt.

## 3.7. Overig

Personeel van de post geeft aan dat de capaciteit van Purmerend beter benut kan worden. “We rijden regelmatig andere posten voorbij”. Het personeel van Purmerend geeft aan dat er in het dekkingsplan een te rooskleuring beeld bestaat bij de beschikbaarheid van de vrijwillige posten. Er worden regelmatig voertuigen buiten dienst gezet. Ook blijken regelmatig posten pas bij alarmering niet beschikbaar en moeten alarmeringen worden doorgegeven. De beschikbaarheid van vrijwilligers wordt niet altijd goed geregistreerd in Precom. Voor een deel is dit een motivatie/discipline aspect. Daarnaast zouden hier ook technische verbeteringen nodig zijn (locatiebepaling).

Vrijwilligers van de omliggende posten hebben volgens de postcoördinatoren geen behoefte aan structureel meer uitrukken (zeker niet voor “automaatjes”). Het merendeel van de uitrukken van Kwadijk is momenteel al naar het grondgebied van Purmerend. Indien er een andere model wordt gekozen voor Purmerend wordt dit aantal nog fors hoger. Dit wordt steeds moeilijker op te brengen.

Een model met een dagdienstpost en één of meerdere vrijwillige posten gedurende ANW wordt door geen enkele van de groepen personeel als realistisch gezien. Men verwacht niet dat er voldoende vrijwilligers geworven kunnen worden. Bovendien is het niet uitlegbaar nadat het aantal vrijwilligers door de keuzes in de afgelopen jaren juist is gehalveerd.

Voor vrijwilligers is de ligging van de post Purmerend vaak ver van de woonlocatie. Hierdoor is de uitruktijd van voertuigen die via het vrije instroomprincipe worden gevuld lang. Dit geldt voornamelijk voor de 2$^{e}$ TS. Er is ook helderheid nodig over bemensing van de 2$^{e}$ TS overdag. Het is niet altijd duidelijk of er voldoende vrijwilligers beschikbaar zijn. Aan de andere kant komen beschikbare vrijwilligers nu soms niet op bij alarmering overdag omdat ze verwachten dat de TS toch al weg is met personeel uit de flexibele schil en dagdienst.

Veel vrijwilligers hebben een beroepsaanstelling elders. Dit levert een voordeel op m.b.t. vakbekwaamheid (en eventuele specialismen). Het nadeel ervan is een mogelijke beperktere beschikbaarheid voor inroosteren (en het eerder aanlopen tegen de grenzen van het ATB).

Er zijn grote vraagtekens bij juistheid van de Kazerne Volgorde Tabellen (KVT). In veel KVT-vakken waar nu andere voertuigen voor de 1$^{e}$ uitruk staan, kan Purmerend in de beleving sneller ter plaatse zijn. Mogelijk zitten er fouten in de huidige KVT-en of wordt onvoldoende rekening gehouden met de daadwerkelijke uitruktijd van andere posten[9]. In de praktijk rijdt Purmerend vaak andere posten voor. Nu rijdt Kwadijk bijvoorbeeld op Baanstee, terwijl Purmerend daar in veel gevallen sneller zou kunnen zijn.

[9] Navraag leert dat hiervoor ook een andere mogelijke oorzaak bestaat. Het verzorgingsgebied van Purmerend kent de nodige spoorwegovergangen en beweegbare bruggen. Hiervoor wordt een gemiddelde vertragingstijd in de KVT-berekening meegenomen. De gerealiseerde opkomsttijd kan in de praktijk aanzienlijk sneller zijn wanneer overgangen en bruggen zonder vertraging te passeren zijn. Het omgekeerde geldt uiteraard ook.

# 4. Analyse huidige en alternatieve modellen Purmerend

## 4.1. Werkwijze

Nadat in het vorige hoofdstuk de beleving van het organisatieconcept van Purmerend en de mogelijke alternatieven in kaart is gebracht, zullen in dit hoofdstuk de modellen voor het organisatieconcept in Purmerend worden getoetst aan de meer objectieve maatstaven, zoals financiële consequenties, dekkingsgraad en beheersmatige aspecten.

Hierbij zijn de volgende modellen beschouwd:

- het huidige model met 24 uursdienst en inzet van deels vrijwilligers in het weekeinde;
- model gebaseerd op beroeps in dagdienst en gekazerneerde vrijwilligers gedurende avond, nacht en weekeinde;
- model gebaseerd op beroeps in dagdienst met vrijwilligers volgens het principe van vrije instroom tijdens avond, nacht en weekeinde;
- model gebaseerd op beroeps in dagdienst met geconsigneerde vrijwilligers tijdens avond, nacht en weekeinde;
- model gebaseerd op beroeps in dagdienst met vrijwilligers volgens het principe van vrije instroom tijdens avond, nacht en weekeinde; in combinatie met (een) extra uitrukpost(en).

Naast de in de opdracht genoemde modellen is ook verkend in hoeverre er nog andere opties mogelijk zijn. Daarbij is gekeken naar landelijke ontwikkelingen en naar alternatieve modellen die in andere regio's worden gehanteerd, zoals uitrukconcepten waarbij gebruik wordt gemaakt van modulair samengestelde eenheden.

De modellen worden hieronder beschreven en ver genoeg uitgewerkt om ze door te kunnen rekenen, om uitspraken te kunnen doen over randvoorwaarden en consequenties en om ze objectief te kunnen vergelijken.

Bij alle modellen zijn de gevolgen voor de dekkingsgraad, de impact op de omliggende posten en de beheersmatige gevolgen in kaart gebracht. Bij het doorrekenen van de modellen is gebruik gemaakt van uitrukgegevens, meldkamergegevens en dekkingsberekeningen door de regio middels CARE.

Er is specifiek gekeken naar de financiële consequenties en de efficiency die bereikt kan worden met de modellen. Voor de financiële doorrekening is zowel gebruik gemaakt van de financiële kengetallen uit 2015, als van de realisatiecijfers van 2018. Het gebruik van de kengetallen uit 2015 maakt het eenvoudiger om de modellen en alternatieven te vergelijken met de keuzes en doorrekeningen die ten behoeve van het dekkingsplan gemaakt zijn. Bovendien bestaat niet de verwachting dat de kengetallen uit 2015 niet meer valide zijn (los van de jaarlijkse indexering voor prijs- of loonontwikkeling). De cijfers uit 2018 zijn gebruikt daar waar de actualisatie van de cijfers noodzakelijk was of er geen (bruikbare) kengetallen uit 2015 voorhanden waren. In een enkel geval is gebruik gemaakt van indicatieve cijfers (bijvoorbeeld daar waar het de kosten van huisvesting en infra betreft).

Per organisatiemodel is ook gekeken naar de wijze waarop vrijwilligers voor diensten worden ingezet. Dit heeft immers niet alleen gevolgen voor de beschikbaarheid op de post Purmerend, maar ook voor de beschikbaarheid van de vrijwilligers voor de andere (omliggende) posten. Daarnaast kan het model van invloed zijn op de aantrekkelijkheid van de rol van vrijwilliger en dus op het werven en behouden van vrijwilligers op langere termijn.

De beschikbaarheid van de omliggende posten zal eveneens bij de analyse van de modellen worden betrokken. Afhankelijk van het model wordt het belang van omliggende posten mogelijk groter en zal ook de (gegarandeerde) beschikbaarheid van die posten zwaarder meewegen in een objectieve vergelijking.

Ten slotte zal gekeken worden naar de specialismen. Momenteel zijn er verschillende specialismen ondergebracht op de post Purmerend. Een keuze voor een gewijzigd organisatieconcept kan mogelijk leiden tot andere inzichten over de optimale locaties om de specialismen onder te brengen. Hierbij kijken we naar overwegingen op het gebied van optimale dekking en risico's, maar ook naar de gegarandeerde beschikbaarheid van een specialisme en de opleidbaarheid van personeel voor eventuele gestapelde taken.

De analyse van de wijze van organiseren van de vrijwilligers, van de beschikbaarheid van omliggende posten en van de specialismen van de post Purmerend zal leiden tot een conclusie over de haalbaarheid en robuustheid van de verschillende modellen in organisatorisch perspectief.

De uitkomsten van deze fase zijn teruggekoppeld en getoetst in een klankbord-bijeenkomst met de opdrachtgever en experts uit de regio.

In onderstaande paragrafen worden de verschillende modellen onderzocht. Als eerste komt de huidige situatie aan bod. De beschrijving en uitwerking van de huidige situatie zal het meest uitvoering zijn. In de beschrijving en uitwerking van de andere modellen zal vooral worden ingegaan op de afwijkingen ten opzichte van het huidige model en de onderlinge verschillen.

## 4.2. Model 1: Huidig model

**Beschrijving model**

De post Purmerend is verantwoordelijk voor de basis repressieve brandweerzorg van een verzorgingsgebied dat voor het grootste deel overeenkomt met de gemeente Purmerend. Naast de dekking met een tankautospuit en een redvoertuig[10], wordt ook voorzien in de dekking met een 2e tankautospuit (als 2e voertuig bij opschaling of als onderdeel van pelotonsverband). Daarnaast verzorgt de post de uitruk voor enkele regionale specialismen zoals de bestrijding van waterongevallen, de waarschuwings- en verkenningsdienst (WVD) en de onderhoud & verzorgingstaak.

Op de post Purmerend is momenteel ook een snel interventievoertuig (SI-2) ingedeeld. Dit voertuig wordt momenteel ingezet bij incidenten waarbij in principe met 2 personen zelfstandig kan worden opgetreden[11].

In de huidige situatie kent Purmerend een zogenaamde hybride kazernemodel. Dit betekent dat de repressieve organisatie gebruik wordt gemaakt van een combinatie van beroeps en vrijwillig personeel.

De basis voor de repressieve organisatie wordt gevormd door 4 beroepsploegen die in een vier wekelijkse cyclus gedurende drie weken volgens een rooster 24-uursdiensten verrichten en vervolgens een week in dagdienst beheerstaken vervullen.

In de dag situatie worden 9 mensen ingeroosterd. Naast de 6 of 7 uit de dienstdoende 24-uursploeg betreft dit dagdienstfunctionarissen uit de flexibele schil (personen met een beheersmatige aanstelling die tevens als vrijwilliger werkzaam zijn op een post en daardoor repressief inzetbaar zijn) en beroepspersoneel uit de beroepsploeg welke die week dagdienst heeft. Deze laatste groep is ook het vangnet voor onverwachtse uitval zoals door ziekte (reserverooster).

’s Avonds en in het weekeinde is de kazernebezetting 6 personen. In het weekeinde bestaat de bezetting uit 3 beroepsmedewerkers uit de 24-uursploeg en 3 gekazerneerde vrijwilligers (waarvan twee uit het vrijwilligersbestand van Purmerend en één uit de regionale pool met vrijwilligers). Tevens worden vrijwilligers ingezet om extra diensten te vervullen bij tekorten door ziekte, uitroosteringen of (extra) compensatieverlof.

Naast de gekazerneerde bemensing, kent Purmerend in de avond, nacht en het weekeinde een geconsigneerde bemensing om te verzekeren dat, samen met de gekazerneerde bemensing, alle springvoertuigen en specialismen beschikbaar zijn of blijven na een alarmering.

Ten slotte zijn de vrijwilligers via het vrije instroom principe beschikbaar voor onder andere de 2e tankautospuit van de post Purmerend.

Om invulling te geven aan het huidige hybride model beschikt de post Purmerend over 28 repressieve beroepsmedewerkers verdeeld over de 4 ploegen en 1 post coördinator. Daarnaast beschikt de post over 43 vrijwilligers verdeeld over 2 ploegen.

---

[10] Hoewel de inzet van een redvoertuig formeel tot basisbrandweerzorg wordt gerekend, wordt dit in VrZW in de praktijk als specialisme/regionale taak beschouwd.

[11] De SI-2 is ingedeeld in het kader van een pilot. Deze pilot is inmiddels afgerond. De evaluatie van de pilot zal worden meegenomen in de totale evaluatie van het huidige dekkingsplan. De indeling en rol van de SI-2 zal hierdoor mogelijk wijzigen.

Het repressieve personeel van de post Purmerend wordt voor een deel van de beschikbare tijd ingezet voor beheersmatige taken[12]. Gedurende de 4 wekelijkse dagdienstweek is dit (wanneer niet wordt ingevallen in de dienstdoende ploeg) de hoofdtaak van de medewerkers. Daarnaast wordt er in het rooster van de 24-uursdienst op werkdagen 6 uur tijd ingepland voor dagdienstwerkzaamheden. Hierdoor geldt dat de formatiesterkte van het repressieve beroepspersoneel niet volledig moet worden meegerekend in de capaciteit voor repressieve taken.

In de begroting wordt 75% van de capaciteit aan de repressieve taken toegerekend en 25 % aan de beheersmatige taken (op basis van 1 week dagdienst per 4 weken). Indien gerekend wordt met het aantal uren dat repressieve medewerkers beschikbaar zijn voor beheersmatige taken (70 uur per 4 weken), zou 45% van de formatie aan de beheersmatige taken moeten worden toegerekend.

**Operationele prestatie**

In 2018 is vanuit de post Purmerend 1044 keer uitgerukt. Dit betrof 240 keer een uitruk met een TS voor Prio 1 incidenten, waarvan 170 keer als eerst gealarmeerde TS. Voor de hele regio betrof het in dat jaar 1230 Prio 1 incidenten voor een tankautospuit.

Van de uitrukken van Purmerend betrof het 89 keer een gebouwbrand (469 in de gehele regio). Bij de alarmeringen voor gebouwbrand is de TS van Purmerend in de meeste gevallen veel sneller ter plaatse gekomen dan de geldende opkomstnorm. Gemiddeld was de TS er 42 seconden sneller dan de genormeerde tijd.

Bij de omliggende posten (Kwadijk en ZO-Beemster) is er overwegend sprake van een relatief grote overschrijding van de opkomstnorm (gemiddeld meer dan 2 minuten), weliswaar voor een veel kleiner aantal incidenten (6 respectievelijk 7 gebouwbranden).

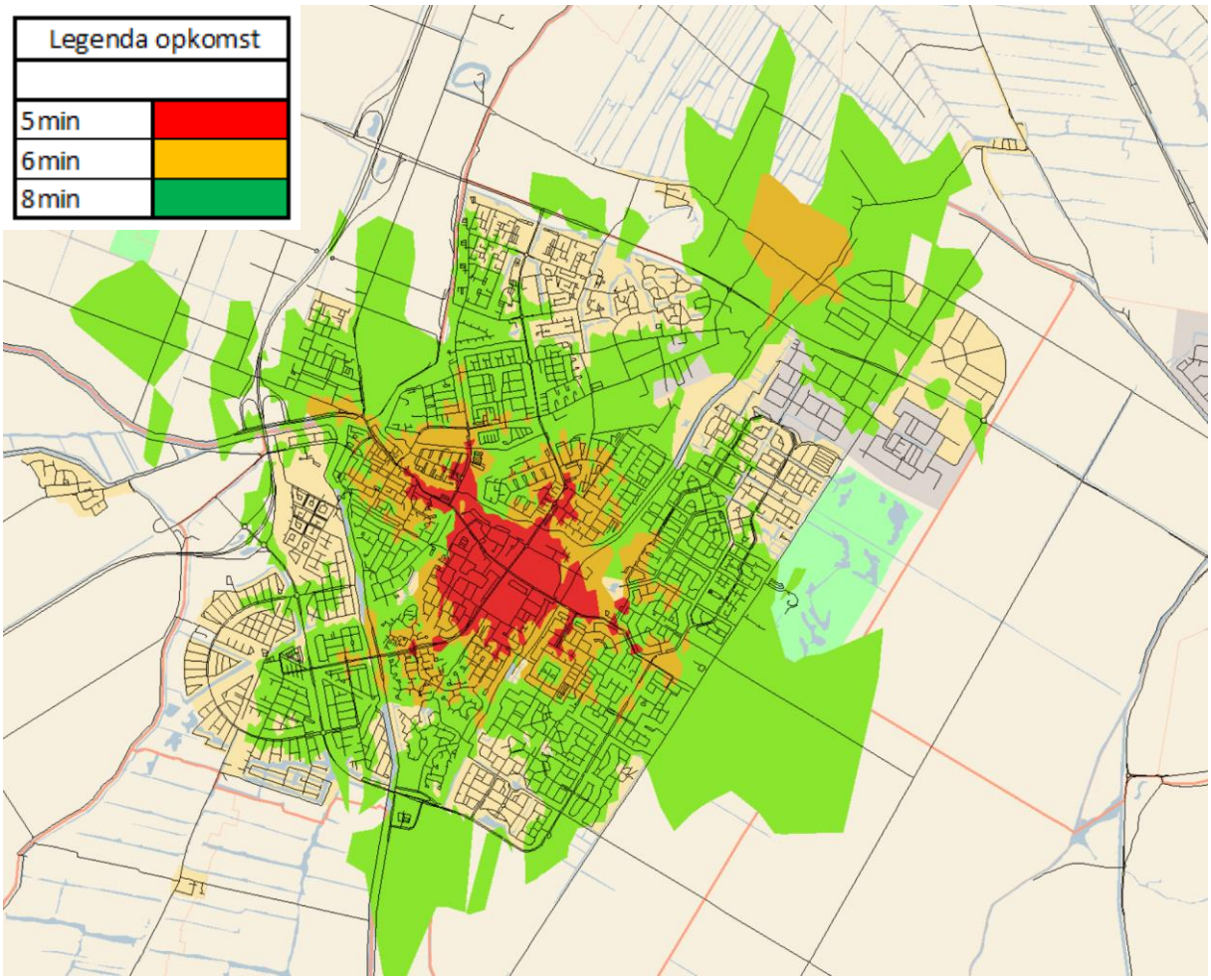
**Huidige dekking (gemeentelijk en regionaal)**

De huidige dekking van de gemeente Purmerend is relatief hoog. Hierdoor levert het ook een sterke bijdrage in de regionale dekkingsgraad.

Omdat de verschillen tussen de opties zich concentreren op de situatie ANW (overdag blijft er in alle modellen sprake van een gekazerneerde/dagdienst/beroeps bezetting) wordt hieronder vooral naar de situatie ANW gekeken.

In onderstaande kaart is zichtbaar hoe de dekking vanuit de verschillende posten is van Purmerend en de directe omgeving. Het groene gebied kent een opkomsttijd van maximaal 8 minuten. De oranje gebieden daarbinnen kennen een opkomsttijd van maximaal 6 minuten. Het rode gebied wordt binnen 5 minuten gedekt. Voor de vrijwillige posten Kwadijk en ZO-Beemster is gerekend met een uitruktijd van 4,5 minuten. Voor de beroeps/gekazerneerde post Purmerend is een uitruktijd van 1,5 minuten aangehouden.

[12] Het feit dat het repressieve personeel van de Post Purmerend wordt ingezet voor beheersmatige taken heeft als bijkomstig voordeel dat dit de uitstroom vanuit de repressieve dienst in het kader van het tweede loopbaanbeleid vergemakkelijkt.



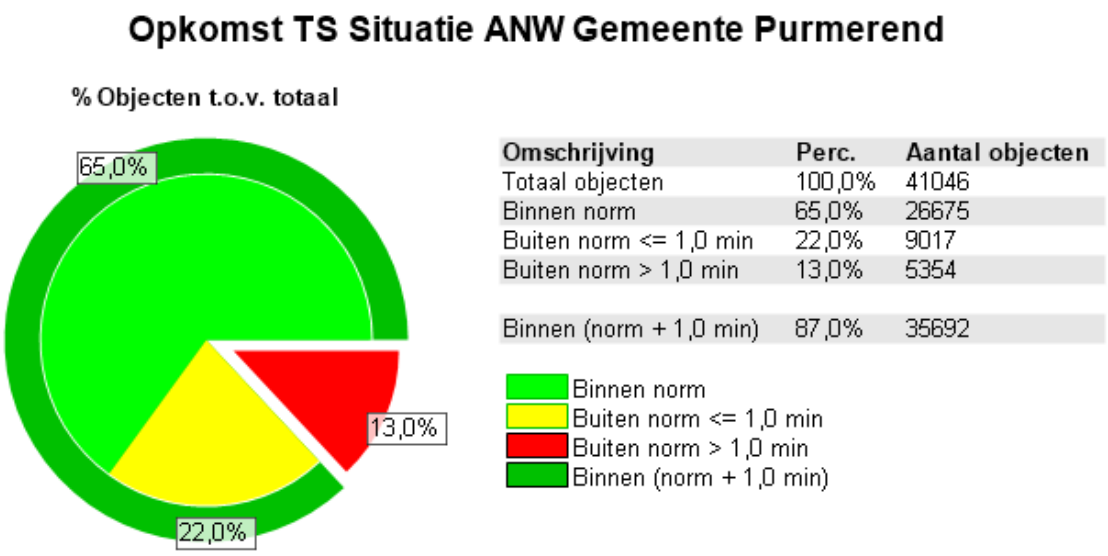

*Figuur 1: Dekking van Purmerend en omgeving in de huidige situatie*

In onderstaande diagrammen is voor de huidige situatie de dekking berekend gedurende avond, nacht en weekeinde als percentage van het aantal objecten.

Objecten worden als gedekt beschouwd als de voor die objecten geldende normtijd maximaal 1 minuut overschreden worden.

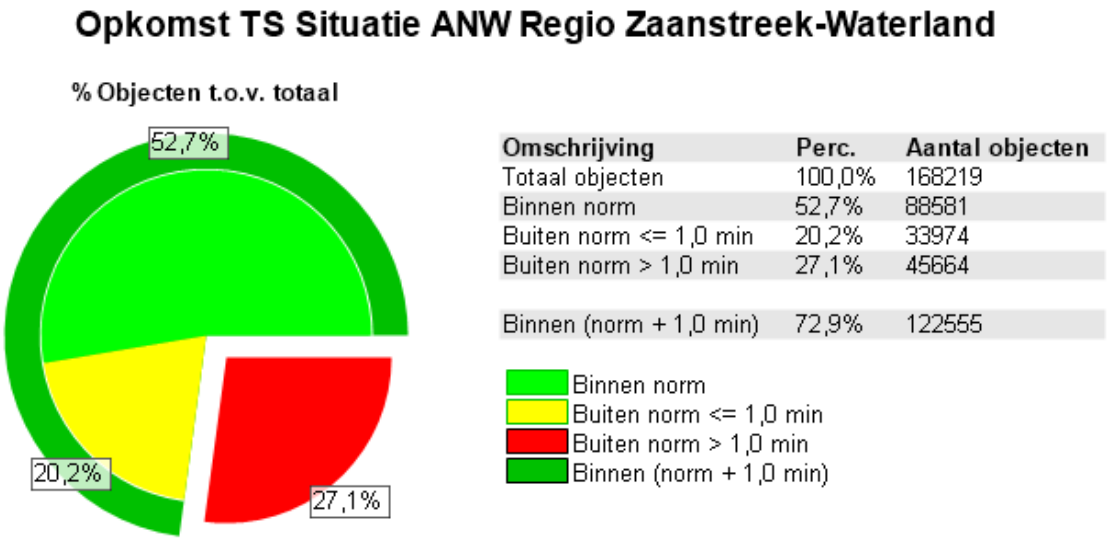
In de gemeente Purmerend wordt in de huidige situatie een dekking van 87% behaald. Voor de regio als geheel is het dekkingspercentage gedurende de avond, nacht en weekeinde 72,9%.

Het relatieve belang van de post Purmerend blijkt ook uit het aantal objecten in Purmerend (ruim 41.000) in verhouding met dat in de gehele regio (ruim 168.000). Bijna 25 % van de objecten van de regio ligt in de gemeente Purmerend.




| Omschrijving | Perc. | Aantal objecten |
|---|---|---|
| Totaal objecten | 100,0% | 41046 |
| Binnen norm | 65,0% | 26675 |
| Buiten norm <= 1,0 min | 22,0% | 9017 |
| Buiten norm > 1,0 min | 13,0% | 5354 |
| Binnen (norm + 1,0 min) | 87,0% | 35692 |

*Diagram 1: dekkingspercentage van gemeente Purmerend in de huidige situatie gedurende de avond, nacht en weekeinde.*

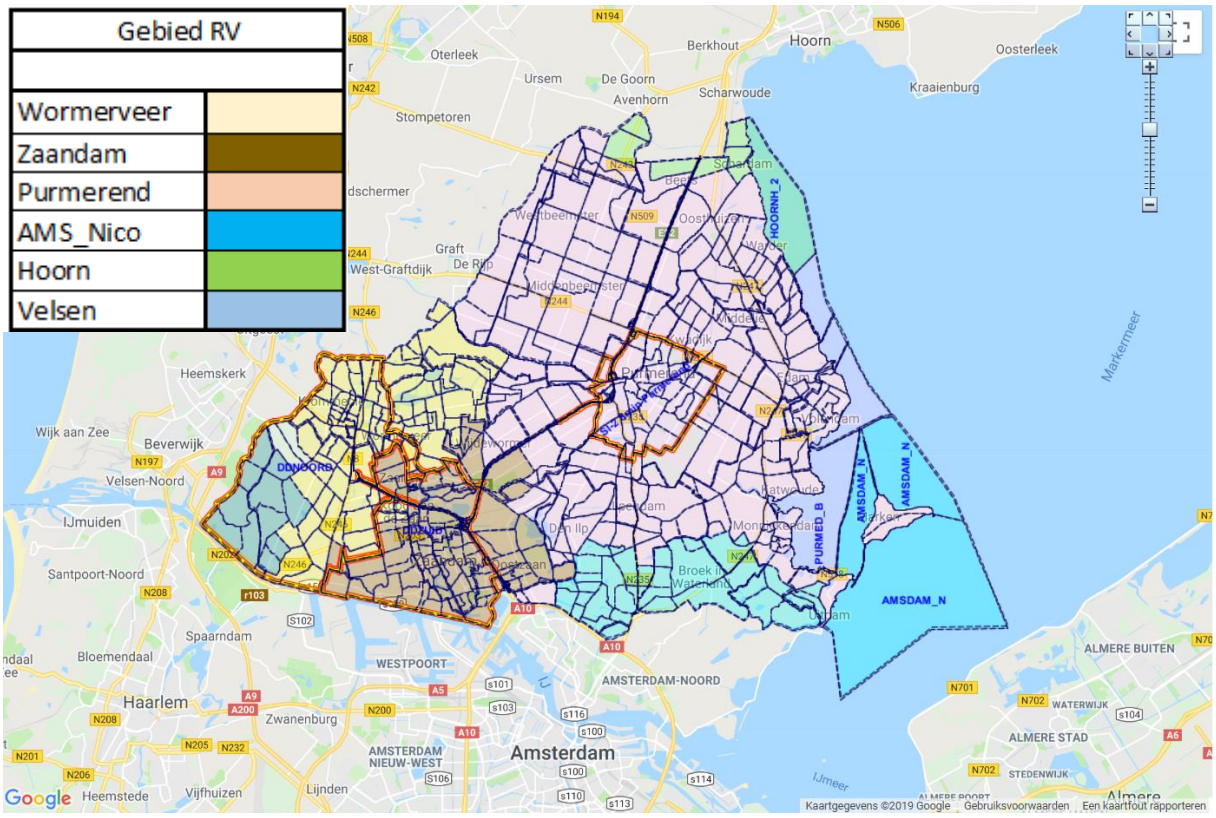



| Omschrijving | Perc. | Aantal objecten |
|---|---|---|
| Totaal objecten | 100,0% | 168219 |
| Binnen norm | 52,7% | 88581 |
| Buiten norm <= 1,0 min | 20,2% | 33974 |
| Buiten norm > 1,0 min | 27,1% | 45664 |
| Binnen (norm + 1,0 min) | 72,9% | 122555 |

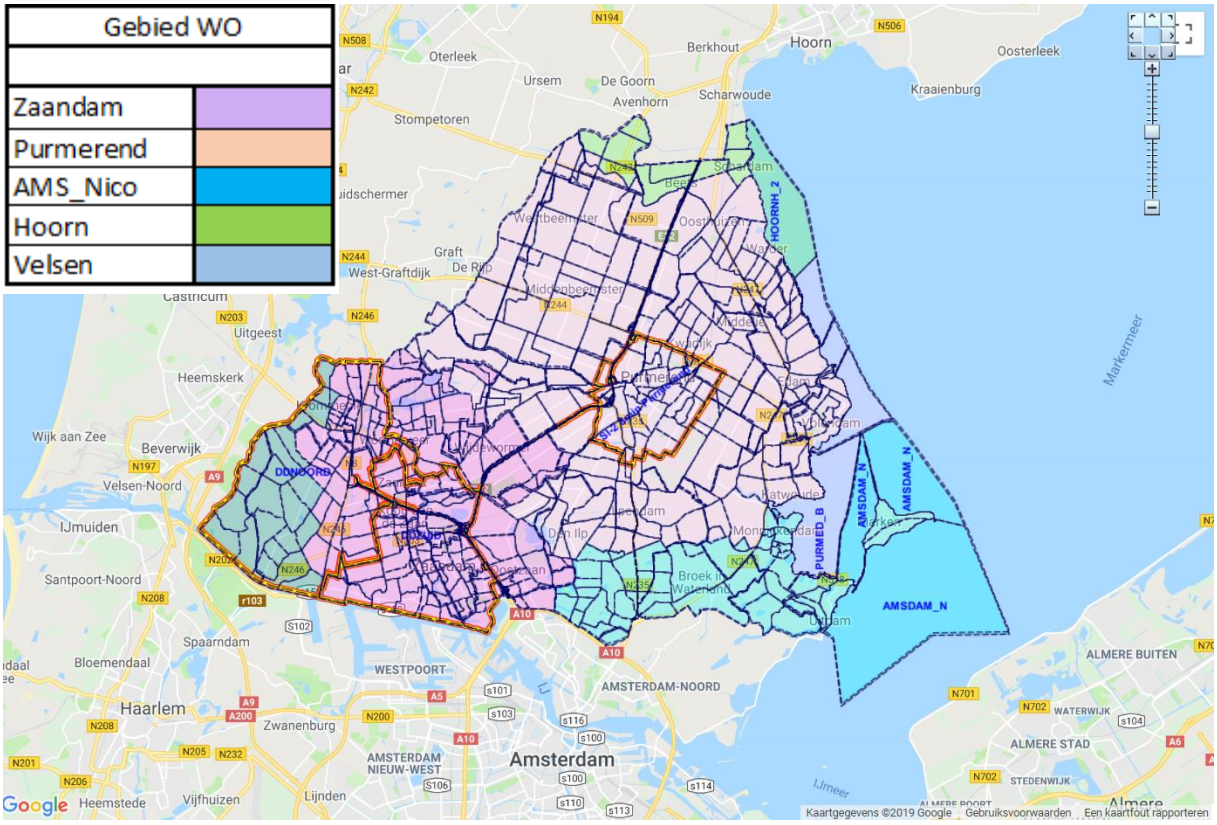
*Diagram 2: dekkingspercentage van de regio Zaanstreek Waterland in de huidige situatie gedurende de avond, nacht en weekeinde.*

**Specialismen**

Zoals eerder aangegeven verzorgt de post de uitruk voor enkele regionale specialismen zoals de bestrijding van waterongevallen, de waarschuwings- en verkenningsdienst (WVD) en de onderhoud & verzorgingstaak. In onderstaande figuren is de dekking weergegeven met redvoertuigen en waterongevallen-voertuigen. Voor beide specialismen geldt dat ongeveer de helft van de regio wordt gedekt vanuit de post Purmerend. Bovendien wordt er regelmatig ook regiogrens-overschrijdend uitgerukt.




*Figuur 2: De regionale dekking door de redvoertuigen uit de regio en buurregio's*

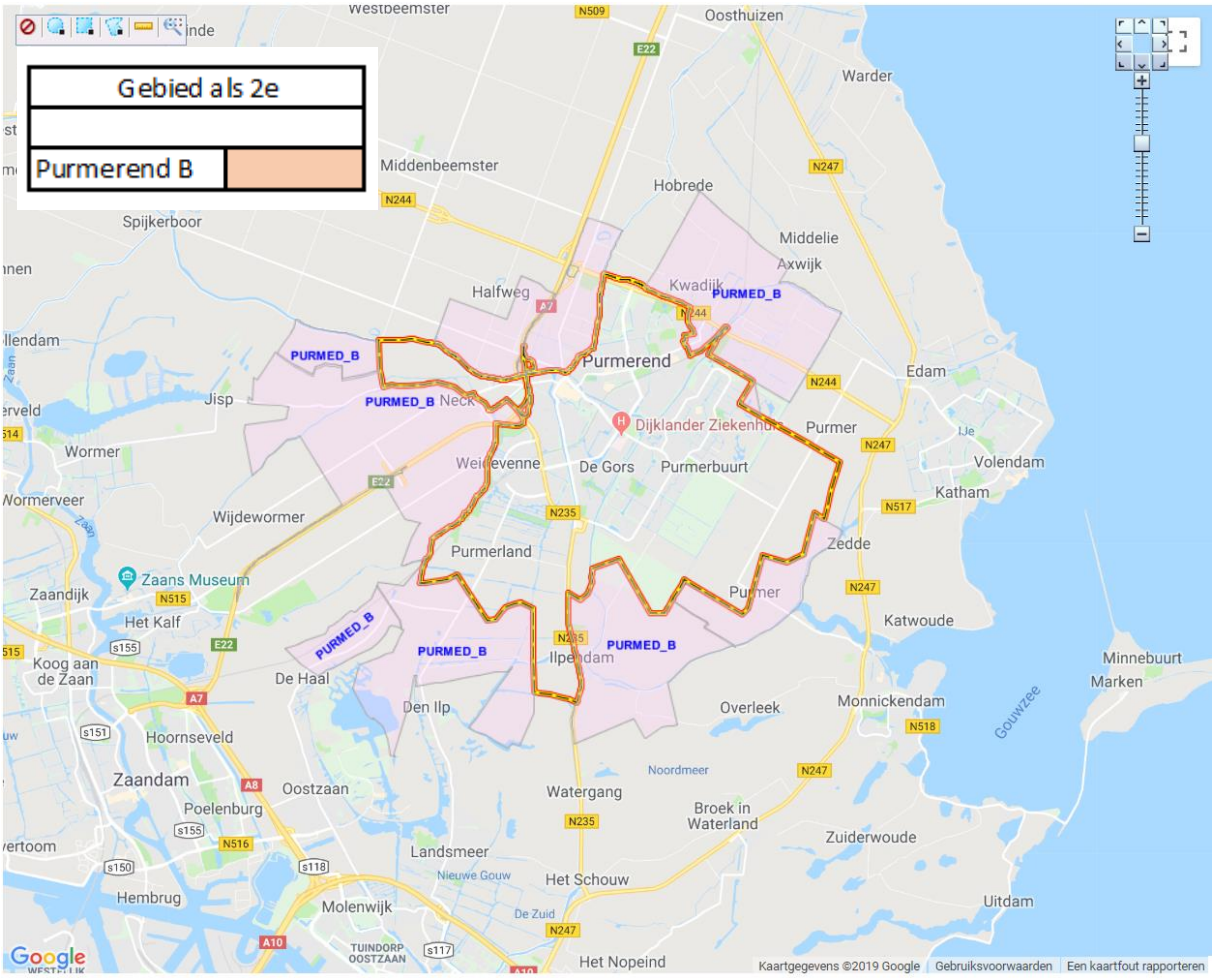



*Figuur 3: De regionale dekking door de WO-voertuigen uit de regio en buurregio's*

**Omliggende posten**

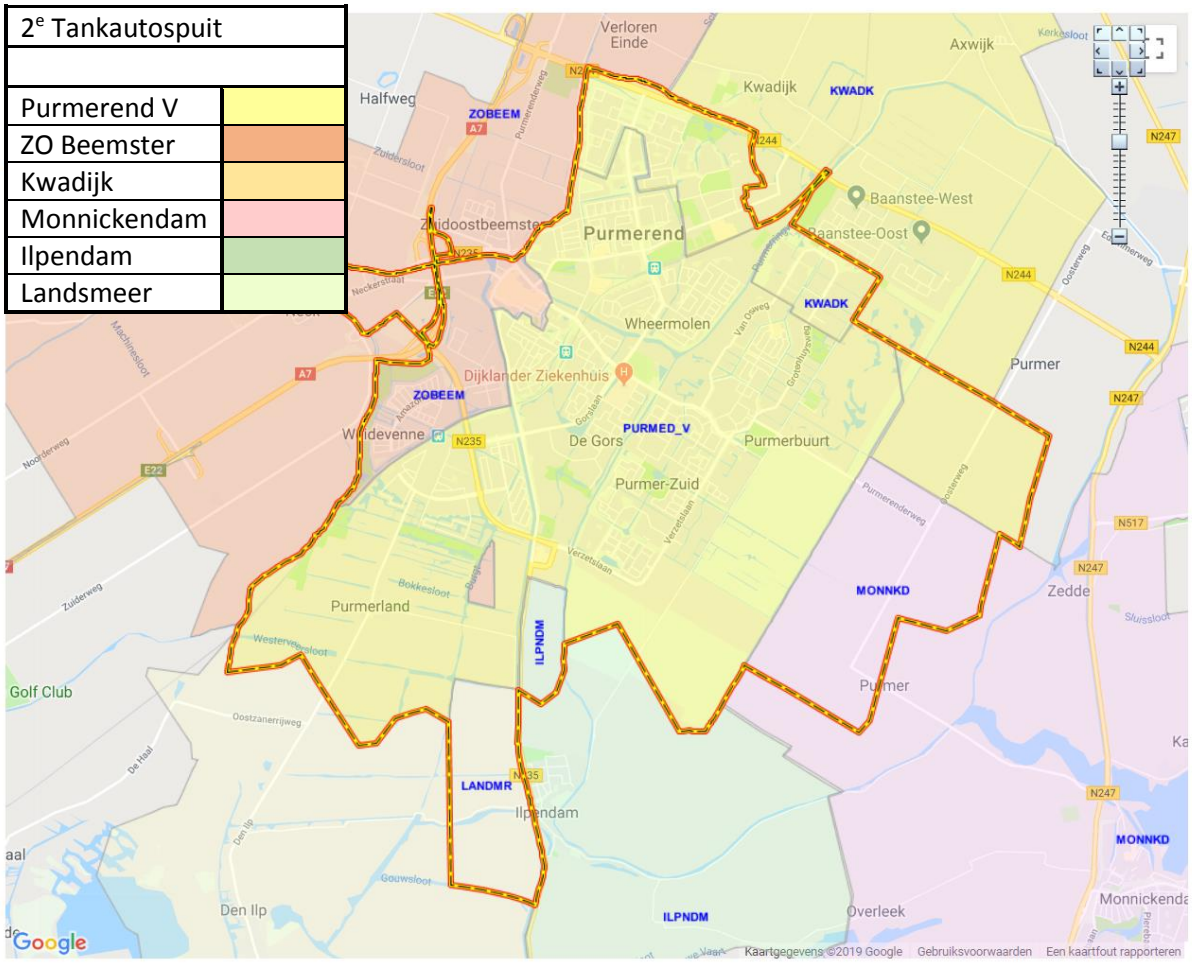
Zoals hierboven aangegeven komt het primaire verzorgingsgebied voor de post Purmerend voor een groot deel overeen met de gemeente Purmerend. In het noordoostelijke deel van de gemeente (Baanstee) verzorgt de post Kwadijk de eerste uitruk.

In een veel groter gebied levert de post Purmerend een bijdrage wanneer voor een incident een tweede tankautospuit vereist is. Dit is in onderstaande figuur weergegeven.




*Figuur 4: De bijdrage van de post Purmerend buiten het eigen verzorgingsgebied met de tankautospuit. In de roze geaccentueerde gebieden levert de post Purmerend de 2e tankautospuit bij middel-incidenten en hoger.*

Indien er binnen Purmerend zelf een 2e TS benodigd is, wordt deze in het grootste deel van de gemeente geleverd vanuit de eigen post door de met vrijwilligers bemenste 2e TS.




*Figuur 5: De herkomst van de 2e TS bij een incident binnen de gemeente Purmerend. In het gele geaccentueerde gebied is naast de 1e TS met gekazerneerde bemensing ook de 2e TS afkomstig van de post Purmerend (bemenst door vrijwilligers, vrije instroom). In de andere gebieden wordt de 2e TS geleverd vanuit de buurposten.*

**Kosten**

Het vaststellen van de huidige totale kosten van de post Purmerend is zeer lastig, omdat het financiële systeem van de regio niet is ingericht om de kosten per post zichtbaar te maken. Zo worden de kosten van de vrijwilligers uit de regionale pool toegerekend aan de eigen post en niet doorbelast aan Purmerend. Voor de beroepskrachten geldt dat de personeelslasten moeten worden verdeeld over de repressieve en de beheersmatige taak. Huisvestingslasten blijven helemaal buiten beschouwing, omdat deze door de gemeente gedragen worden.

Voor de vergelijking van de verschillende modellen is het overigens niet nodig om de totale kosten inzichtelijk te hebben. Het gaat immers veel meer om de financiële consequenties van de verschillen tussen de modellen.

De modellen verschillen vooral van elkaar in de wijze waarop de bemensing wordt ingevuld. Het betreft dus vooral de personele kosten. In onderstaande tabel staan de gerealiseerde salariskosten van het beroeps en vrijwillig personeel van de post Purmerend.

| | Realisatie 2018 | Opmerkingen |
|---|---|---|
| Salariskosten repressief beroepspersoneel | € 1.520.760,- | (75% van € 2.027.681) |
| Salariskosten vrijwillig personeel | € 304.040,- | Niet compleet |
| **Totaal personeelslasten repressief personeel** | **€ 1.824.800,-** | |

Hierbij moeten de volgende opmerkingen worden gemaakt:

Voor het beroepspersoneel met een repressieve taak rekent de regio 75% van de salarislasten toe aan de repressieve taak (de resterende 25% aan de beheersmatige taak). Zoals eerder aangegeven is dit percentage van 75% is te hoog. Indien naar de daadwerkelijke uren gekeken wordt die aan de beheersmatige taken wordt besteed, zou de verhouding repressief 55% versus beheersmatig 45% moeten zijn.

De salariskosten van de vrijwilligers zijn niet compleet. De salariskosten vrijwillig personeel zijn feitelijk hoger (omdat de kosten van de vrijwilligers uit de regionale pool niet worden doorbelast naar Purmerend). Omgekeerd geldt dat wel de vergoedingen zijn meegerekend van personeelsleden van Purmerend die regionale piketten vervullen.

De kosten van kazernering en consignatie blijven in de realisatie ca. 25% achter ten opzichte van de theoretisch berekende kosten. Hiervoor is bij het onderzoek geen sluitende verklaring gevonden.

Zoals al eerder gesteld is het voor het doel van dit onderzoek niet noodzakelijk om de exacte realisatiecijfers van de post Purmerend te kennen. De realisatiecijfers en financiële kengetallen zijn wel geschikt en betrouwbaar genoeg om de meer- en minderkosten van de verschillende alternatieven in de volgende paragrafen zichtbaar te maken.

## 4.3. Model 2: Beroeps in dagdienst; gekazerneerde vrijwilligers gedurende ANW

**Beschrijving model**

In dit model wordt afgestapt van de 24-uursdienst in Purmerend. Overdag wordt gebruik gemaakt van beroepspersoneel in dagdienst. Gedurende de avond, nacht en weekeinde wordt gebruik gemaakt van gekazerneerde vrijwilligers.

**Personele consequenties:**

Beroepspersoneel

In dit model is niet langer personeel in 24-uursdienst benodigd. Het aantal beroepspersoneelsleden in dagdienst moet voldoende zijn om gedurende de dagdiensturen alle uitrukposities te bemensen. Momenteel wordt uitgegaan van 8 ingeroosterde beroepsmensen overdag (plus 1 reserve). Als alle springfuncties zouden moeten worden afgedekt, zouden zelfs 12 posities moeten worden gevuld vanuit het dagdienstpersoneel.

Het huidige 24-uurs personeel vervult voor een deel van de tijd een beheersmatige functie. Wanneer de 24-uursdienst vervalt moet dus minimaal dezelfde capaciteit in formatie bij de beheersmatige afdelingen terugkomen.

In financiële zin wordt het beroepspersoneel in 24-uursdienst nu voor 25% toegerekend aan de beheersmatige functie. Wanneer naar de capaciteit in werkuren gekeken wordt is dit hoger omdat ook tijdens de 24-uursdienst beheerstaken zijn ingeroosterd. Indien wordt gerekend met de ingeroosterde uren voor beheersmatige taken zou dit het equivalent zijn van bijna de helft van de 24-uursformatie (13,5 FTE).

De repressieve inzet van dagdienstmedewerkers gaat ook voor een deel ten koste van de capaciteit van de beheersmatige afdelingen. Het uitrukken voor incidenten, maar ook het uitvoeren van preparatie-taken kost capaciteit, waardoor dagdienstmedewerkers niet volledig gedurende de gehele week beschikbaar zijn voor de beheersmatige taken. Hiervoor zouden 2 extra FTE (ca. 25% van de overdag ingeroosterde capaciteit) nodig zijn.

Het bovenstaande betekent dat in dit model 28 FTE van de 24-uursdienst functies kunnen vervallen en dat in plaats daarvoor 15,5 FTE dagdienstfuncties nodig zijn met beheersmatig personeel dat gedurende de dagdienst tevens repressief inzetbaar is.

Vrijwilligers

Het aantal kazernediensten voor vrijwilligers wordt in dit model veel groter. Door de weeks zijn 30 16-uursdiensten en in het weekeinde 12 24-uursdiensten (of 24 12-uursdiensten) nodig om buiten de dagdiensturen 6 posities gekazerneerd in te vullen.

Voor kazernediensten hanteert men op de post Purmerend momenteel het uitgangspunt dat een vrijwilliger (om niet in conflict te komen met de arbeidstijdenregelgeving) maximaal 1x per 3 weken een 12- of 16-uursdienst mag verrichten. Hierbij wordt rekening gehouden met het feit dat de vrijwilliger naast de kazernediensten ook nog moet participeren in de consignatiedienst.

Om alle functies in de ANW met gekazerneerde vrijwilligers te kunnen in vullen zijn daardoor in dit model minimaal 162 vrijwilligers nodig. De post Purmerend kent momenteel 42 vrijwilligers.

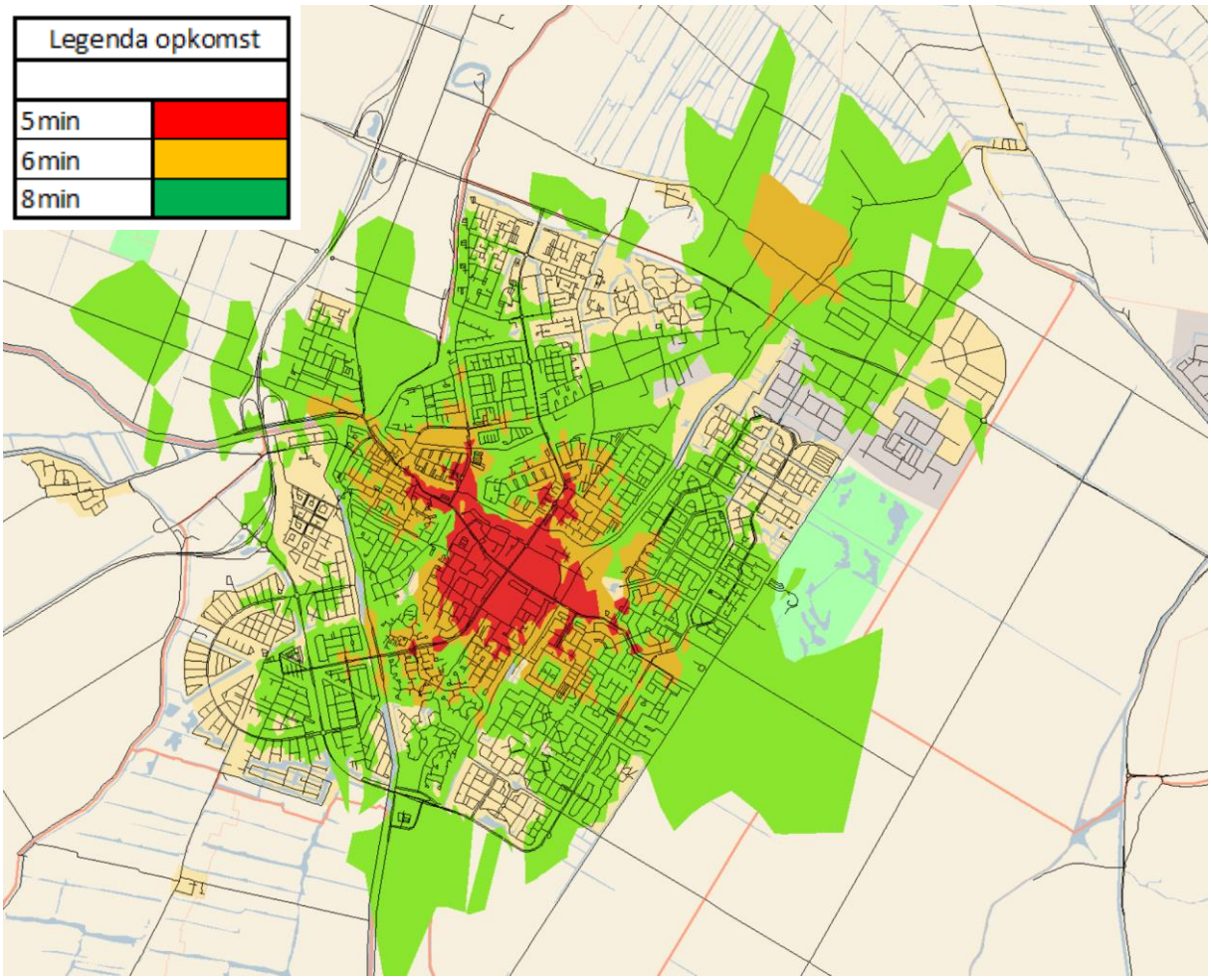
De regionale pool zou daarom moeten worden uitgebreid tot 120 vrijwilligers. Dit betekent dat meer dan 30% van het totaal aantal vrijwilligers in de regio zou moeten meedraaien in het rooster Purmerend. Het is zeer de vraag of dit in de praktijk haalbaar is. Een andere consequentie hiervan is dat er minder kennis van het verzorgingsgebied aanwezig is in de dienstdoende ploegen (drie kwart van de gekazerneerde bezetting in de avond, nacht en weekeinde komt in dit geval niet uit Purmerend) en dat er minder zekerheid is dat alle specialismen gedekt kunnen worden (tenzij er fors meer oefeninspanning plaatsvindt). Ten slotte leidt dit tot grote wisselingen in de samenstelling van de dienstdoende ploeg, waardoor teamgeest en de mogelijkheid om effectief en veilig samen te werken negatief wordt beïnvloed.

Het alternatief zou kunnen zijn dat er meer vrijwilligers worden geworven voor de post Purmerend. Hierdoor verschuift de inzet van de vrijwilligers van Purmerend meer naar gekazerneerd (t.o.v. vrije instroom). Het is de vraag of dit aansluit bij het verwachtingspatroon van vrijwilligers. Gelet op de discussie rondom eventuele uitzonderingen van vrijwilligers bij de wetgeving over de normalisering van de rechtspositie van ambtenaren, kan het onwenselijk zijn dat het accent van de vrijwilligers nog meer verschuift naar parttimer voor kazernediensten.

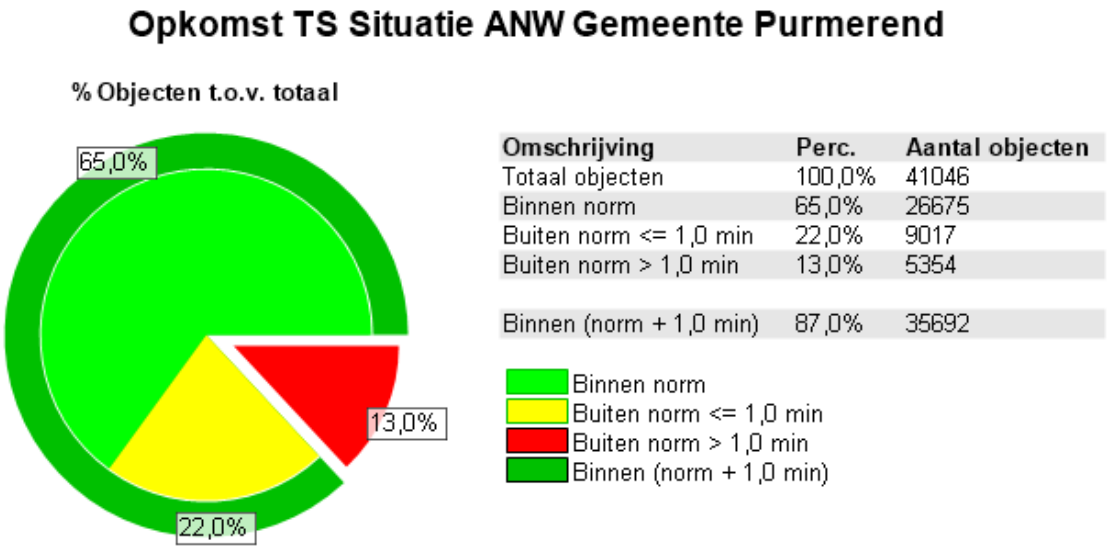
Het is de vraag of er voldoende vrijwilligers geworden kunnen worden in een forensenstad als Purmerend. Daarnaast is het lastig uit te leggen dat extra vrijwilligers benodigd zijn, terwijl het aantal vrijwilligers bij eerdere besluiten rond het kazerne model juist is verlaagd.

**Dekking**

Omdat er in dit model sprake blijft van een gekazerneerde ploeg voor de eerste uitruk, zullen de dekkingspercentages gemeentelijk en regionaal ongewijzigd blijven ten opzichte van percentages in de huidige situatie.  Dit is in onderstaande figuur en diagrammen weergegeven.

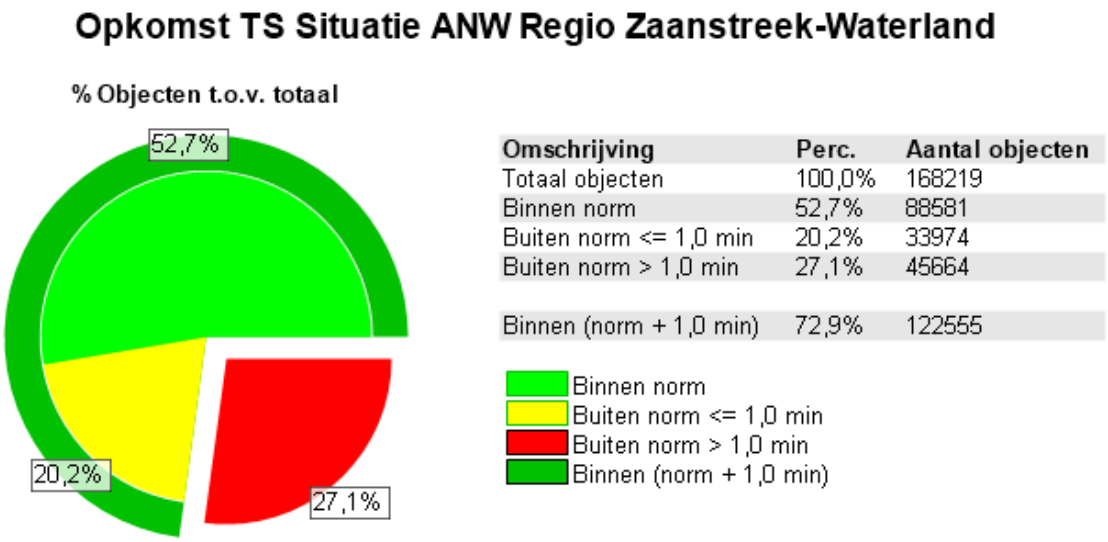



*Figuur 6: Dekking van Purmerend en omgeving bij model 2 (beroeps in dagdienst; gekazerneerde vrijwilligers gedurende ANW)*




| Omschrijving | Perc. | Aantal objecten |
|---|---|---|
| Totaal objecten | 100,0% | 41046 |
| Binnen norm | 65,0% | 26675 |
| Buiten norm <= 1,0 min | 22,0% | 9017 |
| Buiten norm > 1,0 min | 13,0% | 5354 |
| | | |
| Binnen (norm + 1,0 min) | 87,0% | 35692 |

*Diagram 3: dekkingspercentage van gemeente Purmerend in model 2 (beroeps in dagdienst; vrijwilligers gedurende ANW)*




| Omschrijving | Perc. | Aantal objecten |
|---|---|---|
| Totaal objecten | 100,0% | 168219 |
| Binnen norm | 52,7% | 88581 |
| Buiten norm <= 1,0 min | 20,2% | 33974 |
| Buiten norm > 1,0 min | 27,1% | 45664 |
| Binnen (norm + 1,0 min) | 72,9% | 122555 |

*Diagram 4: dekkingspercentage van de regio Zaanstreek Waterland in model 2 (beroeps in dagdienst; vrijwilligers gedurende ANW)*

**Financiële consequenties**

Zoals gesteld is minder beroepspersoneel benodigd. Hierdoor vervallen 12,5 FTEn (tegen gemiddelde loonkosten van € 52.000) . Omdat er bovendien geen 24-uursdiensten meer worden gelopen door beroepspersoneel vervallen ook alle toelagen zoals ORT (op jaarbasis ca. € 360.000[13]).

De kosten van de kazernering van vrijwilligers betreft ca. €760.000 per jaar[14]. Omdat in de huidige situatie al 3 vrijwilligers in het weekeinde meedraaien in het rooster (€140.000 / jr.) zijn de extra kosten ten opzichte van de huidige situatie dus € 620.000 / jr.

Naar verwachting zal het aantal vrijwilligers moet worden uitgebreid om dit model mogelijk te maken. Indien de extra diensten op Purmerend voor de helft worden opgevangen met het huidige vrijwilligersbestand (van Purmerend en uit de regionale pool) en voor de andere helft door een uitbreiding van het aantal vrijwilligers, zijn 50 extra vrijwilligers benodigd.
Jaarlijks vergt dat 50 x € 3.750,- = € 187.500,-[15]. De eenmalige kosten voor het werven en initieel opleiden van de vrijwilligers komen hier nog bovenop.

Omdat de vrijwilligers in de ANW alle specialismen moeten invullen is structureel extra opleidings- en trainingsinspanning vereist. Hiervoor wordt een stelpost opgenomen van € 100.000,-/jr.

Het grote aantal extra vrijwilligers leidt ertoe dat er ook extra beheersmatige functies nodig zijn voor ondersteunende taken (HRM, vakbekwaamheid, logistiek). Als stelpost is hiervoor € 100.000/jr. opgenomen (ca. 2 FTE).

[13] Gebaseerd op realisatiecijfers over 2018
[14] Hierbij is gerekend met 6 gekazerneerde vrijwilligers gedurende de ANW-uren en een gemiddeld uurtarief van € 19,- voor langdurige inzet.
[15] VrZW hanteert als kental voor de jaarlijkse kosten per additionele vrijwilliger een bedrag van €3.750.

| Maatregel | Besparing/jr. | Extra kosten/jr. | opmerking |
|---|---|---|---|
| **Beroepspersoneel** | | | |
| Vervallen 12,5 FTE | € 650.000 | | Exclusief kosten afvloeiing |
| Vervallen ORT e.tc | € 360.000 | | |
| Uitbreiding beheersmatige/ondersteunende functies | | € 100.00 | In verband met extra vrijwilligers Stelpost (2FTE) |
| **Vrijwillig personeel** | | | |
| Extra kosten kazernering | | € 620.000 | |
| Extra vrijwilligers | | € 187.500 | Exclusief eenmalige kosten werving en selectie en opleiding |
| Extra opleiding/training | | € 100.000 | stelpost |
| **totaal** | **€ 1.010.000** | **€ 1.007.500** | |
| **Saldo** | **€ 2.500** | | |

De totale besparingen vallen structureel weg tegen de extra kosten. Daarnaast zal rekening gehouden moeten worden met eenmalige kosten i.v.m. afvloeiing van beroepsmedewerkers en werving van vrijwilligers.

**Specialismen**

Het is de vraag in hoeverre het mogelijk blijft om gedurende de avond, nacht en weekeinde alle specialismen te garanderen. Zeker wanneer er meer gebruik wordt gemaakt van een regionale pool met vrijwilligers, is het moeilijker om voor alle specialismen vrijwilligers in te roosteren, tenzij een forse extra opleidingsinspanning plaatsvindt.

**Andere posten**

Dit model heeft nadelige gevolgen voor beschikbaarheid van vrijwilligers op/voor andere posten. Immers wanneer de vrijwilligers die beschikbaar zijn, worden ingeroosterd voor kazernediensten, zijn zij niet meer beschikbaar voor de eigen post of voor andere vrijwillige rollen voor de post Purmerend (consignatie en vrije instroom). De belastbaarheid van de vrijwilligers kan niet zonder consequenties worden verhoogd.

In de huidige situatie gebeurt het al geregeld dat er vrijwilligers via de regionale pool meedraaien in Purmerend en dat mede daardoor de eigen post niet meer voldoende beschikbare mensen heeft om uit te rukken. Hiervan wordt echter geen registratie bijgehouden.

## 4.4. Model 3: beroeps in dagdienst, vrijwilligers in ANW volgens vrije instroom

**Beschrijving model**

In dit model wordt, net zoals in het vorige, de dekking overdag geleverd door beroepspersoneel in dagdienst. In de avond, nacht en weekeinde wordt de dekking geheel verzorgd door vrijwilligers volgens het principe van vrije instroom. De regionale pool van vrijwilligers vervalt.

**Personele consequenties**

Evenals in model 2 betekent dit dat wordt afgestapt van het 24-uursmodel. Om de dekking vanuit de dagdienst te garanderen en de beheersmatige taken van het huidige 24-uurs personeel uit te kunnen voeren zijn 15,5 FTE beroepspersoneel benodigd nodig in plaats van de huidige 28 beroeps in 24-uursdienst.

De vrijwilligers zijn volgens het principe van vrije instroom verantwoordelijk voor de gehele dekking gedurende avond, nacht en weekeinde. Dit betekent dat zij voor beide TS-en en alle springvoertuigen de bemensing moeten kunnen leveren. Opgeteld betreft dit 18 posities die naast elkaar moeten kunnen worden gevuld.

Volgens de huidige uitgangspunten van de regio geldt een garantiefactor van 400% voor de WO en een gemiddelde garantiefactor van 300% voor de overige voertuigen. Dit betekent dat er in totaal (14x3 + 4x4 =) 58 vrijwilligers nodig zijn om dit mogelijk te maken. Ten opzichte van het huidige bestand betreft dit een uitbreiding met 16 vrijwilligers.

De belasting van de vrijwilligers wordt in dit model veel groter. Vrijwilligers zullen voor alle incidenten worden gealarmeerd, inbegrepen automatische meldingen en niet spoedeisende incidenten. Een deel van deze extra belasting kan worden beperkt door voor meldingen waarvoor dat mogelijk is gebruik te maken van de SI-2.

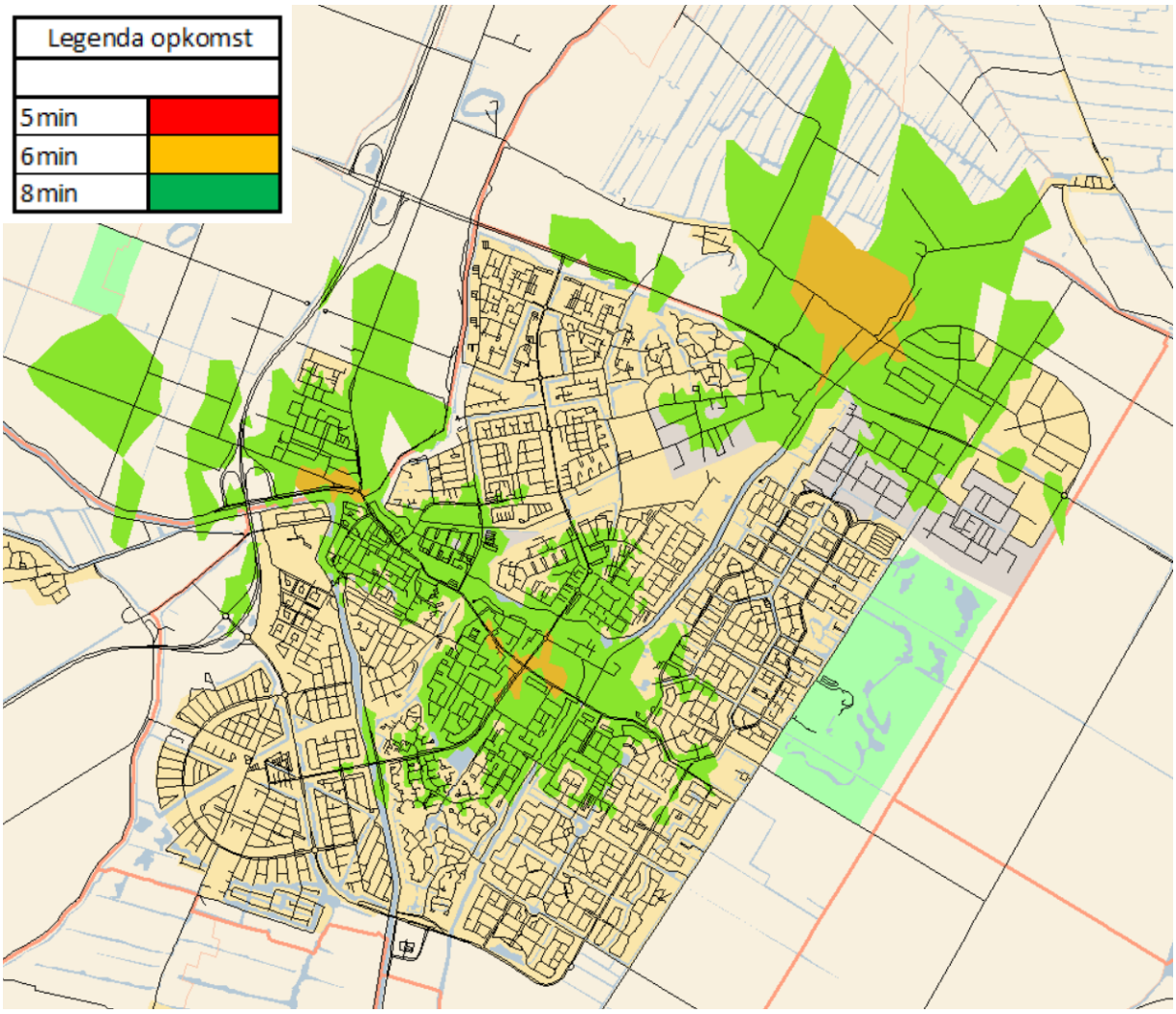
Er wordt in dit model geen gebruik gemaakt van de regionale pool van vrijwilligers. Deze kunnen immers via vrije instroom immers nooit op tijd op de post zijn.

Omdat alle functies door vrijwilligers moeten worden vervuld, zullen er meer vrijwilligers moeten worden opgeleid en vakbekwaam worden gehouden voor alle specialismen (RV, WO en ook SI-2).

**Dekking**

Indien de dekking in de avond, nacht en weekeinde is gebaseerd op vrijwilligers via het vrije instroom profiel, zullen de uitruktijden verslechteren. Daar waar voor beroeps een uitruktijd geldt van 1,5 minuut, wordt voor vrijwilligers gerekend met 4,5 minuut. In de praktijk zal dit waarschijnlijk nog ongunstiger zijn omdat de huidige post niet optimaal ligt ten opzichte van de woonlocaties van vrijwilligers.

In onderstaande figuur is de dekking weergegeven van Purmerend en omgeving indien in de dekking in de avond, nacht en weekeinde wordt verzorgd met vrijwilligers volgens het vrije instroom profiel. Uit de figuur blijkt dat grote delen van Purmerend niet meer binnen 8 minuten opkomsttijd kunnen worden gedekt. Een groter deel van Purmerend zal voor de dekking afhankelijk zijn van tankautospuiten van de posten Kwadijk en ZO-Beemster.

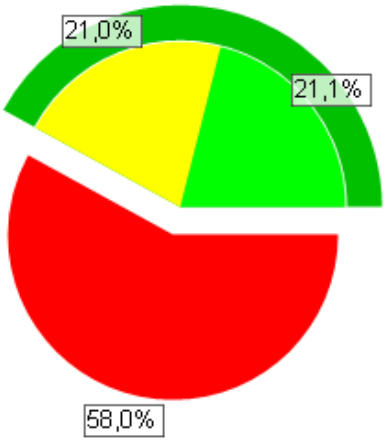



*Figuur 7: de dekking van Purmerend indien deze in avond, nacht en weekeinde wordt verzorgd door vrijwilligers volgens het vrije instroom profiel*

De langere uitruktijden hebben grote consequenties voor de gemeentelijke en regionale dekkingspercentages. Uit onderstaande diagram blijkt dat de dekking van de gemeente Purmerend gedurende de avond, nacht en weekeinde terugloopt tot 42%. Dit is minder dan de helft van de huidige dekking.

## Opkomst TS Situatie ANW Gemeente Purmerend

% Objecten t.o.v. totaal




| Omschrijving | Perc. | Aantal objecten |
|---|---|---|
| Totaal objecten | 100,0% | 41046 |
| Binnen norm | 21,1% | 8642 |
| Buiten norm <= 1,0 min | 21,0% | 8602 |
| Buiten norm > 1,0 min | 58,0% | 23802 |
| | | |
| Binnen (norm + 1,0 min) | 42,0% | 17244 |

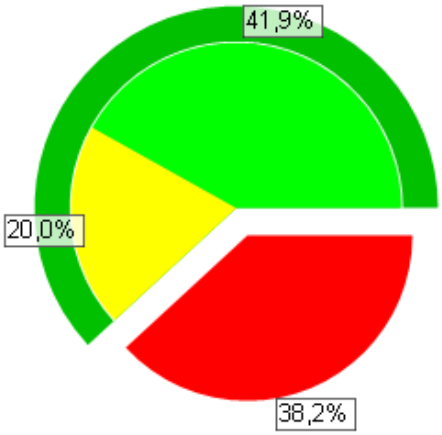
Binnen norm
Buiten norm <= 1,0 min
Buiten norm > 1,0 min
Binnen (norm + 1,0 min)

*Diagram 5: dekkingspercentage van de gemeente Purmerend in het model waarbij de dekking in Purmerend gedurende de avond, nacht en weekeinde wordt verzorgd door vrijwilligers volgens het vrije instroom profiel.*

Het regionale dekkingspercentage gedurende de avond, nacht en weekeinde daalt in dit model tot 61,8%. Weliswaar blijft het dekkingspercentage gedurende de kantooruren gelijk aan het huidige percentage, maar over het geheel wordt de dekking fors lager dan de bestuurlijk vastgestelde norm van 70%.

## Opkomst TS Situatie ANW Regio Zaanstreek-Waterland

% Objecten t.o.v. totaal




| Omschrijving | Perc. | Aantal objecten |
|---|---|---|
| Totaal objecten | 100,0% | 168219 |
| Binnen norm | 41,9% | 70470 |
| Buiten norm <= 1,0 min | 20,0% | 33572 |
| Buiten norm > 1,0 min | 38,2% | 64177 |
| | | |
| Binnen (norm + 1,0 min) | 61,8% | 104042 |

Binnen norm
Buiten norm <= 1,0 min
Buiten norm > 1,0 min
Binnen (norm + 1,0 min)

*Diagram 6: dekkingspercentage van de regio Zaanstreek Waterland in het model waarbij de dekking in Purmerend gedurende de avond, nacht en weekeinde wordt verzorgd door vrijwilligers volgens het vrije instroom profiel.*

**Financiële consequenties**

Evenals in het vorige model vervallen in dit model 12,5 FTE beroeps (met gemiddelde loonkosten van € 52.000) en vervallen de vergoedingen zoals ORT.

Het aantal vrijwilligers zal uitbreiden vrijwilligers van 42 naar 58 personen. De uitbreiding met 16 vrijwilligers kost € 60.000 (16 x €3.750,-).

De huidige kosten van kazernering en consignatie van de vrijwilligers vallen weg. Het vervallen van de kazernering leidt in theorie tot een besparing van € 142.272[16]. In de praktijk blijken de kosten voor kazernering lager (in 2018 betrof dit slechts € 70.117,-). Een mogelijke oorzaak is dat de kazernering van vrijwilligers uit de regionale pool niet wordt toegerekend aan de post Purmerend.

Door het vervallen van de consignatie zou theoretisch € 60.000 bespaart kunnen worden (gemiddelde uurvergoeding x aantal uren zou neerkomen op ca. € 10.000 per consignatiepositie)[17].

Er moet wel rekening gehouden worden met extra opkomstvergoedingen. In de huidige situatie worden de uitrukken voor een groot deel opgevangen door de gekazerneerde bemensing. Bij uitrukken volgens het principe van vrije instroom moeten hiervoor wel opkomstvergoedingen worden uitbetaald. Wanneer we uitgaan van 600 uitrukken gedurende de avond, nacht en weekeinde waarvoor 6 man gemiddeld 1 uur uitrukvergoeding ontvangen (a € 28,- gemiddeld per uur), is de uitrukvergoeding € 100.800,- per jaar.

| Maatregel | Besparing/jr. | Extra kosten/jr. | opmerking |
|---|---|---|---|
| **Beroepspersoneel** | | | |
| Vervallen 12,5 FTE | € 650.000 | | Exclusief kosten afvloeiing |
| Vervallen ORT e.tc | € 360.000 | | |
| **Vrijwillig personeel** | | | |
| Vervallen kazernering | € 142.272 | | Kosten kazernering theoretisch berekend. Is in de praktijk lager |
| Vervallen consignatie | € 60.000 | | Is in de praktijk lager |
| 16 extra vrijwilligers | | € 60.000 | Exclusief eenmalige kosten werving en selectie en opleiding |
| Opkomstvergoedingen | | € 100.800 | |
| Extra opleiding/training | | € 100.000 | stelpost |
| **totaal** | **€ 1.212.272** | **€ 260.800** | |
| **Saldo** | **€ 951.472** | | |

Dit model laat per saldo een zeer grote besparing zien.

[16] Hierbij is gerekend met 3 gekazerneerde posities x 48 uur per week x 52 weken x gemiddelde uurvergoeding van €19,-

[17] In de praktijk wordt in Purmerend momenteel veel minder aan consignatie uitgegeven (in 2018 betrof dit € 48.754,-). Een goede verklaring hiervoor is niet gevonden. Mogelijk zijn niet alle kosten op de juiste plaats geboekt.

**Specialismen**

Het is de vraag in hoeverre het mogelijk blijft om gedurende de avond, nacht en weekeinde alle specialismen te garanderen. In avond, nacht en weekeinde moeten alle specialismen immers door vrijwilligers worden ingevuld. Dat betekent dat voor elk specialisme voldoende vrijwilligers moeten worden opgeleid en vakbekwaam gehouden.

Daarnaast betekent het dat er voldoende zekerheid moet zijn dat de vrijwilligers ook beschikbaar zijn. De garantiefactor van 300% (en 400% voor duikfuncties) is hiervoor een eerste basis. Daarnaast is het noodzakelijk om een goede registratie van de beschikbaarheid te organiseren (Precom), zodat er voldoende zekerheid is dat de specialismen ook daadwerkelijk inzetbaar zijn.

**Omliggende posten**

In dit model zal het verzorgingsgebied van de omliggende posten groter worden, omdat zij in een groter deel van Purmerend als eerste voertuig ter plaatse kunnen zijn. Het aantal objecten binnen het verzorgingsgebied van ZO-Beemster zal ruim drie keer zo groot worden en van Kwadijk zelfs bijna verviervoudigen. Het aantal uitrukken voor die posten zal naar verwachting min of meer evenredig toenemen. De post coördinatoren van beide posten geven aan dat dit onwenselijk en waarschijnlijk zelfs onhaalbaar is.

Omgekeerd kunnen de omliggende posten er niet meer gegarandeerd op vertrouwen dat de post Purmerend op tijd met voldoende slagkracht beschikbaar is.

## 4.5. Model 4: beroeps in dagdienst, geconsigneerde vrijwilligers in ANW

**Beschrijving model**

Dit model komst voor een deel overeen met het hiervoor uitgewerkte model 3. Het verschil is het gegeven dat de vrijwilligers niet via het vrije instroom principe opkomen, maar geconsigneerd zijn.

**Personele consequenties**

Ook in dit model vervalt de 24-uursbezetting en daarmee 12,5 FTEn en de vergoedingen zoals ORT.

Evenals het vorige model zijn 16 extra vrijwilligers benodigd.

Het verschil met het vorige model betreft het feit dat er gebruik wordt gemaakt van consignatie, zodat de beschikbaarheid van vrijwilligers gegarandeerd is.

Het ligt voor de hand om, gelet op de specialismen van Purmerend, in dit model te consigneren voor: de eerste TS6, voor het redvoertuig en voor de waterongevallen-wagen. Dit betreft in totaal 12 uitruk-posities.

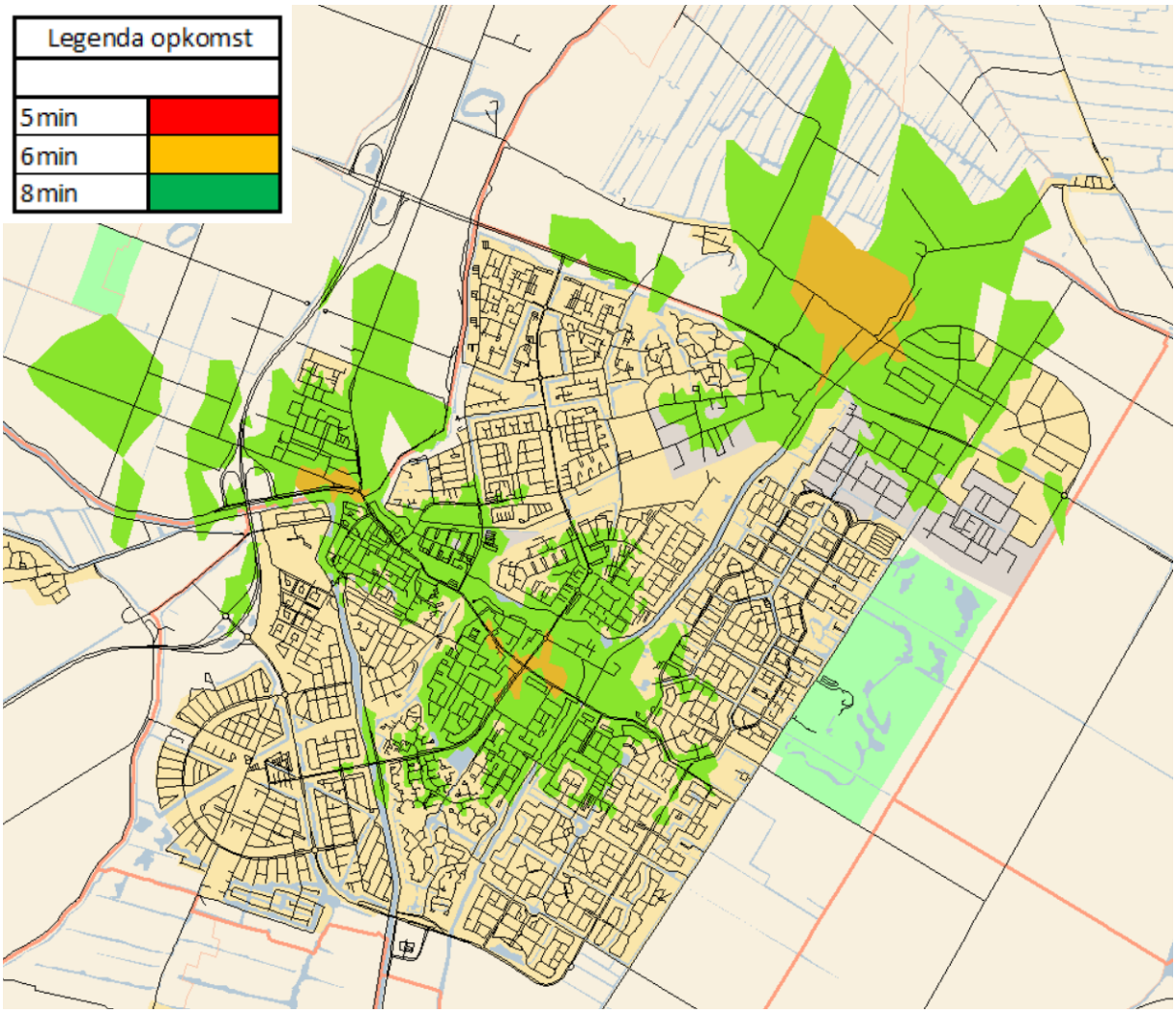
**Dekking**

Dit model verandert op zich niets aan de dekkingsberekeningen ten opzichte van het model met vrijwillige instroom. Het feit dat iemand geconsigneerd is, verandert niets aan de tijd die nodig is om op de kazerne te komen. Het betekent wel dat er de garantie is dat de voertuigen waarvoor geconsigneerd wordt ook daadwerkelijk beschikbaar zijn.

Uit onderstaande figuur en diagrammen blijkt dat de dekking voor dit model identiek is aan die van model 3.

Dit betekent dat de dekking van de gemeente Purmerend gedurende de avond, nacht en weekeinde terugloopt tot 42%. Dit is minder dan de helft van de huidige dekking.

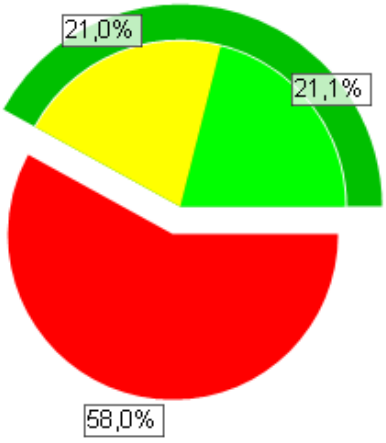
Het regionale dekkingspercentage gedurende de avond, nacht en weekeinde daalt ook in dit model tot 61,8%. Weliswaar blijft het dekkingspercentage gedurende de kantooruren gelijk aan het huidige percentage, maar over het geheel wordt de dekking fors lager dan de bestuurlijk vastgestelde norm van 70%.




*Figuur 8: de dekking van Purmerend indien deze in avond, nacht en weekeinde wordt verzorgd door vrijwilligers volgens het consignatie profiel*

## Opkomst TS Situatie ANW Gemeente Purmerend

**% Objecten t.o.v. totaal**




| Omschrijving | Perc. | Aantal objecten |
|---|---|---|
| Totaal objecten | 100,0% | 41046 |
| Binnen norm | 21,1% | 8642 |
| Buiten norm <= 1,0 min | 21,0% | 8602 |
| Buiten norm > 1,0 min | 58,0% | 23802 |
| | | |
| Binnen (norm + 1,0 min) | 42,0% | 17244 |

- Binnen norm
- Buiten norm <= 1,0 min
- Buiten norm > 1,0 min
- Binnen (norm + 1,0 min)

*Diagram 7: dekkingspercentage van de gemeente Purmerend in het model waarbij de dekking in Purmerend gedurende de avond, nacht en weekeinde wordt verzorgd door vrijwilligers volgens het consignatie profiel.*

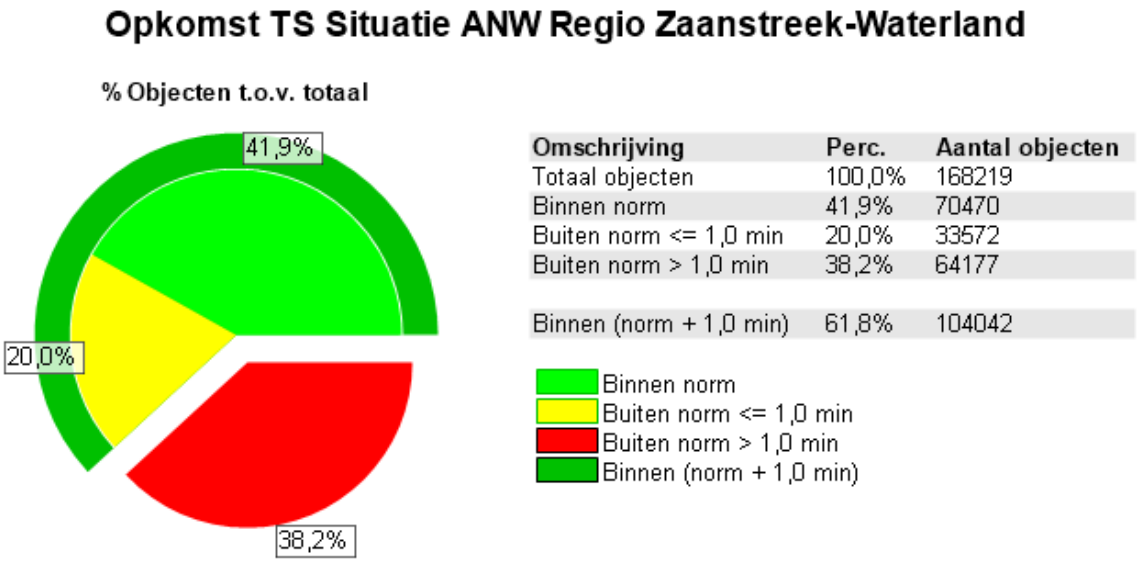



*Diagram 8: dekkingspercentage van de regio Zaanstreek Waterland in het model waarbij de dekking in Purmerend gedurende de avond, nacht en weekeinde wordt verzorgd door vrijwilligers volgens het consignatie profiel.*

**Financiële consequenties**

Op jaarbasis zijn de kosten van consignatie 12x € 10.000[18] = € 120.000,-. Ten opzichte van de huidige situatie is dat een toename van € 60.000,-.

Behoudens dit verschil in consignatiekosten, zijn de andere cijfers conform die van model 3.

[18] Hierbij is gerekend met een consignatievergoeding van 10% van de uitrukvergoeding gedurende alle ANW-uren. In de berekening is een correctie toegepast voor daadwerkelijke uitrukken gedurende de ANW. Voor deze uren wordt immers geen consignatievergoeding verstrekt (maar wordt de volledige uitrukvergoeding uitbetaald)

| Maatregel | Besparing/jr. | Extra kosten/jr. | opmerking |
|---|---|---|---|
| **Beroepspersoneel** | | | |
| Vervallen 12,5 FTE | € 650.000 | | Exclusief kosten afvloeiing |
| Vervallen ORT e.tc | € 360.000 | | |
| **Vrijwillig personeel** | | | |
| Vervallen kazernering | € 142.272 | | Kosten kazernering theoretisch berekend. In de praktijk is deze lager ?? |
| Extra consignatie | | € 60.000 | In de praktijk lager?? |
| 16 extra vrijwilligers | | € 60.000 | Exclusief eenmalige kosten werving en selectie en opleiding |
| Opkomstvergoedingen | | € 100.800 | |
| Extra opleiding/training | | € 100.000 | stelpost |
| **Totaal** | **€ 1.152.272** | **€ 320.800** | |
| **Saldo** | **€ 831.472** | | |

De totale besparing die met dit model bereikt kan worden is daarmee € 831.472,-.

**Specialismen**

In avond, nacht en weekeinde moeten alle specialismen door vrijwilligers worden ingevuld. Dat betekent dat voor elk specialisme voldoende vrijwilligers moeten worden opgeleid en vakbekwaam gehouden.

In principe zorgt het systeem van consignatie ervoor dat alle specialismen ook gegarandeerd beschikbaar zijn. De combinatie van specialismen die met 12 geconsigneerde vrijwilligers moet worden afgedekt betekent wel een enorme uitdaging voor de roosterplanning. Ook zal het beperking opleggen aan de ruilmogelijkheden. Iemand kan immers alleen ruilen wanneer na ruiling nog steeds alle specialismen afgedekt worden.

**Overige posten**

Evenals in model 3wordt de rol van de omliggende posten belangrijker. Het verzorgingsgebied van de omliggende posten zal groter worden, omdat zij in een groter deel van Purmerend als eerste voertuig ter plaatse kunnen zijn. Het aantal objecten binnen het verzorgingsgebied van ZO-Beemster zal ruim drie keer zo groot worden en van Kwadijk zelfs bijna verviervoudigen. Het aantal uitrukken voor die posten zal naar verwachting min of meer evenredig toenemen. De post coördinatoren van beide posten geven aan dat dit onwenselijk en waarschijnlijk zelfs onhaalbaar is.

Hoewel de omliggende posten er vanwege de consignatie op kunnen vertrouwen dat de post Purmerend met voldoende slagkracht beschikbaar is, zal dit veel langer duren dan in de huidige situatie. In theorie is de uitruktijd 3 minuten langer dan bij een gekazerneerde bemensing. In de praktijk zal dit (enkele minuten) langer zijn, omdat het merendeel van de vrijwilligers verder van de kazerne woont.

## 4.6. Model 5: beroeps in dagdienst; vrijwilligers gedurende ANW met meerdere posten

**Beschrijving model**

Dit model is gebaseerd op beroeps in dagdienst met vrijwilligers volgens het principe van vrije instroom tijdens avond, nacht en weekeinde; in combinatie met (een) extra uitrukpost(en).

Indien gedurende de avond, nacht en weekeinde in de dekking moet worden voorzien door middel van vrije instroom, zal per post de dekking teruglopen omdat nu eenmaal de uitruktijd flink hoger wordt ( van 1,5 naar 4,5 minuut). Dit kan worden gecompenseerd door meer vrijwillige uitrukposten in het verzorgingsgebied te positioneren.

Om een acceptabele dekkingsgraad te behalen voor Purmerend zouden vier extra posten benodigd zijn. Wanneer er vrijwillige posten zouden komen in de wijken Weidevenne, Purmer-Noord, Purmer-Zuid en Overwhere is gedurende de ANW voor Purmerend een dekkingspercentage te realiseren van 75,7%.

**Personele consequenties**

Beroepspersoneel

Als bij bovenstaande modellen, vervalt bij deze optie de 24-uursbezetting. (12,5 FTE vervallen en wegvallen ORT).

De forse toename van het aantal vrijwilligers betekent daarnaast dat er mogelijk ook extra beheersmatige functies nodig zijn (HRM, vakbekwaamheid, logistiek).

Vrijwillig personeel

Voor dit model is meer vrijwillig personeel benodigd. Immers op elke post moeten voldoende vrijwilligers zijn voor het bemensen van een tankautospuit.

Op de huidige post hoeft geen personeel meer beschikbaar te zijn voor de 2$^{e}$ tankautospuit (die kan immers van een van de andere posten komen). Wel is er bemensing nodig voor het redvoertuig en voor de WO.

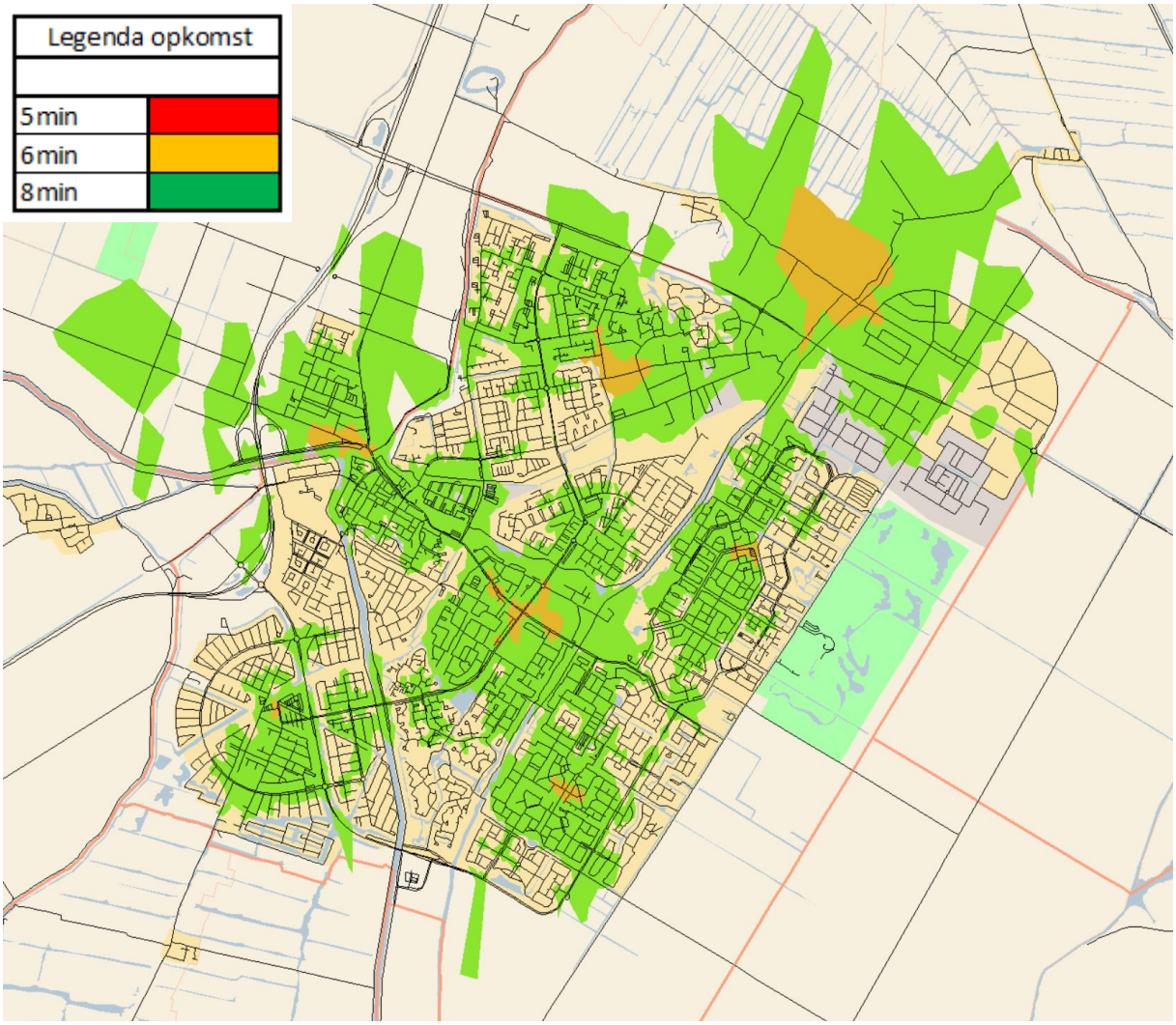
Voor de huidige post betekent dit dat het aantal benodigde vrijwilligers gelijk blijft (300% x 6 = 18 voor de TS, 300% x 2 = 6 voor het RV en 400% x 4 = 16 voor de WO maakt samen 40 vrijwilligers).

Voor de nieuwe posten zijn steeds 18 vrijwilligers nodig (300% x 6). In totaal zijn dus 72 extra vrijwilligers nodig.

Het in de huidige tijd opzetten van geheel nieuwe, levensvatbare posten is niet gemakkelijk. Het is daarbij zeer de vraag of een uitbreiding van het aantal vrijwilligers in deze mate haalbaar is. Hoewel het aantal inwoners van Purmerend (en specifiek van de wijken waarin de kazernes beoogd zijn) hoog genoeg lijkt om levensvatbare posten te creëren, leert de praktijk dat dit in forensenplaatsen als Purmerend erg moeilijk is. Bovendien is het naar de huidige vrijwilligers toe moeilijk uitlegbaar dat het aantal vrijwilligers fors wordt uitgebreid, terwijl dit aantal in de afgelopen jaren juist is gehalveerd.

**Dekking**

In onderstaande kaart is zichtbaar gemaakt wat de dekking vanuit de bestaande en nieuwe posten is.




*Figuur 9: Kaart met de dekking gedurende de ANW vanuit de huidige posten Purmerend, Kwadijk en Zuid-oost Beemster en vier extra posten in Weidevenne, Purmer-noord, Purmer-zuid en Overwhere, alle volgens het model van vrije instroom. Het groene gebied kent een opkomsttijd van maximaal 8 minuten. De oranje gebieden daarbinnen kennen een opkomsttijd van maximaal 6 minuten. Voor alle posten is gerekend met een uitruktijd van 4,5 minuten.*

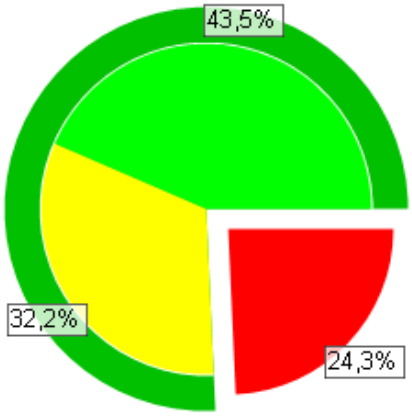
In onderstaande diagrammen zijn de dekkingspercentages bij dit model weergegeven voor de gemeente Purmerend en de regio.

In dit model zal de gemeentelijke dekking 75,7 % zijn. Hiermee is de dekking van Purmerend hoger dan de regionale norm, maar wel een stuk lager dan in de huidige situatie.

De regionale dekkingsgraad komt in dit model in de ANW situatie uit op 70,1%. Daarmee is de dekking voor de regio als geheel nog net boven de regionale norm.

## Opkomst TS Situatie ANW Gemeente Purmerend

% Objecten t.o.v. totaal



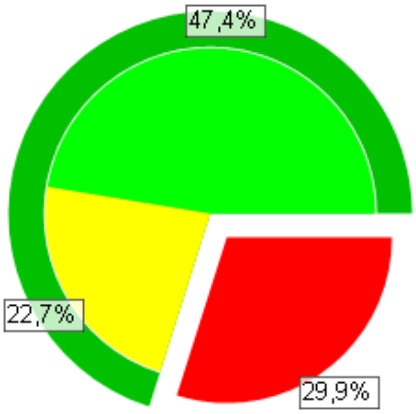

| Omschrijving | Perc. | Aantal objecten |
|---|---|---|
| Totaal objecten | 100,0% | 41046 |
| Binnen norm | 43,5% | 17863 |
| Buiten norm <= 1,0 min | 32,2% | 13216 |
| Buiten norm > 1,0 min | 24,3% | 9967 |
| | | |
| Binnen (norm + 1,0 min) | 75,7% | 31079 |

Binnen norm
Buiten norm <= 1,0 min
Buiten norm > 1,0 min
Binnen (norm + 1,0 min)

*Diagram 9: dekkingspercentage van de gemeente Purmerend in het model waarbij de dekking in Purmerend gedurende de avond, nacht en weekeinde wordt verzorgd door vrijwilligers volgens het vrije instroom profiel met 4 extra vrijwillige posten naast de huidige post.*

## Opkomst TS Situatie ANW Regio Zaanstreek-Waterland

% Objecten t.o.v. totaal




| Omschrijving | Perc. | Aantal objecten |
|---|---|---|
| Totaal objecten | 100,0% | 168219 |
| Binnen norm | 47,4% | 79712 |
| Buiten norm <= 1,0 min | 22,7% | 38201 |
| Buiten norm > 1,0 min | 29,9% | 50306 |
| | | |
| Binnen (norm + 1,0 min) | 70,1% | 117913 |

Binnen norm
Buiten norm <= 1,0 min
Buiten norm > 1,0 min
Binnen (norm + 1,0 min)

*Diagram 10: dekkingspercentage van de regio Zaanstreek Waterland in het model waarbij de dekking in Purmerend gedurende de avond, nacht en weekeinde wordt verzorgd door vrijwilligers volgens het vrije instroom profiel met 4 extra vrijwillige posten naast de huidige post.*

**Financiële consequenties**:

In onderstaande tabel zijn de financiële consequenties van dit model weergegeven.

De consequenties bij het beroepspersoneel zijn voor het grootste deel overeenkomstig de vorige modellen. Er vervallen 12,5 FTE van de 24-uursbezetting en de vergoedingen zoals vallen weg. Daarentegen zijn er extra ondersteunende functies nodig i.v.m. de forse uitbereiding van het aantal vrijwilligers.

Omdat gebruik wordt gemaakt van het vrije instroomprofiel vervallen de vergoedingen voor kazernering en consignatie. Wel zijn de kosten opgenomen voor de extra vrijwilligers en voor de opkomstvergoedingen voor incidenten gedurende de avond, nacht en weekeinde.

In deze optie zijn 4 extra posten nodig. De jaarlijkse kosten van een brandweerpost zijn naar schatting ca. € 80.000 (rente, afschrijving, beheer en onderhoud). Volgens de huidige afspraken zijn deze kosten niet voor de veiligheidsregio, maar voor de gemeente. Deze kosten zijn daarom niet meegenomen in onderstaand overzicht.

Op de 4 posten komt ook een TS te staan. Omdat de 2e TS van de huidige post vrijkomt, zijn er 3 extra TS-en (met bepakking) benodigd. Voor voertuig met bepakking is gerekend met € 45.000 per jaar.

| Maatregel | Besparing/jr. | Extra kosten/jr. | opmerking |
|---|---|---|---|
| **Beroepspersoneel** | | | |
| Vervallen 12,5 FTE | € 650.000 | | Exclusief kosten afvloeiing |
| Vervallen ORT e.tc | € 360.000 | | |
| Uitbreiding beheersmatige/ondersteunende functies | | € 100.000 | i.v.m. extra vrijwilligers<br>Stelpost (2 FTE) |
| **Vrijwillig personeel** | | | |
| Vervallen kazernering | € 142.272 | | Kosten kazernering theoretisch berekend.<br>In de praktijk lager |
| Vervallen consignatie | € 60.000 | | In de praktijk lager |
| 72 extra vrijwilligers | | € 270.000 | Exclusief eenmalige kosten werving en selectie en opleiding |
| Opkomstvergoedingen | | € 100.800 | |
| Extra opleiding/training | | € 100.000 | stelpost |
| **Materieel/huisvesting** | | | |
| 3x TS met bepakking (gemiddeld € 45.000 / jr) | | € 135.000 | (1TS kan doorschuiven) |
| **totaal** | **€ 1.212.272** | **€ 705.800** | |
| **Saldo** | **€ 506.472** | | |

Deze optie levert per saldo een besparing op van € 506.472,- voor de veiligheidsregio. Hierbij moet wel worden gerealiseerd dat de gemeente Purmerend forse meerkosten heeft in verband met de huisvestingskosten van 4 extra posten (in totaal ca. € 320.000).

**Specialismen**

Ook in dit model vergt het extra opleiding en training om alle specialistische taken te kunnen uitvoeren met vrijwilligers. Het is in dit geval wel mogelijk om de specialismen te verdelen over de posten, waardoor de stapeling van specialismen en de planning/organiseerbaarheid ervan eenvoudiger wordt.

Hierbij moet wel worden gerealiseerd dat het in bedrijf houden van de WO-taak met enkel vrijwilligers een uitdaging is.

**Overige posten**

Het verzorgingsgebied van de posten Zuid-Oost Beemster en Kwadijk verandert al is dit zeer afhankelijk van de uiteindelijke locaties van de extra posten. Naar verwachting zal het aantal objecten in het verzorgingsgebied van ZO-Beemster ongeveer verdubbelen. Voor de post Kwadijk zal het aantal objecten in het verzorgingsgebied licht dalen omdat een deel van Baanstee in het verzorgingsgebied van de post Purmer-Noord zal komen te liggen.

Ook in dit model wordt de betekenis van de post Purmerend voor de omliggende posten geringer. Men kan er niet meer van uitgaan dat een tankautospuit vanuit Purmerend gegarandeerd snel ter plaatse kan zijn. Dit betekent dat het knelpunt bij eventuele bezettingsproblemen op de aangrenzende posten groter wordt.

## 4.7. Ontwikkelingen

Het onderzoek naar het kazerneconcept in Purmerend staat niet op zichzelf. Het onderzoek vormt een onderdeel van de evaluatie van het dekkingsplan 2016-2020 en daarmee belangrijke input voor het op te stellen nieuwe dekkingsplan voor de periode 2021-2025.

Het is daarom relevant om niet enkel te kijken naar het huidige model en de alternatieven op basis van de uitgangspunten en randvoorwaarden zoals die voor het huidige dekkingsplan golden, maar ook te kijken naar ontwikkelingen die sindsdien hebben plaatsgevonden.

Daarom zal in deze paragraaf worden ingegaan op relevante landelijke ontwikkelingen en concepten en modellen die in andere regio's zijn bedacht.

Wet veiligheidsregio's/Rembrand

Een belangrijke landelijke ontwikkeling is de evaluatie van de Wet Veiligheidsregio's die medio 2019 van start zal gaan. Hoewel het nog te vroeg is om vooruit te lopen op de uitkomsten van deze evaluatie, is de verwachting dat de uitkomsten van het rapport RemBrand hierin zullen worden verankerd.

In het rapport Rembrand wordt voorgesteld om de objectgebonden opkomsttijden zoals deze nu vastliggen in het besluit veiligheidsregio's om te zetten in een stelsel met gebiedsgebonden opkomsttijden. Dit stelsel, dat uitgaat van een bandbreedte voor de opkomsttijd in een gebied, sluit beter aan bij de praktijk in de regio's en maakt het beter mogelijk om op basis van het risicoprofiel van een gebied, de hulpvraag te definiëren en vervolgens de daaraan gekoppelde dekking vast te stellen. Ook benadrukt het rapport dat brandweerzorg meer is dan enkel repressie. Ook risico-reducerende maatregelen zijn een vorm van brandweerzorg en beïnvloeden de hulpvraag. Het rapport Rembrand is in 2015 vastgesteld door het Veiligheidsberaad.

Wet normalisering rechtspositie ambtenaren

De wet normalisering rechtspositie ambtenaren dient de aanstelling van ambtenaren zoveel als mogelijk in overeenstemming te brengen met een reguliere arbeidsovereenkomst en bijgaande wettelijke regelingen en uitgangspunten. Dit heeft allerlei aanpassingen tot gevolg, maar een belangrijke consequentie is er waarschijnlijk voor de brandweervrijwilligers, die in het licht van de regelgeving als deeltijdwerkers worden gezien.

Momenteel zijn er grote verschillen in de rechtspositie tussen vrijwilligers en beroepsbrandweermensen, maar de Europese wetgeving gaat nadrukkelijk uit van het gelijkheidsbeginsel. Dat betekent dat er voor gelijksoortige werkzaamheden geen verschillen in arbeidsvoorwaarden kunnen bestaan tussen verschillende groepen personeel. Het feit dat vrijwilligers tijdens kazernediensten in feite dezelfde werkzaamheden verrichten als beroepspersoneel, betekent dat hiervoor dezelfde arbeidsvoorwaarden zouden moeten gelden (inclusief pensioenopbouw, doorbetaling bij ziekte en zwangerschap, etc.).

Hoewel de exacte uitwerking van de wet nog niet helemaal duidelijk is, zal het hoogstwaarschijnlijk leiden tot verhoging van de kosten van vrijwilligers, zeker wanneer ze worden ingezet voor werkzaamheden zoals kazernediensten.

Ook de huidige fiscale regelingen die gunstig zijn voor brandweervrijwilligers kunnen veranderen. Hierdoor wordt het mogelijk ook voor vrijwilligers zelf minder aantrekkelijk om vrijwilliger te worden bij de brandweer of om taken zoals kazernediensten uit te voeren.

Variabele voertuigbezetting/uitruk op maat

In veel regio's is ervaring opgedaan met het concept van uitruk op maat, het werken met een variabele voertuigbezetting. Het veiligheidsberaad heeft op 28 november 2014 het "Landelijk kader uitruk opmaat bij brand" vastgesteld, dat een landelijk stramien biedt voor de flexibilisering van de slagkracht.

Het werken met kleinere of andersoortige eenheden dan een 6 persoons tankautospuit, is binnen de wet- en regelgeving toegestaan, waarbij als randvoorwaarde is gesteld dat bij maatgevende incidenten (zoals woningbrand) altijd minimaal de capaciteit van een TS6 ter plaatse dient te komen. Dit mag eventueel een samengestelde eenheid zijn (bijvoorbeeld 2x TSflex). Daarnaast is bepaald dat bij andere eenheden dan de TS6 de veiligheid van burger en brandweerpersoneel niet in het geding mag zijn. Verder geldt dat bij samengestelde eenheden de opkomsttijd geldt van het laatste voertuig dat bij het incident arriveert en nodig is om de capaciteit van de TS6 te completeren.

Ook in Zaanstreek Waterland is de TS-flex ingevoerd en heeft een pilot plaatsgevonden met de SI-2. Binnen Veiligheidsregio Zaanstreek Waterland heeft een inventarisatie plaatsgevonden van taken die een SI-2 of TS-flex zelfstandig zou kunnen uitvoeren bij verschillende incidenttypen. Voor maatgevende incidenten wordt in beginsel geen SI-2 gealarmeerd.

Enkele andere regio's zoals Noord-Holland Noord en Zuid Limburg gaan hierin een stap verder en zien ook een rol voor de SI-2 bij maatgevende incidenten. Weliswaar alarmeren ook die regio's voor woningbranden minimaal de capaciteit van een TS6, maar zij achten het acceptabel dat de aanvullende capaciteit later ter plaatse komt (tot wel 5 minuten) dan de SI-2. Hierbij geldt dan wel een strak protocol met welke taken in welke situatie een SI-2 bemensing zelfstandig mag uitvoeren voorafgaande aan de komst van de TS (verkenning en voorbereiding, buitenaanval, grijpredding).

Deze regio's maken daarmee impliciet de keuze om de opkomststijden zoals ze in wet- en regelgeving staan voor de (samengestelde) TS6 te verruimen. De wet biedt ook de mogelijkheid daartoe, mits de afwijkende opkomsttijden bestuurlijk gemotiveerd worden vastgesteld.

Het op deze wijze afwijken biedt grote voordelen ten aanzien van de dekking, omdat het dan bijvoorbeeld mogelijk is om een gekazerneerde SI-2 vooruit te sturen en in de benodigde aanvulling te voorzien met een TS4 met vrijwilligers volgens het vrije instroom profiel (of geconsigneerd om zeker te zijn van een gegarandeerde opkomst).

**Uitwerking voor Purmerend**

Voor de post Purmerend zou dit betekenen dat de post in de ANW niet meer over 6 maar over 2 gekazerneerde brandweermensen beschikt (beroeps of vrijwillig). Deze personen worden ingezet met de SI-2. Voor alle incidenten waarvoor meer dan 2 personen noodzakelijk zijn wordt tevens de TS4 gealarmeerd. Gelet op het verschil in uitruktijden zal deze binnen 5 minuten na de SI-2 ter plaatse kunnen zijn. Hierbij is rekening gehouden met de relatief grote uitruktijd van de vrijwilligers van Purmerend (vanwege de afstand tussen de post en woonlocaties).

**Gemeentelijke en regionale dekking**

Wanneer gerekend wordt met de opkomsttijd van het 1e voertuig (in dit geval de SI-2) blijft de dekking gelijk aan de huidige situatie. Wanneer gerekend wordt met de opkomsttijd van het 2e voertuig (het moment waarop minimaal de capaciteit van een TS6 ter plaatse is) wordt de dekking fors lager en gelijk aan die bij de modellen 3 en 4.

Het verschil met die modellen is dat het eerst aankomende voertuig (de SI-2) de tijd tot het aankomstmoment van de 2e eenheid effectief kan worden ingezet en alle voorbereidende activiteiten zoals verkenning en organiseren van de waterwinning afronden. Ervaringen uit verschillende regio's tonen aan dat het moment van "water op het vuur" niet later, maar vaak zelfs eerder kan worden bereikt. Dit betekent dat, ondanks de langere opkomsttijd van de combinatie van voertuigen, de brandweerzorg in beginsel niet zou verslechteren.

Indien de langere opkomsttijd voor de combinatie SI-2 en TS4 bestuurlijk wordt geaccepteerd en de gemeentelijke en regionale dekking wordt berekend aan de hand van langere (totale) opkomsttijden voor de combinatie SI-2 en TS4, zullen de dekkingspercentages gelijk blijven.

**Personeel**

Het feit dat de beroepsbezetting in ANW teruggaat naar 2 personen beteken dat er ca. 8 FTE beroeps kunnen vervallen inclusief een groot deel van de ORT vergoedingen.

Het is wenselijk om in de dagsituatie gebruik te blijven maken van de dagdienstbezetting. Immers overdag is de beschikbaarheid van vrijwilligers niet te garanderen. Ook in de omliggende posten is de beschikbaarheid overdag twijfelachtig.

De behoefte aan vrijwilligers neemt toe omdat alle andere voertuigen dan de SI-2 in de ANW door vrijwilligers bemenst worden (TS4, TS6, RV, WO). Rekening houdend met de garantiefactor betekent dit een uitbreiding met 10 vrijwilligers. Daarnaast zullen de vrijwilligers moeten worden getraind om alle specialismen te kunnen uitvoeren. Omdat het van groot belang is dat de bemensing van de eerste TS gegarandeerd is, zal er sprake blijven van consignatie.

Hoewel vergelijkbare concepten in andere regio's succesvol zijn ingevoerd, leert de ervaring dat er forse weerstanden kunnen bestaan bij het betrokken personeel. Hoewel goede procedures en protocollen ervoor kunnen zorgen dat de bemensing van de SI-2 effectief en veilig kunnen optreden, is de beleving onder het personeel overwegend dat twee personen niet hetzelfde kunnen als 6 man en al zeker niet zonder in te boeten op veiligheid. Daarnaast zullen weerstanden worden versterkt door het verdwijnen van formatieplaatsen.

**Financiële consequenties**

Zoals hierboven aangegeven vervallen in dit alternatieve model 8 beroepsfuncties, evenals een deel van de ORT.

Bij de vrijwilligers vervallen de vergoedingen voor kazernering. Er zijn meerkosten vanwege de uitbreiding va het aantal vrijwilligers en de extra kosten omdat alle specialismen bij de vrijwilligers moeten worden ondergebracht.

Ten aanzien van voertuigen veranderd er feitelijk niets ten opzichte van de huidige situatie met dien verstande dat de SI-2 na de pilotfase ook structureel in de kosten van de post moet worden meegenomen.

| Maatregel | Besparing/jr. | Extra kosten/jr. | opmerking |
|---|---|---|---|
| **Beroepspersoneel** | | | |
| Vervallen 8 FTE | € 416.000 | | Exclusief kosten afvloeiing |
| Deels vervallen ORT etc. | € 270.000 | | |
| **Vrijwillig personeel** | | | |
| Vervallen kosten kazernering | € 142.272 | | |
| Extra vrijwilligers | | € 37.500 | Exclusief eenmalige kosten werving en selectie en opleiding |
| Extra opleiding/training | | € 100.000 | Stelpost |
| **Materieel** | | | |
| Jaarlijkse kosten SI-2 met bepakking | | € 30.884 | Bron: rapportage SI-2 pilot |
| **totaal** | **€ 828.272** | **€ 168.384** | |
| **Saldo** | **€ 659.888** | | |

**Specialismen**

In avond, nacht en weekeinde moeten alle specialismen door vrijwilligers worden ingevuld. Dat betekent dat voor elk specialisme voldoende vrijwilligers moeten worden opgeleid en vakbekwaam gehouden.

Daarnaast betekent het dat er voldoende zekerheid moet zijn dat de vrijwilligers ook beschikbaar zijn. De garantiefactor van 300% (en 400% voor duikfuncties) is hiervoor een eerste basis. Daarnaast is het wenselijk om een goede registratie van de beschikbaarheid te organiseren (Precom), zodat er voldoende zekerheid is dat de specialismen ook daadwerkelijk inzetbaar zijn.

**Omliggende posten**

Het belang van de omliggende posten blijft in deze optie in principe gelijk. Vanuit Purmerend kunnen omliggende posten evenals nu relatief snel worden ondersteund met een SI-2. Dit betekent dat zij aan de bemensing van een TSflex voldoende hebben om samen met de SI-2 van Purmerend een samengestelde TS6 te vormen.

Hoewel de omliggende posten er vanwege de consignatie op kunnen vertrouwen dat de post Purmerend met voldoende slagkracht beschikbaar is, zal dit veel langer duren dan in de huidige situatie. In theorie is de uitruktijd 3 minuten langer dan bij een gekazerneerde bemensing. In de praktijk zal dit (enkele minuten) langer zijn, omdat het merendeel van de vrijwilligers verder van de kazerne woont.

**Subconclusie**

Indien de huidige randvoorwaarden en uitgangspunten rond het organisatieconcept gedeeltelijk kunnen worden losgelaten zijn er dus alternatieven denkbaar die efficiënter en of effectiever zouden kunnen zijn. Het vergt wel een keuze voor een bredere rol voor de SI-2 (primaire voertuig voor alle soorten incidenten) en het accepteren van een langere opkomsttijd voor de aanvullende TS, indien een SI-2 tijdig aanwezig kan zijn bij maatgevende incidenten.

Indien de uitgangspunten en randvoorwaarden voor Purmerend worden bijgesteld, zou het logisch zijn om de bijgestelde randvoorwaarden en uitgangspunten ook voor de rest van de regio te hanteren. Omdat dit buiten de scope van dit onderzoek valt, is dit verder niet onderzocht.

Wel ligt voor de hand dat het er toe zou kunnen leiden dat op meer plaatsen in de regio (bijvoorbeeld in Zaanstad) een gekazerneerde SI-2 ingedeeld zou worden, om de dekking te verbeteren. Hierdoor zal de gemeentelijke dekkingsgraad in een aantal plaatsen fors kunnen stijgen en ook de regionale dekkingsgraad kunnen toenemen. Ook kunnen de huidige verschillen in dekkingspercentages mogelijk meer in balans worden gebracht. Dit betekent wel dat de potentiële besparingen in Purmerend deels teniet worden gedaan door extra beroeps- of gekazerneerd personeel op andere plaatsen.

Omdat dit verder niet is uitgewerkt is vergelijking met de andere modellen niet zuiver. Daarom zal dit alternatieve model niet worden meegenomen bij de vergelijking van de modellen in het volgende hoofdstuk.

# 5. Vergelijking modellen

## 5.1 Afwegen alternatieven

In voorgaande delen van dit rapport zijn het huidige en alternatieve modellen uitgewerkt en de consequenties in kaart gebracht.

In onderstaande tabel zijn de modellen naast elkaar gezet en vergeleken aan de hand van de volgende aspecten en/of criteria:

- Personele consequenties
- Dekkingspercentage
- Financiële consequenties
- Organisatorische/beheersmatige haalbaarheid
- Gevolgen voor de specialismen van de post
- Gevolgen voor de omliggende posten
- De beleving van het model (draagvlak)
- Eventuele overige voor de afweging relevante punten

De aspecten/criteria waarbij een model zeer gunstig afsteekt ten opzichte van de andere zijn groen geaccentueerd. Daar waar een model zeer ongunstige afsteekt, zijn deze punten rood gekleurd.

| | Model 1: Huidig model | Model 2: Gekazerneerde vrijwilligers gedurende ANW | Model 3: Vrijwilligers (VIP) gedurende ANW | Model 4: Geconsigneerde vrijwilligers gedurende ANW | Model 5: VIP met extra posten gedurende ANW |
|---|---|---|---|---|---|
| **Personele consequenties** | Beroeps (24 uursdienst, dagdienst en flexibele schil)<br>en<br>Vrijwilligers (Purmerend en regionale pool) | Vervallen 24-uursdienst.<br>Minder beroeps (-12,5 FTE)<br>Meer vrijwilligers nodig (60 nieuwe vrijwilligers + vergroting regionale pool)<br>Extra beheersmatige/ondersteunende functies (2 FTE) | Vervallen 24-uursdienst.<br>Minder beroeps (-12,5 FTE)<br>16 vrijwilligers extra nodig | Vervallen 24-uursdienst.<br>Minder beroeps (-12,5 FTE) | Vervallen 24-uursdienst.<br>Minder beroeps (-12,5 FTE)<br>72 extra vrijwilligers nodig<br>Extra beheersmatige/ondersteunende functies (2 FTE) |
| **Dekkings-percentage** | Zeer goed<br>Purmerend: 87%<br>Regio: 72,9%<br><br>Grote bijdrage aan dekking buiten Purmerend (als 1e of 2e TS; RV en WO) | Zeer goed<br>Purmerend: 87%<br>Regio: 72,9% | Slecht (niet alleen tijden slecht, ook weinig garantie opkomst)<br>Purmerend: 42%<br>Regio: 61,8% | Matig tot slecht (slechte tijden, wel gegarandeerde opkomst)<br>Purmerend: 42%<br>Regio: 61,8% | Matig tot goed (afhankelijk van aantal posten) Bij 4 extra posten:<br>Purmerend: 75,7%<br>Regio: 70,1% |
| **Financiële consequenties** | Lijkt kostbaar, maar per uitruk of gerelateerd aan dekking redelijk | Leidt nauwelijks tot lagere kosten<br>Structurele besparing: € 2.500 | Laagste kosten<br>Structurele besparing € 966.472 | Aanzienlijk lagere kosten<br>Structurele besparing € 906.472 | Kostenreductie<br>Structurele besparing € 506.472 |
| **Organisatorische / beheersmatige aspecten** | Bewezen mogelijk | Twijfelachtig<br>Haalbaarheid | Eenvoudig (tenzij opkomst en specialismen gegarandeerd moeten worden) | Haalbaar | Haalbaarheid twijfelachtig (huisvesting, werving vrijwilligers) |
| **Specialismen** | Goed | Minder zekerheid | Niet gegarandeerd | Minder zekerheid | Matig |
| **Omliggende posten** | Lijken minder relevant, hebben wel steun naan Purmerend | Geen verschil met 1 | Relatieve belang neemt flink toe. Ook pijn neemt toe wanneer er niet geleverd kan worden! | Relatieve belang neemt flink toe. Ook pijn neemt toe wanneer er niet geleverd kan worden! | Relatieve belang neemt licht toe. Ook pijn neemt toe wanneer er niet geleverd kan worden! |
| **Beleving** | Prettig | Weinig verbondenheid; duiventil.<br>Niet uitlegbaar vanwege breuk met eerdere besluiten. | Doorkruist huidige hybride samenwerking beroeps-vrijwilligers<br>Zware wissel op vrijwilligers | Doorkruist huidige hybride samenwerking beroeps-vrijwilligers<br>Zware wissel op vrijwilligers | Niet uitlegbaar na eerdere reductie vrijwilligers |
| **Overig** | Geeft rust<br>Verbeteringen binnen model mogelijk:<br>• Minder/anders alarmeren<br>• Aanpassen consignatie<br>• Betere communicatie / afspraken<br>• Groter primair uitrukgebied | Risico bij aanpassing wet normalisering rechtspositie<br>Overtolligheid beroepspersoneel | Overtolligheid beroepspersoneel | Overtolligheid beroepspersoneel | Forse additionele huisvestingskosten i.v.m. extra kazernes bij gemeente.<br>Overtolligheid beroepspersoneel |

## 5.2 Conclusies

Uit het de vergelijking tussen de verschillende modellen blijkt dat met de modellen 3 en 4 de grootste structurele besparing mogelijk is (€ 966.472,- respectievelijk € 906.472,-). In deze modellen wordt gedurende de avond, nacht en weekeinde gebruik gemaakt van vrijwilligers middels vrije instroom dan wel consignatie. Dit leidt er toe dat in beide gevallen de dekking in Purmerend sterk daalt tot 42% en ook de regionale dekking ruim onder de norm komt.
**Hierdoor voldoen modellen 3 en 4 niet aan de randvoorwaarden en zijn zij zeer onwenselijk**.

Ook met model 5 is voor de regio een flinke structurele kostenreductie haalbaar (€ 506.472,-). Wel stijgen, door de uitbreiding van het aantal posten, de huisvestingslasten voor de gemeente Purmerend in dit model aanzienlijk. Bij dit model daalt de dekking ten opzichte van de huidige situatie, maar blijft deze (net) boven de norm. Wel leidt dit model tot grote twijfels over de organisatorische haalbaarheid vanwege het forse aantal extra vrijwilligers dat nodig is.
**Model 5 voldoet aan de randvoorwaarden en levert een potentiele besparing op, maar wordt slecht realiseerbaar geacht gezien de behoefte aan veel extra vrijwilligers.**

Model 2 met gekazerneerde vrijwilligers vereist eveneens een forse uitbreiding van het aantal vrijwilligers. Bij dit model blijft de dekking gelijk aan de huidige. Een kostenreductie lijkt niet haalbaar (terwijl er wel flinke eenmalige kosten te verwachten zijn). Door de nadelen m.b.t. organisatorische aspecten en de negatieve beleving is er weinig reden om een voorkeur te hebben voor dit model.
**Model 2 levert geen voordelen op ten opzichte van de huidige situatie en wordt bovendien slecht realiseerbaar geacht.**

Alles overwegend is het huidige organisatieconcept van Purmerend het model dat het beste past en het meest optimaal is binnen de gestelde randvoorwaarden en uitgangspunten van dit onderzoek en het huidige dekkingsplan. Andere modellen leiden binnen de huidige context tot een teruggang in dekking of tot grote onzekerheid over de haalbaarheid.

De huidige relatief hoge kosten voor de post Purmerend moeten in het juiste perspectief worden geplaatst en worden gerelateerd aan het belang van de post voor de gemeentelijke en regionale dekking, de mate van paraatheid en het aantal incidenten waarbij eenheden van de post worden ingezet. De post Purmerend is niet alleen nuttig voor de dekking van het eigen verzorgingsgebied, maar levert ook (gegarandeerde!) back up voor de omliggende posten en met een tweede TS en specialismen een grote bijdrage in de regionale repressieve taken.

Wanneer naar de minder meetbare aspecten wordt gekeken valt op dat de mix van verschillende categorieën personeel die samen verantwoordelijk zijn voor het rooster en de repressieve taken hebben geleid tot een verbeterde samenwerking en onderling begrip zowel binnen de post Purmerend als ook tussen Purmerend, de omliggende posten en zelfs de posten die personeel leveren aan de regionale pool.

**Binnen de vastgestelde randvoorwaarden en uitgangspunten van het dekkingsplan is het huidige organisatiemodel het meest geschikt voor de post Purmerend.**

Zoals in paragraaf 4.7 geschetst zijn er ook andere modellen denkbaar en mogelijk ook haalbaar indien de bij het huidige dekkingsplan gehanteerde randvoorwaarden en uitgangspunten worden losgelaten.

## 5.3 Aanbevelingen

Handhaaf het huidige organisatiemodel voor de post Purmerend.

Breng binnen het huidige model een aantal verbeteringen aan om de effectiviteit en/of de efficiency te verhogen. Dit betreft:

- Aanpassing van de consignatie. Dit kan op drie manieren:
  - geheel achterwege laten en terugvallen op vrije instroom,
  - beperken tot 4 of zelfs 2 functies,
  - 6 personen handhaven, maar dan wel de mogelijkheid creëren om specifieker te alarmeren;
- Betere afstemming met en tussen de verschillende groepen personeel die in het rooster meedraaien;
- Maak meer gebruik van vrijwilligers voor specialismen:
  - Vrijwilligers opleiden op SI-2,
  - Meer vrijwilligers per specialisme,
  - Eerder/korter opleiden;
- Vergroot het verzorgingsgebied van Purmerend, zodat optimaal gebruik gemaakt kan worden van de gekazerneerde parate capaciteit. Mogelijk volstaat hiervoor het bijstellen van de KVT (Kazerne Volgorde Tabel) op basis van de gerealiseerde opkomsttijden.

# Bijlage A: Geraadpleegde documenten

Advies OR op voorgenomen besluit regionaal dekkingsplan (OR; 1 december 2015)

Advies regionaal repressief dekkingsplan 2016-2020 (VrZW; 4 december 2015)

Bestuurlijke samenvatting advies regionaal dekkingsplan 2016-2020 (VrZW; december 2015)

Bestuurlijke uitgangspunten Regionaal Repressief Dekkingsplan fase 2 (VrZW; datum onbekend)

Brandrisicoprofiel Veiligheidsregio Zaanstreek Waterland (SAVE; 26 oktober 2015)

Eindrapportage implementatie dekkingsplan (VrZW, 29 mei 2018)

Eindrapportage SI2-Pilot Brandweer Zaanstreek-Waterland (VrZW; datum onbekend)

Inrichting repressieve brandweerzorg – regiobeeld 11: Zaanstreek-Waterland (Inspectie J&V; november 2017)

Medewerkersonderzoek, Samenvatting VrZW (Effectory; november 2018)

Opdracht onderzoek Purmerend (VrZW, maart 2019)

Q&A regionaal dekkingsplan naar aanleiding van bestuur 30 oktober 2015 (VrZW, datum onbekend)

Regionaal Repressief Dekkingsplan 2016-2020 (VrZW; datum onbekend)

Regionaal repressief dekkingsplan Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland, Deel 1 (SAVE; 18 oktober 2013)

Regionaal repressief dekkingsplan Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland, Deel 2 (SAVE, 16 december 2014)

Toelichting op Repressief Dekkingsplan fase 2 (VrZW; 16 januari 2015)

Werkwijze SI-2 (VrZW; 7 september 2017)

# Onderzoek naar de toekomstbestendigheid van de brandweerzorg van de operationele eenheid Zaanstad en Oostzaan


Opdrachtgever
Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland

Opdrachtnemer
Falck
Princenhagelaan 13
4813 DA  Breda
Telefoon: 06 1089 4518
E-mail: robert.merkx@falck.nl



Rapportagedata
Kenmerk: 19.00083
Datum: 7 februari 2020
Status: Definitief

# Inhoudsopgave


1. Managementsamenvatting ..... 3
2. Inleiding ..... 4
2.1. Achtergrond ..... 4
2.2. Onderzoeksvraag ..... 4
2.3. Fasering en gevolgde aanpak ..... 5
2.4. Fase 1: Scope, randvoorwaarden en uitgangspunten ..... 5
2.5. Fase 2: Beleving rond de brandweerzorg van Zaanstad en Oostzaan ..... 5
2.6. Fase 3: Analyse van de modellen ..... 6
2.7. Fase 4: Uitwerken rapportage ..... 7
3. Scope, randvoorwaarden en uitgangspunten ..... 8
3.1. Scope ..... 8
3.2. Randvoorwaarden en kaders ..... 8
3.3. Uitgangspunten ..... 9
4. Beleving van het organisatieconcept Zaanstad en Oostzaan ..... 11
4.1. Opzet belevingsonderzoek ..... 11
4.2. Algemeen ..... 11
4.3. Bemensing met beroepspersoneel en/of vrijwilligers ..... 11
4.4. Specialismen ..... 12
4.5. Alternatieve modellen ..... 13
4.6. Veranderbereidheid ..... 13
5. Analyse huidige en alternatieve modellen Zaanstad en Oostzaan ..... 14
5.1. Werkwijze ..... 14
5.2. Model 1: Huidig model ..... 15
5.3. Model 2: een model gebaseerd op het organisatiemodel van Purmerend ..... 34
*5.4.* Model 3: een technische benadering van de meest ideale kazernelocaties op basis van de in de regio gehanteerde zorgnorm. ..... 39
5.5. Model 4: Een technische benadering van de meest ideale kazernelocaties op basis van de incidenthistorie in de regio. ..... 42
5.6. Ontwikkelingen ..... 43
6. Conclusies en aanbevelingen ..... 45
6.1. Conclusies ..... 45
6.2. Aanbevelingen ..... 46
Bijlage A: Geraadpleegde documenten ..... 47

# 1. Managementsamenvatting

Het Algemeen Bestuur van de Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland heeft in 2016 het dekkingsplan voor de periode 2016-2020 vastgesteld. In 2019 wordt dit dekkingsplan geëvalueerd. Als onderdeel van de totale evaluatie van het dekkingsplan is, op basis van de resultaten van de tussentijdse evaluatie, een aanvullend onderzoek uitgevoerd naar (de toekomstbestendigheid van) het organisatiemodel van Zaanstad en Oostzaan.

Bij dit onderzoek is het huidige organisatiemodel vergeleken met een aantal andere modellen. Bij de vergelijking is gekeken naar de financiële consequenties, naar de gevolgen voor de gemeentelijke en regionale dekking, naar de gevolgen voor de specialismen, naar de impact op de omliggende posten en naar de beheersmatige gevolgen.

Naast de cijfermatige doorrekening is nadrukkelijk ook de beleving van het organisatieconcept in kaart gebracht. Hiertoe is met vertegenwoordigers van alle groepen betrokken personeelsleden gesproken. Tijdens deze sessies bleek al het personeel zeer betrokken bij de organisatie en trots op de taken die uitgevoerd worden. Men is van mening dat het huidige organisatiemodel tegen de grenzen aanloopt waardoor veranderingen noodzakelijk zijn. Er wordt wel verschillend gedacht over de mate waarin deze veranderingen moet plaatsvinden.

De technische analyse van de modellen toont aan dat er winst te behalen valt in het dekkingspercentages en dat het mogelijk is de brandweerzorg te verzorgen vanuit minder kazernes dan in de huidige situatie. De investering die nodig is om de verbetering van het dekkingspercentage te behalen is echter relatief groot ten opzichte van de te behalen verbetering, zo moeten de twee posten die nu in de DAG-situatie een gekazerneerde bezetting hebben worden aangepast naar een 24-uurs bezetting.

De uitgevoerde green field benaderingen leiden niet wezenlijk tot nieuwe inzichten. De optimale kazernelocaties komen vrijwel overeen met de huidige locaties.

Om de kwetsbaarheid van de brandweer te verminderen en de opkomstgarantie en continuïteit in Zaanstad en Oostzaan te vergroten lijkt op termijn een model met een tweetal 24-uurs posten en drie kazernes met een VIP-instroom het meest geschikt. Op kortere termijn is het noodzakelijk om de periode waarin een dagdienstbezetting beschikbaar is uit te breiden met een aantal uren in de vroeg ochtend en de namiddag. Dit zal direct leiden tot een verbetering van de operationele prestaties doordat bij incidenten gedurende de “randen van de dag” er ook de juiste operationele capaciteit beschikbaar is.

# 2. Inleiding

## 2.1. Achtergrond

Het Algemeen Bestuur van Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland heeft in 2016 het dekkingsplan vastgesteld voor de periode 2016-2020. In 2019 is dit dekkingsplan geëvalueerd.

In de evaluatie van het dekkingsplan is geconstateerd dat er grote verschillen bestaan in de operationele prestaties binnen Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland. De regionale normprestatie (theoretische dekkingsgraad) binnen Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland bedraagt 70%. Binnen Zaanstad is dit ca. 55%. Ter vergelijking in Purmerend is dit 90%. De gemeente Zaanstad heeft het grootste aantal inwoners binnen de regio en herbergt door de aanwezige industrie, wegennet en waterwegen een relatief groot aantal bijzondere risico's.

Uit gesprekken die tijdens het evaluatieonderzoek zijn gevoerd, kwam naar voren dat de bezetting van sommige posten kwetsbaar is. Dit blijkt onder andere uit het feit dat sommige posten frequent niet kunnen uitrukken en dat hiervoor een andere post gealarmeerd dient te worden. Verder worden posten soms buiten dienst gesteld vanwege een onderbezetting van vrijwilligers.

Het is daarom zeer wenselijk dat er in aanvulling op het evaluatierapport een verdiepend onderzoek wordt uitgevoerd naar de organisatie van de brandweerzorg in Zaanstad en Oostzaan.

## 2.2. Onderzoeksvraag

De onderzoeksopdracht luidt:

*Onderzoek de toekomstbestendigheid van de brandweerzorg van Zaanstad en Oostzaan.*

Aandachtspunten hierbij zijn:

1. Het uitvoeren van een technische analyse van het huidige concept van brandweerzorg en alternatieven.
2. Een onderzoek naar de belevingskant rondom het huidige organisatieconcept en alternatieven
3. De te onderzoeken modellen zijn
    a. Het huidige model
    b. Een model gebaseerd op het huidige organisatieconcept van Purmerend
    c. Een Greenfield benadering van de kazernes op basis van de zorgnorm
    d. Een Greenfield benadering van de kazernes op basis van incidenthistorie
4. De wijze van organiseren van vrijwilligers in deze modellen
5. De uitkomsten van het onderzoek naar en de prestaties van de SIE2
6. De beschikbaarheid van de verschillende posten
7. De specialismen van de posten in Zaanstad en Oostzaan.

Maak hierbij inzichtelijk: financiële consequenties, gevolgen voor gemeentelijke en de regionale dekkingsgraad, de impact op de omliggende posten, beheersmatige gevolgen voor werkzaamheden.

Het voorliggend rapport is het resultaat van deze opdracht.

## 2.3. Fasering en gevolgde aanpak

Het onderzoek heeft plaatsgevonden in 4 fasen:

Fase 1: scope, randvoorwaarden en uitgangspunten
Fase 2: beleving rond de brandweerzorg van Zaanstad en Oostzaan
Fase 3: analyse modellen
Fase 4: uitwerken rapportage

Hieronder is de gevolgde aanpak per fase kort beschreven.

## 2.4. Fase 1: Scope, randvoorwaarden en uitgangspunten

In deze fase zijn de documenten[1] en gegevens die ten grondslag liggen aan de opdracht bestudeerd en zijn de scope, de randvoorwaarden en uitgangspunten van het onderzoek nader ingevuld.

Er heeft een startgesprek plaatsgevonden met de bestuurlijk portefeuillehouder, de burgemeester van Zaanstad en de opdrachtgever.

## 2.5. Fase 2: Beleving rond de brandweerzorg van Zaanstad en Oostzaan

De beleving rond de brandweerzorg vormt een belangrijk onderdeel van de evaluatie. Daarom hebben in deze fase gesprekken plaatsgevonden met vertegenwoordigingen van verschillende groepen betrokken personeel.

Doel van de gesprekken was om naast de objectieve aspecten van het organisatieconcept van de posten binnen de operationele eenheid Zaanstad en Oostzaan ook de perceptie en eventuele onderliggende gedachtenpatronen en sentimenten in beeld te brengen.

Hiertoe hebben aparte sessies plaatsgevonden met een vertegenwoordiging van het beroepspersoneel dat de dagdienstbezetting vormt in de posten Prins Bernhardplein en Wormerveer, met vertegenwoordigers van de vrijwilligers van de acht brandweerposten in Zaanstad en de post in Oostzaan en met de post coördinatoren van deze posten. Bij deze laatste sessie was tevens de duik coördinator aanwezig. Ook is een sessie gehouden met relevante brandweerexperts uit andere management- en staffuncties in de organisatie. Het gehouden startgesprek met de bestuurlijk portefeuillehouder, de burgemeester van Zaanstad en de opdrachtgever vormt uiteraard ook input voor de beleving vanuit het perspectief van bestuurders en opdrachtgever.

In deze gesprekken is met gebruik van open vragen en stellingen de beleving in kaart gebracht van het huidige organisatieconcept en alternatieven daarvoor. Daarbij zijn de volgende modellen betrokken:

- het huidige model met vrijwilligers waarbij in de DAG-situatie een gekazerneerde bezetting is op de posten Prins Bernhardplein en Wormerveer.
- Een model gebaseerd op het model van Purmerend met een 24 uursdienst op een bepaald aantal kazernes, eventueel ondersteund door een aantal ondersteunende kazernes.
- een technische benadering van de meest ideale kazernelocaties op basis van de in de regio gehanteerde zorgnorm.
- Een technische benadering van de meest ideale kazernelocaties op basis van de incidenthistorie in de regio.

Ook is gesproken over landelijke ontwikkelingen en over de haalbaarheid van alternatieve modellen zoals die in andere regio's worden toegepast.

[1] Zie overzicht met geraadpleegde documenten in bijlage A

Het belevingsonderzoek maakt inzichtelijk hoe het staat met het draagvlak voor het huidige en alternatieve organisatieconcepten en waar en waarom er weerstanden bestaan.

## 2.6. Fase 3: Analyse van de modellen

In deze fase zijn het gekozen en de alternatieve modellen voor het organisatieconcept in Zaanstad en Oostzaan onderzocht en getoetst aan de meer objectieve maatstaven, zoals financiële consequenties, dekkingsgraad en beheersmatige aspecten.

De modellen zijn daartoe verder uitgewerkt tot een diepgang die het mogelijk maakt om de modellen door te rekenen, uitspraken te kunnen doen over randvoorwaarden en consequenties en om ze objectief te kunnen vergelijken.

Van alle modellen zijn vervolgens de gevolgen voor de dekkingsgraad, de impact op de omliggende posten en de beheersmatige gevolgen in kaart gebracht. Nadrukkelijk is gekeken naar de financiële consequenties en de efficiency die bereikt kan worden met de modellen.

De benodigde gegevens, de (dekkings-)berekeningen en grafische weergaven zijn aangeleverd door de Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland en vervolgens door ons geanalyseerd en vergeleken. Daarbij hebben we gebruik gemaakt van de ruime ervaring waarover we binnen Falck beschikken op het gebied van het toetsen van de kosten en het wegen van de operationele prestaties.

De wijze waarop vrijwilligers voor diensten worden ingezet in de verschillende organisatiemodellen is specifiek bekeken. Dit heeft immers niet alleen gevolgen voor de beschikbaarheid op de posten binnen Zaanstad en Oostzaan, maar ook voor de beschikbaarheid van de vrijwilligers voor de andere (omliggende) posten. Daarnaast kan het model van invloed zijn op de aantrekkelijkheid van de rol van vrijwilliger en dus op het werven en behouden van vrijwilligers op langere termijn. Naast een meer technische doorrekening op basis van het bestand aan vrijwilligers (aantallen, verloop, beschikbaarheid, woongebieden, etc.), zijn hierbij dus ook de uitkomsten uit het belevingsonderzoek uit fase 2 in meegewogen.

De beschikbaarheid van de omliggende posten is eveneens bij de analyse van de modellen betrokken. Afhankelijk van het model wordt het belang van omliggende posten mogelijk groter en zal ook de (gegarandeerde) beschikbaarheid van die posten zwaarder meewegen in een objectieve vergelijking.

Ten slotte is gekeken naar de specialismen. Momenteel zijn er verschillende specialismen ondergebracht op de posten binnen de operationele eenheid Zaanstad Oostzaan[2]. Een keuze voor een gewijzigd organisatieconcept kan mogelijk leiden tot andere inzichten over de optimale locaties om de specialismen onder te brengen. Hierbij kijken we naar overwegingen op het gebied van optimale dekking en risico's, maar ook naar de gegarandeerde beschikbaarheid van een specialisme en de opleidbaarheid van personeel voor eventuele gestapelde taken.

De analyse van de wijze van organiseren van de vrijwilligers, van de beschikbaarheid van omliggende posten en van de specialismen van de posten maakt het mogelijk om uitspraken te doen over de haalbaarheid en robuustheid van de verschillende modellen in organisatorisch perspectief.

Naast de in de opdracht genoemde modellen, hebben we op basis van onze deskundigheid verkent en beoordeelt of er nog andere opties mogelijk zijn. Daarbij is gekeken naar alternatieve modellen

[2] Het betreft hier de specialismen WO, RV, HV en IBGS/gaspak

die in andere regio's worden gehanteerd en beoordeelt in hoeverre uitrukconcepten haalbaar zijn, waarbij gebruik wordt gemaakt van modulair samengestelde eenheden.

De uitkomsten van deze fase zijn teruggekoppeld en getoetst in een klankbord-bijeenkomst met de opdrachtgever en experts uit de regio.

## 2.7. Fase 4: Uitwerken rapportage

In de laatste fase is het eindrapport van het onderzoek opgesteld op basis van de uitkomsten en analyses uit de eerste drie fasen. Het rapport toont of en in hoeverre het gekozen organisatieconcept in Zaanstad en Oostzaan voldoet aan de bestuurlijke en operationele uitgangspunten en randvoorwaarden. Hierbij is zowel gekeken naar de uitgangspunten en randvoorwaarden die indertijd zijn geformuleerd voor het huidige dekkingsplan als ook naar de uitgangspunten en randvoorwaarden die in fase 1 van dit onderzoek zijn bepaald.

Daarnaast geeft het rapport aan welke alternatieven er mogelijk zijn voor de gekozen organisatievorm en wat de consequenties daarvan zijn.

Op basis van zowel objectieve criteria (o.a. dekkingspercentages, kosten) als belevingsaspecten (draagvlak) worden in het rapport aanbevelingen gedaan voor de wijze waarop het organisatieconcept in Zaanstad en Oostzaan zou moeten worden meegenomen in het dekkingsplan 2021-2025.

Het rapport is op 23 december 2019 in conceptversie aangeboden en op 7 januari 2020 besproken. Daarna zijn commentaar en bemerkingen verwerkt. De definitieve versie van het rapport is op 5 februari 2020 aan de opdrachtgever verstrekt.

# 3. Scope, randvoorwaarden en uitgangspunten

## 3.1. Scope

Bij het beoordelen van de effectiviteit van het organisatieconcept in Zaanstad en Oostzaan is deze primair bekeken in het licht van de randvoorwaarden, kaders en uitgangspunten zoals deze voor het huidige dekkingsplan zijn opgesteld. Dit is ook bevestigd in het startgesprek met de bestuurlijk portefeuillehouder, de burgemeester van Zaanstad en de opdrachtgever.

Daar waar het dekkingsplan uitgaat van berekende dekkingspercentages en opkomsttijden, is in dit onderzoek, waar mogelijk gebruik gemaakt van gerealiseerde opkomsttijden en dekkingspercentages. In de praktijk behaalde resultaten zeggen immers meer over de effectiviteit dan theoretische berekeningen. Dit geldt eveneens voor de daadwerkelijke beschikbaarheid van personeel en de bezetting van de posten.

Door de opdrachtgever is aangegeven dat de financiële doorrekening van de modellen of van te behalen efficiencywinst van belang is vanwege nog te realiseren financiële taakstellingen.

Naast de harde cijfermatige beschouwing van de effectiviteit van het organisatieconcept, is ook de zachtere belevingskant van de effectiviteit in kaart gebracht.

Ten slotte is de effectiviteit van het organisatiemodel van Zaanstad en Oostzaan beschouwd in het licht van relevante ontwikkelingen zoals RemBrand, de landelijke agenda brandweerzorg en de ontwikkelingen rondom dekkingsplannen binnen de andere NW4-regio's.

## 3.2. Randvoorwaarden en kaders

Aan het onderzoek zijn de volgende kaders gesteld:

- Wet en Besluit veiligheidsregio's;
- Beleidsplan Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland 2017-2020 ("dekkingsplan heeft als doel over een toekomstbestendige brandweerorganisatie te beschikken, waarbij kwaliteits- en doelmatigheidswinst is behaald");
- Dekkingsplan 2016-2020 (inclusief bestuurlijke opkomsttijden);
- Toetsingskader inrichting repressieve brandweerzorg in elke veiligheidsregio (febr. 2017 ministerie van Justitie en Veiligheid);
- Beheersmaatregelen en prioritering brandrisicoprofiel (29 mei 2018);
- Aandacht voor de bijdrage aan de regionale dekking en de wijze van organiseren van vrijwilligers in 24-uursdiensten;
- Doorontwikkeling van de organisatie;
- Het betreft de periode 2016-2018 (2018 is het eerste volledige jaar waarin het dekkingsplan volledig is geïmplementeerd);
- Het betreft basisbrandweerzorg en de specialismen WO, HV, RV en IBGS;
- Maatschappelijke en regionale ontwikkelingen (vb. vrijwilligersbeleid, bezetting posten, uitkomsten SI2 pilot);
- Na afronding van de evaluatie dekkingsplan 2016-2020 wordt gestart met het opstellen van het dekkingsplan voor de volgende periode (2021-2025);
- Invulling evaluatie binnen bestaande Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland beleidscapaciteit;
- Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland is slimme volger (gebruiken van landelijke ontwikkelingen, 'best practices').

## 3.3. Uitgangspunten

In het dekkingsplan 2016 zijn een aantal bestuurlijke en operationele uitgangspunten opgenomen met betrekking tot de brandweerzorg binnen de veiligheidsregio en dus ook binnen de operationele eenheid Zaanstad en Oostzaan. Bij het opstellen van de verschillende modellen is zoveel als mogelijk rekening gehouden met onderstaande uitgangspunten:

Bestuurlijke uitgangspunten:

1. De kwaliteit van de brandweerzorg staat voorop;
2. Er moet voldaan worden aan de aan de regio opgelegde taakstelling voor de jaren 2015 t/m 2019;
3. De brandweer heeft een maatschappelijke functie;
4. De brandweerzorg wordt integraal benaderd;
5. Aansluiten bij de landelijke maatschappelijke en bestuurlijke context;
6. Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland zet in op het behouden van vrijwilligers en zet hen optimaal in voor de veiligheid van de burgers in de regio.

Algemene uitgangspunten:

- De repressieve organisatie wordt met vrijwilligers gevuld waar dit mogelijk is onder het adagium 'Vrijwillig wat kan, beroeps wat moet';
- Het repressief wervings- en selectiebeleid wordt ingericht op het op tijd kunnen zijn van de vrijwilligers op de post. Huidige vrijwilligers die niet binnen 4,5 minuut op een post kunnen zijn, zijn mogelijk wel op een andere manier inzetbaar.

Operationele uitgangspunten:

- In het Regionaal dekkingsplan baseren we ons op de risico's zoals verwoord in het brandrisicoprofiel;
- De inrichting van de repressieve brandweerorganisatie is primair gericht op het maatgevende scenario 'binnenbrand';
- Voor specialismen en op termijn ook basisbrandweerzorg is sprake van bovenregionale operationele grenzen;
- De regio moet tenminste een brandweercompagnie en twee maal de inzet voor grote brand kunnen realiseren (9 plus 2 keer 3 TS'en = 15 TS'en);
- Bestrijding van ongevallen met gevaarlijke stoffen wordt interregionaal georganiseerd;
- De regio beschikt over minimaal 2 duikteams;
- Een duikteam heeft de volgende functies:
    - Het redden van te water geraakte personen,
    - Het redden van personen uit te water geraakte voertuigen,
    - Het redden van dieren in nood, in en op het water,
    - Gevraagde ondersteuning bij het opsporen en bergen van verdrinkingsslachtoffers,
    - Het opsporen van te water geraakte voertuigen en assistentie berging, indien deze een onmiddellijk gevaar vormen voor de scheepvaart of het milieu;
- Een redvoertuig heeft de volgende functies:
    - Redden van mensen en dieren op hoogte,
    - Blusplatform,
    - Voor eigen personeel het 'veilig werken op hoogte',
    - Uitvoeren van 'tilassistentie' voor de ambulancedienst;
- De basis brandweereenheid is de TS6 conform het Besluit veiligheidsregio's (art. 3.1.2 lid 1);

- Afwijking hierop (art. 3.1.5 lid 1) is de TSflex met minimaal 4 en maximaal 6 bemanningsleden waarmee tot en met middelbrand mag worden uitgerukt. Vanaf grote brand wordt met een TS6 uitgerukt;
- De snelste (dichtstbijzijnde) post wordt bij PRIO1 altijd gealarmeerd op basis van Operationele grenzen;
- De dekking is gebaseerd op de 'rust-situatie', waarbij alle voertuigen in de posten staan. Er wordt niet gerekend met gelijktijdigheid van incidenten. Uitzonderingen op dit uitgangspunt zijn de posten in de grote verstedelijkte gebieden (Zaanstad en Purmerend). Een gekazerneerde eenheid wordt bij inzet van langer dan 30 minuten door andere eenheden herbezet voor realisatie paraatheid herstel.
  Bij gekazerneerde bezetting wordt gewerkt met springfuncties. De snelste bezetting rukt uit, waarbij achterblijvende voertuigen herbezet kunnen worden indien dit noodzakelijk wordt geacht;
- De restdekking bij opschaling en gelijktijdigheid wordt bewaakt door de AC zodanig dat een maximale opkomsttijd van 18 minuten gerealiseerd wordt;
- De spreiding van het hulpverleningsvoertuig en het redvoertuig is afgestemd op een maximale opkomsttijd van 18 minuten;
- Variabele voertuigbezetting wordt alleen toegepast in de vorm TSFlex, TS4 of SI-2;
- TS4-eenheden krijgen bij opschaling (t/m middelbrand) een standaard TSFlex (4-6 personen) binnen de gestelde opkomsttijd ter plaatse (bij gelijktijdige alarmering);
- SI-2-eenheden krijgen bij opschaling een TSFlex binnen de gestelde opkomsttijden ter plaatse (bij gelijktijdige alarmering);
- Er wordt gerekend met een meldkamerverwerkingstijd van 60 seconden;
- Gerekend is met de volgende uitruktijden:
  - De TSFlex (4-6) in maximaal 4,5 minuten,
  - De TS4 in maximaal 4,5 minuten,
  - De SI-2 in maximaal 3 minuten,
  - De volledig gekazerneerde eenheid in maximaal 1:30;
- Posten zijn 24 uur per dag paraat. Gedurende het jaar mag een post maximaal 2 dagen buiten dienst zijn door onvoorziene omstandigheden. Bij voorzien omstandigheden wordt in overleg met de gebiedscommandant maatwerk toegepast;
- De garantiefactor voor het aantal direct inzetbare vrijwilligers op een TSFlex is minimaal 250% en maximaal 350%. De gemiddelde garantiefactor is 300%. Hetzelfde geldt voor redvoertuigen. Wanneer er wordt afgeweken van de boven- of ondergrens moet dit worden beargumenteerd en ter goedkeuring worden voorgelegd. Voor een SI-2 is de garantiefactor op 350% gesteld, voor een waterongevallenvoertuig op 400%;
- Voor de overige specialistische taken wordt niet middels een garantiefactor gerekend omdat we bij deze eenheden uitgaan van een springbemanning;
- In het kader van beschikbaarheid in relatie tot de benodigde oefenuren wordt standaard uitgegaan van twee specialisaties per medewerker met een maximum van drie. Om zo optimaal mogelijk over de specialismen te kunnen beschikken wordt uitgegaan van een brede verdeling onder de posten op basis van het aanwezige risico c.q. risico's;
- De periode DAG is standaard van 07:30 tot 17:00 uur De periode AVOND/NACHT is standaard van 17:00 tot 07:30 uur. Voor het weekend gelden dezelfde DAG/AVOND/NACHT tijden;
- Het brandweeroptreden op of in de nabijheid van water wordt aanvullend op de dienstverlening van ketenpartnerts (Brandweer Amsterdam-Amstelland, Havendienst Amsterdam en KNRM) georganiseerd.

# 4. Beleving van het organisatieconcept Zaanstad en Oostzaan

## 4.1. Opzet belevingsonderzoek

De beleving van het organisatiemodel vormt een belangrijk onderdeel van de evaluatie. Daarom hebben gesprekken plaatsgevonden met vertegenwoordigingen van verschillende groepen betrokken personeel. Doel van de gesprekken was om naast de objectieve aspecten van het organisatiemodel in Zaanstad en Oostzaan ook de perceptie en eventuele onderliggende gedachtenpatronen en sentimenten in kaart te brengen.

Hiertoe vonden aparte sessies plaats met een vertegenwoordiging van het beroepspersoneel dat de dagdienstbezetting vormt op de posten Prins Bernhardplein en Wormerveer, met vertegenwoordigers van de vrijwilligers van de acht brandweerposten in Zaanstad en de post in Oostzaan en met de post coördinatoren van deze posten. Bij deze laatste sessie was tevens de duik coördinator aanwezig. Ook is een sessie gehouden met relevante brandweerexperts uit andere management- en staffuncties in de organisatie.

In de gesprekken is door middel van open vragen en stellingen de beleving in kaart gebracht van het huidige organisatiemodel en alternatieven daarvoor. Het belevingsonderzoek moet inzichtelijk maken hoe het staat met het draagvlak voor het huidige organisatiemodel en voor alternatieven daarvoor en waar en waarom er eventuele weerstanden bestaan.

Hieronder zijn de uitkomsten van het belevingsonderzoek weergegeven. Hierbij is vooral gekeken naar opvattingen die breed gedragen werden door meerdere groepen personeel of minimaal het standpunt van één van de groepen personeel weergeven. Wanneer er sprake is van een individuele of afwijkende opvatting is dit specifiek aangegeven.

## 4.2. Algemeen

Tijdens alle sessies bleek iedereen zeer betrokken bij de organisatie en trots te zijn op de taken. Alle groepen personeel geven aan dat het huidige model tegen de grenzen aanloopt, alleen verschilt het beeld van de mate waarin.

Zo is er een verschil tussen de beleving op de posten in “zuid” en die in “noord”. In het zuidelijk deel van Zaanstad is er sprake van toenemende verstedelijking en groeiende verkeersintensiteit, waardoor posten steeds moeilijker te bereiken zijn door vrijwilligers. In het noorden van Zaanstad en in Oostzaan speelt dit minder, al geldt voor sommige posten dat zij niet gunstig gelegen zijn ten opzichte van de woongebieden van de vrijwilligers.

Alle groepen hebben de overtuiging dat in de nachturen de vrijwilligers prima in staat zijn om in de gevraagde dekking te voorzien. Knelpunten zijn er vooral overdag en tijdens “de randen van de dag” (tussen 06:00 en 8:00 uur en tussen 17:00 en 19:00 uur). Ook de dag-uren in het weekeinde vormen op veel posten een knelpunt al zijn er hier grote verschillen per post.

## 4.3. Bemensing met beroepspersoneel en/of vrijwilligers

Uit de sessies bleek er weinig verbondenheid te zijn tussen het beroepspersoneel en vrijwilligers. Zelfs op hybride posten zoals Prins Bernhardplein en Wormerveer zijn beroeps en vrijwilligers toch vooral gescheiden werelden.

Daar waar gewerkt wordt met beroepspersoneel, zijn er feitelijk 2 categorieën: de vaste kern en de flexibele schil. De vaste kern bestaat uit medewerkers die primair een uitrukfunctie hebben en als

neventaak beheersmatige werkzaamheden uitvoeren. De flexibele schil bestaat uit mensen met een overwegend beheersmatige taak, die kunnen invallen in de repressieve taak.

Het beroepspersoneel geeft aan dat de nadruk nu te veel op de beheersmatige taken ligt. Om de repressieve taak goed te kunnen uitvoeren moet de basisbezetting uit de vaste kern bestaan die echt repressie als hoofdtaak heeft en daar voldoende tijd aan spendeert.

Wat de vrijwilligers betreft zijn er grote verschillen tussen de posten. Zo zijn er grote verschillen in het aantal uitrukken per post.

Ook de beschikbaarheid van de vrijwilligers verschilt sterk per post. De gehanteerde norm voor de bezetting (350% van het aantal uitrukposities) wordt op sommige posten als knellend ervaren. Hierin zou meer maatwerk nodig zijn om voldoende beschikbaarheid te garanderen.

Postcoördinatoren en experts geven aan dat er merkbare verschillen zijn in betrokkenheid tussen de oude en nieuwe vrijwilligers. We steunen vooral op “oude vrijwilligers”, die zich verplicht voelen om de beschikbaarheid van de post te garanderen. Deze “morele consignatie” wordt steeds lastiger te dragen. Echte consignatie invoeren nadat deze redelijk recent is afgeschaft, is echter niet uitlegbaar.

Wanneer de rol voor vrijwilligers verandert, moet er voor de vrijwilligers wel voldoende taakinhoud blijven. Vrijwilligers blijven immers nodig voor de slagkracht. Maar zonder voldoende taakinhoud steeds moeilijker om vrijwilligers te behouden.

In alle groepen personeel vraagt men zich af wat de consequenties zijn van ontwikkelingen als de WNRA en gebiedsgebonden opkomsttijden. Van de WNRA verwacht men dat dit vrijwilligheid duurder en minder aantrekkelijk maakt. Van gebiedsgebonden opkomsttijden is het beeld dat dit kan leiden tot verruiming van de opkomsttijden en daarmee tot een gunstiger dekkingspercentage.

Om de beschikbaarheid van vrijwilligers en de inzetbaarheid van de posten te monitoren zou gebruik kunnen worden gemaakt van het paraatheidssysteem Precom. De huidige gegevens in Precom zijn onvoldoende betrouwbaar omdat ze niet op alle posten op dezelfde wijze worden ingevoerd en/of consequent worden geregistreerd.

## 4.4. Specialismen

Specialismen moeten niet geconcentreerd worden op slechts één of enkele posten. Uit diverse onderzoeken is gebleken dat het stapelen van specialismen op een post kan leiden leidt tot knelpunten op het gebied van vakbekwaamheid door een verzwaring van de oefenbelasting voor de medewerkers. Daarnaast vormen specialistische taken ook een bron van motivatie voor het personeel.

Specialismen met relatief grote opkomsttijden (zoals het hulpverleningsvoertuig) lenen zich bij voorkeur voor vrijwilligers. Specialismen met korte opkomsttijden (zoals het redvoertuig) kunnen bij voorkeur op beroeps- of dagdienstposten worden geplaatst[3]. Voor een redvoertuig geldt bovendien dat het bedienen ervan vereist dat dit regelmatig wordt gedaan.

Over duiken lopen de meningen uiteen. Beroepspersoneel en staffunctionarissen geven aan dat duiken het beste past op een beroepspost. Dit is het meest zeker (alle beroepspersoneelsleden zijn dan in beginsel duiker). Ook vanuit het oogpunt van vakbekwaamheid is dit het meest betrouwbaar.

[3] Dit is aangedragen door zowel de experts als het dagdienstpersoneel, maar wordt niet onderschreven door de vertegenwoordigers van de vrijwilligers.

Vrijwillig personeel en postcoördinatoren zijn van mening dat duiken prima bij een vrijwillige post belegd kan worden. De vermeende problemen met de inzetbaar van de WO worden meestal niet veroorzaakt door onderbezetting, maar door het feit dat bij incidenten voor de TS of andere voertuigen onvoldoende gekwalificeerd personeel beschikbaar blijft om tegelijkertijd de duiktaak te kunnen garanderen.

## 4.5. Alternatieve modellen

Zoals eerder aangegeven zijn de meeste groepen betrokken personeel ervan overtuigd dat er aanpassingen nodig zijn op het huidige model.

In de posten waar de beschikbaarheid van vrijwilligers het grootste is, zal minstens de planning en de registratie van de beschikbaarheid moeten worden verbeterd. Op sommige posten is kazerneren op zaterdag een denkbare oplossing.

In de posten waar de beschikbaarheid van vrijwilligers niet 24/7 gegarandeerd kan worden is er behoefte aan een uitbreiding van de dagdienstbezetting (gedurende de randen van de dag en in het weekeinde). Gezien de ontwikkelingen ten westen van het spoor en in de Achtersluispolder zal in de (nabije) toekomst een 3e dagdienstkazerne nodig zijn om ook deze gebieden van een verantwoorde brandweerzorg te blijven voorzien.

Gelet op de groeiende problemen met de verkeersintensiteit in het stadscentrum, is het de vraag of de huidige kazernes nog wel op de juiste locatie liggen. Als verplaatsen geen oplossing biedt, is op den duur een beroeps- of gekazerneerde bezetting niet ondenkbaar (vooral in het zuiden van Zaanstad).

Zeker met de toenemende verstedelijking (meer inwoners, bedrijven, verkeer) is het huidig model daar niet houdbaar.

Opvallend is dat alle groepen personeel zeer sceptisch zijn tegenover modellen waarbij gebruik gemaakt wordt van een SI-2. Er is weinig vertrouwen in modellen die in andere regio's worden toegepast. De "eigen ervaring" met de SI-2 tijdens de pilot was dat de SI-2 geen toegevoegde waarde had.

## 4.6. Veranderbereidheid

Zoals uit het bovenstaande blijkt, bestaat bij het merendeel van de betrokkenen het beeld dat veranderingen onontkoombaar zijn. Wel wordt verschillend gedacht over de mate waarin aanpassingen nodig zijn.

Tot slot gaven alle groepen personeel aan vooral behoefte te hebben aan duidelijke (toekomstbestendige) keuzes. Liever snelle pijn dan langdurige onzekerheid.

# 5. Analyse huidige en alternatieve modellen Zaanstad en Oostzaan

## 5.1. Werkwijze

Nadat in het vorige hoofdstuk de beleving van het organisatieconcept van de operationele eenheid Zaanstad en Oostzaan en de mogelijke alternatieven in kaart zijn gebracht, worden in dit hoofdstuk de modellen voor het huidige organisatieconcept worden getoetst aan de meer objectieve maatstaven, zoals financiële consequenties, dekkingsgraad en beheersmatige aspecten.

Hierbij zijn de volgende modellen beschouwd:

- het huidige model met een gedeeltelijke dagdienstbezetting in de DAG-situatie en een vrijwillige bezetting tijdens avond, nacht en weekeinde.
- een model gebaseerd op het huidige organisatiemodel van Purmerend
- een technische benadering van de meest ideale kazernelocaties op basis van de in de regio gehanteerde zorgnorm en op basis van de normen zoals die gehanteerd worden in RemBrand.
- Een technische benadering van de meest ideale kazernelocaties op basis van de incidenthistorie in de regio.

Naast de in de opdracht genoemde modellen is ook verkend in hoeverre er nog andere opties mogelijk zijn. Daarbij is gekeken naar landelijke ontwikkelingen en naar alternatieve modellen die in andere regio's worden gehanteerd, zoals uitrukconcepten waarbij gebruik wordt gemaakt van modulair samengestelde eenheden.

De modellen worden hieronder beschreven en ver genoeg uitgewerkt om ze door te kunnen rekenen, om uitspraken te kunnen doen over randvoorwaarden en consequenties en om ze objectief te kunnen vergelijken. Bij alle modellen zijn de gevolgen voor de dekkingsgraad, de impact op de omliggende posten en de beheersmatige gevolgen in kaart gebracht. Bij het doorrekenen van de modellen is gebruik gemaakt van uitrukgegevens, meldkamergegevens en dekkingsberekeningen door de regio middels CARE.

Er is specifiek gekeken naar de financiële consequenties en de efficiency die bereikt kan worden met de modellen. Voor de financiële doorrekening is zowel gebruik gemaakt van de financiële kengetallen uit 2015, als van de realisatiecijfers van 2018. Het gebruik van de kengetallen uit 2015 maakt het eenvoudiger om de modellen en alternatieven te vergelijken met de keuzes en doorrekeningen die ten behoeve van het dekkingsplan gemaakt zijn. Bovendien bestaat niet de verwachting dat de kengetallen uit 2015 niet meer valide zijn (los van de jaarlijkse indexering voor prijs- of loonontwikkeling). De cijfers uit 2018 zijn gebruikt daar waar de actualisatie van de cijfers noodzakelijk was of er geen (bruikbare) kengetallen uit 2015 voorhanden waren. In een enkel geval is gebruik gemaakt van indicatieve cijfers (bijvoorbeeld daar waar het de kosten van huisvesting en infra betreft).

Per organisatiemodel is ook gekeken naar de wijze waarop vrijwilligers voor diensten worden ingezet. Dit heeft immers niet alleen gevolgen voor de beschikbaarheid op de posten maar ook voor de beschikbaarheid van de vrijwilligers voor de andere (omliggende) posten. Daarnaast kan het model van invloed zijn op de aantrekkelijkheid van de rol van vrijwilliger en dus op het werven en behouden van vrijwilligers op langere termijn.

De beschikbaarheid van de omliggende posten zal eveneens bij de analyse van de modellen worden betrokken. Afhankelijk van het model wordt het belang van omliggende posten mogelijk groter en zal

ook de (gegarandeerde) beschikbaarheid van die posten zwaarder meewegen in een objectieve vergelijking.

Ten slotte zal gekeken worden naar de specialismen. Momenteel zijn er verschillende specialismen ondergebracht op de bij dit onderzoek betrokken posten. Een keuze voor een gewijzigd organisatieconcept kan mogelijk leiden tot andere inzichten over de optimale locaties om de specialismen onder te brengen. Hierbij kijken we naar overwegingen op het gebied van optimale dekking en risico's, maar ook naar de gegarandeerde beschikbaarheid van een specialisme en de opleidbaarheid van personeel voor eventuele gestapelde taken.

De analyse van de wijze van organiseren van de vrijwilligers, van de beschikbaarheid van omliggende posten en van de specialismen van de posten binnen de operationele eenheid Zaanstad en Oostzaan zal leiden tot een conclusie over de haalbaarheid en robuustheid van de verschillende modellen in organisatorisch perspectief.

De uitkomsten van deze fase zijn teruggekoppeld en getoetst in een klankbord-bijeenkomst met de opdrachtgever en experts uit de regio.

In onderstaande paragrafen worden de verschillende modellen onderzocht. Als eerste komt de huidige situatie aan bod. De beschrijving en uitwerking van de huidige situatie zal het meest uitvoering zijn. In de beschrijving en uitwerking van de andere modellen zal vooral worden ingegaan op de afwijkingen ten opzichte van het huidige model en de onderlinge verschillen.

## 5.2. Model 1: Huidig model

*Beschrijving van het model*

Onder de operationele eenheid Zaanstad en Oostzaan vallen negen posten: Assendelft, Krommenie, Oostzaan, Wormerveer, Zaandam Botenmakersstraat, Zaandam Houtveldweg, Zaandam Prins Bernhardplein, Zaandam Vermiljoenweg en Zaandijk. Deze posten zijn verantwoordelijk voor de basis repressieve brandweerzorg van een verzorgingsgebied dat voor het grootste deel overeenkomt met de gemeente Zaanstad.

In de huidige situatie kennen bijna alle posten binnen de operationele eenheid Zaanstad en Oostzaan een vrijwillig kazernemodel waarbij de vrijwilligers middels het vrije instroom profiel inzetbaar zijn. Het aantal beschikbare vrijwilligers is weergegeven in onderstaande tabel. Op de posten Prins Bernhardplein en Wormerveer wordt overdag gebruik gemaakt van een beroepsbezetting.

| Uitruklocatie | Huidig aantal vrijwilligers | Ideaal aantal vrijwilligers | Mimimaal aantal vrijwilligers | Maximaal aantal vrijwilligers |
|---|---|---|---|---|
| Assendelft | 20 | 18 | 15 | 21 |
| Botenmakersstraat | 24 | 25 | 20 | 29 |
| Houtveldweg | 22 | 21 | 15 | 24 |
| Krommenie | 24 | 19 | 15 | 22 |
| Oostzaan | 19 | 18 | 15 | 21 |
| Prins Bernhardplein | 21 | 22 | 15 | 25 |
| Vermiljoenweg | 21 | 19 | 15 | 22 |
| Wormerveer | 27 | 26 | 20 | 30 |
| Zaandijk | 21 | 20 | 15 | 23 |
| *Totaal* | *199* | *188* | *145* | *217* |

Tabel 1: overzicht vrijwilligers per post (gegevens oktober 2019)

Naast de dekking met een tankautospuit beschikken de posten over de volgende voertuigen:

| Uitruklocatie | Haakarmbak** en -voertuig | HV | Logistiek-vrachtwagen | Personeels-materiaal-wagen | RV | SI2 | Vaartuig | WO | IBGS |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Assendelft | | | | | | | | | X |
| Botenmakersstraat | | | | X | X* | | | | |
| Houtveldweg | X | | X | | | | X | | |
| Krommenie | X | | | X | | | | | |
| Oostzaan | | | | X | | | X | | |
| Prins Bernhardplein | | | | X | X* | X | | X | |
| Vermiljoenweg | | | | | | | | | |
| Wormerveer | X | | | X | X | | | | |
| Zaandijk | | X | | | | | | | |

Tabel 2: overzicht voertuigen per post.
* Het redvoertuig staat gedurende DAG-situatie op het Prins Bernhardplein, gedurende de avond, nacht en in het weekeinde staat het redvoertuig gestationeerd op de Botenmakersstraat.
** De typen haakarmbakken en/of containers staan vermeld bij de uitwerking per post op de volgende bladzijden.

Op de post Prins Bernhardplein was in het kader van een pilot een snel interventievoertuig (SI-2) ingedeeld. Dit voertuig zou worden ingezet bij incidenten waarbij in principe met 2 personen zelfstandig kan worden opgetreden. Deze pilot is inmiddels afgerond. De evaluatie van de pilot is meegenomen in de totale evaluatie van het huidige dekkingsplan.

De basis voor de repressieve organisatie binnen de operationele eenheid Zaanstad en Oostzaan wordt gevormd door vrijwilligers met een vrije instroom profiel. Gedurende de DAG-situatie wordt er op twee posten (Prins Bernhardplein en Wormerveer) gewerkt met dagdienst waarbij medewerkers tussen 07.30 uur en 17.00 uur op de kazerne aanwezig zijn. In de dag situatie worden op deze posten in totaal 15 dagdienstfunctionarissen ingeroosterd (8 personen op Prins Bernhardplein en 6 personen op Wormerveer en 1 reserve). Uit het belevingsonderzoek kwam naar voren dat er vooral aan de 'randen' van de dag'(tussen 06.00 en 08.00 uur en tussen 17.00 en 19.00 uur) een dekkings- / paraatheidsprobleem wordt ervaren. Of dat daadwerkelijk zo is, is in dit onderzoek niet meegenomen.

Beide posten beschikken over een vaste kernbezetting van in totaal 13 personen, de overige diensten worden aangevuld uit de flexibele schil (personen met een beheersmatige aanstelling die tevens als vrijwilliger werkzaam zijn op een post en daardoor repressief inzetbaar zijn). Structureel worden twee diensten per week door vrijwilligers ingevuld vanuit de regionale invalpool. Gedurende de nacht, avond en in het weekeinde worden de voertuigen geheel bemand door vrijwilligers met een vrije instroom profiel. Daarnaast kent de operationele eenheid gedurende avond, nacht en het weekeinde een geconsigneerde bemensing om te verzekeren dat de springvoertuigen en specialismen (RV en WO) beschikbaar zijn of blijven na een alarmering.

Het repressieve beroepspersoneel van de twee posten wordt tijdens de dagdiensten voor een deel van de beschikbare tijd ingezet voor beheersmatige taken[4]. In het kader van efficiënt en effectief inzetten van de dagdienstbezetting zijn recent externe onderzoeken uitgevoerd door de bureaus Dehora en Advante. De verbetervoorstellen uit die onderzoeken zijn nog niet geeffectueerd.

[4] Het feit dat het repressieve personeel wordt ingezet voor beheersmatige taken heeft als bijkomstig voordeel dat dit de uitstroom vanuit de repressieve dienst in het kader van het tweede loopbaanbeleid vergemakkelijkt.

### 5.2.1 Operationele prestaties

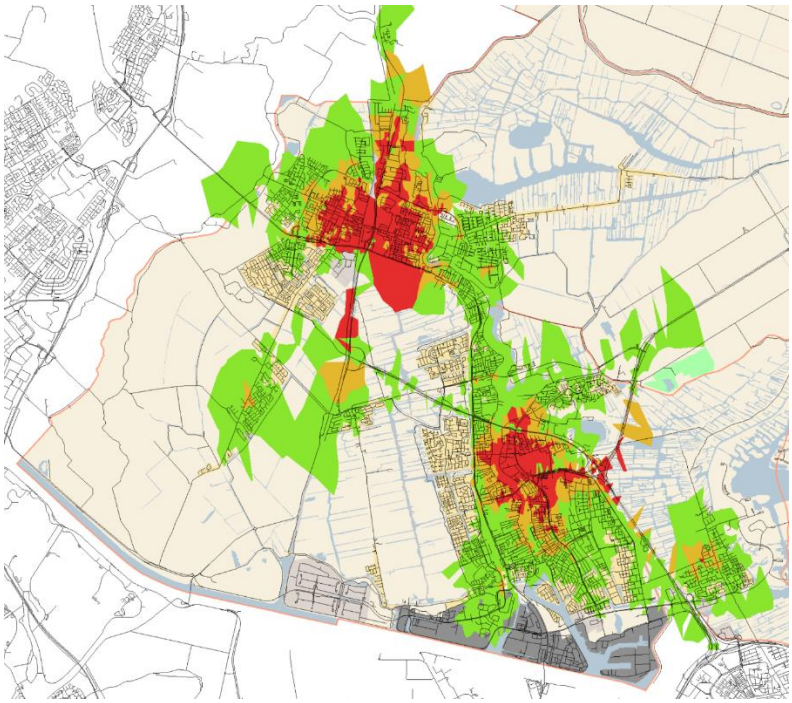
In onderstaande tabel zijn de uitrukken en opkomsttijden over de jaren 2017 en 2018 weergegeven voor de posten van de operationele eenheid Zaanstad en Oostzaan. Naast het totaal aantal uitrukken is het aantal uitrukken met een TS voor Prio 1 incidenten vermeld en het aantal maal dat dit een gebouwbrand betrof. Door de pilot met de SI-2 is het aantal uitrukken met een tankautospuit met name in de dag situatie voor de posten Prins Bernhardplein en Wormerveer lager dan anders.

Daarnaast is per post het gemiddelde vermeld van de opkomsttijden bij gebouwbranden. Hierbij is alleen gerekend met de tijd van het eerste arriverende voertuig op de incidentlocatie.

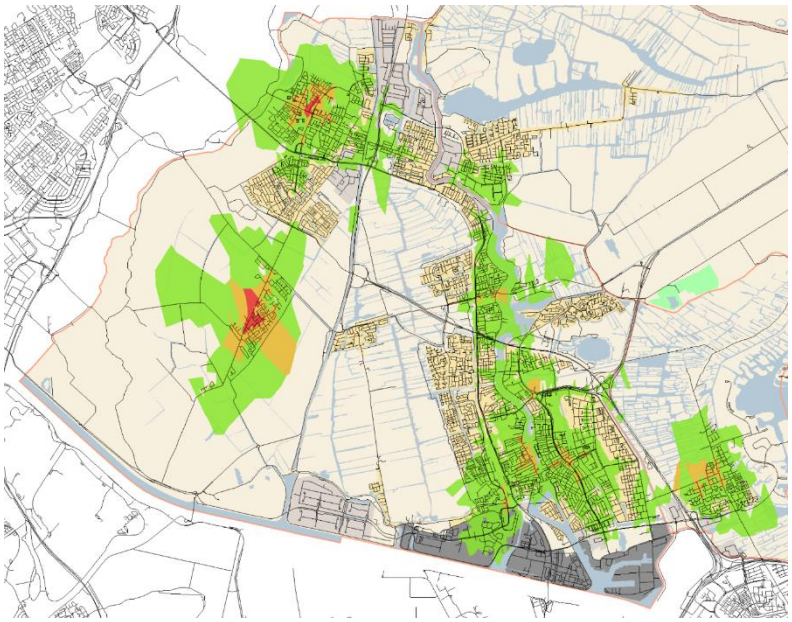
| Post | Aantal uitrukken | | Uitrukken TS Prio1 | | Uitrukken gebouwbrand | | Opkomsttijd gebouwbrand | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | ANW | DAG | ANW | DAG | ANW | DAG | ANW | DAG |
| Assendelft | 168 | 16 | 71 | 9 | 15 | 7 | 06:11 | 06:11 |
| Botenmakersstraat | 424 | 16 | 136 | 11 | 61 | 7 | 06:25 | 05:28 |
| Houtveldweg | 229 | 32 | 115 | 12 | 35 | 11 | 06:47 | 06:38 |
| Krommenie | 203 | 18 | 82 | 11 | 29 | 5 | 06:29 | 07:23 |
| Oostzaan | 190 | 37 | 90 | 19 | 31 | 5 | 06:16 | 06:38 |
| Prins Bernhardplein | 228 | 1127 | 106 | 322 | 29 | 52 | 06:28 | 05:36 |
| Vermiljoenweg | 384 | 20 | 187 | 12 | 60 | 10 | 06:45 | 06:29 |
| Wormerveer | 226 | 412 | 80 | 229 | 33 | 42 | 06:44 | 05:25 |
| Zaandijk | 216 | 39 | 97 | 21 | 27 | 12 | 07:04 | 06:42 |

Tabel 3: gerealiseerde uitrukken en opkomsttijden per post

Op onderstaande kaart is zichtbaar hoe de theoretische dekking vanuit de verschillende posten is van de operationele eenheid Zaanstad  en Oostzaan en de directe omgeving. Het groene gebied kent een berekende opkomsttijd van maximaal 8 minuten. De oranje gebieden daarbinnen kennen een opkomsttijd van maximaal 6 minuten. Het rode gebied wordt binnen 5 minuten gedekt. Voor de vrijwillige posten is gerekend met een uitruktijd van 4,5 minuten. Voor de posten met een dagdienst (Prins Bernhardplein en Wormerveer) is gedurende de DAG-situatie een uitruktijd van 1,5 minuten en gedurende Avond, Nacht en Weekeinde (ANW) een uitruktijd van 4,5 minuten aangehouden.

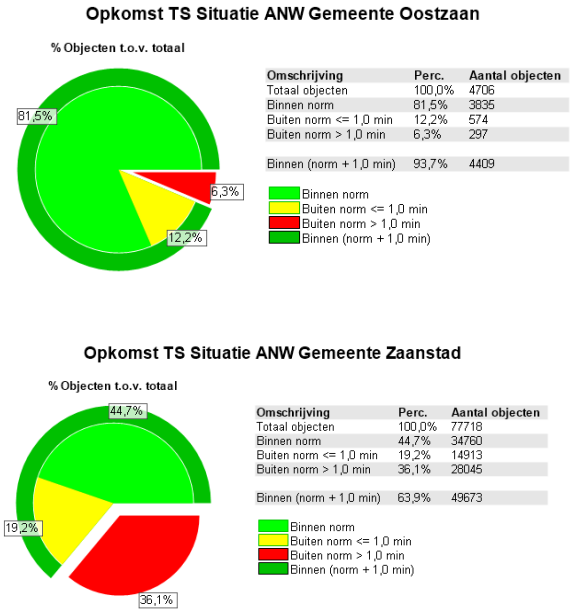


*Figuur 1: Berekende dekking van de operationele eenheid in de huidige DAG- situatie*

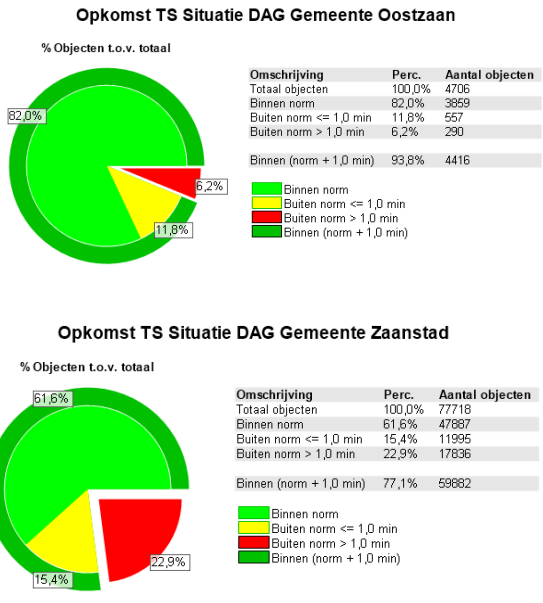


*Figuur 2: Berekende dekking van de operationele eenheid in de ANW- situatie*

In onderstaande diagrammen is voor de huidige situatie per gemeente de dekking berekend gedurende de DAG en de ANW-situatie. Objecten worden volgens de eigen norm van de regio als gedekt beschouwd als de voor die objecten geldende normtijd maximaal 1 minuut overschreden worden.




Figuur 3: berekende dekking ANW per gemeente




Figuur 4: berekende dekking DAG per gemeente

Het relatieve belang van de posten binnen de operationele eenheid Zaanstad en Oostzaan blijkt uit het aantal objecten dat door de eenheid wordt gedekt (ruim 80.000) in verhouding met dat in de gehele regio (ruim 168.000). Bijna de helft van alle objecten van de regio ligt in het gebied van de operationele eenheid Zaanstad en Oostzaan.

Binnen de operationele eenheid Zaanstad en Oostzaan wordt in de huidige DAG-situatie een dekking 77% en gedurende de ANW-situatie een dekking van 63,8% behaald. Voor de regio als geheel is het dekkingspercentage gedurende de DAG-situatie 84% en gedurende de ANW-situatie 74,7%.

Hoewel de behaalde dekking gedurende de ANW-situatie lager is dan de regionale norm van 70% is deze met 63,8% fors hoger dan de 55% die ten tijde van het tot stand komen van het dekkingsplan is berekend. Voor een deel is dit te verklaren uit een aantal infrastructurele aanpassingen die de rijtijden verkorten. Voor een ander deel is dit het gevolg van het hanteren van gerealiseerde uitruktijden die bij een aantal posten sneller zijn dan de eerder gebruikte normtijden.

Dit maakt overigens duidelijk dat ook de theoretische dekking geen vaststaand gegeven is, maar afhangt van de stedelijke ontwikkelingen, de infrastructuur en van de beschikbaarheid van vrijwilligers. Momenteel vinden in de omgeving veel ontwikkelingen plaats, zoals Oostzijderveld, Overtuinen en Gouwpark. Ook wordt er gewerkt aan de realisatie van het Industriegebied Hoogtij en er zijn plannen voor een verdere ontwikkeling van het Hembrugterrein en de Achtersluispolder. Met het huidige model kunnen deze laatste locaties niet binnen de normtijden worden bereikt.

## *Beschouwing van de operationele prestatie per post*

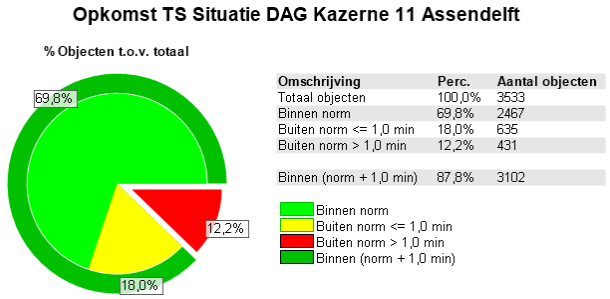
### *Assendelft*

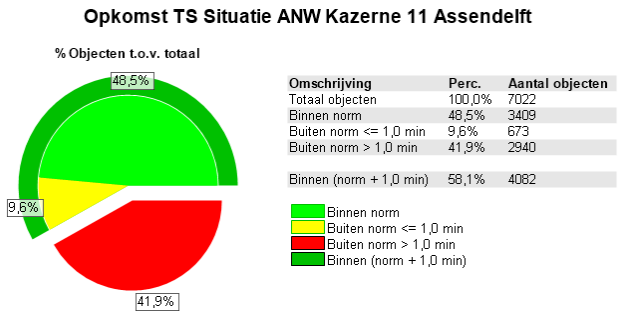
Afbeelding 1: post Assendelft

De repressieve organisatie van de post Assendelft wordt verzorgd door vrijwilligers middels het Vrije Instroom Profiel. Omdat de nabijgelegen post Wormerveer gedurende de DAG-situatie een gekazerneerde bezetting heeft wordt voor een deel van het verzorgingsgebied van de post Assendelft gedurende DAG-situatie de brandweerzorg verzorgd vanuit de post Wormerveer. In de DAG-situatie omvat het verzorgingsgebied van de post Assendelft 3.533 objecten, in de ANW-situatie zijn dat er ruim 7.000.

In onderstaande diagrammen is voor de huidige situatie de dekking berekend zowel voor de DAG-situatie als gedurende de avond, nacht en in het weekeinde (ANW) als percentage van het aantal objecten.  Objecten worden hierbij als gedekt beschouwd als de voor die objecten geldende normtijd maximaal 1 minuut overschreden worden. Vanuit de post Assendelft wordt in de huidige situatie een dekking van 88% behaald gedurende de DAG- en 58% gedurende de ANW-situatie.

Op de post Assendelft staat naast een (standaard) tankautospuit ook een interventievoertuig voor IncidentBestrijding Gevaarlijke Stoffen (IBGS).




Figuur 5: berekende theoretische dekking DAG en ANW post Assendelft

In onderstaande tabellen staan de data voor wat betreft het aantal uitrukken dat vanuit de post Assendelft is uitgevoerd in de jaren 2017 en 2018 inclusief de gemiddelde uitruktijd, gemiddelde opkomsttijd en het aantal malen dat een dooralarmering heeft plaatsgevonden omdat het moment van alarmering vanuit de post Assendelft niet kon worden uitgerukt.

| Eenheid | Incident situatie | Aantal incidenten | Aantal incidenten uitgerukt | Aantal incidenten ter plaatse | Aantal P1 incidenten | Aantal P1 incidenten uitgerukt | Aantal P1 incidenten ter plaatse | Aantal P1 brand gebouw |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Blusvoertuig | ANW | 190 | 168 | 165 | 73 | 71 | 70 | 15 |
| | DAG | 18 | 16 | 16 | 11 | 9 | 9 | 7 |

Tabel 4: aantal uitrukken post Assendelft in 2017 en 2018

| Eenheid | Incident situatie | Uitruktijd dekkingsplan | Gemiddelde uitruktijd | | Gemiddelde Opkomsttijd P1 brand gebouw | Aantal Dooralarmeringen 1e TS bij P1 incident |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 2017 | 2018 | 2017 en 2018 | |
| blusvoertuig TSFlex | ANW | 00:04:30 | 00:02:47 | 00:02:56 | 00:06:11 | 3 |
| | DAG | 00:04:30 | 00:02:57 | 00:02:51 | 00:06:11 | 1 |

Tabel 5: operationele data TS post Assendelft in 2017 en 2018

In de tabellen zijn twee uitrukken van het interventievoertuig voor IBGS in 2017 en 2018 niet meegenomen. Dit betrof in beide gevallen uitrukken voor incidenten buiten de eigen regio.

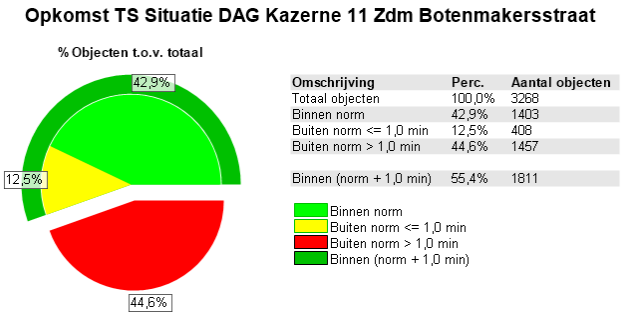
## *Botenmakersstraat*

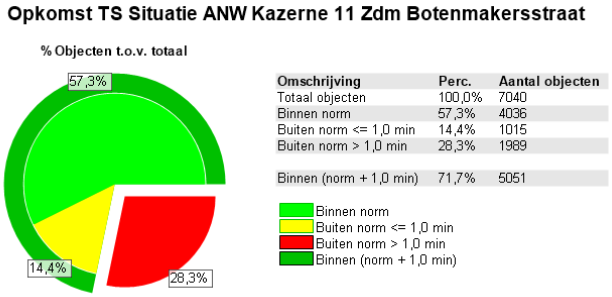
Afbeelding 2: post Botenmakersstraat

Op de brandweerpost Botenmakersstraat staat naast een (standaard) tankautospuit ook een redvoertuig gestationeerd. De bemanning voor het redvoertuig werkt middels een consignatie-rooster van maximaal 3 personen. De daadwerkelijke opkomst van de bezetting van het redvoertuig is door het consignatierooster altijd voldoende en gewaarborgd. Op de post staat ook een personeel-materiaalwagen gestationeerd.

Het op de post aanwezige blusvoertuig wordt bemand door middel van vrijwilligers met het Vrije Instroom Profiel. Omdat de nabijgelegen post Prins Bernhardplein gedurende de DAG-situatie een gekazerneerde bezetting heeft wordt voor een deel van het verzorgingsgebied van de post Botenmakersstraat gedurende DAG-situatie de brandweerzorg (met een blusvoertuig) verzorgd vanuit de post Prins Bernhardplein. In de DAG-situatie omvat het verzorgingsgebied van de post Botenmakersstraat 3.268 objecten, in de ANW-situatie zijn dat er ruim 7.000.

In onderstaande diagrammen is voor de huidige situatie de dekking berekend zowel voor de DAG-situatie als gedurende de avond, nacht en in het weekeinde (ANW) als percentage van het aantal objecten. Objecten worden hierbij als gedekt beschouwd als de voor die objecten geldende normtijd maximaal 1 minuut overschreden worden. Vanuit de post Botenmakersstraat wordt in de huidige situatie een dekking van 55% behaald gedurende de DAG- en 72% gedurende de ANW-situatie.




Figuur 6: berekende theoretische dekking DAG en ANW post Botenmakersstraat

In onderstaande tabellen staan de data voor wat betreft het aantal uitrukken dat vanuit de post Botenmakersstraat is uitgevoerd in de jaren 2017 en 2018 inclusief de gemiddelde uitruktijd, gemiddelde opkomsttijd en het aantal malen dat een dooralarmering heeft plaatsgevonden omdat het moment van alarmering vanuit de post Botenmakersstraat niet kon worden uitgerukt.

| Eenheid | Incident situatie | Aantal incidenten | Aantal incidenten uitgerukt | Aantal incidenten ter plaatse | Aantal P1 incidenten | Aantal P1 incidenten uitgerukt | Aantal P1 incidenten ter plaatse | Aantal P1 brand gebouw |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Blusvoertuig TSFlex | ANW | 290 | 245 | 234 | 148 | 136 | 130 | 61 |
| | DAG | 20 | 16 | 16 | 13 | 11 | 11 | 7 |
| Redvoertuig | ANW | 267 | 261 | 256 | 194 | 190 | 188 | 98 |
| | DAG | In de DAG situatie staat het RV gestationeerd op het Prins Bernhardplein | | | | | | |

Tabel 6: aantal uitrukken post Botenmakersstraat in 2017 en 2018

| Eenheid | Incident situatie | Uitruktijd dekkingsplan | Gemiddelde uitruktijd | | Gemiddelde Opkomsttijd P1 brand gebouw | Aantal Dooralarmeringen 1e TS bij P1 incident |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 2017 | 2018 | 2017 en 2018 | |
| blusvoertuig TSFlex | ANW | 00:04:30 | 00:04:33 | 00:04:24 | 00:06:25 | 2 |
| | DAG | 00:04:30 | 00:04:56 | 00:04:34 | 00:05:28 | 0 |
| Redvoertuig | DAG | In de DAG situatie staat het RV gestationeerd op het Prins Bernhardplein | | | | |
| | ANW | n.v.t. | | | | Niet bekend |

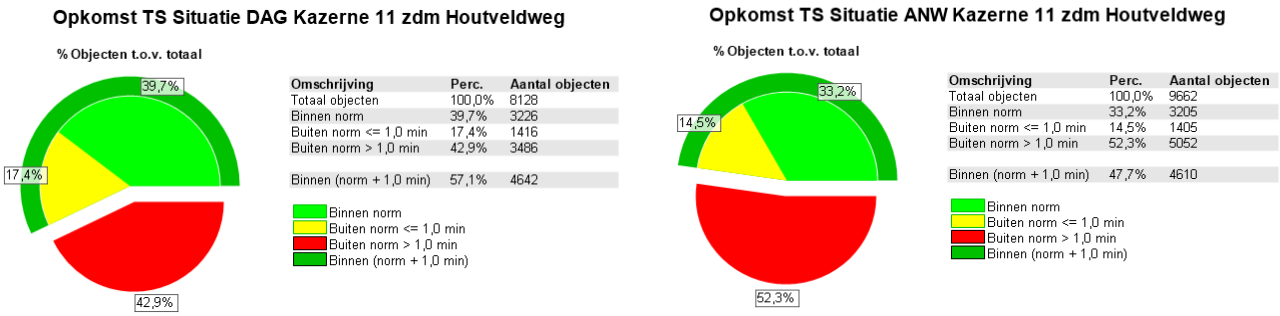
Tabel 7: operationele data TS en redvoertuig post Botenmakersstraat 2017 en 2018

## *Houtveldweg*

Afbeelding 3: post Houtveldweg

Op de post Houtveldweg staan naast een (standaard) tankautospuit ook twee haakarmbakken (boot en WTS), een haakarmvoertuig, een logistiek-vrachtwagen en een vaartuig gestationeerd. De basis voor de repressieve organisatie van de post wordt verzorgd door vrijwilligers middels het Vrije Instroom Profiel.

In onderstaande diagrammen is voor de huidige situatie de dekking berekend zowel voor de DAG-situatie als gedurende de avond, nacht en in het weekeinde (ANW) als percentage van het aantal objecten. Objecten worden hierbij als gedekt beschouwd als de voor die objecten geldende normtijd maximaal 1 minuut overschreden worden. Vanuit de post Houtveldweg wordt in de huidige situatie een dekking van 57% behaald gedurende de DAG- en 48% gedurende de ANW-situatie.




Figuur 7: berekende theoretische dekking DAG en ANW post Houtveldweg

In onderstaande tabellen staan de data voor wat betreft het aantal uitrukken dat vanuit de post Houtveldweg is uitgevoerd in de jaren 2017 en 2018 inclusief de gemiddelde uitruktijd, gemiddelde opkomsttijd en het aantal malen dat een dooralarmering heeft plaatsgevonden omdat het moment van alarmering vanuit de post Houtveldweg niet kon worden uitgerukt.

| Eenheid | Incident situatie | Aantal incidenten | Aantal incidenten uitgerukt | Aantal incidenten ter plaatse | Aantal P1 incidenten | Aantal P1 incidenten uitgerukt | Aantal P1 incidenten ter plaatse | Aantal P1 brand gebouw |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Blusvoertuig TSFlex | ANW | 263 | 210 | 210 | 128 | 115 | 115 | 35 |
| | DAG | 21 | 15 | 14 | 16 | 12 | 11 | 11 |
| Haakarmbak | ANW | 15 | 9 | 8 | 15 | 9 | 8 | 9 |
| | DAG | 12 | 8 | 7 | 12 | 8 | 7 | 7 |
| Haakarm-voertuig | ANW | 24 | 21 | 20 | 20 | 18 | 18 | 9 |
| | DAG | 14 | 13 | 13 | 13 | 12 | 12 | 6 |
| Logistiek-vrachtwagen | ANW | 17 | 15 | 15 | 13 | 10* | 11* | 7 |
| | DAG | 18 | 13 | 13 | 12 | 9* | 10* | 6 |
| Vaartuig | ANW | 11 | 8 | 8 | 8 | 6 | 6 | 0 |
| | DAG | 5 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 0 |

Tabel 8: aantal uitrukken post Houtveldweg in 2017 en 2018

* Het verschil in het aantal P1 incident uitgerukt en het aantal P1 incident ter plaatste kan verklaard worden doordat er bevelvoerder mogelijk is vergeten de uitruk te statussen en het ter-plaatse komen wel gestatust is.

| Eenheid | Incident situatie | Uitruktijd dekkingsplan | Gemiddelde uitruktijd | | Gemiddelde Opkomsttijd P1 brand gebouw | Aantal Dooralarmeringen 1e TS bij P1 incident |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 2017 | 2018 | 2017 en 2018 | |
| blusvoertuig TSFlex | ANW | 00:04:30 | 00:04:13 | 00:04:42 | 00:06:47 | 1 |
| | DAG | 00:04:30 | 00:05:08 | 00:03:43 | 00:06:38 | 0 |

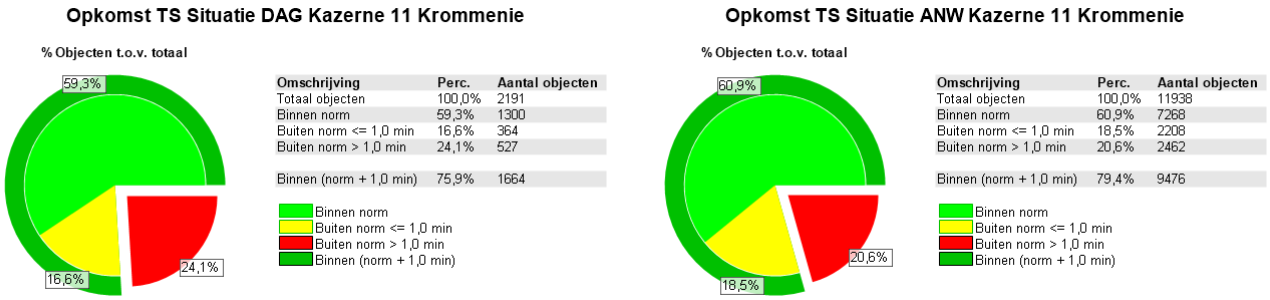
Tabel 9: operationele data TS post Houtveldweg 2017 en 2018

## *Krommenie*

Afbeelding 4: post Krommenie

Op de post Krommenie staan naast een (standaard) tankautospuit ook een personeel-materiaalwagen, twee haakarmbakken (schuimcontainer en DECO-unit) en een haakarmvoertuig gestationeerd. De basis voor de repressieve organisatie van de post wordt verzorgd door vrijwilligers middels het Vrije Instroom Profiel. Omdat de nabijgelegen post Wormerveer gedurende de DAG-situatie een gekazerneerde bezetting heeft wordt voor een deel van het verzorgingsgebied van de post Krommenie gedurende DAG-situatie de brandweerzorg verzorgd vanuit de post Wormerveer. In de DAG-situatie omvat het verzorgingsgebied van de post Krommenie 2.191 objecten, in de ANW-situatie zijn dat er ruim 11.000.

In onderstaande diagrammen is voor de huidige situatie de dekking berekend zowel voor de DAG-situatie als gedurende de avond, nacht en in het weekeinde (ANW) als percentage van het aantal objecten. Objecten worden hierbij als gedekt beschouwd als de voor die objecten geldende normtijd maximaal 1 minuut overschreden worden. Vanuit de post Krommenie wordt in de huidige situatie een dekking van 76% behaald gedurende de DAG- en 79% gedurende de ANW-situatie.




Figuur 8: berekende theoretische dekking DAG en ANW post Krommenie

In onderstaande tabellen staan de data voor wat betreft het aantal uitrukken dat vanuit de post Krommenie is uitgevoerd in de jaren 2017 en 2018 inclusief de gemiddelde uitruktijd, gemiddelde opkomsttijd en het aantal malen dat een dooralarmering heeft plaatsgevonden omdat het moment van alarmering vanuit de post Krommenie niet kon worden uitgerukt.

| Eenheid | Incident situatie | Aantal incidenten | Aantal incidenten uitgerukt | Aantal incidenten ter plaatse | Aantal P1 incidenten | Aantal P1 incidenten uitgerukt | Aantal P1 incidenten ter plaatse | Aantal P1 brand gebouw |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Blusvoertuig TSFlex | ANW | 223 | 201 | 201 | 87 | 82 | 82 | 29 |
| | DAG | 18 | 18 | 18 | 11 | 11 | 11 | 5 |
| Haakarmbak | ANW | 4 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| | DAG | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 |
| Haakarm-voertuig | ANW | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 0 |
| | DAG | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 |

Tabel 10: aantal uitrukken post Krommenie in 2017 en 2018

| Eenheid | Incident situatie | Uitruktijd dekkingsplan | Gemiddelde uitruktijd | | Gemiddelde Opkomsttijd P1 brand gebouw | Aantal Dooralarmeringen 1e TS bij P1 incident |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 2017 | 2018 | 2017 en 2018 | |
| blusvoertuig TSFlex | ANW | 00:04:30 | 00:03:27 | 00:03:53 | 00:06:29 | 0 |
| | DAG | 00:04:30 | 00:03:40 | 00:03:44 | 00:07:23 | 0 |

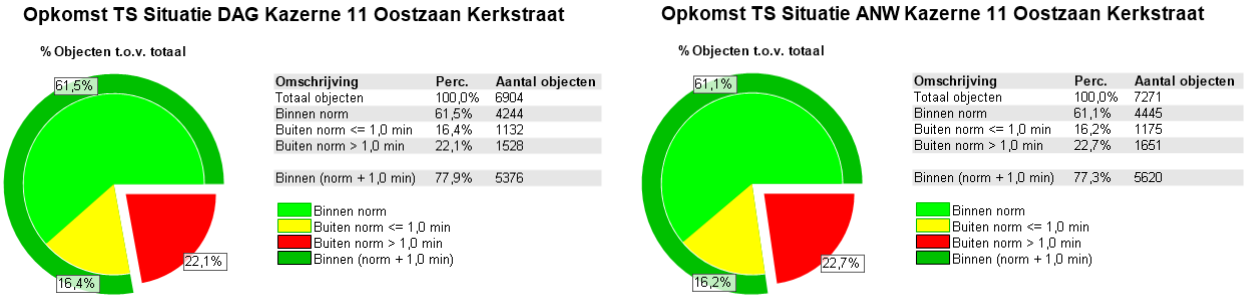
Tabel 11: operationele data TS post Krommenie 2017 en 2018

## *Oostzaan*

Afbeelding 5: post Oostzaan

Op de post Oostzaan staan naast een (standaard) tankautospuit ook een personeels-materiaalwagen en een vaartuig gestationeerd. De basis voor de repressieve organisatie van de post wordt verzorgd door vrijwilligers middels het Vrije Instroom Profiel.

In onderstaande diagrammen is voor de huidige situatie de dekking berekend zowel voor de DAG-situatie als gedurende de avond, nacht en in het weekeinde (ANW) als percentage van het aantal objecten. Objecten worden hierbij als gedekt beschouwd als de voor die objecten geldende normtijd maximaal 1 minuut overschreden worden. Vanuit de post Oostzaan wordt in de huidige situatie een dekking van 78% behaald gedurende de DAG- en 77% gedurende de ANW-situatie.




Figuur 9: berekende theoretische dekking DAG en ANW post Oostzaan

In onderstaande tabellen staan de data voor wat betreft het aantal uitrukken dat vanuit de post Oostzaan is uitgevoerd in de jaren 2017 en 2018 inclusief de gemiddelde uitruktijd, gemiddelde opkomsttijd en het aantal malen dat een dooralarmering heeft plaatsgevonden omdat het moment van alarmering vanuit de post Oostzaan niet kon worden uitgerukt.

| Eenheid | Incident situatie | Aantal incidenten | Aantal incidenten uitgerukt | Aantal incidenten ter plaatse | Aantal P1 incidenten | Aantal P1 incidenten uitgerukt | Aantal P1 incidenten ter plaatse | Aantal P1 brand gebouw |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Blusvoertuig | ANW | 218 | 179 | 179 | 110 | 90* | 92* | 31 |
| | DAG | 42 | 30 | 28 | 25 | 19 | 17 | 5 |
| Personeels-materiaalwagen | ANW | 20 | 15* | 16* | 14 | 11* | 12* | 4 |
| | DAG | 9 | 7 | 8 | 8 | 7 | 7 | 2 |
| Vaartuig | ANW | 14 | 8 | 7 | 8 | 4 | 3 | 0 |
| | DAG | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 0 |

Tabel 12: aantal uitrukken post Oostzaan in 2017 en 2018

* Het verschil in het aantal P1 incident uitgerukt en het aantal P1 incident ter plaatste kan verklaard worden doordat er bevelvoerder mogelijk is vergeten de uitruk te statussen en het ter-plaatse komen wel gestatust is.

| Eenheid | Incident situatie | Uitruktijd dekkingsplan | Gemiddelde uitruktijd | | Gemiddelde Opkomsttijd P1 brand gebouw | Aantal Dooralarmeringen 1e TS bij P1 incident |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 2017 | 2018 | 2017 en 2018 | |
| blusvoertuig | ANW | 00:04:30 | 00:03:53 | 00:04:01 | 00:06:16 | 21 |
| TSFlex | DAG | 00:04:30 | 00:05:17 | 00:04:28 | 00:06:38 | 6 |

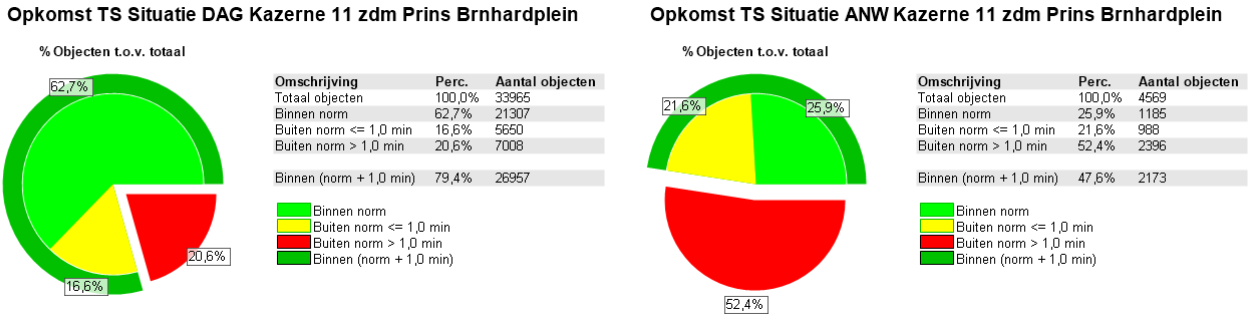
Tabel 13: operationele data TS post Oostzaan 2017 en 2018

## *Prins Bernhardplein*

Afbeelding 6: post Prins Bernhardplein

Op de post Prins Bernhardplein staan naast een (standaard) tankautospuit ook een personeels-materiaalwagen, een redvoertuig en een waterongevallen-voertuig gestationeerd. Vanuit de pilot voor de inzet van een SIV heeft ook een Snel Interventie Voertuig gestationeerd gestaan op de post Prins Bernhardplein. Gedurende de DAG situatie wordt de basis voor de repressieve organisatie van de post wordt verzorgd door de 'vaste kern dagdienst'. Deze medewerkers werken 4 dagen per week in de dagdienst van Zaanstad en vallen hiërarchisch onder de gebiedscommandant van Zaanstad. Zowel de waterongevallen wagen als het redvoertuig worden bemand vanuit een geconsigneerde bezetting van maximaal 5 personen voor de WO en maximaal 3 personen voor het redvoertuig.

In onderstaande diagrammen is voor de huidige situatie de dekking berekend zowel voor de DAG-situatie als gedurende de avond, nacht en in het weekeinde (ANW) als percentage van het aantal objecten. Objecten worden hierbij als gedekt beschouwd als de voor die objecten geldende normtijd maximaal 1 minuut overschreden worden. Vanuit de post Prins Bernhardplein wordt in de huidige situatie een dekking van 79% behaald gedurende de DAG- en 48% gedurende de ANW-situatie.




Figuur 10: berekende theoretische dekking DAG en ANW post Prins Bernhardplein

In onderstaande tabellen staan de data voor wat betreft het aantal uitrukken dat vanuit de post Prins Bernhardplein is uitgevoerd in de jaren 2017 en 2018 inclusief de gemiddelde uitruktijd, gemiddelde opkomsttijd en het aantal malen dat een dooralarmering heeft plaatsgevonden omdat het moment van alarmering vanuit de post Prins Bernhardplein niet kon worden uitgerukt.

| Eenheid | Incident situatie | Aantal incidenten | Aantal incidenten uitgerukt | Aantal incidenten ter plaatse | Aantal P1 incidenten | Aantal P1 incidenten uitgerukt | Aantal P1 incidenten ter plaatse | Aantal P1 brand gebouw |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Blusvoertuig | ANW | 209 | 179 | 173 | 124 | 106 | 102 | 29 |
| | DAG | 526 | 487 | 459 | 332 | 322 | 306 | 52 |
| Personeels-materiaalwagen | ANW | 16 | 16 | 15 | 6 | 6 | 5 | 0 |
| | DAG | 11 | 10 | 10 | 7 | 7 | 7 | 0 |
| Snel Interventie Voertuig | ANW | 6 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 0 |
| | DAG | 631 | 541 | 520 | 256 | 209 | 201 | 36 |
| Waterongevallen-wagen | ANW | 65 | 50 | 42 | 55 | 42 | 34 | 0 |
| | DAG | 38 | 28 | 25 | 22 | 16 | 14 | 0 |
| Redvoertuig | ANW | In de ANW-situatie staat het RV gestationeerd op de Botenmakersstraat | | | | | | |
| | DAG | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 |

Tabel 14: aantal uitrukken post Prins Bernhardplein in 2017 en 2018

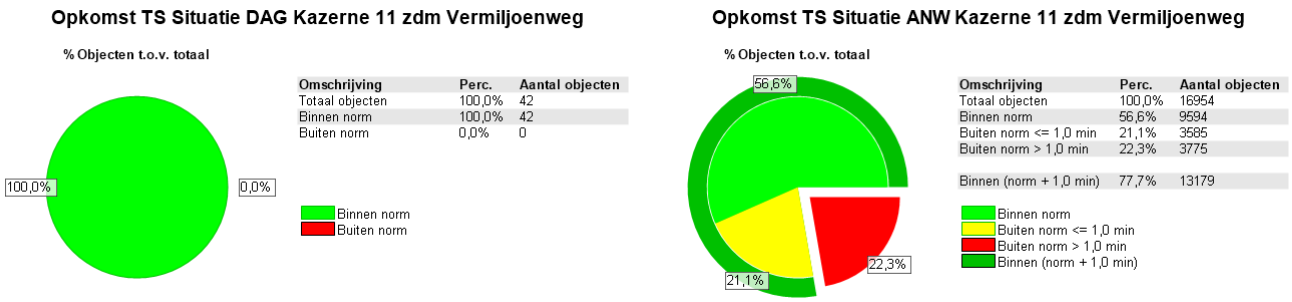
| Eenheid | Incident situatie | Uitruktijd dekkingsplan | Gemiddelde uitruktijd | | Gemiddelde Opkomsttijd P1 brand gebouw | Aantal Dooralarmeringen 1e TS bij P1 incident |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 2017 | 2018 | 2017 en 2018 | |
| blusvoertuig TSFlex | ANW | 00:01:30 | 00:04:41 | 00:04:59 | 00:06:28 | 3 |
| | DAG | 00:04:30 | 00:01:23 | 00:01:23 | 00:05:36 | 0 |
| Redvoertuig | ANW | In de ANW-situatie staat het RV gestationeerd op de Botenmakersstraat | | | | |
| | DAG | | | | | Niet bekend |

Tabel 15: operationele data TS en redvoertuig post Prins Bernhardplein 2017 en 2018

## *Vermiljoenweg*

De basis voor de repressieve organisatie van de post Vermiljoenweg wordt verzorgd door vrijwilligers middels het Vrije Instroom Profiel. Omdat de nabijgelegen post Prins Bernhardplein gedurende de DAG-situatie een gekazerneerde bezetting heeft wordt voor een deel van het verzorgingsgebied van de post Assendelft gedurende DAG-situatie de brandweerzorg verzorgd vanuit de post Prins Bernhardplein. In de DAG-situatie omvat het verzorgingsgebied van de post Vermiljoenweg slechts 42 objecten, in de ANW-situatie zijn dat er ruim 16.000.

In onderstaande diagrammen is voor de huidige situatie de dekking berekend zowel voor de DAG-situatie als gedurende de avond, nacht en in het weekeinde (ANW) als percentage van het aantal objecten. Objecten worden hierbij als gedekt beschouwd als de voor die objecten geldende normtijd maximaal 1 minuut overschreden worden. Vanuit de post Vermiljoenweg wordt in de huidige situatie een dekking van 88% behaald gedurende de DAG- en 58% gedurende de ANW-situatie.




Figuur 11: berekende theoretisch dekking DAG en ANW post Vermiljoenweg

De basis voor de repressieve organisatie van de post Vermiljoenweg wordt verzorgd door vrijwilligers middels het Vrije Instroom Profiel.

In onderstaande tabellen staan de data voor wat betreft het aantal uitrukken dat vanuit de post Vermiljoenweg is uitgevoerd in de jaren 2017 en 2018 inclusief de gemiddelde uitruktijd, gemiddelde opkomsttijd en het aantal malen dat een dooralarmering heeft plaatsgevonden omdat het moment van alarmering vanuit de post Vermiljoenweg niet kon worden uitgerukt.

| Eenheid | Incident situatie | Aantal incidenten | Aantal incidenten uitgerukt | Aantal incidenten ter plaatse | Aantal P1 incidenten | Aantal P1 incidenten uitgerukt | Aantal P1 incidenten ter plaatse | Aantal P1 brand gebouw |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Blusvoertuig | ANW | 454 | 384 | 375 | 207 | 187 | 184 | 60 |
| | DAG | 35 | 20 | 21 | 20 | 12 | 13 | 10 |

Tabel 16: aantal uitrukken post Vermiljoenweg in 2017 en 2018

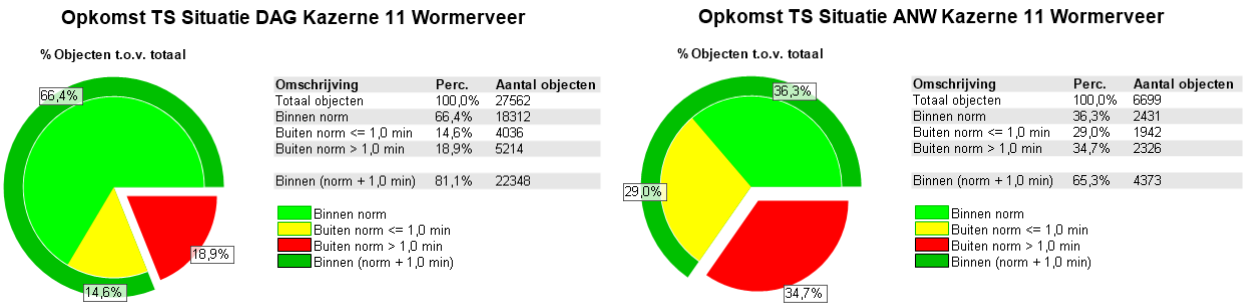
| Eenheid | Incident situatie | Uitruktijd dekkingsplan | Gemiddelde uitruktijd | | Gemiddelde Opkomsttijd P1 brand gebouw | Aantal Dooralarmeringen 1e TS bij P1 incident |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 2017 | 2018 | 2017 en 2018 | |
| blusvoertuig TSFlex | ANW | 00:04:30 | 00:03:49 | 00:04:07 | 00:06:45 | 14 |
| | DAG | 00:04:30 | 00:04:32 | 00:05:19 | 00:06:29 | 2 |

Tabel 17: operationele data TS post Vermiljoenweg 2017 en 2018

## *Wormerveer*

Op de post Wormerveer staan naast een (standaard) tankautospuit ook een personeels-materiaalwagen, een redvoertuig en een haakarmbak gestationeerd. Gedurende de DAG situatie wordt de basis voor de repressieve organisatie van de post wordt verzorgd door de 'vaste kern dagdienst'. Deze medewerkers werken 4 dagen per week in de dagdienst van Zaanstad en vallen hiërarchisch onder de gebiedscommandant van Zaanstad. Zowel de waterongevallen wagen als het redvoertuig worden bemand vanuit een geconsigneerde bezetting van maximaal 5 personen voor de WO en maximaal 3 personen voor het redvoertuig

In onderstaande diagrammen is voor de huidige situatie de dekking berekend zowel voor de DAG-situatie als gedurende de avond, nacht en in het weekeinde (ANW) als percentage van het aantal objecten. Objecten worden hierbij als gedekt beschouwd als de voor die objecten geldende normtijd maximaal 1 minuut overschreden worden. Vanuit de post Wormerveer wordt in de huidige situatie een dekking van 81% behaald gedurende de DAG- en 65% gedurende de ANW-situatie.




Figuur 12: berekende theoretische dekking DAG en ANW post Wormerveer

In onderstaande tabellen staan de data voor wat betreft het aantal uitrukken dat vanuit de post Wormerveer is uitgevoerd in de jaren 2017 en 2018 inclusief de gemiddelde uitruktijd, gemiddelde opkomsttijd en het aantal malen dat een dooralarmering heeft plaatsgevonden omdat het moment van alarmering vanuit de post Wormerveer niet kon worden uitgerukt.

| Eenheid | Incident situatie | Aantal incidenten | Aantal incidenten uitgerukt | Aantal incidenten ter plaatse | Aantal P1 incidenten | Aantal P1 incidenten uitgerukt | Aantal P1 incidenten ter plaatse | Aantal P1 brand gebouw |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Blusvoertuig | ANW | 149 | 129 | 127 | 86 | 80 | 78 | 33 |
| | DAG | 364 | 350 | 349 | 236 | 229 | 230 | 42 |
| Haakarmbak | ANW | 2 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| | DAG | 3 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 1 |
| Haakarm-voertuig | ANW | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 0 |
| | DAG | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 |
| Hulpverlenings-voertuig | ANW | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 |
| | DAG | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 0 |
| Personeels-materiaalwagen | ANW | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | DAG | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 |
| Redvoertuig | ANW | 143 | 137 | 136 | 111 | 105 | 104 | 51 |
| | DAG | 132 | 128 | 125 | 70 | 68 | 66 | 25 |

Tabel 18: aantal uitrukken post Wormerveer in 2018 en 2018

| Eenheid | Incident situatie | Uitruktijd dekkingsplan | Gemiddelde uitruktijd | | Gemiddelde Opkomsttijd P1 brand gebouw | Aantal Dooralarmeringen 1e TS bij P1 incident |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 2017 | 2018 | 2017 en 2018 | |
| blusvoertuig TSFlex | ANW | 00:04:30 | 00:05:14 | 00:05:04 | 00:06:44 | 4 |
| | DAG | 00:04:30 | 00:01:08 | 00:01:07 | 00:05:25 | 0 |
| Redvoertuig | ANW | | | | | Niet bekend |
| | DAG | | | | | Niet bekend |

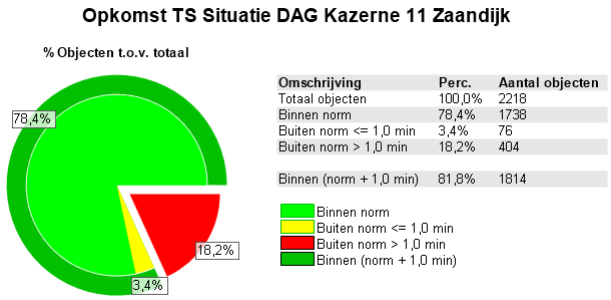
Tabel 19: operationele data TS en Redvoertuig post Wormerveer 2017 en 2018

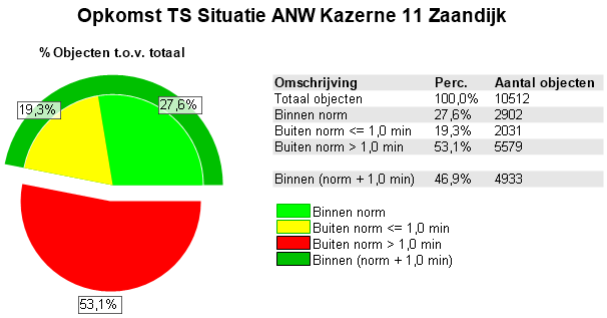
## *Zaandijk*

Afbeelding 7: post Zaandijk

Op de post Zaandijk staan naast een (standaard) tankautospuit ook een hulpverleningsvoertuig. De basis voor de repressieve organisatie van de post Zaandijk wordt verzorgd door vrijwilligers middels het Vrije Instroom Profiel. In onderstaande diagrammen is voor de huidige situatie de dekking berekend zowel voor de DAG-situatie als gedurende de avond, nacht en in het weekeinde (ANW) als percentage van het aantal objecten. Objecten worden hierbij als gedekt beschouwd als de voor die objecten geldende normtijd maximaal 1 minuut overschreden worden.

Vanuit de post Zaandijk wordt in de huidige situatie een dekking van 82% behaald gedurende de DAG- en 47% gedurende de ANW-situatie.




Figuur 13: berekende theoretische dekking DAG en ANW post Zaandijk

In onderstaande tabellen staan de data voor wat betreft het aantal uitrukken dat vanuit de post Zaandijk is uitgevoerd in de jaren 2017 en 2018 inclusief de gemiddelde uitruktijd, gemiddelde opkomsttijd en het aantal malen dat een dooralarmering heeft plaatsgevonden omdat het moment van alarmering vanuit de post Zaandijk niet kon worden uitgerukt.

| Eenheid | Incident situatie | Aantal incidenten | Aantal incidenten uitgerukt | Aantal incidenten ter plaatse | Aantal P1 incidenten | Aantal P1 incidenten uitgerukt | Aantal P1 incidenten ter plaatse | Aantal P1 brand gebouw |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Blusvoertuig | ANW | 235 | 201 | 197 | 107 | 97 | 95 | 27 |
| | DAG | 34 | 29 | 29 | 29 | 23 | 21 | 12 |
| Hulpverlenings-voertuig | ANW | 29 | 25 | 21 | 26 | 22 | 18 | 6 |
| | DAG | 21 | 15 | 12 | 18 | 12 | 9 | 2 |

Tabel 20: aantal uitrukken post Zaandijk in 2017 en 2018

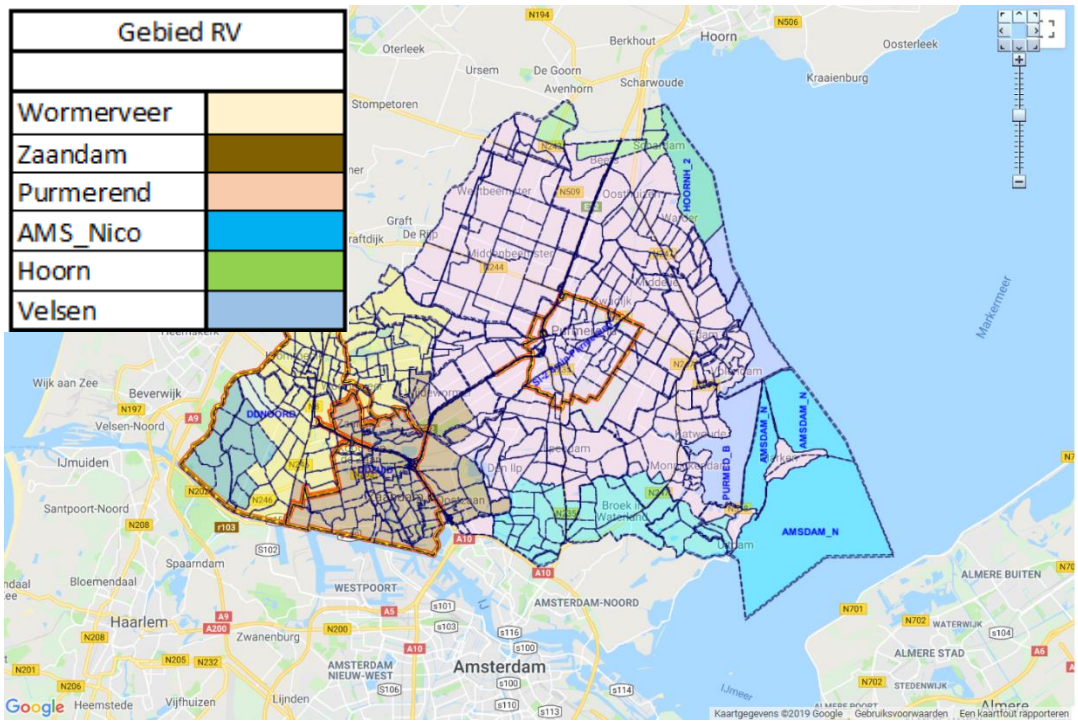
| Eenheid | Incident situatie | Uitruktijd dekkingsplan | Gemiddelde uitruktijd | | Gemiddelde Opkomsttijd P1 brand gebouw | Aantal Dooralarmeringen 1e TS bij P1 incident |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 2017 | 2018 | 2017 en 2018 | |
| blusvoertuig TSFlex | ANW | 00:04:30 | 00:04:32 | 00:04:31 | 00:07:04 | 4 |
| | DAG | 00:04:30 | 00:04:08 | 00:03:38 | 00:06:42 | 0 |

Tabel 21: operationele data TS en Redvoertuig post Zaandijk 2017 en 2018

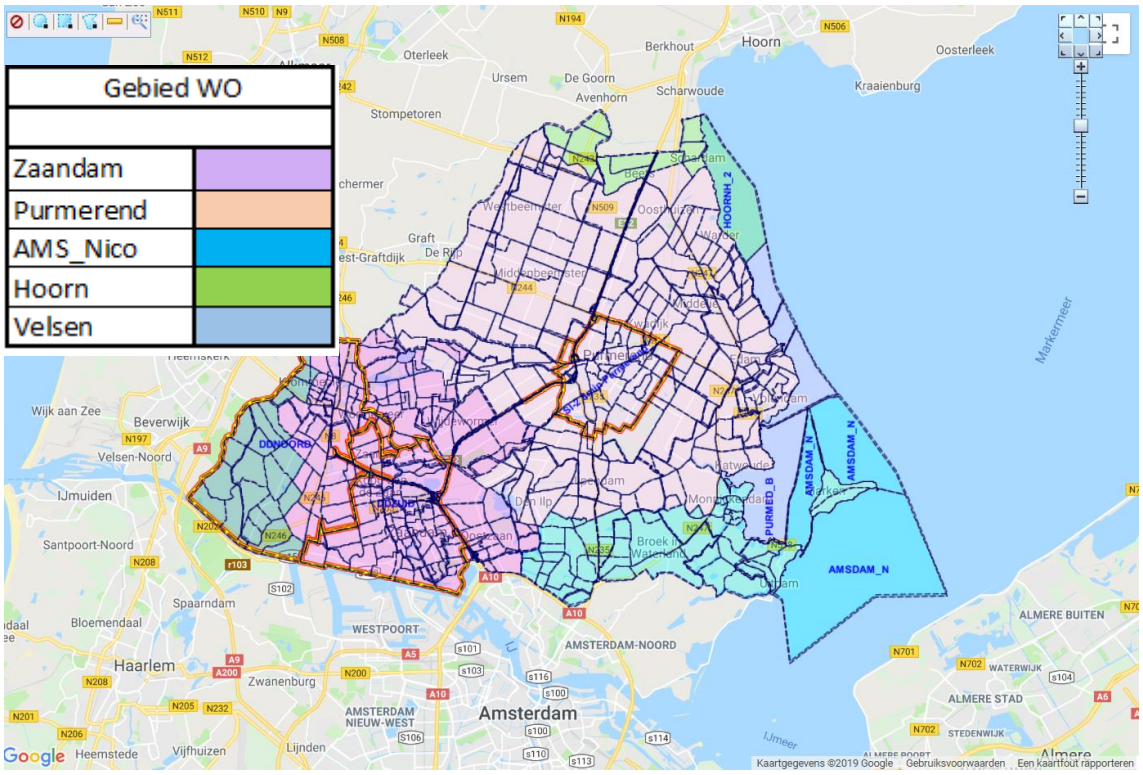
## Regionale specialismen

Zoals eerder aangegeven verzorgt de operationele eenheid Zaanstad en Oostzaan ook de uitruk voor enkele regionale specialismen zoals de bestrijding van waterongevallen, de waarschuwings- en verkenningsdienst (WVD), IBGS/gaspak en de onderhoud & verzorgingstaak. In onderstaande figuren is de dekking weergegeven met redvoertuigen en waterongevallen-voertuigen. Voor beide specialismen geldt dat ongeveer de helft van de regio wordt gedekt vanuit de operationele eenheid Zaanstad en Oostzaan. Bovendien wordt er regelmatig ook regiogrens-overschrijdend uitgerukt.

Daarnaast wordt een landelijke taak uitgevoerd ter ondersteuning van de politie (LTFO) bij het ontmantelen van laboratoria voor synthetische drugs.




*Figuur 14: De regionale dekking door de redvoertuigen uit de regio en buurregio's*




*Figuur 15: De regionale dekking door de WO-voertuigen uit de regio en buurregio's.*

## Omliggende posten

Zoals hierboven aangegeven komt het primaire verzorgingsgebied voor de operationele eenheid Zaanstad en Oostzaan voor het overgrote deel overeen met de gemeenten Zaanstad, Oostzaan en Wormerland. Op een aantal plaatsen binnen de operationele eenheid wordt de eerste uitruk gedaan vanuit de post Wormer of interregionaal vanuit de veiligheidsregio Kennemerland of Amsterdam-Amstelland.

Indien er binnen de operationele eenheid een 2e TS benodigd is, wordt deze in het grootste deel van door de met vrijwilligers bemenste 2e TS.

## Kosten

Het financiële systeem van de regio niet is ingericht om de kosten per post zichtbaar te maken. Zo worden bijvoorbeeld de kosten van de vrijwilligers uit de regionale pool toegerekend aan de eigen post en worden huisvestingslasten buiten beschouwing gelaten, omdat deze door de gemeente gedragen worden. Door de wijze waarop het financiële systeem is ingericht is het lastig de huidige totale kosten van de operationele eenheid Zaanstand en Oostzaan vast te stellen.

Voor de vergelijking van de verschillende modellen is het overigens niet nodig om de totale kosten inzichtelijk te hebben. Het gaat immers veel meer om de financiële consequenties van de verschillen tussen de modellen.

De modellen verschillen vooral van elkaar in de wijze waarop de bemensing wordt ingevuld. Het betreft dus vooral de personele kosten. In onderstaande tabel staan de gerealiseerde salariskosten van het beroeps en vrijwillig personeel van de Zaanstad en Oostzaan.

| | Realisatie 2018 | Opmerkingen |
|---|---|---|
| Salariskosten 13 FTE beroepspersoneel vaste kern | € 676.000 | 25% toerekenen aan beheersmatige functie |
| Salariskosten flexibele schil (schatting) | € 156.000 | 20% van 15 FTE's |
| Salariskosten vrijwillig personeel | € 1.056.000 | Totale kosten inclusief uitrukvergoedingen en consignatie |
| **Totaal personeelslasten repressief personeel** | **€ 1.888.000** | |

Tabel 22: Personele kosten Zaanstad en Oostzaan

Hierbij moet de volgende opmerking worden gemaakt:

Zoals al eerder gesteld is het voor het doel van dit onderzoek niet noodzakelijk om de exacte realisatiecijfers van de posten binnen de operationele eenheid Zaanstad en Oostzaan te kennen. De realisatiecijfers en financiële kengetallen zijn wel geschikt en betrouwbaar genoeg om de meer- en minderkosten van de verschillende alternatieven in de volgende paragrafen zichtbaar te maken.

*Variant uitbreiding dagdienstvenster*

Tijdens het belevingsonderzoek is aan de orde gekomen dat de zorgen over de dekking het grootste zijn gedurende de “randen van de dag”. Overdag vormen de posten met dagdienstbezetting de ruggengraat voor de dekking. ’s Avonds ’s nachts en in het weekeinde is de dekking volledig afhankelijk van vrijwilligers. In de periodes van 06:00 tot 07:30 en van 17:00 tot 19:00 uur is de beschikbaarheid van vrijwilligers niet altijd gegarandeerd, omdat zij dan onderweg zijn naar of van het werk en er geen dagdienstbezetting is. Hetzelfde geldt in groeiende mate voor de zaterdagen gedurende de daguren (van 09:00 tot 17:00 uur). Vrijwilligers zijn dan niet altijd beschikbaar vanwege andere activiteiten (winkelen, uitstapjes, sport).

Hoewel harde gegevens ontbreken over de beschikbaarheid van vrijwilligers (de aanwezigheid wordt momenteel niet consequent in Precom geregistreerd), is het beeld herkenbaar en sluit het aan bij het beeld in andere regio’s.

Een voor de hand liggende oplossing voor de beperkte beschikbaarheid van vrijwilligers in deze perioden is het uitbreiden van het dagdienstvenster, zodat ook gedurende de randen van de dag en zaterdag overdag een dagdienstbezetting aanwezig is op de posten Prins Bernhardplein en Wormerveer.

Hoewel deze variant niet tot de te onderzoeken modellen behoort is hieronder kort in kaart gebracht wat de consequenties hiervan zouden zijn.

Wat de operationele dekking betreft betekent het dat gedurende een veel groter deel van de dag en een deel van de zaterdag het dekkingspercentage van 77% behaald wordt (in plaats van de 63,8%).

Er zal meer personeel nodig zijn om de dagdienstbezetting gedurende meer uren te organiseren. Nu bestaat de dagdienstbezetting uit een vaste kern, aangevuld met flexibele schil van personeel met een beheersmatige functie en ingeroosterde vrijwilligers. Hoewel ook andere vormen denkbaar zijn, is hieronder gerekend met het naar rato uitbreiden van de bij de dagdienst betrokken aantallen medewerkers.

Het aantal uren waarop de dagdienstbezetting aanwezig is zal stijgen van 45 (5x9 uur) naar 73 uur (5x13 + 8). Indien het aantal medewerkers in de vaste kern naar rato wordt uitgebreid, betekent dit een toename met 9 vaste kern medewerkers.

Ook het aantal personen dat in de flexibele schil wordt ingezet zal moeten toenemen. In potentie is hiervoor voldoende personeel in beheersmatige functies beschikbaar. Het verlies in beheersmatige capaciteit dat gepaard gaat met inroostering in de dagdienst, wordt gecompenseerd door het feit dat de extra vaste kern medewerkers ook voor een deel beheersmatige taken kunnen vervullen.

De financiële consequenties van deze variant zijn vooral het gevolg van de uitbreiding van de vaste kern formatie. De uitbreiding met 9 formatieplaatsen vast kern betekent een verhoging van de jaarlijkse kosten met € 468.000.

De overige meerkosten (door het inzetten van meer personeel uit de flexibele schil of het vaker inroosteren van vrijwilligers) vallen weg tegen de vermindering van de kosten voor uitrukvergoedingen omdat een groter deel van de incidenten door de dagdienstbezetting wordt afgehandeld.

## 5.3. Model 2: een model gebaseerd op het organisatiemodel van Purmerend

*Beschrijving van het model*

Het organisatiemodel van Purmerend is gebaseerd op een hybride kazerne. Dit houdt in dat de post een 24-uurs bezetting kent bestaande uit beroepspersoneel in 24-uursdienst aangevuld met gekazerneerde vrijwilligers en dagdienstpersoneel. Daarnaast maakt de post van geconsigneerde vrijwilligers om de eerstelijns springvoertuigen te kunnen garanderen als de gekazerneerde bemensing is uitgerukt. Tenslotte maakt de post gebruik van vrijwilligers via het vrije instroom principe om een tweede tankautospuit en enkele andere voertuigen te bemensen.

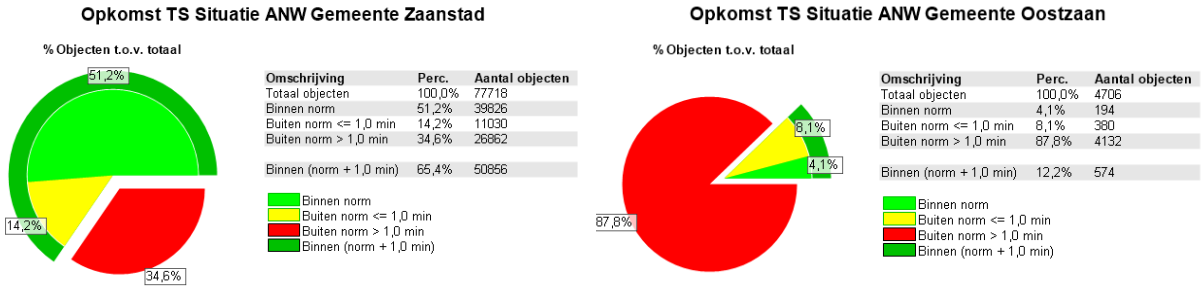
Wanneer dit model wordt geprojecteerd op het verzorgingsgebied van Zaanstad en Oostzaan blijkt al snel dat het door de geografische verschillen niet mogelijk is om het gehele gebied vanuit een enkele 24-uurspost te bestrijken. Er zijn minimaal 2 gekazerneerde posten benodigd.

*Berekende dekking met twee posten*

Uitgaande van de huidige posten in het gebied is berekend wat de dekking van het verzorgingsgebied zou worden bij verschillende combinaties van 2 posten met een 24-uursbemensing.

Het meest voor de hand liggende combinatie van 2 posten is die van de huidige posten Prins Bernhardlaan en Wormerveer, omdat dit in de huidige situatie ook de posten zijn met dagdienstbezetting[5].

In onderstaande diagrammen is de berekende theoretische dekking door deze twee 24-uursposten weergegeven van Zaanstad en Oostzaan. De berekening is uitgevoerd in CARE, waarbij voor beide posten een uitruktijd van 1:30 minuten is aangehouden. De kazernes die mogelijk bijdragen aan de dekking binnen de operationele eenheid Zaanstad en Oostzaan, maar feitelijk buiten de gemeenten gesitueerd zijn, zoals Wormer en Landsmeer zijn wel meegenomen in de berekeningen.



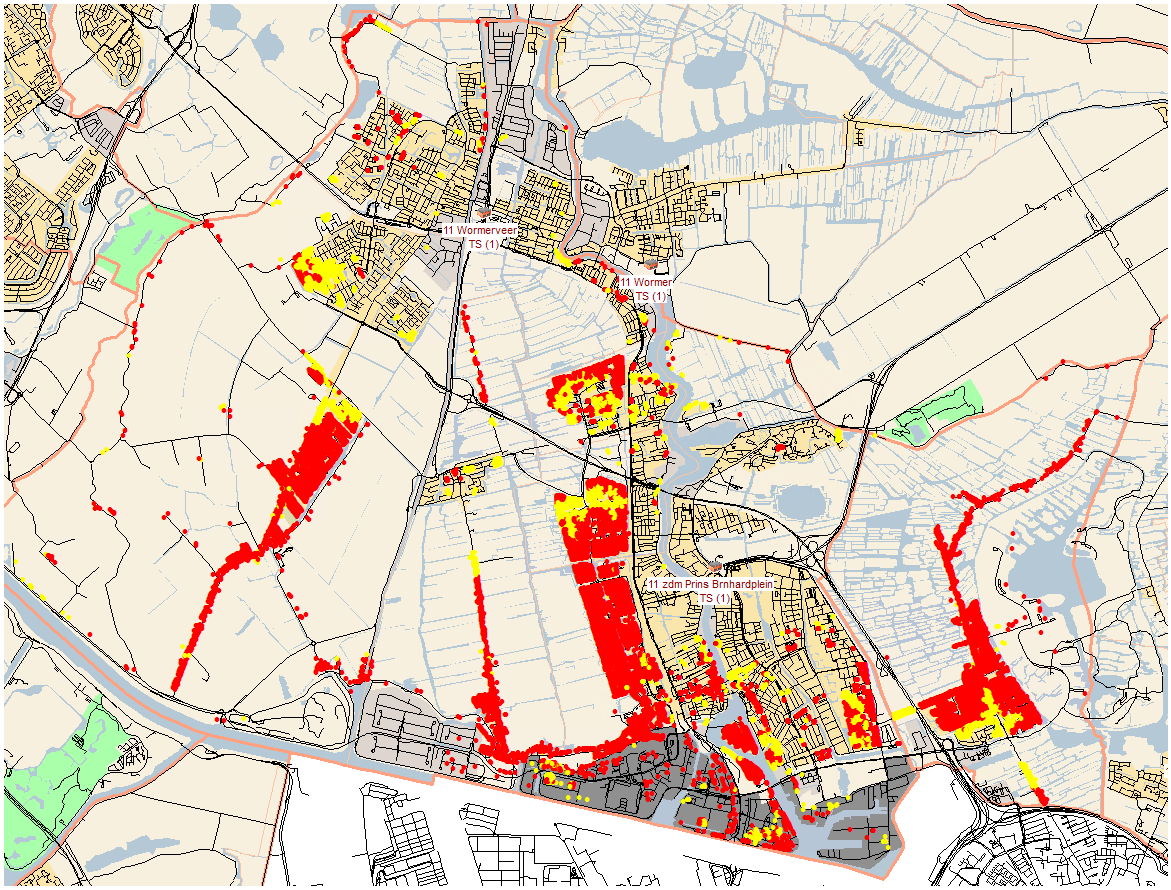

*Figuur 16: Berekende theoretische dekking van Zaanstad en Oostzaan met twee 24-uursposten (Prins Bernhardplein en Wormerveer)*

Uit de diagrammen blijkt dat de dekking van de gemeente Zaanstad met twee 24-uursposten op de locatie van de huidige dagdienstposten 65,4% wordt, wanneer de normtijd + 1 minuut wordt aangehouden. Dit is een verbetering ten opzichte van de huidige ANW-situatie (63,9%), maar de dekking blijft achter bij de huidige dekking overdag (77,1%).

De dekking van de gemeente Oostzaan blijft ver achter bij de huidige dekking en komt uit op slechts 12,2%. De dekking van de regio als geheel komt met deze optie overigens op 73,9% gedurende ANW.

[5] Ook andere combinaties van 2 posten zijn doorgerekend maar deze leveren minder gunstige dekkingspercentages.

Hoewel met deze combinatie van twee posten relatief een relatief gunstige dekkingspercentage behaald kan worden voor Zaanstad en voor de regio als geheel, zijn er wel grote gebieden binnen het verzorgingsgebied van Zaanstad en Oostzaan die een slechte dekking kennen. Dit is zichtbaar gemaakt in onderstaande afbeelding.

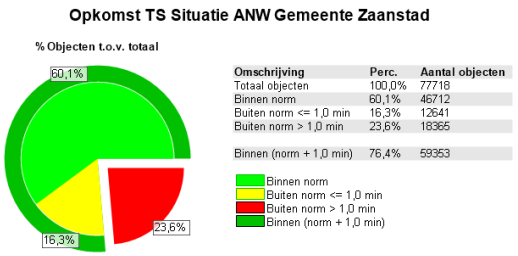


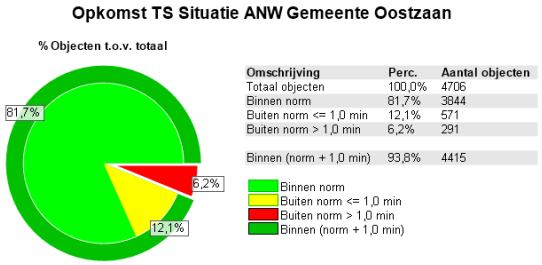

*Figuur 17: gebieden met slechte dekking met 24-uurs posten Prins Bernhardplein en Wormerveer*

Uit bovenstaande afbeelding blijkt dat de dorpskernen van Oostzaan, Assendelft en de westelijke zijde van Zaandam niet binnen de daarvoor gestelde opkomsttijden kunnen worden bereikt. Voor de westelijke zijde van Zaandam is dit voornamelijk te wijten aan de tweedeling van Zaandam door het spoor. De afstand van de twee 24-uurskazernes tot de dorpskernen van Oostzaan en Assendelft is te groot om daar binnen de opkomsttijd te kunnen zijn. De gemiddelde opkomst voor Assendelft bedraagt 10 minuten en die voor Oostzaan 09:30 minuten. Beide uiteinden van de dorpen worden bereikt na respectievelijk 11 en 14 minuten. Voor de wijken nabij de Houtveldweg is de opkomsttijd tussen de 9 en maximaal 12 minuten.

Wanneer in dit model in aanvulling op de twee 24-uursposten gebruik wordt gemaakt van de huidige vrijwillige posten in Oostzaan, Assendelft en Houtveldweg worden de genoemde gebieden voor het grootste deel wel gedekt.

In onderstaande diagrammen is berekende theoretische dekking gedurende ANW weergegeven van de combinatie van de twee 24-uursposten en de drie vrijwillige posten in Oostzaan, Assendelft en Houtveldweg.  Hieruit blijkt dat de dekking in Oostzaan weer hersteld is en identiek is aan de huidige dekking (93,8%), terwijl de dekking van Zaanstad toeneemt tot 76,4% en daarmee vrijwel de huidige dekking gedurende de DAG-situatie evenaart.




*Figuur 18: Berekende theoretische dekking van Zaanstad en Oostzaan met twee 24-uursposten (Prins Bernhardplein en Wormerveer)en drie vrijwillige posten (Oostzaan, Assendelft en Houtveldweg)*

Uit bovenstaande diagrammen blijkt dat de meest optimale invulling van het model “Purmerend” voor Zaanstad en Oostzaan uit een combinatie van twee posten met een 24-uursbezetting (Prins Bernhardplein en Wormerveer) en drie vrijwillige kazernes volgens het vrije instroom principe (Assendelft, Oostzaan en Houtveldweg). Deze posten kunnen tevens dienst doen als slagkracht kazerne voor grotere of langdurige incidenten.

Het dekkingspercentage voor de regio als geheel neemt in dit model toe tot 81,2%.

### *Personele consequenties*

De posten met een 24-uursbezetting worden verantwoordelijk voor de basis repressieve brandweerzorg van het complete verzorgingsgebied zoals die van de huidige operationele eenheid Zaanstad en Oostzaan. Naast de dekking met een tankautospuit en een redvoertuig[6], wordt ook voorzien in de dekking met een 2e tankautospuit (als 2e voertuig bij opschaling of als onderdeel van pelotonsverband). Ook verzorgen de posten de uitruk voor enkele regionale specialismen zoals de bestrijding van waterongevallen en de inzet met een hulpverleningsvoertuig.

De posten zullen werken met een hybride kazernemodel. Dit betekent dat voor de repressieve organisatie gebruik wordt gemaakt van een combinatie van beroeps en vrijwillig personeel. De basis voor de repressieve organisatie wordt gevormd door 2 posten die elk met 4 beroepsploegen in een vier wekelijkse cyclus gedurende drie weken volgens een rooster 24-uursdiensten verrichten en vervolgens een week in dagdienst beheerstaken zullen vervullen.

In de dag situatie worden op iedere post 9 mensen ingeroosterd. Naast de 6 of 7 uit de dienstdoende 24-uursploeg betreft dit dagdienstfunctionarissen uit de flexibele schil (personen met een beheersmatige aanstelling die tevens als vrijwilliger werkzaam zij op  een post en daardoor repressief inzetbaar zijn) en beroepspersoneel uit de beroepsploeg welke die week dagdienst heeft. Deze laatste groep is ook het vangnet voor onverwachtse uitval zoals ziekte (reserverooster).

’s Avonds en in het weekeinde zal de kazernebezetting op iedere post bestaan uit 6 personen. In het weekeinde bestaat de bezetting uit 3 beroepsmedewerkers uit de 24-uursploeg en 3 gekazerneerde vrijwilligers (waarvan twee uit het vrijwilligersbestand van de operationele eenheid en één uit de regionale pool met vrijwilligers). Tevens worden vrijwilligers ingezet om extra diensten te vullen bij tekorten door ziekte, uitroosteringen of (extra) compensatieverlof.

Naast de gekazerneerde bemensing, kennen de posten in de avond en het weekeinde een geconsigneerde bemensing om te verzekeren dat, samen met de gekazerneerde bemensing, alle

[6] Hoewel de inzet van een redvoertuig formeel tot basisbrandweerzorg wordt gerekend, wordt dit in VrZW in de praktijk als specialisme/regionale taak beschouwd.

springvoertuigen en specialismen beschikbaar zijn of blijven na een alarmering. Ten slotte zijn de vrijwilligers via het vrije instroom principe beschikbaar voor onder andere de 2e tankautospuiten.

Om invulling te geven aan het huidige hybride model dient iedere post te beschikken over 28 repressieve beroepsmedewerkers verdeeld over de 4 ploegen. Daarnaast moeten beide posten over 40 tot 45 vrijwilligers beschikken om zowel de kazernediensten, de consignatiediensten als ook de vrije instroom te kunnen vervullen.

Het repressieve personeel van de posten kan voor een deel van de beschikbare tijd ingezet worden voor beheersmatige taken. Gedurende de 4 wekelijkse dagdienstweek is dit (wanneer niet wordt ingevallen in de dienstdoende ploeg) de hoofdtaak van de medewerkers. Daarnaast wordt er in het rooster van de 24-uursdienst dagelijks tijd ingepland voor dagdienstwerkzaamheden. Hierdoor geldt dat de formatiesterkte van het repressieve beroepspersoneel niet volledig moet worden meegerekend in de capaciteit voor repressieve taken.

Voor de posten Assendelft , Oostzaan en Houtveldweg blijft de situatie ongewijzigd. De overige vier vrijwillige posten in het gebied komen met dit model te vervallen. Het vrijwillig personeel van deze posten kan voor een deel mogelijk een rol vervullen in de resterende posten (kazernering, slagkracht).

Het is van belang te realiseren dat in dit model niet alleen het aantal vrijwilligers zal afnemen, maar dat ook hun rol zal veranderen. Immers, alleen in de posten Assendelft, Oostzaan en Houtveldweg verzorgen de vrijwilligers nog de eerste uitruk. Op de post Prins Bernhardplein en Wormerveer rukken vrijwilligers alleen als eerste uit wanneer zij gekazerneerd of geconsigneerd zijn of als de vrijwilligers opkomen als vrije instroom op een 2e TS of een specialisme.

*Financiële consequenties*

De belangrijkste financiële consequentie van dit model is de invoering van 24-uursdiensten op de posten Prins Bernhardplein en Wormerveer. Doorvertaling van de huidige systematiek van Purmerend betekent dat er 56 beroepsmedewerkers in 24-uursdienst komen, die tevens ook beheersmatige taken vervullen.

Dit betekent dat de 24-uurs medewerkers onder andere de taken van de 13 huidige vaste kern-medewerkers vervullen. Het personeel van de flexibele schil blijft nodig voor de aanvulling overdag (springvoertuigen).

Omdat vrijwilligers meedraaien in de kazerne diensten zijn er extra kosten voor kazernering van vrijwilligers. Ook neemt het aantal geconsigneerde vrijwilligers toe ten opzichte van de huidige situatie.

Door het sluiten van vier vrijwillige posten zijn ca. 100 vrijwilligers minder benodigd. Aan de andere kant zijn voor de posten Prins Bernhardplein en Wormerveer totaal ca. 40 extra vrijwilligers benodigd. Dit leidt tot een besparing van 60 x € 3.750,- = € 225.000,-[7]. Omdat de uitrukken van deze posten worden overgenomen door gekazerneerde bemensing vervallen tevens de uitrukvergoedingen ten behoeve van ca. 1500 uitrukken. Gerekend met gemiddelde uitrukvergoeding van €28,- en 6 personen per uitruk, leidt dit tot een jaarlijkse besparing van € 252.000,-.

Door het sluiten van vier posten vervallen vier tankautospuiten. Twee daarvan zullen worden verplaatst naar de posten Prins Bernhardplein en Wormerveer als 2e tankautospuit en

[7] VrZW hanteert als kental voor de jaarlijkse kosten per additionele vrijwilliger een bedrag van €3.750.

slagkrachtvoertuig. De andere (specialistische) voertuigen van de vervallen posten blijven wel benodigd en verplaatsen naar de twee 24-uurs posten. Initieel zal personeel moeten worden omgeschoold voor de nieuwe taken.

Omdat de posten Prins Bernhardplein en Wormerveer eenvoudig zijn in te richten als 24-uursposten zijn de additionele huisvestingskosten beperkt (enkel initiële kosten).

Ten slotte kunnen ook de vier kazernes van deze vervallen posten worden afgestoten. Omdat de gebouwen eigendom zijn van de gemeente, zijn de opbrengsten daarvan niet meegenomen in deze uitwerking.

De financiële consequenties van dit model zijn weergegeven in onderstaande tabel.

| Maatregel | Besparing/jr. | Extra kosten/jr. | opmerking |
|---|---|---|---|
| **Beroepspersoneel** | | | |
| 56 beroepsmedewerkers in 24-uursdienst | | € 3.041.520 | Formatie conform Purmerend op 2 posten |
| Vervallen 13 vaste kern medewerkers | € 676.000 | | |
| **Vrijwillig personeel** | | | |
| Kosten kazernering vrijwilligers in het weekeinde | | € 280.000 | Ervaringscijfers Purmerend |
| Extra consignatie | | € 60.000 | |
| Vervallen ca. 60 vrijwilligers i.v.m. sluiten posten vrijwilligers | € 225.000 | | |
| Vervallen uitrukvergoedingen | € 252.000 | | 1500 uitrukken minder |
| **Materieel** | | | |
| Wegvallen 2x TS met bepakking | € 90.000 | | Gemiddeld € 45.000,- per jaar |
| **Totaal** | **€ 1.213.000** | **€ 3.381.520** | |
| **Saldo** | | **€ 2.168.520** | |

Tabel 23: financiële consequenties model 2 (model “Purmerend”)

Per saldo leidt dit model tot jaarlijkse additionele kosten van € 2.168.520,-. Daarnaast zal er sprake zijn van eenmalige kosten i.v.m. werving en selectie, omscholing, aanpassen huisvesting etc.

## 5.4. Model 3: een technische benadering van de meest ideale kazernelocaties op basis van de in de regio gehanteerde zorgnorm.

*Beschrijving model*

In dit model wordt, evenals in het hierboven beschreven model, de basis repressieve brandweerzorg geleverd door twee posten met een 24-uurbezetting. Bij dit model is echter gekeken naar de meest ideale kazernelocatie voor deze twee posten. Bij het vorige model was het uitgangspunt dat de locaties van de huidige posten ongewijzigd zou blijven.

*Uitleg van de gebruikte rekenmethodiek*

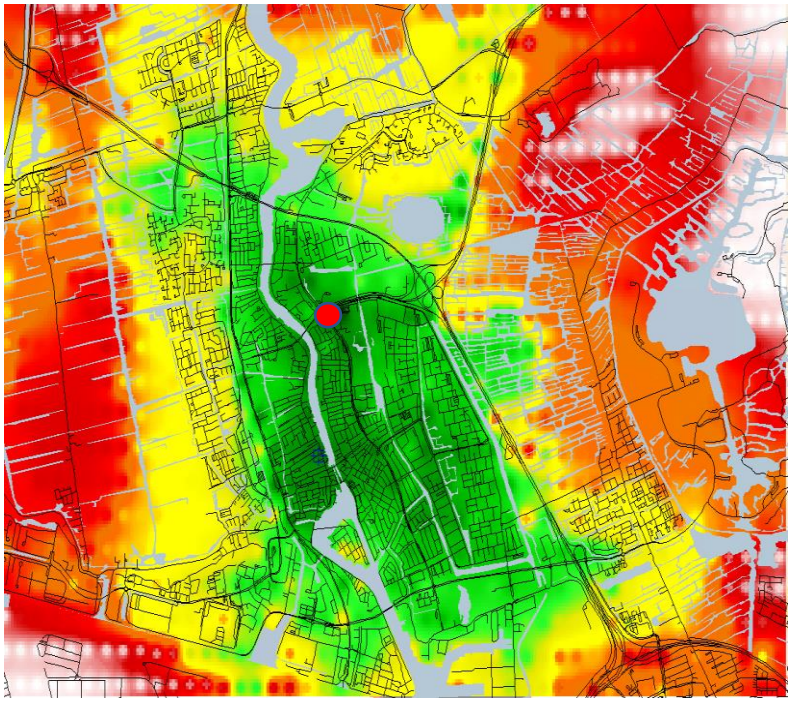
De rekenmethodiek is in principe gelijk aan die bij voorgaande model. Voor het uitvoeren van de berekening in CARE zijn onderstaande uitgangspunten gehanteerd:

- 2 posten met een 24-uurs bezetting binnen de operationele eenheid Zaanstad en Oostzaan;
- een uitruktijd van 1:30 voor beide posten;
- de objectinformatie van de gemeenten Zaanstad en Oostzaan;
- de inrichting van de huidige Care-omgeving met bijbehorende gegevens.

Voor het berekenen van de meest ideale combinatie van twee kazernes is eerst grof gekeken naar de geografische zwaartepunten van alle objecten in het gebied. Dit zijn Zaandam en Wormerveer. Als eerste is de ideale kazernelocatie bepaald voor een kazerne in Zaandam. Vervolgens is (op basis van die locatie) gezocht naar de ideale locatie van de tweede kazerne in Wormerveer. Als controle is, met de locatie in Wormerveer als gegeven, opnieuw gekeken naar de optimale locatie in Zaandam.
Te slotte is gekeken naar de optimale locatie van eventuele aanvullende vrijwillige posten.

*Resultaat*

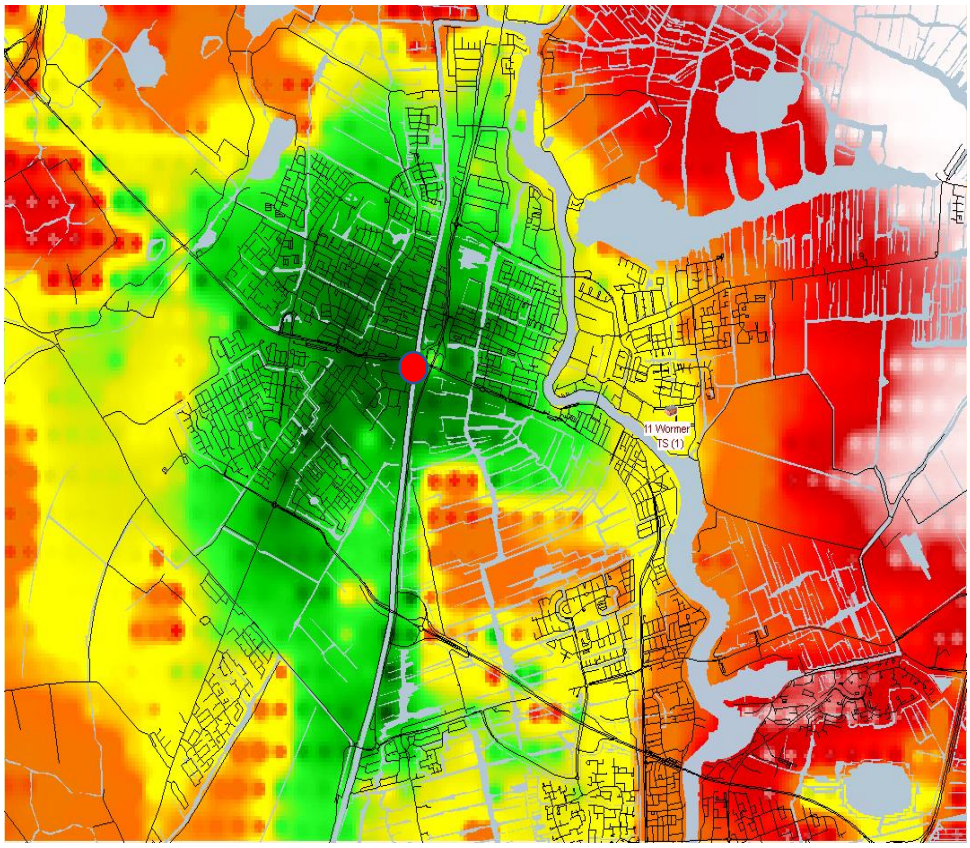
Op onderstaande kaart is de berekening van de ideale locatie in Zaandam weergegeven. Per locatie is bepaald hoe groot de dekking vanaf dat punt zou zijn. Hoe donkerder de kleur groen, hoe beter de dekking vanaf die locatie is.



*Figuur 19: ideale locatie voor de dekking in Zaandam: de post Prins Bernhardplein (= huidige locatie)*

De ideale kazerne locatie voor Zaandam is direct aan de rotonde van het Prins Bernhardplein, de locatie van de huidige post.

Nadat de meeste ideale kazernelocatie in Zaandam is bepaald, is deze gebruikt om ook de ideale kazernelocatie te bepalen voor Wormerveer. In combinatie met de post Prins Bernhardplein is het dekkingspercentage het hoogst, indien de tweede post geplaatst is onmiddellijk bij de kruising van de N203 en N246. Dit is weliswaar een kleine verschuiving ten opzichte van de huidige locatie, maar biedt een snellere aansluiting op deze hoofdwegen. Op onderstaande kaart is de ideale locatie voor de post Wormerveer weergegeven.



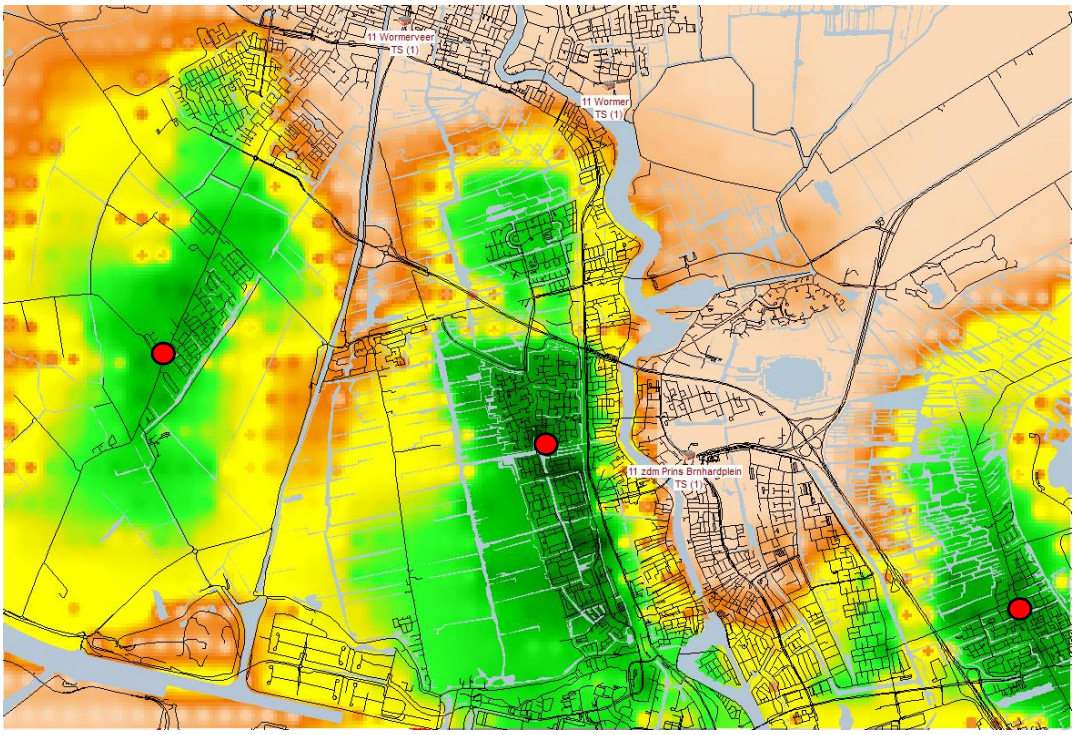

*Figuur 20: De ideale locatie bij de kruising N203 en N246 voor de post Wormerveer*

Als controle is, met de ideale locatie van de kazerne in Wormerveer als gegeven, opnieuw gekeken naar de ideale kazernelocatie in Zaandam. Deze bleek nog steeds de huidige locatie aan de rotonde van het Prins Bernhardplein te zijn.

Aangezien de locaties van de 24-uursposten vrijwel gelijk zijn aan die van model 2, is ook in dit model behoefte aan een aanvulling op de dekking door vrijwillige posten in Assendelft, Oostzaan en in de omgeving van de Houtveldweg.

Uit berekening blijkt dat inderdaad het plaatsen van vrijwillige kazernes in de drie eerder genoemde gebieden de dekking zal verbeteren.

De ideale locaties voor de drie posten zijn weergegeven in onderstaande figuur. De ideale locatie voor de post aan de Houtveldweg wijkt daarbij het meeste af van de huidige locatie.




*Figuur 21: De ideale locaties voor de aanvullende dekking met vrijwillige posten in Assendelft, Oostzaan en Houtveldweg*

Uitgaande van de ideale locaties voor de posten is een verbetering van de dekking haalbaar ten opzichte van model 2 en ten opzichte van de huidige situatie. Voor het totale gebied Zaanstad en Oostzaan komt de dekking dan op 76,2% binnen de norm (89,6 % binnen norm + 1 minuut).

*Personele consequenties, specialismen en omliggende posten*

De personele consequenties en effecten voor specialismen en omliggende posten bij dit model zijn idem aan die beschreven bij model 2. Wel is het de vraag of de ideale locaties van de (vrijwillige) posten optimaal aansluiten bij de woongebieden van de vrijwilligers.

*Financiële consequenties*

De financiële consequenties van dit model zijn overeenkomstig de consequenties zoals deze bij model 2 zijn beschreven. Het enige verschil betreft de kosten van het verplaatsen van de kazerne. Aangezien de kazernes eigendom zijn van de gemeente zijn de kosten van de nieuwe kazerne evenals de opbrengst van de af te stoten kazerne niet in het overzicht meegenomen.

## 5.5. Model 4: Een technische benadering van de meest ideale kazernelocaties op basis van de incidenthistorie in de regio.

*Beschrijving model*

In dit model is op basis van de incidenthistorie in de regio bepaald hoeveel posten benodigd zijn voor de levering van de repressieve brandweerzorg en wat de ideale kazernelocatie voor de posten zou zijn.

*Uitleg van de gebruikte rekenmethodiek*

Voor het uitvoeren van de berekening in CARE zijn onderstaande uitgangspunten gehanteerd:

- 2 posten met een 24-uurs bezetting binnen de gemeenten Zaanstad en Oostzaan;
- De huidige kazernelocaties kunnen daarbij worden aangepast
- een uitruktijd van 1:30 voor beide posten.

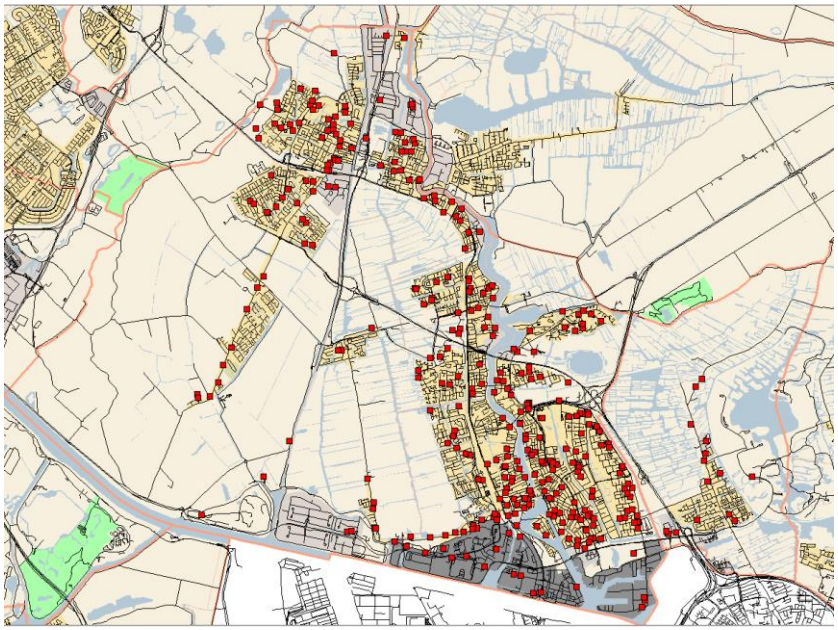
Onderstaande data zijn gebruikt voor de berekening:

- Historische incident informatie (met de classificatie gebouw branden) van de gemeenten Zaanstad en Oostzaan.
- Inrichting van de huidige Care-omgeving met gegevens.

De aangeleverde data betrof historische data van de jaren 2015 tot en met 2018 over de gehele veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland. Na filtering op de gemeenten Zaanstad en Oostzaan bleven er 542 incidentlocaties over. Het is onbekend of deze periode van historische data een goede representatie is voor de werkelijkheid van de incident-locaties. Mogelijk leidt het gebruikt van een grotere dataset tot andere resultaten. Van de aangeleverde data is niet duidelijk welke object-typering vanuit de BAG het betrof. Om de berekeningen uit te voeren zijn de normtijden voor alle incidenten ingesteld op 8 minuten (woonfunctie).

*Resultaat*

In onderstaande afbeelding zijn de historische incidenten uit de periode 2015-2018 geplot.



*Figuur 22: overzicht gebouwbranden gemeenten Zaanstad en Oostzaan 2015 t/m 2018*

Overeenkomstig de werkwijze bij model 3 is op basis van de historische incidentdata in een aantal stappen de ideale locatie bepaald van twee 24-uursposten in Zaandam en Wormerveer.

Als eerste is wederom de ideale locatie in Zaandam bepaald. Op basis van de historische incidenten is de ideale locatie in de nabijheid van het station.
Als ideale locatie in Wormerveer komt op basis van de historische incidentdata opnieuw de kruising tussen de N203 en de N246 naar voren.
Met een 24-uurs bezetting op deze 2 locaties wordt 78% van de historische incidentlocaties in Zaanstad en Oostzaan gedekt binnen de zorgnorm (en 88,6% binnen de zorgnorm +1 minuut).

Wanneer wordt gerekend met de huidige kazernelocaties Prins Bernhardlaan en Wormerveer is de dekking van de historische incidentlocaties slechts een fractie lager (75,8% uitgaande van de zorgnorm en 84,5% uitgaande van de zorgnorm met 1 minuut overschrijding).

Aangezien de relatief kleine verbetering van de dekking niet opweegt tegen de financiële gevolgen van het verplaatsen van posten is dit model verder niet uitgewerkt.

## 5.6. Ontwikkelingen

Het onderzoek naar het kazerneconcept van de operationele eenheid Zaanstad en Oostzaan staat niet op zichzelf. Het onderzoek vormt een onderdeel van de evaluatie van het dekkingsplan 2016-2020 en daarmee belangrijke input voor het op te stellen nieuwe dekkingsplan voor de periode 2021-2025.

Het is daarom relevant om niet enkel te kijken naar het huidige model en de alternatieven op basis van de uitgangspunten en randvoorwaarden zoals die voor het huidige dekkingsplan golden, maar ook te kijken naar ontwikkelingen die sindsdien hebben plaatsgevonden.

Daarom zal in deze paragraaf worden ingegaan op relevante landelijke ontwikkelingen en concepten en modellen die in andere regio's zijn bedacht.

*Wet veiligheidsregio's/Rembrand*
Een belangrijke landelijke ontwikkeling is de evaluatie van de Wet Veiligheidsregio's die medio 2019 van start zal gaan. Hoewel het nog te vroeg is om vooruit te lopen op de uitkomsten van deze evaluatie, is de verwachting dat de uitkomsten van het rapport RemBrand hierin zullen worden verankerd.

In het rapport Rembrand wordt voorgesteld om de objectgebonden opkomsttijden zoals deze nu vastliggen in het besluit veiligheidsregio's om te zetten in een stelsel met gebiedsgerichte opkomsttijden. Dit stelsel, dat uitgaat van een bandbreedte voor de opkomsttijd in een gebied, sluit beter aan bij de praktijk in de regio's en maakt het beter mogelijk om op basis van het risicoprofiel van een gebied, de hulpvraag te definiëren en vervolgens de daaraan gekoppelde dekking vast te stellen. Ook benadrukt het rapport dat brandweerzorg meer is dan enkel repressie. Ook risico-reducerende maatregelen zijn een vorm van brandweerzorg en beïnvloeden de hulpvraag. Het rapport Rembrand is in 2015 vastgesteld door het Veiligheidsberaad.

Inmiddels is een concept handleiding gebiedsgerichte opkomsttijden opgeleverd waarmee gedurende 2020 in een aantal pilotregio's ervaring zal worden opgedaan. Naar verwachting zal de systematiek in 2021 worden vastgelegd in ministeriele besluiten en regelingen.

*Wet normalisering rechtspositie ambtenaren*

De wet normalisering rechtspositie ambtenaren dient de aanstelling van ambtenaren zoveel als mogelijk in overeenstemming te brengen met een reguliere arbeidsovereenkomst en bijgaande wettelijke regelingen en uitgangspunten. Dit heeft allerlei aanpassingen tot gevolg, maar een belangrijke consequentie is er waarschijnlijk voor de brandweervrijwilligers, die in het licht van de regelgeving als deeltijdwerkers worden gezien.

Momenteel zijn er grote verschillen in de rechtspositie tussen vrijwilligers en beroepsbrandweermensen, maar de Europese wetgeving gaat nadrukkelijk uit van het gelijkheidsbeginsel. Dat betekent dat er voor gelijksoortige werkzaamheden geen verschillen in arbeidsvoorwaarden kunnen bestaan tussen verschillende groepen personeel. Het feit dat vrijwilligers tijdens kazernediensten in feite dezelfde werkzaamheden verrichten als beroepspersoneel, betekent dat hiervoor dezelfde arbeidsvoorwaarden zouden moeten gelden (inclusief pensioenopbouw, doorbetaling bij ziekte en zwangerschap, etc.).

Hoewel de exacte uitwerking van de wet nog niet helemaal duidelijk is, zal het hoogstwaarschijnlijk leiden tot verhoging van de kosten van vrijwilligers, zeker wanneer ze worden ingezet voor werkzaamheden zoals kazernediensten.

Ook de huidige fiscale regelingen die gunstig zijn voor brandweervrijwilligers kunnen veranderen. Hierdoor wordt het mogelijk ook voor vrijwilligers zelf minder aantrekkelijk om vrijwilliger te worden bij de brandweer of om taken zoals kazernediensten uit te voeren.

Een landelijke denktank is in opdracht van de minister en het veiligheidsberaad denkrichtingen aan het uitwerken voor mogelijke oplossingen binnen de brandweer. Een van die denkrichtingen gaat uit van een taakdifferentiatie tussen beroeps en vrijwillig personeel.

Naar verwachting zal gedurende 2020 meer duidelijk worden over de uitwerking van de denkrichtingen en de gevolgen voor het personeel en de organisatie.

*Variabele voertuigbezetting/uitruk op maat*

In veel regio's is ervaring opgedaan met het concept van uitruk op maat, het werken met een variabele voertuigbezetting. Het veiligheidsberaad heeft op 28 november 2014 het "Landelijk kader uitruk opmaat bij brand" vastgesteld, dat een landelijk stramien biedt voor de flexibilisering van de slagkracht.

Het werken met kleinere of andersoortige eenheden dan een 6 persoons tankautospuit, is binnen de wet- en regelgeving toegestaan, waarbij als randvoorwaarde is gesteld dat bij maatgevende incidenten (zoals woningbrand) altijd minimaal de capaciteit van een TS6 ter plaatse dient te komen. Dit mag eventueel een samengestelde eenheid zijn (bijvoorbeeld 2x TSflex). Daarnaast is bepaald dat bij andere eenheden dan de TS6 de veiligheid van burger en brandweerpersoneel niet in het geding mag zijn. Verder geldt dat bij samengestelde eenheden de opkomsttijd geldt van het laatste voertuig dat bij het incident arriveert en nodig is om de capaciteit van de TS6 te completeren.

Ook in Zaanstreek Waterland is de TS-flex ingevoerd en heeft een pilot plaatsgevonden met de SI-2. Op basis van de bevindingen uit de pilot is het besluit genomen om in afwachting van definitieve besluitvorming hierover in het nieuwe regionaal dekkingsplan geen gebruik te maken van de SI-2 binnen de operationele eenheid Zaanstad en Oostzaan.

# 6. Conclusies en aanbevelingen

## 6.1. Conclusies

*Huidige situatie*

De huidige berekende dekking van het verzorgingsgebied van Zaanstad en Oostzaan komt uit op 77% gedurende de dag situatie en 63,8% gedurende de avond, nacht en weekeinde. Hoewel dit gunstiger is dan de ca. 55% die ten tijde van het vaststellen van het huidige dekkingsplan is berekend, is dit onder de regionale norm van 70%. Hierbij moet tevens worden gerealiseerd dat in deze dekkingspercentages de norm eigenlijk al is opgerekt, omdat een overschrijding van minder dan 1 minuut geaccepteerd wordt. Hiermee opereert de regio op de grens van wat verstaan mag worden onder verantwoorde brandweerzorg.

De in 2017 en 2018 gerealiseerde opkomsttijden bij prio-1 gebouwbrand laten geen structurele overschrijdingen van de opkomsttijden zien. Het is echter moeilijk om hier harde conclusies aan te verbinden omdat het aantal maatgevende incidenten feitelijk laag is. Bovendien zijn er gedurende de "randen van de dag" twijfels over de haalbaarheid van de opkomsttijden omdat er dan geen dagdienstbezetting is en de beschikbaarheid van de vrijwilligers dan niet gegarandeerd is. Feitelijk zit de operationele prestatie aan bovengrens van wat realiseerbaar is binnen het huidige organisatiemodel.

Gezien de groeiende inwoneraantallen, de toename van de risico's binnen het verzorgingsgebied en de ontwikkelingen ten aanzien van de beschikbaarheid en inzetbaarheid van vrijwilligers is de verwachting dat de operationele brandweerzorg met dit model in de toekomst niet zal verbeteren, maar steeds meer onder druk komt te staan. Dit wordt ook onderschreven in het belevingsonderzoek.

*Model "Purmerend"*

Het toepassen van het organisatieconcept van Purmerend leidt tot een model met twee 24-uursposten (Prins Bernhardplein en Wormerveer) aangevuld met 3 vrijwillige posten (Assendelft, Oostzaan en Houtveldweg). Met dit model kan een regionaal dekkingspercentage gehaald worden van 81,2% (met maximaal 1 minuut overschrijding).

Toepassen van dit model leidt tot een forse kostenverhoging ten opzichte van het huidige model. Vooral door de verschuiving van vrijwilligers naar beroepspersoneel in 24-uursdienst zijn de extra kosten per jaar ruim 2 miljoen euro. Dit model leidt tot het sluiten van 4 posten en forse personele en organisatorische aanpassingen. De wijzigingen zullen in de beleving op veel weerstand stuiten.

*Green field benadering*

De green field benadering leidt nauwelijks tot andere inzichten vergeleken met het hierboven genoemde model "Purmerend". Immers de optimale kazernelocaties zijn bijna gelijk aan de huidige posten wanneer wordt uitgegaan van de zorgnorm. Ook wanneer enkel naar de historische incidentgegevens wordt gekeken, zijn de berekende optimale locaties nauwelijks verschillend van de huidige.

## 6.2. Aanbevelingen

Neem in de uitwerking van het nieuwe dekkingsplan voor de periode 2021 tot en met 2025 een besluit over een toekomstbestendig model voor Zaanstad en Oostzaan.

Op langere termijn is een 24-uursbezetting op de posten Prins Bernhardplein en Wormerveer de enige mogelijkheid om een betrouwbare en verantwoorde repressieve brandweerzorg te garanderen. Hierover moet bij voorkeur in het komende dekkingsplan een keuze worden gemaakt.

Vooruitlopend daarop is het noodzakelijk om in de huidige situatie in ieder geval de beschikbaarheid aan “de randen van de dag” en op zaterdag overdag te verbeteren. Hiervoor dient de dagdienstbezetting te worden verruimd zodat de periode waarop deze operationeel is op werkdagen kan worden verlengd van 06:00 tot 19:00 uur en op zaterdag van 09:00 tot 17:00 uur.

# Bijlage A: Geraadpleegde documenten

Advies OR op voorgenomen besluit regionaal dekkingsplan (OR; 1 december 2015)

Advies regionaal repressief dekkingsplan 2016-2020 (VrZW; 4 december 2015)

Bestuurlijke samenvatting advies regionaal dekkingsplan 2016-2020 (VrZW; december 2015)

Bestuurlijke uitgangspunten Regionaal Repressief Dekkingsplan fase 2 (VrZW; datum onbekend)

Brandrisicoprofiel Veiligheidsregio Zaanstreek Waterland (SAVE; 26 oktober 2015)

Eindrapportage implementatie dekkingsplan (VrZW, 29 mei 2018)

Eindrapportage SI2-Pilot Brandweer Zaanstreek-Waterland (VrZW; datum onbekend)

Inrichting repressieve brandweerzorg – regiobeeld 11: Zaanstreek-Waterland (Inspectie J&V; november 2017)

Medewerkersonderzoek, Samenvatting VrZW (Effectory; november 2018)

Q&A regionaal dekkingsplan naar aanleiding van bestuur 30 oktober 2015 (VrZW, datum onbekend)

Regionaal Repressief Dekkingsplan 2016-2020 (VrZW; datum onbekend)

Regionaal repressief dekkingsplan Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland, Deel 1 (SAVE; 18 oktober 2013)

Regionaal repressief dekkingsplan Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland, Deel 2 (SAVE, 16 december 2014)

Toelichting op Repressief Dekkingsplan fase 2 (VrZW; 16 januari 2015)

Werkwijze SI-2 (VrZW; 7 september 2017)

# Evaluatie
# Regionaal Repressief Dekkingsplan 2016-2020
# Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland

Veiligheidsregio
Zaanstreek - Waterland

**COLOFON**

Opdrachtgever
Veiligheidsregio Zaanstreek Waterland

Opdrachtnemer
Falck Holding BV
Princenhagelaan 13
4813 DA  Breda
Telefoon: 06 13276139
E-mail: r.merkx@falck.nl

Rapportagedata
Kenmerk: 2019.0043
Datum: 5 februari 2020
Status: definitief

# Inhoud

Managementsamenvatting ..... 3
1. Inleiding ..... 5
2. Kaders en richtlijnen ..... 5
3. Opkomsttijden ..... 5
3.1. Tankautospuit ..... 5
3.2. Redvoertuig ..... 6
3.3. Voertuigen voor specialistische brandweerzorg ..... 6
3.4. Meetploegen en IBGS-peloton ..... 7
3.5. Operationele leiding ..... 7
4. Een evaluatie van de uitgangspunten uit het dekkingsplan 2016-2020 ..... 8
4.1. Bestuurlijke uitgangspunten ..... 8
4.2. Operationele uitgangspunten ..... 13
5. Een analyse van de actuele dekking ..... 19
5.1. 1e tankautospuit bij brand ..... 19
5.2. Tweede tankautospuit ..... 21
5.3. Redvoertuigen ..... 22
5.4. Hulpverleningsvoertuigen ..... 23
5.5. Eenheid voor waterongevallen ..... 24
5.6. Meetploegen en IBGS-peloton ..... 25
5.7. Operationele leiding ..... 26
6. Ontwikkelingen ..... 26
6.1. Regionale ontwikkelingen ..... 26
6.2. Landelijke ontwikkelingen ..... 28
6.3. Onderzoek Inspectie Justitie en Veiligheid ..... 30
6.4 Visitatie ..... 30
6.5. Medewerkersonderzoek ..... 30
6.6. Ontwikkelingen NW4 ..... 31
7. Conclusies en aanbevelingen ..... 31
7.1. Conclusies ..... 31
7.2 Aanbevelingen voor het op te stellen dekkingsplan 2021-2025. ..... 32

Bijlage A: Onderzoek naar de effectiviteit van het kazerne concept in Purmerend ..... 33
Bijlage B: Onderzoek naar de toekomstbestendigheid van de brandweerzorg van de operationele eenheid Zaanstad en Oostzaan ..... 34

# Managementsamenvatting

In 2016 heeft het Algemeen Bestuur van de Veiligheidsregio Zaanstreek Waterland het regionaal dekkingsplan vastgesteld voor de periode 2016-2020. In 2019 is dit dekkingsplan geëvalueerd als vertrekpunt voor het nieuw op te stellen dekkingsplan 2021-2025.

Bij de evaluatie is het dekkingsplan getoetst aan de kaders van de wet en regelgeving (Wet Veiligheidsregio's en Besluit Veiligheidsregio's) en aan de bestuurlijke en operationele uitgangspunten die door de regio zijn vastgesteld.

Daarnaast is gekeken hoe de theoretische (berekende) dekking en de daadwerkelijke (gerealiseerde) opkomsttijden zich verhouden tot de hiervoor geldende normen.

Ten slotte is in de evaluatie gekeken naar een aantal regionale en landelijke ontwikkelingen die van invloed (kunnen) zijn op de regionale dekking, zoals het project Gebiedsgerichte Opkomsttijden, de Wet Normalisering Rechtspositie Ambtenaren (WNRA) en de ontwikkelingen in de buurregio's.

Als onderdeel van de evaluatie is ook een verdiepend onderzoek verricht naar het organisatieconcept van Purmerend. Tijdens het opstellen van de evaluatie is tevens behoefte ontstaan aan een aanvullend onderzoek naar het organisatieconcept in Zaanstad en Oostzaan. Beide onderzoeken maken deel uit van de evaluatie.

**Bevindingen**

Het huidige dekkingsplan voldoet voor het overgrote deel aan de bestuurlijke en operationele uitgangspunten. Wel zijn er enkele afwijkingen ten opzichte van het besluit veiligheidsregio's die niet expliciet zijn benoemd, zoals de toegestane overschrijding van 59 seconden op de normtijd.

De berekende theoretisch dekking voldoet aan de regionale norm van 70%, maar de dekking is niet evenredig over de regio verdeeld. Wormerland (42,9%) en Zaanstad (63,9%) scoren ruim onder de regionale norm. Gelet op het grote aantal woningen en bedrijven in Zaanstad dat nu niet binnen de norm gedekt kan worden en de groeiambitie van de gemeente is dit zorgelijk.

De gerealiseerde opkomsttijden en dekkingspercentage voor de 1$^{e}$ tankautospuit en de meeste andere operationele eenheden voldoen aan de in het dekkingsplan gestelde normen. Een uitzondering hierop vormen de 2$^{e}$ tankautospuit, het redvoertuig en de officier van dienst. Voor de 2$^{e}$ tankautospuit en het redvoertuig zijn door de regio feitelijk geen normen vastgesteld. De officier van dienst is bij ongeveer 30% van de incidenten niet binnen de vereiste 15 minuten aanwezig.

De regio maakt op alle posten gebruik van vrijwilligers. Enkel de posten Purmerend, Prins Bernhardplein en Wormerveer maken gebruik van een kernbezetting van beroeps in 24-uursdiensten en/of in dagdienst. De regio heeft momenteel geen problemen met het werven en behouden van vrijwilligers. Vrijwel alle posten beschikken over voldoende vrijwilligers. Er zijn wel zorgen over de beschikbaarheid van de vrijwilligers overdag en in "de randen van de dag". Er ontbreken echter harde gegevens over de beschikbaarheid omdat deze informatie nu niet eenduidig wordt geregistreerd. Bovendien lijken er op het gebied van beschikbaarheid grote verschillen te bestaan tussen de verschillende posten. Een aantal malen komt het voor dat een post niet beschikbaar is bij een incident en het incident moet worden doorgemeld naar een andere post.

Van de landelijke en regionale ontwikkelingen zijn vooral het project Gebiedsgerichte Opkomsttijden en de Wet Normalisering Rechtspositie Ambtenaren (WNRA) van belang. De inmiddels opgestelde handreiking gebiedsgerichte opkomsttijden biedt de mogelijkheid om per gebied (woonwijk, CBS-buurt) een opkomstnorm vast te stellen die past bij het risico in dat gebied. Hierdoor is meer maatwerk in de benodigde dekking mogelijk. De WNRA gaat waarschijnlijk grote invloed hebben op wijze waarop vrijwilligers kunnen worden ingezet. Landelijk wordt gewerkt aan een model waarin specialistische taken en kazernediensten niet meer door vrijwilligers worden uitgevoerd.

**Onderzoek organisatieconcept Purmerend**

Er is als onderdeel van de evaluatie van het dekkingsplan een verdiepend onderzoek gedaan naar het organisatieconcept van Purmerend. Hierbij is gekeken naar de effectiviteit van het huidige model in vergelijking met verschillende alternatieven. Naast de technische doorrekening van de modellen op het gebied van dekking, kosten, benodigd personeel en beheersmatige aspecten is er ook nadrukkelijk gekeken naar de beleving van het organisatieconcept bij het betrokken personeel.

Binnen de vastgestelde randvoorwaarden en uitgangspunten van het dekkingsplan is het huidige organisatiemodel van Purmerend het meest geschikt. De onderzochte alternatieven zijn organisatorisch niet haalbaar of leiden tot een fors verlies in dekkingsgraad, waardoor de regionale dekking onder de vastgestelde norm zakt. Uit het belevingsonderzoek blijkt dat alle groepen personeel zeer positief zijn over het huidige hybride model.

**Onderzoek toekomstbestendigheid brandweerzorg Zaanstad en Oostzaan:**

Op basis van deze evaluatie lijkt vooral Zaanstad kwetsbaar. De combinatie van een lage theoretische dekking (onder de regionale norm), de toenemende zorgen over de beschikbaarheid van vrijwilligers in een grootstedelijk gebied met risicobedrijven leidt tot de vraag of de gekozen organisatievorm van de brandweerzorg op termijn de juiste is. Om die reden is een aanvullend onderzoek gehouden naar de toekomstbestendigheid van de brandweerzorg van de operationele eenheid Zaanstad en Oostzaan. Ook in dit onderzoek is het huidige model doorgerekend en vergeleken met een aantal alternatieven en is ook de beleving bij het personeel in kaart gebracht.

Het onderzoek bevestigt het beeld dat de dekkingsgraad en de gerealiseerde opkomsttijden in Zaanstad op de grens liggen van wat als verantwoorde brandweerzorg beschouwd mag worden. De geleverde operationele prestatie zit feitelijk aan de bovengrens van wat binnen het huidige organisatiemodel haalbaar is. Er zijn alternatieven mogelijk in de richting van posten met een 24-uurs bezetting of een uitbreiding van de periode met dagdienstbezetting.

De uitkomsten van het belevingsonderzoek sluiten hierbij aan, al zijn er wel forse verschillen in de mate waarin verschillende groepen personeel veranderingen noodzakelijk achten.

**Aanbevelingen voor het nieuwe dekkingsplan**

Bovenstaande bevindingen zijn verwerkt tot aanbevelingen voor het op te stellen dekkingsplan 2021-2025.

# 1. Inleiding

Het Algemeen Bestuur van de Veiligheidsregio Zaanstreek Waterland heeft in 2016 het dekkingsplan vastgesteld voor de periode 2016-2020. In 2019 wordt dit dekkingsplan geëvalueerd. De aanbevelingen van deze evaluatie vormen een belangrijke bouwsteen voor het nieuw op te stellen dekkingsplan 2021-2025.

Dit evaluatierapport omvat een advies waarin wordt ingegaan op:

- De bestuurlijke en operationele uitgangspunten van het dekkingsplan 2016-2020 en de realisatie/ feitelijke resultaten daarvan;
- De actuele dekking (in kaart brengen van opkomsttijden en bezetting posten);
- De effectiviteit van het organisatieconcept Purmerend (is een door Falck uitgevoerde separate opdracht);
- Landelijke ontwikkelingen o.a. RemBrand;
- Ontwikkelingen rond dekkingsplannen binnen NW4;
- Aanbevelingen voor het op te stellen dekkingsplan 2021-2025.

# 2. Kaders en richtlijnen

Voor de bepaling van de dekking van de brandweerzorg heeft de Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland primair gebruik gemaakt van de Wet veiligheidsregio's. Daar waar in de wet geen opkomsttijden zijn genoemd is gebruik gemaakt van de Leidraad Repressieve Basisbrandweerzorg, de Leidraad Bestrijding Waterongevallen door de brandweer en de handleiding brandweerzorg inclusief de aanvulling technische hulpverlening.

# 3. Opkomsttijden

## 3.1. Tankautospuit

In het Besluit veiligheidsregio's (hierna Bvr) zijn de voor de brandweer te hanteren opkomsttijden vastgesteld. Voor de basisbrandweereenheid[1] is het volgende betreffende de tijdnormen vastgelegd:

1. Het bestuur van de veiligheidsregio hanteert bij het vaststellen van de opkomsttijden van een basisbrandweereenheid de volgende tijdnormen:
    a. Vijf minuten bij gebouwen met een winkelfunctie met een gesloten constructie, gebouwen met een woonfunctie boven een gebouw met een winkelfunctie of gebouwen met een celfunctie;
    b. Zes minuten bij portiekwoningen, portiekflats of gebouwen met een woonfunctie voor verminderd zelfredzamen;
    c. Acht minuten bij gebouwen met een andere woonfunctie dan bedoeld onder a en b, of met een winkelfunctie, gezondheidszorgfunctie, onderwijsfunctie of logiesfunctie, en
    d. Tien minuten bij gebouwen met een kantoorfunctie, industriefunctie, sportfunctie, bijeenkomstfunctie of een overige gebruiksfunctie.
2. Indien het bestuur van de veiligheidsregio voor bepaalde locaties opkomsttijden vaststelt die afwijken van de tijdnormen, motiveert het de keuze van de locatie en de mate van de afwijking.
3. Het bestuur van de veiligheidsregio stelt geen opkomsttijd vast die hoger is dan achttien minuten.

[1] Deze eenheid bestaat volgens artikel 3.1.2 van het Besluit veiligheidsregio's uit een bevelvoerder, een chauffeur (tevens voertuigbediener) en twee ploegen van twee manschappen.

In het brandrisicoprofiel van de Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland (januari 2013) is het gebouwenbestand geactualiseerd en aangevuld met de gegevens van Basisregistraties Adressen en Gebouwen (BAG). Het brandrisicoprofiel is in oktober 2015 herzien en zal in december 2019 opnieuw door de veiligheidsregio worden vastgesteld. De veiligheidsregio Zaanstreek Waterland hanteert in het brandrisicoprofiel een eigen, iets afwijkende indeling van de gebruiksfuncties zoals beschreven in het Bvr. De verschillende objecten met een woonfunctie zijn samengevoegd waarbij een onderscheid in bouwjaar is toegevoegd (deze zijn beschikbaar vanuit de BAG). De verschillende winkelfuncties in het Bvr worden door de veiligheidsregio samengenomen en als winkelfunctie aangemerkt. Dit leidt tot onderstaande tabel met opkomstnormen.

| **Gebruiksfunctie** | **Opkomstnorm (in min.)** |
|---|---|
| Woonfunctie voor 2003 | 5, 6 of 8 |
| Woonfunctie na 2003 | 5, 6 of 8 |
| Celfunctie | 5 |
| Gezondheidszorgfunctie | 8 |
| Logiesfunctie | 8 |
| Kantoorfunctie | 10 |
| Winkelfunctie | 8 |
| Onderwijsfunctie basisonderwijs tot 12 jaar | 8 |
| Onderwijsfunctie overige | 8 |
| Industriefunctie | 10 |
| Sportfunctie | 10 |
| Bijeenkomstfunctie overige | 10 |
| Bijeenkomstfunctie bestemd voor opvang van kinderen jonger dan 4 jaar | 6 |
| Jachthavenfunctie | 8 |
| Overige gebruiksfunctie | 10 |

Tabel 1: regionale opkomstnormen naar gebruiksfunctie

## 3.2. Redvoertuig

De wettelijke opkomsttijden van de redvoertuigen staan beschreven in het Bvr artikel 3.2.2: “Het bestuur van de veiligheidsregio stelt vast voor welke objecten de inzet van een ondersteuningseenheid voor redden en blussen op hoogte altijd noodzakelijk is. Het bestuur stelt bij deze objecten voor de ondersteuningseenheden dezelfde opkomsttijden vast als voor de basisbrandweereenheden”.

De veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland hanteert voor het redvoertuig geen normopkomsttijd gekoppeld aan de opkomstnormen van de 1$^{e}$ tankautospuit. Wel is de spreiding van het redvoertuig afgestemd op een maximale opkomsttijd van 18 minuten.

## 3.3. Voertuigen voor specialistische brandweerzorg

In het Bvr is geen normering opgenomen voor hulpverleningsvoertuigen en eenheden voor waterongevallen. De spreiding van de voertuigen die nodig zijn voor de specialistische brandweerzorg zijn binnen de Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland afgestemd op een maximale opkomsttijd van 18 minuten.

## 3.4. Meetploegen en IBGS-peloton

De wettelijke opkomsttijden van de meetplanleider en de meetploegen staan beschreven in het Bvr artikel 4.2.1:

- Een meetplanleider begint direct na alarmering met de uitvoering van zijn taken en is binnen 30 minuten na alarmering bij de meldkamer of het regionaal operationeel team.
- Eén en afhankelijk van de aard van het incident een tweede meetploeg begint binnen dertig minuten na alarmering met de uitvoering van zijn taken op de aangegeven meetlocatie.
- Afhankelijk van de aard van het incident begint een derde of een vierde meetploeg binnen zestig minuten na alarmering met de uitvoering van zijn taken op de aangegeven meetlocatie.

De wettelijke opkomsttijd van de eenheid bestrijding van ongevallen met gevaarlijke stoffen staat beschreven in het Bvr artikel 4.2.2:

- Een eenheid bestrijding van ongevallen met gevaarlijke stoffen begint binnen dertig minuten na alarmering met de uitvoering van haar taken op de plaats van het incident.
- Een adviseur gevaarlijke stoffen begint afhankelijk van het regionaal vastgestelde risicoprofiel binnen dertig of zestig minuten na alarmering met de uitvoering van de taken op de plaats van het incident.

In de meerjarenvisie voor incidentbestrijding gevaarlijke stoffen van Brandweer Nederland worden de opkomstnormen zoals opgenomen in het Bvr losgelaten. Iedere regio is zelf stelt zelf opkomstnormen voor het IBGS vast op basis van het risicoprofiel. De Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland heeft besloten om voor de meetploegen en de eenheid incidentbestrijding van gevaarlijke stoffen de opkomstnormen te hanteren zoals die zijn opgenomen in het Bvr.

## 3.5. Operationele leiding

In het besluit veiligheidsregio's is niet voor iedere operationele functionaris een wettelijke opkomsttijd vastgelegd. Feitelijk volgen de normopkomsttijden van de functionarissen uit de normtijden waarbinnen Commando Plaats Incident, Regionaal Operationeel Team en Beleidsteam operationeel moeten zijn.

Voor de functionarissen is in het regionaal dekkingsplan de volgende opkomsttijd opgenomen:

- Officier van Dienst (oost en west) 15 minuten
- 3e OvD-piket ('OvD3-piket) 30 minuten[2]
- Hoofdofficier van Dienst 30 minuten
- Regionaal Officier Gevaarlijke Stoffen (ROGS)[3] 30 minuten
- Meetplanleider 30/60 minuten[4]

[2] Deze functie is binnen de veiligheidsregio Zaanstreek Waterland per 2017 afgeschaft.
[3] De functiebenaming is aangepast naar Adviseur Gevaarlijke Stoffen (AGS)
[4] Voor de meetplanleider geldt een opkomsttijd van 30 minuten binnen de eigen regio. Bij inzet in de buurregio geldt een opkomsttijd van 60 minuten.

# 4. Een evaluatie van de uitgangspunten uit het dekkingsplan 2016-2020

In 2015 heeft het bestuur van de veiligheidsregio een besluit genomen over de inrichting van de repressieve brandweerzorg in Zaanstreek-Waterland. Daarbij is afgesproken dat in 2016 en 2017 alle voorgestelde maatregelen uit het basis scenario zouden worden doorgevoerd, zodat op 1 januari 2018 het scenario volledig operationeel is. Het bestuur is op verschillende momenten geïnformeerd over de voortgang van de implementatie en medio 2018 is een afrondende rapportage opgesteld waarin over de (financiële) aspecten van alle maatregelen en wijzigingen ten opzichte van het basisscenario wordt gerapporteerd.

## 4.1. Bestuurlijke uitgangspunten

Bij het opstellen van het Regionaal Repressief Dekkingsplan 2016-2020 zijn zes bestuurlijke uitgangspunten geformuleerd, te weten:

1. De kwaliteit van de brandweerzorg staat voorop.
2. Voldoen aan de opgelegde taakstelling voor de jaren 2015 t/m 2019.
3. De brandweer heeft een maatschappelijke functie.
4. De brandweerzorg wordt integraal benaderd.
5. De veiligheidsregio Zaanstreek Waterland sluit aan bij landelijke maatschappelijke en bestuurlijke context.
6. De veiligheidsregio Zaanstreek Waterland zet in op het behouden van vrijwilligers en zet hen optimaal in voor de veiligheid van burgers in de regio.

Hieronder volgt per bestuurlijk uitgangspunt een evaluatie.

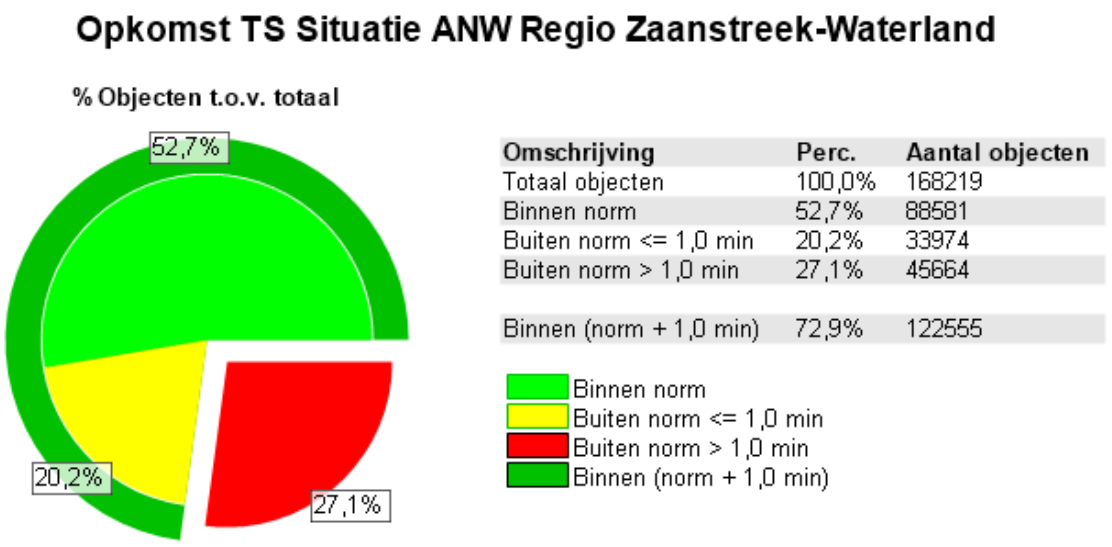
***1. De kwaliteit van de brandweerzorg staat voorop***

Dit uitgangspunt is gericht op het feit dat de brandweer bij een brand of ongeval snel ter plaatse kan zijn en goed zijn werk kan doen. Het algemeen bestuur van de Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland heeft op 1 maart 2013 een brandrisicoprofiel vastgesteld. In 2015 heeft de veiligheidsregio dit geactualiseerd waarbij de planologische ontwikkelingen van de gemeenten voor de langere termijn (tot 2020) zijn opgenomen. In het daarop gebaseerde dekkingsplan staat de kwaliteit van de brandweerzorg als volgt gedefinieerd: “het vermogen om in voldoende mate met voldoende middelen (personeel en materieel) voldoende snel bij een incident (brand of hulpverlening) te arriveren”.

Vanaf 1 januari 2018 beschikt de Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland over een netwerk van 23 brandweerposten die verdeeld zijn over drie operationele gebieden: het gebiedsdeel Markermeer, het gebiedsdeel Beemster – Purmerend – Wormerland en het gebiedsdeel Zaanstad-Oostzaan. Uit de analyse is echter gebleken dat een aantal van deze posten kampt met paraatheidsproblematiek en niet in staat is om 24/7 een operationele basisbrandweereenheid te garanderen. Voor meer informatie omtrent de paraatheid van de verschillende posten wil ik graag verwijzen naar paragraaf 5.1.

Bij het vaststellen van het dekkingsplan heeft de Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland impliciet als norm gesteld dat er sprake is van voldoende dekking indien bij 70% van alle maatgevende incidenten wordt voldaan aan de regionale normen. In de praktijk wordt hierbij gehanteerd dat de norm pas als niet gehaald wordt beschouwd, wanneer deze meer dan 59 seconden wordt overschreden.

De hierop gebaseerde theoretische dekking komt hiermee net boven de 70% voor de regio als geheel en voldoet daarmee aan de eigen regionale norm. In onderstaand diagram is de berekende regionale dekking gedurende de avond,- nacht- en weekend-situatie (ANW) weergegeven.




Afbeelding 1: Theoretische regionale opkomstpercentage voor de TS gedurende ANW

De dekking is echter ongelijkmatig verdeeld over de regio, zoals blijkt uit onderstaande tabel. Er is vooral sprake van opvallende verschillen tussen de twee grote stedelijke gebieden. Zo heeft Purmerend een berekende dekkingsgraad van 87% in de ANW, terwijl Zaanstad op 63,9% dekking blijft steken. Hoewel deze berekende dekkingspercentages bekend waren bij het vaststellen van het dekkingsplan is het de vraag of het wenselijk is dat de dekking zo onevenwichtig is verdeeld over de regio.

| Gemeente | Binnen norm | Tot 1 minuut overschrijding | Meer dan 1 minuut overschrijding | Aantal objecten |
|---|---|---|---|---|
| Beemster | 57,3 % | 81,1 % | 18,9 % | 4.493 |
| Edam-Volendam | 50,3 % | 76,0 % | 24,0 % | 1.7971 |
| Landsmeer | 66,4 % | 78,8 % | 21,2 % | 5.518 |
| Oostzaan | 81,5 % | 93,7 % | 6,3 % | 4.706 |
| Purmerend | 65,0 % | 87,0 % | 13,0 % | 41.046 |
| Waterland | 73,8 % | 88,9 % | 11,1 % | 8.561 |
| Wormerland | 21,0 % | 42,9 % | 57,1 % | 8.206 |
| Zaanstad | 44,7 % | 63,9 % | 36,1 % | 77.718 |
| Regio totaal | 52,7 % | 72,9 % | 27,1 % | 168.219 |

Tabel 2: theoretische gemeentelijke dekkingspercentage gedurende ANW

Volgens de berekende dekking zijn er in de regio 33.974 objecten die bij een incident pas na meer dan 1 minuut overschrijding van de normtijd bereikt kunnen worden.

Procentueel gezien is de dekking het slechtste in Wormerland. In die gemeente worden 4.689 objecten met een overschrijding van meer dan een minuut gedekt. Het betreft hier overwegend verspreid gelegen objecten in een landelijk gebied.

De dekking in Zaanstad is in verhouding het meest zorgelijk. Maar liefst 28.045 objecten in die gemeente zijn op basis van de berekende dekking pas na een overschrijding van meer dan een minuut te bereiken. Gecombineerd met de gesignaleerde problemen met de bezetting / paraatheid van de posten en de verschillen tussen de dag situatie en de avond-, nacht-, weekendsituatie is het raadzaam nader onderzoek uit te voeren naar de brandweerzorg in Zaanstad.

Voor een nadere analyse van de actuele dekking wil ik graag verwijzen naar hoofdstuk 5 van dit rapport.

***2. Voldoen aan de opgelegde taakstelling voor de jaren 2015 t/m 2019.***

In het dekkingsplan is opgenomen dat in de periode 2014 tot en met 2017 een besparing van 10% op de totale gemeentelijke bijdrage moet worden gerealiseerd. De taakstellingen zouden moeten omgeslagen over de lasten van de drie programma's in de begroting van de veiligheidsregio: GHOR, Gemeenten en Crisisbeheersing, rampenbestrijding en brandweer.

In de vergadering van het Algemeen Bestuur dd. 4 december 2015 is afgesproken om het gekozen basisscenario vast te leggen in een Regionaal Dekkingsplan 2016-2020. Dit dekkingsplan zou vervolgens moeten leiden tot een besparing van € 1.2 miljoen waarmee zou worden voldaan aan de taakstelling voor het programma Crisisbeheersing, rampenbestrijding en brandweer. Deze taakstelling valt uiteen in 7 onderdelen: kapitaallasten voertuigen, natuurlijk verloop vrijwilligers, paraatheid, materieel beheerkosten, afname beroepspersoneel, afname vrijwilligers en het buiten dienst stellen van de blusboot.

Uit de in 2018 opgestelde eindrapportage implementatie dekkingsplan is gebleken dat de taakstelling op deze 7 onderdelen als volgt is gerealiseerd:

| Onderdeel | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | Totaal |
|---|---|---|---|---|---|
| Kapitaallasten voertuigen | € 156.500 | | | | € 156.500 |
| Natuurlijk verloop vrijwilligers | € 133.925 | | | | € 133.925 |
| Paraatheid | | € 200.000 | € 28.555 | | € 228.555 |
| Materieel beheerkosten | | | € 60.287 | | € 60.287 |
| Afname beroepspersoneel | | | € 181.485 | | € 181.485 |
| Afname vrijwilligers | | | € 387.750 | € 81.000 | € 468.750 |
| Blusboot buiten dienst | | | € 30.044 | | € 30.044 |
| Totaal | € 290.425 | € 200.000 | € 688.121 | € 81.000 | € 1.259.546 |

Tabel 3: overzicht realisatie taakstelling

***3. De brandweer heeft een maatschappelijke functie.***

Dit uitgangspunt heeft twee belangrijke onderdelen:

- De brandweerposten vervullen binnen de gemeenten een maatschappelijk relevante rol, gericht op het voorkomen, beperken en bestrijden van brand.
- Een brandweerpost kan beschikbaar worden gesteld voor andere maatschappelijke functies of activiteiten (anders dan brandweer).

Naast aansluiting bij landelijke activiteiten zoals het Broodje Brandweer waarbij inwoners van 65 jaar en ouder op de kazerne wordt uitgenodigd voor een gratis lunch en een gesprek over brandveiligheid, blijkt uit de evaluatie dat vanuit alle uitruklocaties aandacht is voor de maatschappelijke functie van de brandweer. Zo geeft de brandweer voorlichting op scholen en op woonlocaties voor mensen met een verstandelijke beperking en is men ook veelvuldig aanwezig op diverse markten, braderieën en bij lokale activiteiten zoals kerstbomenverbranding. Tevens is

brandweer vaak aanwezig bij de Sinterklaasintocht en diverse (sportieve) evenementen die binnen de Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland georganiseerd worden.
Daarnaast beschikt de Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland als eerste regio in Nederland over een Young Fire and Rescue Team. Dit is een speciaal ontwikkelend programma waarbij jongeren in de leeftijd van 13 tot 15 jaar op een leuke en praktische wijze kennis maken met hulpverlening. Zij volgen hiertoe een multidisciplinair oefenprogramma dat is samengesteld door de Brandweer, de gemeenten in het Markermeergebied, de Politie Noord-Holland, het Reddingsstation Warder en het Rode Kruis district Zaanstreek-Waterland.

Alle gekazerneerde basisbrandweereenheden beschikken over een AED. Daarnaast heeft de regio gefaciliteerd dat alle brandweermensen onderdeel kunnen worden van de van burgerharthulp. Dit betekent dat brandweerpersoneel niet als brandweereenheid worden gealarmeerd, maar rechtstreeks als individuele hulpverlener worden gealarmeerd en zelf rechtstreeks naar een slachtoffer gaan en hulpverlenen. Na afloop van een inzet van burgerharthulp vindt er standaard een evaluatie/nabespreking plaats op de brandweerkazerne.

De Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland voldoet aan dit uitgangspunt.

***4. De brandweerzorg wordt integraal benaderd.***

Dit uitgangspunt is gericht op het verplaatsen van de focus van de achterkant van de keten naar de voorkant van de keten: van meer enkelzijdige focus op incidentbestrijding naar stevige aandacht voor risicobeheersing, met veel nadruk op de zelfredzaamheid van burgers.

De combinatie van het dekkingsplan en het brandrisicoprofiel heeft inzichtelijk gemaakt dat op bepaalde locaties sprake is van een overschrijding van de normtijd zoals deze beschreven is in het Besluit veiligheidsregio's. Om deze overschrijdingen zo veel als mogelijk te compenseren heeft het bestuur beheersmaatregelen op deze objecten vastgesteld. Per gemeente is vervolgens een halfjaarlijks uitvoeringsprogramma opgesteld waarin ook lokale accenten zijn opgenomen.

Daarnaast sluit de Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland aan bij landelijke campagnes zoals bijvoorbeeld "voorlichting senioren in woongebouwen zonder zorg" waarbij de brandweer samen met de bewonerscommissie en/of VVE een rondgang door het gebouw maakt en aan de hand van een checklist verschillende brandveiligheidszaken bespreekt en de "campagne-CO" waarbij de brandweer samen met de Brandwonden Stichting zoveel mogelijk mensen informeert over de gevaren van koolmonoxide en vooral wat men kan doen ter voorkoming hiervan.

De Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland beschikt over een VR Experience container. In deze Virtual Reality container kunnen bezoekers leren hoe men brand kan voorkomen en hoe te handelen indien er sprake is van brand.

Ondanks de inspanningen om de focus van de achterkant van de keten te verplaatsen naar de voorkant van de keten is gebleken dat vooral op het gebied van een integrale benadering van risicobeheersing en ten aanzien van pro-actie nog winst te behalen valt. Zo wordt de Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland niet altijd betrokken in de planfase van nieuwe ruimtelijke ontwikkelingen. De Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland voldoet gedeeltelijk aan dit uitgangspunt.

5. ***De veiligheidsregio Zaanstreek Waterland sluit aan bij landelijke maatschappelijke en bestuurlijke context.***

Binnen de brandweer zijn de afgelopen jaren een aantal vakinhoudelijke ontwikkelingen in gang gezet, zoals de vernieuwing van de inzettactiek en -techniek (kwadrantenmodel). Vanuit het Veiligheidsberaad is een landelijk kader voor uitrukken op maat vastgesteld en is recentelijk ingestemd met een nieuwe systematiek rond opkomsttijden (RemBrand[5]).

Bij het implementeren van het huidige Dekkingsplan is door de Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland aangesloten bij de landelijke ontwikkelingen. Er zijn geen maatregelen voorgesteld die in tegenspraak zijn met uitkomsten van landelijke onderzoeken en ontwikkelingen.

De Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland voldoet aan dit uitgangspunt.

6. ***De veiligheidsregio Zaanstreek Waterland zet in op het behouden van vrijwilligers en zet hen optimaal in voor de veiligheid van burgers in de regio.***

Vrijwilligers bepalen voor een groot deel de kracht en de kwaliteit van de brandweer Zaanstreek-Waterland. Het werk dat vrijwilligers verrichten is voor de regio van groot belang. Om de inzet van vrijwilligers optimaal te houden faciliteert de brandweer ze waar mogelijk en leidt ze op tot gekwalificeerde medewerkers. De motivatie van vrijwilligers is vaak hoog.

Uit het onderzoek naar de implementatie van het dekkingsplan medio 2018 blijkt dat de veiligheidsregio Zaanstreek Waterland in oktober 2017 circa 70 vrijwilligers meer in dienst had dan aanvankelijk was afgesproken. In de tabel[6] op de volgende pagina wordt per post de leeftijdsopbouw van de vrijwilligers weergegeven. In verschillende kolommen staat respectievelijk het huidige aantal vrijwilliger, het ideale aantal vrijwilligers, het minimaal benodigde aantal vrijwilligers en het maximale aantal vrijwilligers opgenomen.

Uit deze tabel blijkt dat de inspanning van de Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland ten aanzien van het behoud van vrijwilligers haar vruchten afwerpt. Bij de posten Broek in Waterland en Zuidoostbeemster is het aantal vrijwilligers lager dan de ondergrens en daarmee zorgelijk. Ook binnen de Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland blijkt het steeds lastiger te worden om nieuwe vrijwilligers voor de brandweer te werven.

De Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland voldoet aan dit uitgangspunt.

[5] Voormeer informatie over project RemBrand; zie paragraaf 5.2

[6] Cijfers afkomstig uit het Strategisch personeelsoverzicht post dd. 25 juli 2019

| Gemeente | Uitruklocatie | Huidige aantal vrijwilligers | Ideaal aantal vrijwilligers | Mimimaal aantal vrijwilligers | Maximaal aantal vrijwilligers |
|---|---|---|---|---|---|
| Beemster | Middenbeemster | 20 | 18 | 15 | 21 |
| | Zuidoostbeemster | 12 | 18 | 15 | 21 |
| Edam - Volendam | Edam | 20 | 18 | 15 | 21 |
| | Volendam | 23 | 18 | 15 | 21 |
| Landsmeer | Landsmeer | 16 | 18 | 15 | 21 |
| Oostzaan | Oostzaan | 19 | 18 | 15 | 21 |
| Purmerend | Purmerend | 46 | 40 | 34 | 46 |
| Waterland | Broek in Waterland | 13 | 18 | 15 | 21 |
| | Ilpendam | 13 | 14 | 12 | 16 |
| | Marken | 18 | 14 | 12 | 16 |
| | Monnickendam | 18 | 18 | 15 | 21 |
| Wormerland | Spijkerboor | 14 | 14 | 12 | 16 |
| | Wormer | 20 | 18 | 15 | 21 |
| Zaanstad | Botenmakersstraat | 24 | 25 | 20 | 29 |
| | Houtveldweg | 22 | 21 | 15 | 24 |
| | Vermiljoenweg | 21 | 19 | 15 | 22 |
| | Krommenie | 24 | 19 | 15 | 22 |
| | Wormerveer | 27 | 26 | 20 | 30 |
| | Zaandijk | 21 | 20 | 15 | 23 |
| | Assendelft | 20 | 18 | 15 | 21 |
| | Prins Bernhardplein | 21 | 22 | 15 | 25 |
| Zeevang | Kwadijk | 16 | 14 | 12 | 16 |
| | Oosthuizen | 22 | 18 | 15 | 21 |
| **Totaal** | | **470** | **446** | **362** | **516** |

Tabel 4: aantal vrijwilligers per uitruklocatie (situatie november 2019).

## 4.2. Operationele uitgangspunten

Naast de bestuurlijke uitgangspunten zijn bij het opstellen van het regionaal dekkingsplan ook een 25 operationele uitgangspunten geformuleerd. Hieronder volgt per operationeel uitgangspunt een evaluatie.

***1. Het Regionaal dekkingsplan is gebaseerd op de risico's uit het brandrisicoprofiel.***

Het brandrisicoprofiel is gebruikt als onderlegger voor het dekkingsplan. De Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland voldoet aan dit uitgangspunt.

***2. De inrichting van de repressieve brandweerorganisatie is primair gericht op het maatgevende scenario 'binnenbrand'.***

Als maatgevend scenario hanteert de Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland een brand in een gebouw. Dit geldt zowel voor de inzet van een TS6, maar ook bij de inzet van een TSFlex (een standaard tankautospuit met een bezetting van minimaal vier en maximaal zes personen), een TS4 en een SI2. De Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland voldoet aan dit uitgangspunt.

***3. Voor specialismen en op termijn ook basisbrandweerzorg is sprake van bovenregionale operationele grenzen.***

Voor de dekking van de eerste tankautospuit, de 2$^{e}$ tankautospuit en het redvoertuig als van de overige voertuigen/ specialismes zijn interregionale afspraken gemaakt over inzet. Regel hierbij is dat de snelste brandweer wordt gealarmeerd, ongeacht gemeente- of regionale grenzen. Hiermee is aan bovenstaand operationeel uitgangspunt voldaan.

4. ***De Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland moet ten minste een brandweercompagnie en tweemaal de inzet voor grote brand kunnen realiseren***

Binnen de Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland zijn 23 tankautospuiten beschikbaar. Hiermee kan worden voldaan aan bovenstaand operationeel uitgangspunt. Ook de ontwikkelingen op het gebied van Grootschalig en Specialistisch Brandweeroptreden (GBO-SO) kunnen met de capaciteit van de regio worden afgedekt.

5. ***Bestrijding van ongevallen met gevaarlijke stoffen wordt interregionaal georganiseerd.***

Over de bestrijding van ongevallen met gevaarlijke stoffen is binnen het district NW4 (een samenwerkingsverband tussen de veiligheidsregio's Kennemerland, Amsterdam-Amstelland, Noord-Holland Noord en Zaanstreek-Waterland) o.b.v. een convenant afspraken gemaakt over de inzet van het IBGS-peloton en de adviseur gevaarlijke stoffen. Ook de meetplanleider/coördinator verkenningseenheid wordt in NW4-verband ingevuld. Hiermee is aan bovenstaand operationeel uitgangspunt voldaan.

6. ***De regio beschikt in relatie tot het risicoprofiel en de interregionale leveringsverplichting (NW4) over minimaal twee duikteams.***

De veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland beschikt over twee operationele duikteams, een daarvan is gestationeerd op de uitruklocatie Prins Bernhardplein/ Wormerveer in Zaandam, de ander op de uitruklocatie Purmerend. Daarbij bestaat het duikteam in Zaandam in de DAG situatie uit een beroepsbezetting en in de ANW-situatie sprake is van geconsigneerde vrijwilligheid. In Purmerend wordt de gekazerneerde beroepsdienst aangevuld met vrijwilligers (hybride model). Binnen het samenwerkingsverband NW4 zijn afspraken gemaakt over interregionale inzet.

Het lukt in de praktijk niet altijd om geconsigneerde bezetting van het duikteam in Zaandam rond te krijgen. Analyse van de gegevens van januari t/m september 2019 toont aan dat het duikteam aldaar gemiddeld meer dan 8,5 uur per week niet gegarandeerd is vanwege onderbezetting. Gegevens over 2018 en 2019 zijn niet voorhanden. In het verleden werd er op vertrouwd dat wanneer duikteam niet met geconsigneerd personeel gevuld kon worden, er bij incidenten mogelijk wel personeel via vrije instroom beschikbaar zou zijn en ook op zou komen. Sinds medio 2019 is dit uitgangspunt losgelaten en staat het duikteam bij onderbezetting ook formeel buiten dienst.

Hiermee is deels aan bovenstaand operationeel uitgangspunt voldaan.

7. ***Een duikteam heeft de volgende functies:***
   a. ***Het redden van te watergeraakte personen;***
   b. ***Het redden van personen uit te water geraakte voertuigen;***
   c. ***Het redden van dieren in nood in en op het water;***
   d. ***Het leveren van gevraagde ondersteuning bij het opsporen en bergen van verdrinkingsslachtoffers;***
   e. ***Het opsporen van te water geraakte voertuigen en assistentie berging, indien deze een onmiddellijk gevaar vormen voor de scheepvaart of het milieu.***

De duikteams binnen de Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland vullen de taken uit zoals in dit uitgangspunt geformuleerd.

8. ***Het redvoertuig heeft de volgende functies:***
   a. ***Het redden van mensen en dieren op hoogte;***
   b. ***Dienstdoen als blusplatform;***
   c. ***Voor eigen personeel het 'veilig werken op hoogte';***
   d. ***Het uitvoeren van 'til-assistentie' voor de ambulancedienst.***

De bemanningen van de redvoertuigen binnen de Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland vervullen de taken zoals in dit uitgangspunt geformuleerd.

9. ***De basisbrandweereenheid is de TS6 conform artikel 3.1.2 eerste lid van het Besluit veiligheidsregio's***

Binnen de Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland bestaat de eerste TS in principe uit een eenheid zoals die beschreven is in het Bvr.

10. ***Afwijking hierop (art. 3.1.5 lid 1) is de TSFlex (met minimaal 4 en maximaal 6 bemanningsleden) waarmee tot en met middelbrand mag worden uitgerukt. Vanaf grote brand wordt met een TS6 uitgerukt.***

Vanuit sommige locaties wordt, doordat er onvoldoende vrijwilligers beschikbaar zijn, uitgerukt met vier personen. De vrijwilligers hebben een additionele opleiding en training hiervoor gevolgd. De TSFlex wordt aangevuld met een tweede TS4 of een TS6 vanuit een andere uitruklocatie, waardoor met de samengestelde eenheid toch wordt voldaan uit de eis uit het Bvr. Standaard wordt tweezijdig uitgerukt bij prio 1 brand in gebouw.

11. ***De snelste (dichtstbijzijnde) post wordt bij prio 1 altijd gealarmeerd, op basis van Operationele grenzen.***

Voor de dekking van de eerste tankautospuit, de 2e tankautospuit en het redvoertuig als van de overige voertuigen/ specialismes zijn interregionale afspraken gemaakt over inzet. Regel hierbij is dat de snelste brandweer eenheid wordt gealarmeerd, ongeacht gemeente- of regionale grenzen.

12. ***De dekking is gebaseerd op de 'rust-situatie', waarbij alle voertuigen in de posten staan. Er wordt niet gerekend met gelijktijdige incidenten. Uitzonderingen op dit uitgangspunt zijn de posten in de grote verstedelijkte gebieden (Zaanstad en Purmerend). Een gekazerneerde eenheid wordt, bij een inzet langer dan 30 minuten, door andere eenheden herbezet voor realisatie paraatheid herstel. Bij een gekazerneerde bezetting wordt gewerkt met springfuncties. De snelste bezetting rukt uit, waarbij achterblijvende voertuigen herbezet kunnen worden indien dit noodzakelijk wordt geacht.***

De praktische invulling wordt vormgegeven conform bovenstaand operationeel uitgangspunt.

13. ***De restdekking bij opschaling en gelijktijdigheid van incidenten wordt bewaakt door de AC, zodanig dat een maximale opkomsttijd van 18 minuten gerealiseerd wordt.***

Met het inwerkingtreden van de meldkamer Noord-Holland wordt deze taak ingevuld vanuit het actiecentrum Brandweer dat bij een (zeer) grote brand wordt gealarmeerd.

14. ***De spreiding van het hulpverleningsvoertuig en het redvoertuig is afgestemd op een maximale opkomsttijd van 18 minuten.***

Bj de spreiding van de voertuigen is rekening gehouden met een maximale opkomsttijd van 18 minuten.

***15. Variabele voertuigbezetting wordt alleen toegepast in de vorm TSFlex, TS4 of SI2.***
Variabele voertuigbezetting is vormgegeven conform dit uitgangspunt. De pilot SI2 is in 2019 geëvalueerd. De uitkomsten worden separaat aan het bestuur aangeboden. Meer informatie over uitkomsten van deze evaluatie staat in paragraaf 5.1 van dit rapport.

***16.* TS4-eenheden krijgen bij opschaling (t/m middelbrand) een standaard TSFlex (4-6 personen) binnen de gestelde opkomsttijd ter plaatse (bij gelijktijdige alarmering).**
Dit is vormgegeven conform dit uitgangspunt.

***17.* SI2-eenheden krijgen bij opschaling een TSFlex binnen de gestelde opkomsttijd ter plaatse (bij gelijktijdige alarmering).**
De pilot SI2 is in 2019 geëvalueerd. De uitkomsten zijn separaat aan het bestuur aangeboden. Meer informatie over uitkomsten van deze evaluatie staat in paragraaf 5.1 van dit rapport.

***18. Er wordt gerekend met een meldkamerverwerkingstijd van 60 seconden.***
In het dekkingsplan van de veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland is de verwerkingstijd van de meldkamer gesteld op 1 minuut. Sinds juni 2018 zijn de meldkamers van de veiligheidsregio's Zaanstreek-Waterland en Kennemerland gefuseerd tot de meldkamer Noord-Holland in Haarlem. Sinds begin 2019 maken ook de meldkamers van de veiligheidsregio Noord-Holland Noord en de Koninklijke Marechaussee daar deel vanuit.

Uit een analyse van de verwerkingstijd van de meldkamer over het jaar 2018 blijkt dat de gerealiseerde verwerkingstijd van de meldkamer 77 seconden bedraagt. Dit is 17 seconden meer dat de 60 seconden die is opgenomen in het huidige dekkingsplan.

| | 2017 | | | | | 2018 | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Incidenten P1 brand | Verwerkingstijd MK 1 – 59 sec | | Verwerkingstijd MK >59 sec | | Incidenten P1 brand | Verwerkingstijd MK 1 – 59 sec | | Verwerkingstijd MK >59 sec | |
| | gebouw | Aantal | % | Aantal | % | gebouw | Aantal | % | Aantal | % |
| Januari | 15 | 15 | 100% | 0 | 0% | 24 | 18 | 75% | 6 | 25% |
| Februari | 17 | 15 | 88% | 2 | 12% | 15 | 12 | 80% | 3 | 20% |
| Maart | 13 | 13 | 100% | 0 | 0% | 17 | 13 | 77% | 4 | 23% |
| April | 19 | 18 | 95% | 1 | 5% | 14 | 12 | 86% | 2 | 14% |
| Mei | 25 | 24 | 96% | 1 | 4% | 13 | 11 | 85% | 2 | 15% |
| Juni | 17 | 16 | 94% | 1 | 6% | 12 | 11 | 92% | 1 | 8% |
| Juli | 18 | 16 | 89% | 2 | 11% | 13 | 9 | 69% | 4 | 31% |
| Augustus | 14 | 14 | 100% | 0 | 0% | 16 | 15 | 94% | 1 | 6% |
| September | 6 | 4 | 66% | 2 | 33% | 20 | 18 | 90% | 2 | 10% |
| Oktober | 8 | 7 | 88% | 1 | 12% | 19 | 18 | 95% | 1 | 5% |
| November | 15 | 12 | 80% | 3 | 20% | 16 | 14 | 88% | 2 | 12% |
| December | 13 | 11 | 85% | 2 | 15% | 16 | 15 | 94% | 1 | 6% |
| **Totaal** | **180** | **165** | **92%** | **15** | **8%** | **195** | **166** | **85%** | **29** | **15%** |

Tabel 5: Gerealiseerde verwerkingstijden van de meldkamer in 2017 & 2018

***19. Gerekend is met de volgende uitruktijden:***

1. ***De TSFlex (4-6) in maximaal 4,5 minuten;***
2. ***De TS4 in maximaal 4,5 minuten;***
3. ***De SI2 in maximaal 3 minuten;***
4. ***De volledig gekazerneerde eenheid in maximaal 1:30***

In onderstaande tabel is per uitruklocatie de gerealiseerde uitruktijd (bij PRIO-1 meldingen) afgezet tegen de in het dekkingsplan opgenomen uitruktijd.

| Uitruklocatie | Aanwezige voertuigen | Uitruktijd dekkingsplan | Gemiddelde uitruktijd 2017 | | Gemiddelde uitruktijd 2018 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | DAG | ANW | DAG | ANW |
| **Assendelft** | 1xTSFlex | 00:04:30 | 00:02:47 | 00:02:57 | 00:02:56 | 00:02:51 |
| **Botenmakersstraat** | 1xTSFlex | 00:04:30 | 00:04:56 | 00:04:33 | 00:04:34 | 00:04:24 |
| **Broek in Waterland** | 1xTSFlex | 00:04:30 | 00:05:59 | 00:05:40 | 00:05:49 | 00:04:25 |
| **Edam** | 1xTSFlex | 00:04:30 | 00:04:58 | 00:04:09 | 00:05:15 | 00:04:07 |
| **Houtveldweg** | 1xTSFlex | 00:04:30 | 00:05:08 | 00:04:13 | 00:03:43 | 00:04:42 |
| **Ilpendam** | 1xTS4 | 00:04:30 | 00:05:56 | 00:03:40 | 00:03:29 | 00:04:36 |
| **Krommenie** | 1xTSFlex | 00:04:30 | 00:03:40 | 00:03:27 | 00:03:44 | 00:03:53 |
| **Kwadijk** | 1xTSFlex | 00:04:30 | 00:03:47 | 00:04:18 | 00:04:47 | 00:04:07 |
| **Landsmeer** | 1xTSFlex | 00:04:30 | 00:05:21 | 00:04:42 | 00:04:40 | 00:04:30 |
| **Marken** | 1xTSFlex | 00:04:30 | 00:04:46 | 00:02:30 | 00:03:04 | 00:02:06 |
| **Middenbeemster** | 1xTSFlex | 00:04:30 | 00:04:55 | 00:04:27 | 00:05:02 | 00:04:34 |
| **Monnickendam** | 1xTSFlex | 00:04:30 | 00:03:44 | 00:03:57 | 00:03:48 | 00:03:53 |
| **Oosthuizen** | 1xTSFlex | 00:04:30 | 00:05:21 | 00:03:44 | 00:05:07 | 00:04:15 |
| **Oostzaan** | 1xTSFlex | 00:04:30 | 00:05:17 | 00:03:53 | 00:04:28 | 00:04:01 |
| **Prins Bernhardplein*** | 1xTS-Flex | 00:04:30 | 00:01:23 | 00:04:41 | 00:01:23 | 00:04:59 |
| **Purmerend** | 2xTS-Flex** | 00:04:30 | 00:02:03 | 00:02:24 | 00:01:43 | 00:02:22 |
| **Spijkerboor** | 1xTS4 | 00:04:30 | - | 00:02:04 | - | 00:04:55 |
| **Vermiljoenweg** | 1xTSFlex | 00:04:30 | 00:04:32 | 00:03:49 | 00:05:19 | 00:04:07 |
| **Volendam** | 1xTS-Flex | 00:04:30 | 00:05:37 | 00:04:25 | 00:05:19 | 00:04:17 |
| **Wormer** | 1xTSFlex | 00:04:30 | 00:03:34 | 00:04:04 | 00:03:54 | 00:04:09 |
| **Wormerveer*** | 1xTSFlex | 00:04:30 | 00:01:08 | 00:05:15 | 00:01:08 | 00:05:04 |
| **Zaandijk** | 1xTSFlex | 00:04:30 | 00:04:08 | 00:02:03 | 00:03:38 | 00:04:31 |
| **Zuidoostbeemster** | 1xTSFlex | 00:04:30 | 00:05:46 | 00:04:13 | 00:05:43 | 00:04:34 |

Tabel 6: gemiddelde uitruktijden versus in het dekkingsplan opgenomen uitruktijden

* De posten Prins Bernhardplein en Wormerveer kennen op werkdagen overdag een dagdienstbezettingen en in de avond, nacht en weekeinde een vrijwillige bezetting.

** In Purmerend staan 2x TS Flex. De in de tabel opgenomen uitruktijden betreffen alleen de 1e TS.

De posten Volendam, Purmerend en Prins Bernhardplein hebben deelgenomen aan de pilot van de SI2. De uitruktijden van de SI2 zijn niet meegenomen in de analyse van het dekkingsplan.

De post Spijkerboor heeft in de onderzoeksperiode geen uitrukken gehad naar maatgevende incidenten, uit de DAG-situatie zijn derhalve over de uitruktijden geen gegevens bekend.

Binnen de Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland worden de uitruktijden van maatgevende incidenten doorlopend gemonitord. Daar waar sprake is van structurele afwijkingen wordt dit geanalyseerd en worden maatregelen getroffen.

***20. Posten zijn 24 uur per dag paraat. Gedurende het hele jaar mag een post maximaal 2 dagen buiten dienst zijn door onvoorziene omstandigheden. Bij voorziene omstandigheden wordt in overleg met de gebiedscommandant maatwerk toegepast.***

Binnen de Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland is momenteel alleen de post Purmerend 24 uur per dag bemenst met een gekazerneerd bezetting. De posten Prins Bernhardplein en Wormerveer

kennen overdag een gekazerneerde bezetting. Alle overige posten in de regio zijn posten met de opkomst van vrijwilligers. Dit is georganiseerd volgens het vrije-instroom profiel of het consignatiemodel (COP-profiel).

Bij de redvoertuigen en het waterongevallenvoertuig wordt op de posten Botenmakersstraat, Prins Bernhardplein, Wormerveer en Purmerend gewerkt volgens het consignatiemodel. Hierbij zijn de voor de uitruk benodigde vrijwilligers vanaf hun verblijfplaats direct beschikbaar en inzetbaar: zij worden hiertoe ingeroosterd en ontvangen daarvoor een vergoeding.

Het vrije instroomprofiel biedt vrijwilligers de beste mogelijkheid te participeren in de operationele organisatie en sluit maximaal aan bij de cultuur van de organisatie. Men werkt met het Pro-Com systeem om de beschikbaarheid van de vrijwilligers te monitoren. De vrijwilligers kunnen via een agendamodule hun beschikbaarheid kenbaar maken. Op die manier weet het systeem of er bij een alarmering zekerheid is dat de eenheid volledig bemenst wordt is het mogelijk om bij onderbezetting snel aanvullende maatregelen te treffen. Daar waar een post onvoldoende bezetting heeft om uit te rukken wordt de dichtstbijzijnde post opgeroepen.

Er vindt momenteel geen structurele registratie plaats van het aantal malen dat een dooralarmering plaatsvindt. Hetzelfde geldt voor de tijdsduur of het aantal malen dat een post vanwege onvoldoende beschikbaarheid feitelijk niet paraat is. Gezien de verregaande consequenties hiervan voor de opkomsttijden en de operationele dekking is het relevant hier nader onderzoek naar te doen.

21. ***De garantiefactor voor het aantal benodigde direct inzetbare vrijwilligers op een TSFlex is minimaal 250% en maximaal 350%. De gemiddelde garantiefactor is 300%. Hetzelfde geldt voor de redvoertuigen. Wanneer er wordt afgeweken van de onder- en bovengrens moet dit worden beargumenteerd en ter goedkeuring worden voorgelegd. Voor een SIV is de garantiefactor op 350% gesteld, voor een waterongevallenvoertuig op 400%.***

Is binnen de Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland ingevuld conform dit uitgangspunt.

22. ***Voor de overige specialistische taken wordt niet middels een garantiefactor gerekend omdat men bij deze eenheden uitgaat van een springbemanning in relatie tot het aantal benodigde direct inzetbare vrijwilligers.***

Is ingevuld conform dit uitgangspunt. Gedurende ANW-situatie beschikken de duikteams het de redvoertuigen over geconsigneerd beroepspersoneel.

23. ***I.h.k.v. beschikbaarheid in relatie tot de benodigde oefenuren wordt standaard uitgegaan van twee specialisaties per medewerker met een maximum van drie.***

In de praktijk is er geen maximum aan het aantal specialisaties van beroepsmedewerkers. Gelet op de frequentie van oefenmogelijkheden van beroepspersoneel lijkt dit ook geen problemen op te leveren.

Voor vrijwillig personeel wordt het maximum van 2 specialisaties wel gehanteerd. Er is wel sprake van vrijwilligers met meer specialisaties, maar dit zijn uitzonderingen en betreft over het algemeen vrijwilligers die op een andere post of in een andere regio ook een beroepsaanstelling hebben en daar hun vakbekwaamheid voor de specialismen kunnen onderhouden.

24. ***De periode DAG is standaard van 07:30 tot 17:00 uur. De periode AVOND/NACHT is standaard van 17:00 tot 07:30 uur. Voor het weekend gelden dezelfde DAG/AVOND/NACHT tijden.***

De roosters worden opgemaakt conform dit uitgangspunt.

***25. Het brandweeroptreden op of in de nabijheid van water wordt aanvullend op de dienstverlening van ketenpartners (Brandweer Amsterdam-Amstelland, Havendienst Amsterdam en de KNRM) georganiseerd.***

In het veld wordt uitvoering gegeven aan dit uitgangspunt.

# 5. Een analyse van de actuele dekking

Bij het opstellen van het dekkingsplan is gebruik gemaakt van theoretisch berekende opkomsttijden en dekkingspercentages. Hieronder zullen de normtijden worden vergeleken met de daadwerkelijk gerealiseerde opkomsttijden en dekkingspercentages.

## 5.1. 1e tankautospuit bij brand

De veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland heeft zich voor de normtijden van de 1e tankautospuit gecommitteerd aan de tijden zoals deze zijn opgenomen in het Bvr. Een overschrijding van de normtijd, die niet groter is dan 1 minuut, wordt door de regio niet als overschrijding meegeteld.

Daarnaast hanteert de regio als norm dat de dekking voldoende is wanneer in 70% van de maatgevende incidenten aan de normtijd wordt voldaan.

*Analyse*

Voor de evaluatie van het dekkingsplan is, op basis de gegevens uit GMS over 2017 en 2018 het aantal incidenten voor het maatgevend scenario (brand in een gebouw) bepaald. Tevens is bekeken bij hoeveel van deze incidenten de 1e tankautospuit niet aanwezig was binnen de hiervoor gestelde opkomsttijd (de zorgnorm). Hierbij is geen rekening gehouden met het aantal functionarissen op het uitgerukte voertuig. De posten Ilpendam en Spijkerboor hebben in de onderzoeksperiode geen uitrukken gehad naar maatgevende incidenten en ontbreken in deze tabel.

| **Gemeente** | **Uitruklocatie** | **2017: Incidenten ANW-situatie** | | | **2017: Incidenten DAG-Situatie** | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | **Totaal aantal** | **Binnen de zorgnorm** | | **Totaal aantal** | **Binnen de zorgnorm** | |
| Beemster | Middenbeemster | 2 | 1 | 50% | - | - | - |
| | Zuidoostbeemster | 1 | 1 | 100% | - | - | - |
| Edam - Volendam | Edam | 7 | 2 | 29% | 2 | 1 | 50% |
| | Volendam | 1 | 1 | 100% | 1 | 0 | 0% |
| Landsmeer | Landsmeer | 2 | 2 | 100% | 1 | 1 | 100% |
| Oostzaan | Oostzaan | 5 | 5 | 100% | - | - | - |
| Purmerend | Purmerend | 13 | 12 | 92% | 11 | 8 | 73% |
| Waterland | Broek in Waterland | 1 | 0 | 0% | - | - | - |
| | Marken | 1 | 0 | 0% | - | - | - |
| | Monnickendam | 2 | 2 | 100% | 4 | 3 | 75% |
| Wormerland | Wormer | 8 | 5 | 63% | 1 | 0 | 0% |
| Zaanstad | Assendelft | 7 | 5 | 71% | 1 | 0 | 0% |
| | Botenmakersstraat | 6 | 4 | 67% | - | - | - |
| | Houtveldweg | 12 | 9 | 75% | - | - | - |
| | Krommenie | 6 | 6 | 100% | 1 | 0 | 0% |
| | Prins Bernhardplein | 7 | 4 | 57% | 14 | 12 | 86% |
| | Vermiljoenweg | 16 | 11 | 69% | - | - | - |
| | Wormerveer | 3 | 2 | 67% | 15 | 13 | 87% |
| | Zaandijk | 6 | 3 | 50% | - | - | - |
| Zeevang | Kwadijk | 1 | 1 | 100% | - | - | - |
| | Oosthuizen | 1 | 1 | 100% | - | - | - |
| **Totaal** | | **108** | **77** | **71%** | **51** | **38** | **75%** |

Tabel 7: overzicht inzetten en overschrijding van opkomsttijden per uitruklocatie in 2017

| Gemeente | Uitruklocatie | 2018: Incidenten ANW-situatie | | | 2018: Incidenten DAG-situatie | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Totaal aantal | Binnen de zorgnorm | | Totaal aantal | Binnen de zorgnorm | |
| Beemster | Middenbeemster | 1 | 1 | 100% | 1 | 0 | 0% |
| | Zuidoostbeemster | 1 | 0 | 0% | - | - | - |
| Edam - Volendam | Edam | 1 | 1 | 100% | 1 | 1 | 100% |
| | Volendam | 3 | 3 | 100% | 3 | 1 | 33% |
| Landsmeer | Landsmeer | 4 | 4 | 100% | - | - | - |
| Oostzaan | Oostzaan | 7 | 4 | 57% | - | - | - |
| Purmerend | Purmerend | 31 | 25 | 81% | 12 | 8 | 67% |
| Waterland | Broek in Waterland | 3 | 2 | 67% | - | - | - |
| | Marken | 1 | 1 | 100% | - | - | - |
| | Monnickendam | 6 | 3 | 50% | 2 | 2 | 100% |
| Wormerland | Wormer | 3 | 3 | 100% | 1 | 1 | 100% |
| Zaanstad | Assendelft | 1 | 1 | 100% | 1 | 1 | 100% |
| | Botenmakersstraat | 7 | 6 | 86% | 1 | 0 | 0% |
| | Houtveldweg | 11 | 10 | 91% | 1 | 1 | 100% |
| | Krommenie | 11 | 10 | 91% | - | - | - |
| | Prins Bernhardplein | 7 | 4 | 57% | 16 | 15 | 94% |
| | Vermiljoenweg | 11 | 8 | 73% | 1 | 0 | 0% |
| | Wormerveer | 2 | 1 | 50% | 9 | 6 | 67% |
| | Zaandijk | 7 | 4 | 57% | 2 | 1 | 50% |
| Zeevang | Kwadijk | 3 | 2 | 100% | - | - | - |
| | Oosthuizen | 2 | 2 | 100% | 1 | 1 | 100% |
| **Totaal** | | **123** | **95** | **77%** | **52** | **37** | **71%** |

Tabel 8: overzicht inzetten en overschrijding van opkomsttijden per uitruklocatie in 2018

| Cluster | 2017: Incidenten ANW-situatie | | | 2017: Incidenten DAG-situatie | | | 2018: incidenten ANW-situatie | | | 2018: incidenten DAG-situatie | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Totaal aantal | Binnen de zorgnorm | | Totaal aantal | Binnen de zorgnorm | | Totaal aantal | Binnen de zorgnorm | | Totaal aantal | Binnen de zorgnorm | |
| Beemster, Purmerend Wormerland | 20 | 15 | 75% | 20 | 15 | 75% | 54 | 44 | 81% | 32 | 23 | 72% |
| Markermeer | 19 | 12 | 63% | 8 | 5 | 63% | 23 | 17 | 74% | 8 | 5 | 63% |
| Zaanstad, Oostzaan | 69 | 50 | 72% | 23 | 18 | 78% | 66 | 49 | 74% | 32 | 24 | 75% |

Tabel 9: overzicht inzetten en overschrijding van opkomsttijden per cluster in 2017 & 2018

*Conclusie*

Uit bovenstaande tabellen blijkt dat zowel in 2017 als in 2018 op postniveau over het algemeen wordt voldaan aan de door de Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland vastgestelde zorgnom. Enkel binnen het cluster Markermeer wordt niet voldaan aan regionale eis dat bij 70% van de incidenten aan de zorgnorm moet worden voldaan.

Hoewel het cluster Zaanstad, Oostzaan het laagste percentage overschrijdingen kent, zijn de verschillen binnen het cluster groot. Wanneer wordt ingezoomd op de posten valt op dat de posten

Prins Bernhardplein, Zaandijk, en Wormerveer gedurende de avond, nacht en weekend slecht scoren (lager dan 60%)[7].

## 5.2. Tweede tankautospuit

Op basis van de in het verzorgingsgebied aanwezige gebouwen en risico's kan het noodzakelijk zijn om in dat verzorgingsgebied een 2e tankautospuit beschikbaar te hebben. In het dekkingsplan is vanuit de basisbrandweerzorg en de in het verzorgingsgebied aanwezige risico's bepaald dat de meeste uitruklocaties elkaar kunnen voorzien van het tweede voertuig. Alleen in de kazerne Purmerend is voor de basisbrandweerzorg een tweede tankautospuit structureel beschikbaar op basis van het VIP profiel. Er is door de regio geen opkomsttijd voor de 2e tankautospuit vastgesteld. Binnen de regio is het gebruikelijk om in rapportages aan te houden dat de opkomsttijd voor de 2e tankautospuit 2 minuten langer mag zijn dan de opkomsttijd voor de 1e TS.

*Analyse*

Voor de evaluatie van het dekkingsplan is, op basis de gegevens uit GMS over 2017 en 2018, het aantal incidenten voor het maatgevend scenario (brand in een gebouw) waarbij een 2e tankautospuit is gealarmeerd bepaald. Tevens is bekeken bij hoeveel van deze incidenten de 2e tankautospuit niet aanwezig was binnen de in rapportages gehanteerde opkomsttijd (de zorgnorm + 2 minuten extra).

| Gemeente | Uitruklocatie | 2017 | | 2018 | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | Incidenten Prio1 Gebouw-brand | Aantal overschrijdingen zorgnorm +2 | Incidenten Prio1 Gebouw-brand | Aantal overschrijdingen zorgnorm +2 |
| Beemster | Middenbeemster | 0 | 0 | 2 | 2 |
| | Zuidoostbeemster | 2 | 2 | 7 | 3 |
| Edam – Volendam | Edam | 3 | 2 | 6 | 3 |
| | Volendam | 8 | 6 | 4 | 3 |
| Landsmeer | Landsmeer | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Oostzaan | Kerkstraat | 7 | 5 | 7 | 5 |
| Purmerend | Purmerend | 16 | 8 | 27 | 20 |
| Waterland | Broek in Waterland | 4 | 3 | 5 | 3 |
| | Ilpendam | 0 | 0 | 1 | 0 |
| | Marken | 1 | 0 | 1 | 1 |
| | Monnickendam | 2 | 1 | 3 | 1 |
| Wormerland | Wormer | 8 | 2 | 2 | 2 |
| Zaanstad | Assendelft | 2 | 0 | 1 | 0 |
| | Botenmakersstraat | 23 | 9 | 15 | 7 |
| | Houtveldweg | 4 | 2 | 6 | 1 |
| | Krommenie | 6 | 4 | 5 | 3 |
| | Prins Bernhardplein | 14 | 8 | 14 | 6 |
| | Vermiljoenweg | 14 | 5 | 17 | 6 |
| | Wormerveer | 22 | 15 | 15 | 9 |
| | Zaandijk | 6 | 1 | 5 | 3 |
| Zeevang | Kwadijk | 6 | 2 | 5 | 4 |
| | Oosthuizen | 2 | 2 | 1 | 1 |
| **Totaal** | | **151** | **78 (52%)** | **150** | **77 (51%)** |

Tabel 10: overzicht aantal incidenten en opkomsttijden 2e tankautospuit per uitruklocatie

[7] Ook enkele andere posten scoren lager dan 60%. In die gevallen betreft de lage score slechts een van beide beschouwde jaren of betreft het een enkele uitruk, zodat hier geen structurele conclusies aan verbonden kunnen worden.

*Conclusie*
Uit bovenstaande tabel blijkt dat bij meer dan 50% van de incidenten waarbij een tweede TS wordt gealarmeerd deze niet binnen de daarvoor gestelde normtijd aanwezig is.

## 5.3. Redvoertuigen

Binnen de veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland staan redvoertuigen gestationeerd op de uitruklocaties: Botenmakersstraat (gedurende ANW)/ Prins Bernhardplein (gedurende DAG) (Zaanstad-Zuid), Wormerveer (Zaanstad-Noord) en Purmerend. Met de omliggende regio's Amsterdam-Amstelland, Kennemerland en Noord-Holland Noord zijn in een convenant afspraken gemaakt omtrent het inzetten van het redvoertuig. Hierbij is afgesproken dat het redvoertuig met de snelste opkomsttijd als eerst gealarmeerd wordt bij een incident. Sommige gebieden van de veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland worden daardoor 'bediend' door een redvoertuig vanuit de veiligheidsregio's Amsterdam-Amstelland, Kennemerland of Noord-Holland Noord.

Begin 2019 is er binnen de Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland een onderzoek uitgevoerd naar de repressieve en organisatorische noodzakelijkheid en wenselijkheid van een vierde redvoertuig voor de Markermeer gemeenten. Het onderzoek leidde tot de conclusie dat de dekking met door een vierde redvoertuig aanzienlijk zal verbeteren, maar dat er op bepaalde locaties nog steeds sprake zal zijn van een overschrijding. De organisatorische meerwaarde van een vierde redvoertuig ligt hoofdzakelijk op het gebied van restdekking. Vanuit de onderzoekscommissie is ondanks deze conclusies het advies gegeven geen vierde redvoertuig aan te schaffen omdat enerzijds het aantal uitrukken in de overschrijdingsgebieden laag is en er altijd een overschrijding zal blijven plaatsvinden en anderzijds omdat nieuwe redvoertuigen minder vaak uit dienst zullen zijn dan oudere eenheden.

*Analyse*
Voor de evaluatie van het dekkingsplan is, op basis de gegevens uit GMS over 2017 en 2018 het aantal incidenten (zowel Prio1 als Prio2) bepaald. Tevens is voor de Prio1-uitrukken het aantal overschrijdingen van de opkomsttijd bepaald. In onderstaande tabel staan deze gegevens vermeld.

De Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland heeft geen opkomsttijd vastgesteld voor de redvoertuigen en wijkt daarmee af van het Bvr waarin in opgenomen dat de opkomsttijd van het redvoertuig gelijk is aan de opkomsttijd van de eerste TS. De redvoertuigen staan binnen de regio dusdanig verspreid dat voldaan kan worden aan de wettelijke maximale opkomsttijd van 18 minuten.

| **Uitruklocatie** | **2017** | | | |
|---|---|---|---|---|
| | **Incidenten Prio1 overige meldingen** | **Opkomsttijd >18 minuten overig** | **Waarvan incidenten Brand gebouw** | **Opkomsttijd >Zorgnorm gebouwbrand** |
| Purmerend | 109 | 25 | 41 | 31 |
| Wormerveer | 71 | 4 | 36 | 21 |
| Prins Bernhardplein | 114 | 8 | 54 | 38 |
| **Subtotaal** | **294** | **37 (13%)** | **131** | **90 (69%)** |
| *Interregionale inzetten* | | | | |
| Amsterdam-Amstelland | 7 | 0 | 5 | 3 |
| **Subtotaal** | **7** | **0** | **5** | **3 (60%)** |
| **Totaal** | **301** | **37 (12%)** | **136** | **93 (68%)** |

Tabel 11: overzicht inzetten redvoertuig per uitruklocatie in 2017

| Uitruklocatie | 2018 | | | |
|---|---|---|---|---|
| | Incidenten Prio1 overige meldingen | Opkomsttijd >18 minuten overig | Waarvan incidenten Brand gebouw | Opkomsttijd >Zorgnorm gebouwbrand |
| Purmerend | 115 | 20 | 55 | 43 |
| Wormerveer | 70 | 5 | 26 | 13 |
| Prins Bernhardplein | 115 | 13 | 53 | 26 |
| **Subtotaal** | **300** | **38 (13%)** | **134** | **82 (61%)** |
| *Interregionale inzetten* | | | | |
| Amsterdam-Amstelland | 31 | 7 | 17 | 10 |
| Kennemerland | 4 | 0 | 2 | 1 |
| **Subtotaal** | **35** | **7 (20%)** | **19** | **11 (58%)** |
| **Totaal** | **335** | **45 (13%)** | **153** | **93 (61%)** |

Tabel 12: overzicht inzetten redvoertuig per uitruklocatie in 2018

*Conclusie*
Uit bovenstaande gegevens blijkt dat de redvoertuigen zowel in 2017 als in 2018 bij meer dan 60% van alle incidenten naar een maatgevend scenario (brand in een gebouw) een opkomsttijd had die groter is dan de landelijke richtlijn (opkomsttijd gelijk aan opkomsttijd eerste TS volgens zorgnorm).

In de jaren 2017 en 2018 is respectievelijk 4% (2017) en 12% (2018) van de maatgevende incidenten afgehandeld door een redvoertuig dat afkomstig is uit een andere regio. Deze voertuigen waren bij 58% van de incidenten niet binnen de opkomsttijd gebaseerd op de landelijke richtlijn.

Zoals gesteld heeft de regio geen eigen opkomsttijd voor redvoertuigen vastgesteld. In vrijwel alle gevallen wordt voldaan aan de wettelijke maximale opkomsttijd van 18 minuten.

## 5.4. Hulpverleningsvoertuigen

In de veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland staan op twee uitruklocaties hulpverleningsvoertuigen gestationeerd. Met de omliggende regio's Noord-Holland Noord en Amsterdam-Amstelland zijn afspraken gemaakt omtrent het inzetten van het hulpverleningsvoertuig. Hierbij is afgesproken dat het hulpverleningsvoertuig met de snelste opkomsttijd als eerst gealarmeerd wordt bij een incident. Sommige gebieden van de veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland worden daardoor 'bediend' door een hulpverleningsvoertuig vanuit de veiligheidsregio's Amsterdam-Amstelland, Kennemerland of Noord-Holland Noord.

*Analyse*
Voor de evaluatie van het dekkingsplan is, op basis de gegevens uit GMS over 2017 en 2018 het aantal incidenten (zowel Prio1 als Prio2) bepaald. Tevens is voor de Prio1-uitrukken het aantal overschrijdingen van de opkomsttijd van 18 minuten bepaald. In onderstaande tabel staan deze gegevens vermeld.

| Uitruklocatie | 2017 | | 2018 | |
|---|---|---|---|---|
| | Totaal incidenten Prio1 | Aantal overschrijdingen max. opkomsttijd | Totaal incidenten Prio1 | Aantal overschrijdingen max. opkomsttijd |
| Edam | - | - | 9 | 2 |
| Purmerend | 4 | 2 | | |
| Zaandijk | 12 | 2 | 10 | 0 |
| Zaandam | 1 | 1 | | |
| **Subtotaal** | **17** | **5 (29%)** | **19** | **2 (11%)** |
| *Interregionale inzetten* | | | | |
| Amsterdam-Amstelland | 2 | 1 | - | - |
| Kennemerland | 3 | 0 | 1 | 0 |
| Noord-Holland Noord | 1 | 0 | 2 | 0 |
| **Subtotaal** | **6** | **1 (17%)** | **3** | **0 (0%** |
| **Totaal** | **23** | **6 (26%)** | **22** | **2 (9%)** |

Tabel 13: overzicht inzetten hulpverleningsvoertuig per uitruklocatie

*Conclusie*
Uit bovenstaande gegevens blijkt dat de hulpverleningsvoertuigen in 2017 bij 29% en in 2018 bij 11% van de incidenten niet binnen de daarvoor gestelde maximale normtijd aanwezig was.

In de jaren 2017 en 2018 is respectievelijk 4% (2017) en 5% (2018) van de incidenten afgehandeld door een redvoertuig dat afkomstig is uit een andere regio. Deze voertuigen waren bij 43% van de incidenten binnen de in het dekkingsplan opgenomen maximale normtijd aanwezig bij het incident.

Op basis van bovenstaande data kan de conclusie worden getrokken dat de Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland t.a.v. redvoertuigen slechts gedeeltelijk voldoet aan het dekkingsplan.

## 5.5. Eenheid voor waterongevallen

De veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland beschikt over twee operationele duikteams, een daarvan is gestationeerd op de uitruklocatie Prins Bernhardplein/ Wormerveer in Zaandam, de ander op de uitruklocatie Purmerend. Met de omliggende regio's Noord-Holland Noord en Amsterdam-Amstelland zijn in een convenant afspraken gemaakt omtrent het inzetten van een duikteam. Hierbij is afgesproken dat het duikteam met de snelste opkomsttijd als eerst gealarmeerd wordt bij een incident. Sommige gebieden van de veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland worden daardoor 'bediend' door een duikteam vanuit de veiligheidsregio's Amsterdam-Amstelland, Noord-Holland Noord en Kennemerland.

N.B. Sinds kort heeft de veiligheidsregio Amsterdam-Amstelland het duikteam dat voorheen gestationeerd was op de kazerne Willem verplaats naar de kazerne Nico. Tevens is de beroepsbezetting vervangen door een springbemensing die zowel opgeroepen wordt voor de inzet met een TS als voor de inzet met een duikteam. Indien er een gelijktijdige alarmering van zowel een TS als een duikteam dan kan dit mogelijk een probleem met de paraatheid van het duikteam opleveren. De consequenties van deze wijziging voor de operationele inzet van het duikteam in de Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland zijn nog niet bekend.

*Analyse*
Voor de evaluatie van het dekkingsplan is, op basis de gegevens uit GMS over 2017 en 2018 het aantal incidenten (zowel Prio1 als Prio2) bepaald. Tevens is voor de Prio1-uitrukken het aantal overschrijdingen van de opkomsttijd bepaald. In onderstaande tabel staan deze gegevens vermeld.

| Uitruklocatie | 2017 | | 2018 | |
|---|---|---|---|---|
| | Totaal incidenten Prio1 | Aantal opkomsttijd >18 minuten | Totaal incidenten Prio1 | Aantal opkomsttijd >18 minuten |
| Prins Bernhardplein | 31 | 1 | 33 | 5 |
| Purmerend | 28 | 2 | 29 | 6 |
| **Subtotaal** | **59** | **3 (5%)** | **62** | **11 (17%)** |
| *Interregionale inzetten* | | | | |
| Amsterdam-Amstelland | | | 9 | 3 |
| Kennemerland | 4 | 0 | 11 | 0 |
| Noord-Holland Noord | 1 | 0 | 1 | 0 |
| **Subtotaal** | **5** | **0** | **21** | **3 (14%)** |
| **Totaal** | **64** | **3 (5%)** | **83** | **14 (17%)** |

Tabel 14: overzicht inzetten duikteam per uitruklocatie

*Conclusie*
Uit bovenstaande gegevens blijkt dat de eenheid voor waterongevallen in 2017 bij 95% en in 2018 bij 83% van de incidenten binnen de daarvoor gestelde maximale normtijd aanwezig was.

In de jaren 2017 en 2018 is respectievelijk 8% (2017) en 25% (2018) van de incidenten afgehandeld door een duikteam dat afkomstig is uit een andere regio. Deze voertuigen waren bij 88% van de incidenten binnen de in het dekkingsplan opgenomen maximale normtijd aanwezig bij het incident.

Op basis van bovenstaande data kan de conclusie worden getrokken dat de Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland t.a.v. eenheid voor waterongevallen gedeeltelijk voldoet aan het dekkingsplan.

## 5.6. Meetploegen en IBGS-peloton

**Meetploegen**
Binnen de regio Zaanstreek Waterland zijn vier meetploegen, deze zijn gestationeerd in Oostzaan, Landsmeer, Middenbeemster en Purmerend.

*Analyse en conclusie*
Voor de evaluatie van het dekkingsplan is, op basis de gegevens uit GMS over de periode 2017 en 2018 gekeken naar het aantal incidenten waarbij de meetploegen zijn ingezet. In 2017 waren dat 2 incidenten en in 2018 waren het 5 incidenten. Dit aantal incidenten is te gering om hiervan een analyse van de opkomsttijden te kunnen maken.

**IBGS- peloton**
Het IBGS-peloton wordt binnen de Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland gevormd door vrijwilligers vanuit een vrij-instroomprofiel uit een aantal uitruklocaties van Zaanstad: Assendelft, Botenmakerstraat, Wormerveer, Zaandijk en Krommenie. Er wordt niet naar een verzamelplaats gereden maar men rijdt direct naar de locatie van het incident. Het materiaal is gestationeerd in Krommenie en Wormerveer.

*Analyse en conclusie*
Op basis van de gegevens uit GMS is gebleken dat er in 2017 en 2018 binnen de Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland geen inzetten van een IBGS-peloton zijn geweest. Derhalve is het niet mogelijk om de inzet hiervan te evalueren.

## 5.7. Operationele leiding

Wat betreft de operationele leiding is de veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland opgedeeld in twee OvD-gebieden: gebied West (de gemeenten Zaanstad, Oostzaan, het westelijk gedeelte van Wormerland, inclusief Jisp en het zuidelijk gedeelte van Landsmeer) en het gebied Oost (de gemeenten Purmerend, Edam-Volendam, Waterland, Beemster, Zeevang, het oostelijk gedeelte van Wormerland, Neck en het noordelijk gedeelte van Landsmeer, Purmerland). Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland heeft als opkomsttijd van de OvD'en 15 minuten vastgesteld. Voor de overige functionarissen van de operationele leiding is de opkomsttijd 30 minuten.

*Analyse*

Voor de evaluatie van het dekkingsplan is, op basis de gegevens uit GMS over 2017 en 2018 het aantal incidenten bepaald waarbij inzet van de operationele leiding noodzakelijk was. Voor deze inzetten is het aantal overschrijdingen van de opkomsttijd bepaald. In onderstaande tabel staan deze gegevens vermeld.

| Functie | Aantal incidenten 2017 | Opkomsttijd > 15 min (OvD) >30 min | % overschrijding opkomsttijd | Aantal incidenten 2018 | Opkomsttijd > 15 min (OvD) >30 min | % overschrijding opkomsttijd |
|---|---|---|---|---|---|---|
| AGS | 33 | 7 | 21% | 27 | 7 | 26% |
| CVE | 3 | 0 | 0% | - | - | - |
| HOvD | 23 | 3 | 13% | 19 | 2 | 11% |
| OvD | 512 | 146 | 29% | 525 | 165 | 31% |

Tabel 15: overzicht inzetten operationele leiding

*Conclusie*

Uit bovenstaande gegevens blijkt dat de inzet van de AGS, de CVE en de HOvD beperkt is. De OvD wordt (logischerwijs) vaker ingezet. Bij ongeveer 30% van alle inzetten is de OvD niet binnen de daarvoor gestelde normtijd bij het incident aanwezig.

# 6. Ontwikkelingen

## 6.1. Regionale ontwikkelingen

***Regionaal risicoprofiel 2019-2020***

Het regionaal risicoprofiel (hierna de noemen RRP) van de veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland bestaat uit een inventarisatie en analyse van de in een veiligheidsregio aanwezige risico's, inclusief de risico's uit aangrenzende gebieden. Het RRP 2019-2020 is opgesteld voor de duur van twee jaar om zo een betere aansluiting te creëren op de beleidscyclus van de veiligheidsregio. In 2019 is het risico bij brand in een opslag van gevaarlijks stoffen minder dan 10 Ton toegevoegd aan het risicoprofiel. In 2020 zal een nieuw RRP worden opgesteld voor de periode 2021-2024.

Naast het regionaal risicoprofiel beschikt de Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland ook over een brandrisicoprofiel. Het brandrisicoprofiel wordt komende maanden geüpdatet. Naar verwachting is het aangepaste brandrisicoprofiel voor het einde van dit jaar gereed.

***Evaluatie SI2***

In 2014 is gestart met de SI2 pilot in Volendam en Purmerend. Deze pilot is in 2017 uitgebreid naar de post Prins Bernhardplein in Zaandam. Doel van de pilot was te onderzoeken of het werken met SI2 een verantwoord en effectieve manier is om brandweerzorg te leveren, dit in vergelijking met een TS6. Het uitgevoerde onderzoek heeft een aantal belangrijke uitkomsten opgeleverd:

- De werkwijze van de SI2 is een verantwoorde en effectieve manier om brandweerzorg te leveren;

- 70% van alle brandweerincidenten kunnen effectief en verantwoord met een SI2 afgehandeld worden, hiervoor is geen TS4 of TS6 nodig;
- De basisbrandweerzorg, gebaseerd op een TS6, dient vanuit de Wet veiligheidsregio's in stand gehouden te worden, de SI2 is een aanvulling op de basisbrandweerzorg;
- Ondanks dat in 70% van de incidenten geen TS4 of TS6 nodig is, is geen besparing te realiseren. De kosten voor het in standhouden van de SI2 wegen niet op tegen de baten.

In de vergadering van het Algemeen Bestuur van 28 juni 2019 is het advies met betrekking tot de inzet van de SI2 besproken. Het Algemeen Bestuur is tijdens de vergadering akkoord gegaan met het voorstel om de inzet van de SI2 in Purmerend en Volendam te prolongeren. Door de SI2 op deze posten te positioneren wordt:

- Flexibelere brandweerzorg geboden op nader te bepalen locaties met bereikbaarheidsproblematiek;
- Zorg gedragen voor de eenvoudige beschikbaarheid van een grote hoeveelheid schuim in de regio;
- Een aanvullende achtervang beschikbaar bij de dooralarmering of ad hoc onderbezetting;
- De beschikbaarheid vergroot bij geplande onderbezetting of bereikbaarheidsproblematiek tijdens bijvoorbeeld evenementen in de gehele regio;
- Ontstaat, met name in Purmerend, een situatie waarbij de restdekking meer geborgd blijft.

***Onderzoek naar de effectiviteit van het organisatieconcept in Purmerend***

In 2019 is er, op verzoek van het Algemeen Bestuur van de Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland een onderzoek uitgevoerd naar de effectiviteit van het organisatieconcept van de post Purmerend. Deze post werkt met een hybride constructie van beroepskrachten en vrijwilligers, waarmee de dekking 24 uur per dag is gegarandeerd is.

Voor dit onderzoek zijn verschillende organisatiemodellen onderzocht en is voor onderstaande modellen de financiële consequenties, de gevolgen voor gemeentelijke en de regionale dekkingsgraad, de impact op de omliggende posten en de beheersmatige gevolgen voor werkzaamheden in beeld gebracht.

- Het huidige model met 24 uursdienst en inzet van deels vrijwilligers in het weekeinde;
- Model gebaseerd op beroeps in dagdienst en gekazerneerde vrijwilligers gedurende avond, nacht en weekeinde;
- Model gebaseerd op beroeps in dagdienst met vrijwilligers volgens het principe van vrije instroom tijdens avond, nacht en weekeinde;
- Model gebaseerd op beroeps in dagdienst met geconsigneerde vrijwilligers tijdens avond, nacht en weekeinde;
- Model gebaseerd op beroeps in dagdienst met vrijwilligers volgens het principe van vrije instroom tijdens avond, nacht en weekeinde; in combinatie met (een) extra uitrukpost(en).

De rapportage van dit onderzoek is opgenomen in bijlage A bij deze evaluatie. Uit het onderzoek is gebleken dat, indien de huidige randvoorwaarden en uitgangspunten worden gehanteerd, het huidige organisatiemodel het meest geschikt is voor de post Purmerend**.**

***Onderzoek naar de toekomstbestendigheid van de brandweerzorg van de operationele eenheid Zaanstad en Oostzaan***

Op basis van de voorlopige uitkomsten van deze evaluatie van het dekkingsplan ontstond behoefte om ook een verdiepend onderzoek te doen naar de toekomstbestendigheid van de brandweerzorg van de operationele eenheid Zaanstad en Oostzaan. Deze operationele eenheid is immers

verantwoordelijk voor een gebied dat binnen de regio de meeste inwoners en risicobedrijven telt, terwijl er zorgen zijn over de toekomstbestendigheid van de geleverde dekkingsgraad en de beschikbaarheid van de posten.

In lijn met het bovengenoemde onderzoek over Purmerend is ook voor Zaanstad en Oostzaan onderzoek gedaan naar:

- Het huidige organisatiemodel, met een dagdienstbezetting op 2 posten en 8 vrijwillige eenheden;
- Model gebaseerd op het huidige model van Purmerend;
- Model volgens green field benadering gebaseerd op zorgnormen;
- Model volgens green field benadering gebaseerd op historische incidenten.

De rapportage van dit onderzoek is opgenomen in bijlage B bij deze evaluatie. Uit het onderzoek is gebleken dat de geleverde brandweerzorg in Zaanstad en Oostzaan voldoet aan de eigen regionale normen, maar dat de regio hiermee op de ondergrens opereert van wat nog verantwoord is.

Gelet op de toekomstige ontwikkelingen is het onontkoombaar om structurele keuzes te maken over de inrichting van de brandweerzorg in Zaanstad en Oostzaan.

***Project automatisch statussen***
Op dit moment loopt binnen de Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland een pilot met het automatisch statussen van de voertuigen bij een incident. Dit zorgt voor een verbetering van de data-zuiverheid en de data-betrouwbaarheid van de opkomstdata van de voertuigen. Invoering van het systeem is voorzien voor 1 januari 2020.

## 6.2. Landelijke ontwikkelingen

***Teruglopend aantal vrijwilligers***
In een groeiend aantal posten met vrijwilligers staat de paraatheid onder druk, doordat er minder vrijwilligers beschikbaar zijn. De reden hiertoe ligt deels in het feit dat steeds meer vrijwilligers werkzaam zijn buiten de plaats van de kazernes en dat werkgevers over het algemeen minder bereid zijn en minder mogelijkheden bieden om tijdelijk hun personeel af te staan voor brandweerinzetten. Daarnaast hebben ook de brandweervrijwilligers tegenwoordig vaker werkende partners, meer nevenactiviteiten en hobby's, waardoor zij minder vaak beschikbaar zijn voor de brandweer.

***RemBrand***
In 2015 presenteerde het Veiligheidsberaad het rapport 'RemBrand: brandveiligheid is een coproductie'. Het idee achter RemBrand is, om meer balans te brengen in de benadering van brandveiligheid: het gaat immers niet alleen op de opkomsttijden en de voertuigbezetting. Op basis hiervan is een aantal projecten gestart waarvan het project 'Gebiedsgerichte opkomsttijden' er een is.

Het Veiligheidsberaad heeft recentelijk ingestemd met een nieuwe systematiek rond opkomsttijden In de meeste veiligheidsregio's wordt het bepalen van de dekking op objectniveau als onwerkbaar beschouwd. De kern is dat de regio's een dekkingsplan kunnen opstellen op basis van gebiedsgerichte opkomsttijden. De Raad van Brandweercommandanten verwacht in 2020 te starten met de invoering, al zal de fasering per regio verschillen. De Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland heeft haar interesse om als pilotregio te fungeren bij het invoeren van RemBrand kenbaar gemaakt bij de autoriteiten.

Op dit moment wordt gekeken wat het een en ander betekent voor de huidige wet- en regelgeving. Eind dit jaar is er een handreiking beschikbaar voor de regio's. Daarin wordt stap voor stap toegelicht hoe het landelijk kader kan worden toegepast. Tevens worden er technische instructies en rekenmethodes beschreven om op een uniforme manier te kunnen gaan werken.

***Het Vlinderdasmodel***

Om de veiligheidsketen in beeld te brengen wordt binnen de Brandweer gebruik gemaakt van het zogenoemde "vlinderdasmodel". In deze vlinderdas loopt de veiligheidsketen van links naar rechts. Bij elke schakel in de keten hoort een reeks van factoren en activiteiten op het gebied van brandveiligheid, waarvan een aantal belangrijke hieronder in de vlinderdas is opgenomen.

Het vlinderdasmodel suggereert een zeker verband tussen de schakels van de veiligheidsketen, maar de schakels van de keten zijn geen communicerende vaten. Het enorme aantal variabelen dat bij brand meespeelt, maakt het onmogelijk om in de praktijk preventieve activiteiten 'om te rekenen' naar repressie beperkende resultaten. Succesvolle zorg aan de voorkant van de keten leidt weliswaar tot minder druk verderop in de keten, maar dat is geen 1-op-1-relatie.

Het verband tussen de schakels is niet mechanisch. Om die reden is een knoppenmachine, waarbij de schakels van de veiligheidsketen met knoppen kunnen worden afgesteld opdat een optimale mix voor brandveiligheid wordt verkregen, geen zinvolle ambitie. Tegelijkertijd maakt de vlinderdas duidelijk, dat 'brandveiligheid' als resultaat altijd een ketenresultaat is en nooit het gevolg van een enkele activiteit.

Afbeelding 2: het vlinderdasmodel

***WNRA-wetgeving***
Op 1 januari 2020 treed de Wet Normalisering Rechtspositie Ambtenaren (WNRA) in werking. Deze wet bewerkstelligt dat de rechtspositie van ambtenaren grotendeels gelijkgetrokken wordt met die van werknemers met een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht. Een van de mogelijke gevolgen voor de brandweer is dat de vrijwilligers in de toekomst als parttime krachten moeten worden beschouwd, met consequenties op het gebied van arbeidsvoorwaarden en vergoedingen. Er wordt nog onderzocht of er voor de brandweer een uitzondering worden gemaakt van deze wetgeving, of dat voor de brandweer uitstel van de invoering mogelijk is. Indien de wetgeving ook voor de brandweer gaat gelden zal dit grote gevolgen hebben voor het huidige organisatiemodel van de Nederlandse brandweer.

## 6.3. Onderzoek Inspectie Justitie en Veiligheid

In 2018 heeft de Inspectie Justitie en Veiligheid onderzocht in hoeverre de geplande inrichting van de repressieve brandweerzorg (dat wat in plannen vastligt) en de feitelijke uitwerking daarvan voldoet aan de wet- en regelgeving voldoet. Om deze vraag te beantwoorden heeft de Inspectie een toetsingskader opgesteld met negentien toetspunten op de onderwerpen: opkomsttijden, samenstelling van basisbrandweereenheden en de beschikbaarheid van brandweerpersoneel.

Met behulp van dit toetsingskader onderzocht de Inspectie onder andere de registratie en analyse van gerealiseerde opkomsttijden, de toepassing van variabele voertuigbezetting en de mate waarin het brandweerpersoneel zich veilig voelt bij de uitoefening van de repressieve taak. De Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland bleek voor het overgrote deel te voldoen aan deze toetspunten.

## 6.4 Visitatie

Op 28 en 29 maart 2018 heeft de visitatiecommissie van het IFV een bezoek gebracht aan de Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland. De visitatiecommissie heeft tijdens haar bezoek de volgende thema's strategische beschouwd:

- Maatschappelijke opdracht
- Organisatie en samenwerking
- Leiderschap en verandervermogen.

Op verzoek van de Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland was er ook bijzondere aandacht voor de organisatie- en aansturingskracht van de regio.

Over het algemeen was de visitatiecommissie lovend over de initiatieven, prestaties en samenwerking van en binnen de Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland. De door de visitatiecommissie gegeven richtinggevende aanbevelingen zijn door de Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland deels opgevolgd of meegenomen in de planvorming.

## 6.5. Medewerkersonderzoek

Recentelijk is onder medewerkers van de veiligheidsregio een medewerkersonderzoek uitgevoerd door het bureau InternetSpiegel (in samenwerking met Effectory). In een rapportage zijn de uitkomsten van dit onderzoek gedeeld. De rapportage bevat een weergave van de uitkomsten zonder enige vorm van interpretatie. De respons op de vragenlijst betreft 67,8%. De veiligheidsregio scoort met een 6,7 voor werkplezier zowel hoger dan de gestelde benchmark voor de veiligheidsregio's (een 6,4) en hoger dan de vorige meting (een 6,1).

De scores op de gekozen modules zijn als volgt:

| Gekozen module | Score |
|---|---|
| Werkgeverschap | 6,3 |
| Inhoud van het werk | 6,9 |
| Samenwerking | 7,6 |
| Leiderschap | 6,6 |
| Informatievoorziening | 5,5 |
| Welzijn en gelijke kansen | 6,1 |
| Bevlogenheid | 7,9 |
| Sociale veiligheid | 7,7 |
| Veilig werken | 7,4 |
| Vitaliteit | 7,4 |

Tabel 16: scores medewerkers onderzoek

Als verbeterpunten zijn genoemd: communicatie, samenwerking, ontwikkeling, visie & doelen en beoordeling en beloning. Het management van de Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland heeft de aanbevelingen uit de rapportage verwerkt in actieplan dat momenteel wordt uitgevoerd in de regio.

### 6.6. Ontwikkelingen NW4

De Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland werkt op meerdere thema's samen met de ander regio's binnen het district Noord-West 4 (NW4). Onder meer geldt dit ten aanzien van operationele grenzen en specialistische taken. Het is daarom relevant om te kijken naar ontwikkelingen in deze buurregio's ten aanzien van dekkingsplannen.

Binnen de veiligheidsregio Amsterdam-Amstelland is men bezig om invulling te geven aan gebiedsgerichte brandweerzorg. Op basis van een groot aantal indicatoren en data probeert men er het gebiedsgebonden risico te bepalen en vervolgens de gewenste brandweerzorg te bepalen waarbij naast opkomsttijden ook naar risico reducerende maatregelen wordt gekeken.

In de veiligheidsregio Noord-Holland Noord is een eerste aanzet gemaakt met het opstellen van een nieuw regionaal brandweerzorgplan. Dit brandweerzorgplan is niet meer gericht op objecten met normtijden, maar op het per gebied berekende risico op basis van historische data en effectindicatoren. Een ander nieuw element in het brandweerzorgplan is dat er een vertaling gemaakt is per incidenttype en risicoscore naar de gevraagde brandweercapaciteit. Dit leidt ertoe dat in het dekkingsplan een grotere rol komt voor variabel bezette voertuigen en snelle interventievoertuigen.

In VR Kennemerland vinden momenteel nog geen activiteiten plaats ten aanzien van nieuwe dekkingsplannen.

## 7. Conclusies en aanbevelingen

### 7.1. Conclusies

1. Het huidige regionaal dekkingsplan voor de periode 2016-2020 voldoet voor het overgrote deel aan de bestuurlijke en operationele uitgangspunten.
2. Het dekkingsplan kent een aantal afwijkingen van het Bvr die niet expliciet zijn benoemd. Dit betreft de toegestane overschrijding van 59 seconden boven de normtijden en de keuze dat de opkomsttijd van het redvoertuig niet gekoppeld is aan de opkomsttijd van de 1$^{e}$ tankautospuit.

3. De betrokkenheid van de VR in de planfase van ruimtelijke ontwikkelingen kan worden verbeterd.
4. Er is te weinig inzicht in de paraatheid van de vrijwillige posten. Eventuele problemen met de beschikbaarheid van vrijwilligers worden pas onderkent bij daadwerkelijke alarmeringen voor incidenten. Het systeem Precom, dat bij de regio in gebruik is, zou meer inzicht moeten kunnen bieden, mits dit consequent en eenduidig wordt gevuld. Er zijn echter ook twijfels over de technische mogelijkheden en de betrouwbaarheid van het systeem.
5. De gerealiseerde uitruktijden wijken op veel posten af van de theoretische (soms in positieve, soms in negatieve zin). Hierdoor wordt mogelijk niet altijd het snelste voertuig als eerste gealarmeerd.
6. De gerealiseerde opkomsttijden en dekkingspercentage voor de 1$^{e}$ tankautospuit voldoen aan de in het dekkingsplan vastgestelde normen.
7. Ook de andere operationele eenheden voldoen aan de in het dekkingsplan vastgestelde normen met uitzondering van: de 2$^{e}$ tankautospuit, het redvoertuig en de officier van dienst.
8. De berekende theoretische dekkingsgraad voldoet aan de regionale norm van 70%, maar de dekking is onevenredig verdeeld over de regio.
9. Hoewel de gerealiseerde opkomsttijden dit maskeren, lijkt vooral Zaanstad kwetsbaar. De combinatie van een lage theoretische dekking, onvoldoende inzicht in de beschikbaarheid van vrijwilligers in een grootstedelijk gebied met risicobedrijven leidt tot de vraag of de daar gekozen organisatievorm van de brandweerzorg op termijn de juiste is.

## 7.2 Aanbevelingen voor het op te stellen dekkingsplan 2021-2025.

1. Stel eenduidige expliciete normen vast voor de opkomsttijden en de te behalen dekkingspercentages.
2. Ga verder met de doorontwikkeling van een BI-dashboard om de data te gebruiken om nauwkeuriger en zuiverder te kunnen rapporteren over de prestaties van de brandweer.
3. Maak een analyse van de dekking en tref maatregelen op die locaties waar de dekking tekortschiet.
4. Verwerk het bestuurlijk besluit van het inzetten van een SI2 op de posten Volendam en Purmerend in het dekkingsplan.
5. Stel de gemiddelde verwerkingstijd van de nieuwe meldkamer vast en baseer de opkomsttijden in het dekkingsplan op deze verwerkingstijd.
6. Stel de gemiddelde uitruktijden per post vast en houd bij de dekkingsberekeningen rekening met deze uitruktijden.
7. Stel de normtijd voor de 2$^{e}$ tankautospuit bij naar een realistische opkomsttijd.
8. Onderzoek de mogelijkheden ter verbetering van de opkomsttijden van het redvoertuig en de officier van dienst. Maak hiertoe een analyse van de geografische spreiding van de incidenten versus de woon- of uitrukadressen van respectievelijk de OvD en het redvoertuig.
9. Onderzoek de mogelijkheid om de paraatheid van de vrijwillige posten beter te monitoren en te registreren.
10. Handhaaf het huidige organisatiemodel van Purmerend.
11. Maak een keuze voor een toekomstbestendige organisatie voor de brandweerzorg in Zaanstad en Oostzaan.
12. Onderzoek vooruitlopend daarop de mogelijkheid tot uitbreiding van de dagdienstbezetting gedurende de “randen van de dag” en op zaterdag overdag op de posten Prins Bernhardplein en Wormerveer.
13. Volg de ontwikkelingen rondom gebiedsgerichte opkomsttijden en sluit daarbij aan.
14. Houdt rekening met de ontwikkelingen rond de WNRA en de taakdifferentiatie van vrijwilligers.
15. Verwerk de afspraken uit de NW4 convenanten in het dekkingsplan.
16. Stel opkomstnormen vast voor de verschillende specialismen.

## Bijlage A: Onderzoek naar de effectiviteit van het kazerne concept in Purmerend

**Bijlage B: Onderzoek naar de toekomstbestendigheid van de brandweerzorg van de operationele eenheid Zaanstad en Oostzaan**

# Besluitformulier
# Algemeen Bestuur Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland

| | |
|---|---|
| **Datum vergadering:** | 3 april 2020 |
| **Onderwerp:** | Jaarstukken 2019 |
| **Nummer:** | A20.01.6a |
| **Naam Steller:** | R. Wiemerink/H. Oud/J. Pranger |
| **Afdeling:** | Bedrijfsvoering/V&S |

**Korte inhoud:**
Voor u ligt de jaarverantwoording van Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland (VrZW) over 2019. We leggen drie keer per jaar (Burap I, Burap II en Jaarverantwoording) formeel verantwoording af over de uitgevoerde taken en de daarbij behorende middelen.
In deze Jaarverantwoording rapporteren we per programma/product alleen over de hoofdlijn van de voortgang en afwijkingen. Per programma/product presenteren we het financiële resultaat in twee tabellen: het totaalniveau van baten en lasten en een uitsplitsing.

*Beleidsmatig/operationeel*
Het Beleidsplan Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland 2017-2020 (hierna: Beleidsplan) vormt het beleidsmatig kader voor de Begroting en jaarstukken VrZW 2019.

<u>Ontwikkelingen binnen de organisatie</u>

- Het jaar 2019 heeft in het teken gestaan van de bezuinigingsopdracht die op 24 juni 2019 is opgelegd door het Algemeen Bestuur VrZW aan de organisatie. Naast het uitvoeren van de reguliere taken op het gebied van brandweerzorg, geneeskundige hulpverlening en crisisbeheersing en rampenbestrijding, heeft de organisatie veel van haar capaciteit ingezet voor het in beeld brengen van de mogelijkheden en onmogelijkheden om een gedegen afweging te maken in dit kader. Dit heeft geleid tot definitieve besluitvorming in de bestuursvergadering van 6 december 2019. De zestien bezuinigingsmaatregelen die vanuit de organisatie zijn voorgesteld, zijn geaccordeerd door het Algemeen Bestuur VrZW en worden geïmplementeerd in 2020/2021.
- Vanwege de bezuinigingsopdracht is er geanticipeerd op het mogelijk schrappen van enkele formatieplaatsen en is besloten om een aantal vacatures vooralsnog niet in te vullen. Dit leidde met name in het tweede halfjaar van 2019 tot besparingen op de salarisbegroting, naast de loonruimte die ontstond door reguliere vacatureruimte.
- Naast de bezuinigingsopdracht is er in 2019 gewerkt aan de doorontwikkeling van de organisatie. Onder meer het versterken van het projectmatig en programmatisch werken binnen de organisatie heeft concretere invulling gekregen. Verder zijn er nog twee pijlers uitgewerkt, te weten het project ‘’Innovatie Brandweerposten’’ en een goede organisatorische inbedding van multi-taken en risicobeheersing in de organisatie.
- Op verzoek van het Algemeen Bestuur is er een onderzoek gedaan naar een verdere samenwerking tussen VrZW en de GGD. Er is een advies aan het bestuur gepresenteerd over de mogelijke samenwerking op het gebied van de bedrijfsvoeringsfuncties en daaropvolgend zijn de mogelijkheden om de GGD en VrZW samen te huisvesten onderzocht. In de bestuursvergadering van 6 december is het totaalbeeld aan uitkomsten gedeeld en besproken.
- Rondom de huisvesting aan het Prins Bernhardplein zijn tal van ontwikkelingen te noemen, die in samenhang met elkaar dienen te worden bezien. Allereerst is de staat van de technische installatie (inrichting) van dit oefencentrum verouderd, waardoor maatregelen moeten worden getroffen. In 2019 zijn de direct noodzakelijke investeringen gedaan, echter voor een toekomstbestendig gebruik zijn er nog aanvullende investeringen nodig.
  Tevens zijn aan het Prins Bernhardplein de werkplaatsen van de brandweer (onderhoud & techniek) gevestigd. Hier wordt een groot deel van het onderhoud en beheer uitgevoerd van ademlucht, voertuigen en overige uitrustingsstukken. De afgelopen jaren is het aantal werkplaatsen binnen VrZW teruggebracht van 5 naar 2, waardoor intensivering van het gebruik van de werkplaats PBP plaatsvindt en daarmee sneller veroudering van het totale onderhoudsmaterieel optreedt. Daarnaast zijn er nieuwe eisen ten aanzien van schoon en veilig werken. Op voornoemde investeringen zijn echter twee belangrijke ontwikkelingen van invloed, waardoor hier nog niet eerder voorstellen voor zijn gedaan:
  - Onderzoek gezamenlijke huisvesting met de GGD; zodra definitieve richting is aangegeven door

het bestuur, kunnen definitieve stappen worden gezet.

- Ontwikkeling omgeving Prins Bernhardplein, woonwijk Oostzijderveld: aan de achterzijde van het gebouw wordt gewerkt aan de ontwikkeling van een woonwijk. Deze ontwikkeling stelt eisen aan het gebruik van het Prins Bernhardplein t.a.v. geluid -en milieu normen. Hierover vindt overleg plaats met gemeente Zaanstad. Van belang daarbij is dat er geen -of minimale beperkingen in het gebruik optreden voor het oefencentrum en de werkplaatsen.

Wet Normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra) en Wet Gelijke Behandeling

- Door het Veiligheidsberaad is afgelopen periode nagedacht over het systeem dat wordt gebruikt inzake de vrijwilligheid bij de brandweer in Nederland. Kenmerkend voor het huidige brandweerstelsel in Nederland zijn de uniforme eisen die worden gesteld aan vrijwilligers en beroepsbrandweerlieden. Juridisch gezien kan dit construct echter in zijn huidige vorm niet meer blijven bestaan; de rechtspositie van de vrijwilliger geeft strijd met de Europese regelgeving. Om te komen met oplossingsrichtingen in dit kader is op landelijk niveau een denktank in het leven geroepen, die een eerste inventarisatie heeft gedaan gemaakt inzake mogelijke voorstellen en de uitvoerbaarheid ervan. De veiligheidsregio's hebben zich vervolgens gezamenlijk gebogen over de voorgestelde 'taakdifferentiatie', over de toekomst van de vrijwilligheid en wat dit voor de brandweer betekent. In 2020 zullen naar verwachting verdere besluiten hieromtrent worden genomen.
  Omdat het nog steeds in de lijn der verwachting ligt dat de wijzigingen in de rechtspositie van de vrijwilligers naast taakinhoudelijke ook financiële gevolgen heeft, is de bestaande bestemmingsreserve hiervoor gehandhaafd.

Samenwerkingsverbanden

- De Brandweerschool Noord-Holland (BWS NH) heeft op 15 juli 2019 haar deuren geopend als hét gezamenlijke opleidingsinstituut voor de brandweerregio's Kennemerland, Noord-Holland Noord en Zaanstreek-Waterland. Het stafbureau van de BWS NH, van waaruit organisatorisch werk zoals planning en didactische en onderwijskundige ondersteuning plaatsvindt, is gehuisvest in het pand van VrZW in Zaandam. Met de oprichting van de BWS NH heeft de ambitie om door samenwerking tot kwalitatief beter brandweeronderwijs te komen, definitief vorm gekregen. Dit heeft eind 2019 geresulteerd in een positieve beoordeling vanuit het Instituut Fysieke Veiligheid inzake de kwaliteit van het onderwijs.
- Instelling GHOR Zaanstreek-Waterland. Op 29 juni 2018 stemde het Algemeen Bestuur in met de inrichting van een eigen GHOR-organisatie in Zaanstreek-Waterland. Hier is vervolgens verder invulling aangegeven door de aanstelling van een kwartiermaker met de opdracht om de GHOR-organisatie Zaanstreek-Waterland vorm te geven conform het vastgestelde organisatieplan. In maart/april 2019 heeft de concrete werving van medewerkers voor de GHOR plaatsgevonden. Daarnaast is het convenant met GHOR Amsterdam-Amstelland opgezegd. Het jaar 2019 is een overgangsjaar geweest, waarbij GHOR Amsterdam-Amstelland een deel van de werkzaamheden voor Zaanstreek-Waterland is blijven uitvoeren.
- Instelling Meldkamer Noord-Holland. Medio mei 2019 heeft de totale samenvoeging van de meldkamers politie, brandweer en ambulancezorg plaatsgevonden op de nieuwe meldkamerlocatie in Haarlem; de verhuizing van meldkamer Zaanstreek-Waterland hiernaartoe was reeds 5 juni 2018 afgerond. De marechaussee zal later aansluiten. Omdat de samenvoeging van alle disciplines in 2019 nog niet is afgerond, heeft de verrekening van de frictiekosten nog niet plaatsgevonden waardoor de bestemmingsreserve die hiervoor gevormd is pas in de loop van 2020 zal worden afgewikkeld
- In 2019 zijn de voorbereidingen getroffen voor de migratie naar het nieuwe communicatienetwerk C2000. In het eerste kwartaal 2020 zal deze operatie in zijn totaal worden afgerond.
- Op 19 januari 2019 is het Young Fire & Rescue Team Markermeergebied officieel van start gegaan met 15 jongeren, waaronder 10 jonge dames. Wat ooit begon met het idee om een derde Jeugdbrandweerkorps op te richten – als kweekvijver voor de reguliere repressieve brandweer- heeft een bredere doelstelling gekregen: namelijk een maatschappelijk betrokken jeugd. Niet alleen gericht op repressief brandweeroptreden, maar op 'veilig leven en hulpverlening in brede zin'.

*Financieel*

Financieel sluit de voorlopige jaarrekening 2019 met een voordelig exploitatieresultaat van €596.069.
Het begrotingsjaar 2019 overziend zijn de volgende ontwikkelingen te noemen:

Lagere salariskosten en inhuur derden

Hoewel bij de 2e bestuursrapportage al een deel van het salarisbudget werd afgeraamd, zijn er ook in het

tweede halfjaar minder kosten gemaakt. Belangrijkste redenen zijn het openhouden van enkele vacatures vanwege de bezuinigingstaakstelling en het ontstaan van nieuwe vacatures.

Hogere opbrengsten uit detacheringen
Medio 2018 zijn enkele (uitgaande) detacheringscontracten verlengd, waardoor in 2019 aanvullende opbrengsten zijn ontvangen.

Ontwikkelingen gemeenschappelijke meldkamer
Tijdens de voorbereidingen om te komen tot een gemeenschappelijke meldkamer zijn met de partners afspraken gemaakt over de verrekening van frictiekosten en inbreng van besparingen. Zo zou VrZW de besparingen in geheel 2019 nog inbrengen als voordeel voor alle deelnemers. Echter is na de samenvoeging van de meldkamers eind mei 2019 besloten om de besparingen vanaf dat moment bij de deelnemers te laten. Dit levert een eenmalige meevaller op.

Dotatie voorziening 'WW risico werkgever'
Vanwege de beëindiging van het dienstverband van een medewerker begin 2018, is in de jaarrekening 2019 de al aanwezige voorziening op het noodzakelijke niveau gebracht.

Hogere kosten voor opleiden en oefenen.
Er is in 2019 een inhaalslag gemaakt op gebied van realistisch oefenen. Daarnaast zijn meer opleidingskosten gemaakt ivm de hercertificering van duikers, instroom van nieuw personeel en verloop bij de 24-uursdienst van Purmerend.

Investeringsniveau in 2019.
In 2019 werd een inhaalslag gerealiseerd wat betreft de investeringen die uit voorgaande jaren werden overgeheveld. Door strakker te sturen op de investeringsplanning werd de 'achterstand' met € 1,6 miljoen ingelopen.

Mutatie reserves
De *bestemmingsreserve "Meldkamer"* beoogd de aanloop- en inrichtingskosten van de regionale meldkamer op te vangen. Deze kosten worden door alle partners bij Veiligheidsregio Kennemerland gedeclareerd en omdat eind 2019 nog niet alle partners naar de nieuwe meldkamer zijn verhuisd, konden de frictiekosten nog niet verrekend worden. In de loop van 2020 zullen deze met alle deelnemers worden verrekend. Er zijn daarom in 2019 geen frictiekosten verantwoord en om die reden hoeft er geen onttrekking uit de bestemmingsreserve plaats te vinden. De huidige stand van deze reserve is naar verwachting voldoende om de afrekening van de aanloopkosten te kunnen dekken.
De *bestemmingsreserve WNRA* kwam in 2019 ook nog niet tot afwikkeling. De landelijke discussie over de gevolgen van de wetgeving leidde in 2019 tot nadere onderzoeken over taakdifferentiatie van vrijwilligers. Pas als die onderzoeken zijn afgerond, wordt inzichtelijk wat de wetgeving voor de positie van de vrijwilligers in Zaanstreek Waterland betekent en wat daarvan de financiële consequenties zijn. Om die reden is niet duidelijk of de bestemmingsreserve WNRA op voldoende niveau is om de mogelijke kostenstijging in 2021 op te vangen. De begroting 2021 houdt namelijk nog geen rekening met de mogelijke gevolgen van de invoering van de taakdifferentiatie en de WNRA. Indien de implementatie hiervan in 2021 meer kost dan het gereserveerde bedrag, zullen de meerkosten conform de verdeelsleutel 2021 verdeeld worden over de acht gemeenten.

De ontwikkeling van het voordelige resultaat 2019 kan als volgt weergegeven worden:

| bedragen x € 1.000 | | | Voor-/ nadelig |
|---|---|---|---|
| **Vastgestelde primaire begroting 2019** | | **€ -44** | V |
| | | | |
| Structurele wijzigingen uit 2018 | | | |
| *Microsoft licenties* | € 115 | | N |
| *Licentiekosten telefonie* | € 42 | | N |
| *Verzekering hogere premie na aanbesteding* | € 55 | | N |
| *Opleiden correctie foutieve begroting* | € 94 | | N |
| *BDUR* | € 65 | | N |
| *Overige mutaties* | € 33 | | N |
| | | € 404 | N |
| Verwacht saldo na structurele wijzigingen | | € 360 | N |
| | | | |
| Mutaties Burap 1-2019 | | | |
| *vrijval kapitaallasten* | € -557 | | V |
| *Inhuizing Ghor* | € 258 | | N |
| *Overige mutaties* | € 18 | | N |
| | | € -281 | V |
| **Verwacht saldo genoemd in Burap I** | | **€ 79** | N |
| | | | |
| Mutaties Burap 2-2019 | | | |
| *vrijval salaris kosten* | € -275 | | V |
| *Vrijval voorziening* | € -205 | | V |
| *Overige mutaties* | € -32 | | V |
| | | € -512 | V |
| **Verwacht saldo genoemd in Burap 2** | | **€ -433** | V |
| Mutaties na Burap 1 en 2 | | € 163 | V |
| | | | |
| | | **€ -596** | **V** |

Ontwikkelingen na de 2e bestuursrapportage.
Ten opzichte van de in Burap-1 en Burap-2 gerapporteerde begrotingsafwijkingen treedt in de jaarrekening een voordeling verschil op van €163.000. Deze afwijking komt als volgt tot stand:

| Recapitulatiestaat op hoofdlijnen (bedragen x € 1.000) | Voordelig | Nadelig | Saldo | |
|---|---|---|---|---|
| Lagere salarislasten en inhuur derden | € -127 | € 9 | € -118 | |
| Hogere opbrengsten uit detacheringen | € -36 | | € -36 | |
| Ontwikkelingen meldkamer (incl. huisvesting) | € -538 | € 241 | € -297 | |
| Dotatie voorziening "WW risico werkgever" | | 46 | € 46 | |
| Hogere kosten opleiden | € -33 | € 70 | € 37 | |
| Hogere kosten oefenen | | € 172 | € 172 | |
| | | | | |
| Mutaties reserves | | € 31 | € 31 | |
| Overige verschillen | € -304 | € 306 | € 2 | |
| | | | | |
| | **€ -1.038** | **€ 875** | **€ -163** | V |

De accountant heeft de wettelijke controle op de jaarstukken verricht en het accountantsverslag inclusief goedkeurende verklaring is als bijlage bijgevoegd.

*Resultaatbestemming*
Zoals gesteld sluit de jaarrekening met een voordelig saldo van €596.069. Voorgesteld wordt het positieve resultaat aan de gemeenten terug te geven, ondanks het feit dat onduidelijk is of de bestemmingsreserve

WNRA op voldoende niveau is gebracht i.v.m. de mogelijke gevolgen van de invoering van taakdifferentiatie van vrijwilligers in 2021. Daarnaast houdt de begroting van het lopende jaar 2020 geen rekening met eventuele nadelige financiële gevolgen voor extra inzet en externe kosten in verband met de Corona-pandemie. Hiervoor is geen voorziening gevormd en in de komende bestuursrapportages zal hierover worden gerapporteerd.

Het Algemeen Bestuur wordt bij de definitieve vaststelling van de jaarstukken op 2 juli a.s. gevraagd de volgende besluiten te nemen:

- Het resultaat 2019, ter hoogte van € 596.069 terug te betalen aan de aangesloten gemeenten conform de verdeelsleutel 2019;
- De nog niet afgeronde investeringskredieten 2019 door te schuiven naar de periode 2020-2022 (zie overzicht par. 1.51 in onderdeel B van de jaarrekening 2019);
- De in de eindbalans 2019 aanwezige bestemmingsreserve Meldkamer en de bestemmingsreserve WNRA mee te nemen naar 2020.

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

| Gemeente | Vastgestelde Begroting 2019 | Verdeling resultaat 2019 | Definitieve bijdrage 2019 |
|---|---|---|---|
| Beemster | € 794.127 | € 18.866 | € 775.261 |
| Edam-Volendam | € 2.495.216 | € 59.280 | € 2.435.936 |
| Landsmeer | € 756.992 | € 17.984 | € 739.008 |
| Oostzaan | € 659.868 | € 15.677 | € 644.191 |
| Purmerend | € 5.952.668 | € 141.420 | € 5.811.248 |
| Waterland | € 1.443.997 | € 34.306 | € 1.409.691 |
| Wormerland | € 1.272.603 | € 30.234 | € 1.242.369 |
| Zaanstad | € 11.714.375 | € 278.302 | € 11.436.073 |
| **Totaal** | **€ 25.089.846** | **€ 596.069** | **€ 24.493.777** |

*Proces*
Na vaststelling van de voorlopige Jaarstukken 2019 in het Algemeen Bestuur, worden de voorlopige jaarstukken (conform Gemeenschappelijke regeling VrZW, art. 24, lid 1) ter kennisname aan de raden van de deelnemende gemeenten gezonden. Op 2 juli a.s. stelt het Algemeen Bestuur de Jaarstukken 2019 definitief vast. Na definitieve vaststelling vindt betaling van de teruggave aan de gemeenten plaats.

**Voorstel om te beslissen:**

Het Algemeen Bestuur word gevraagd:

1. De jaarstukken 2019 voorlopig vast te stellen;
2. De voorlopig vastgestelde jaarstukken 2019 ter kennisname aan de Raden van de deelnemende gemeenten toe te zenden.

| | |
|---|---|
| **Advies Veiligheidsdirectie:** | Geen opmerkingen |
| **Advies Dagelijks Bestuur:** | Het Dagelijks Bestuur agendeert de voorlopige jaarstukken 2019 voor het Algemeen Bestuur van 3 april a.s. |
| **Personele gevolgen:** | geen |
| **Financiële gevolgen:** | Conform voorstel resultaatbestemming |
| **Verhouding met ander beleid:** | • Begroting 2019<br>• Bestuursrapportages 2019<br>• Het Beleidsplan Veiligheidsregio Zaanstreek Waterland 2017-2020 |
| **Besproken met:** | Portefeuillehouder Financiën, D. Bijl |

**Besluit**:

Aldus besloten door het Algemeen Bestuur Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland
in de vergadering van 3 april 2020.
namens deze,

| | |
|---|---|
| voorzitter, | secretaris, |
| J. Hamming | H. Raasing |

Veiligheidsregio
Zaanstreek-Waterland

# Voorlopige jaarstukken 2019

**Versiebeheer**

| Versie | Datum | Status |
|---|---|---|
| 0.1 | 07-02-2020 | 1e aanbieding MT |
| 0.2 | 03-03-2020 | 2e aanbieding MT |
| 1.0 | 06-03-2020 | Aanbieding DB |
| 2.0 | 20-03-2020 | Aanbieding AB |

Voorlopig vastgesteld door het Algemeen Bestuur in de vergadering van 3 april 2020, namens deze,

voorzitter,
J. Hamming

secretaris,
H. Raasing

## Inhoudsopgave


1. Samenvatting ....3
1.1 Wat wilden we bereiken? ....3
1.2 Wat hebben we gedaan? ....4
1.3 Wat heeft het gekost? ....8
1.4 Resultaatbestemming ....12
A. Jaarverslag ....13
2. Programma Samen voor veilig ....14
2.1 Wat wilden we bereiken? ....15
2.2 Wat hebben we gedaan? ....15
3. Programma Slagvaardig organiseren ....18
3.1 Product Brandweerzorg ....19
3.1.1 Wat wilden we bereiken? ....19
3.1.2 Wat hebben we gedaan? ....19
3.1.3 Wat heeft het gekost? ....27
3.2 Product Geneeskundige hulpverlening ....31
3.2.1 Wat wilden we bereiken? ....31
3.1.2 Wat hebben we gedaan? ....31
3.1.3 Wat heeft het gekost? ....34
3.3 Product beheer gemeenschappelijke meldkamer ....36
3.3.1 Wat wilden we bereiken? ....36
3.3.2 Wat hebben we gedaan? ....36
3.2.3 Wat heeft het gekost? ....37
3.4 Product Rampenbestrijding en crisisbeheersing (incl. Bevolkingszorg) ....39
3.4.1 Wat wilden we bereiken? ....39
3.4.2 Wat hebben we gedaan? ....39
3.4.3 Wat heeft het gekost? ....44
4. Programma overhead ....45
4.1 Wat wilden we bereiken? ....45
4.2 Wat hebben we gedaan? ....46
4.4 Wat heeft het gekost? ....48
5. Overzicht algemene dekkingsmiddelen ....50
6. Mutaties reserves ....51
7. Heffing vennootschapsbelasting (Vpb) ....52
8. Paragrafen ....53
8.1 Paragraaf Weerstandsvermogen en Risicobeheersing ....53
8.2 Paragraaf Onderhoud kapitaalgoederen ....58
8.3 Paragraaf Financiering ....59
8.4 Paragraaf Bedrijfsvoering ....61
8.5 Paragraaf Verbonden partijen ....62
B. Jaarrekening ....65
1. Jaarrekening 2019 ....66
1.1 Overzicht van baten en lasten ....66
1.2 Analyse afwijkingen in de rekening en beoordeling rechtmatigheid ....67
1.3. Overzicht incidentele baten en lasten ....69
1.4 Balans per 31 december 2019 ....70
1.4 Toelichtingen ....72
1.4.1 Grondslagen voor waardering en resultaatbepaling ....72
1.4.2 Toelichting op de Staat van Baten en Lasten ....73
1.4.3 Toelichting op de balans per 31 december 2019 ....73
1.4.4 Niet uit de balans blijkende verplichtingen ....78
1.4.5 Wet Normering Topinkomen ....79
1.5 Overige gegevens ....81
1.5.1 Voortgangsoverzicht investeringen ....81
C. Accountantsverklaring ....84
BIJLAGEN ....85
Bijlage I Toelichting GRIP opschaling ....85
Bijlage 2 Afschrijvingstermijnen ....86
Bijlage 3 SiSa ....88
Bijlage 4 Uitvoeringsinformatie ....89

# 1. Samenvatting

**Jaar-verantwoording**

Voor u ligt de jaarverantwoording van Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland (VrZW) over 2019.

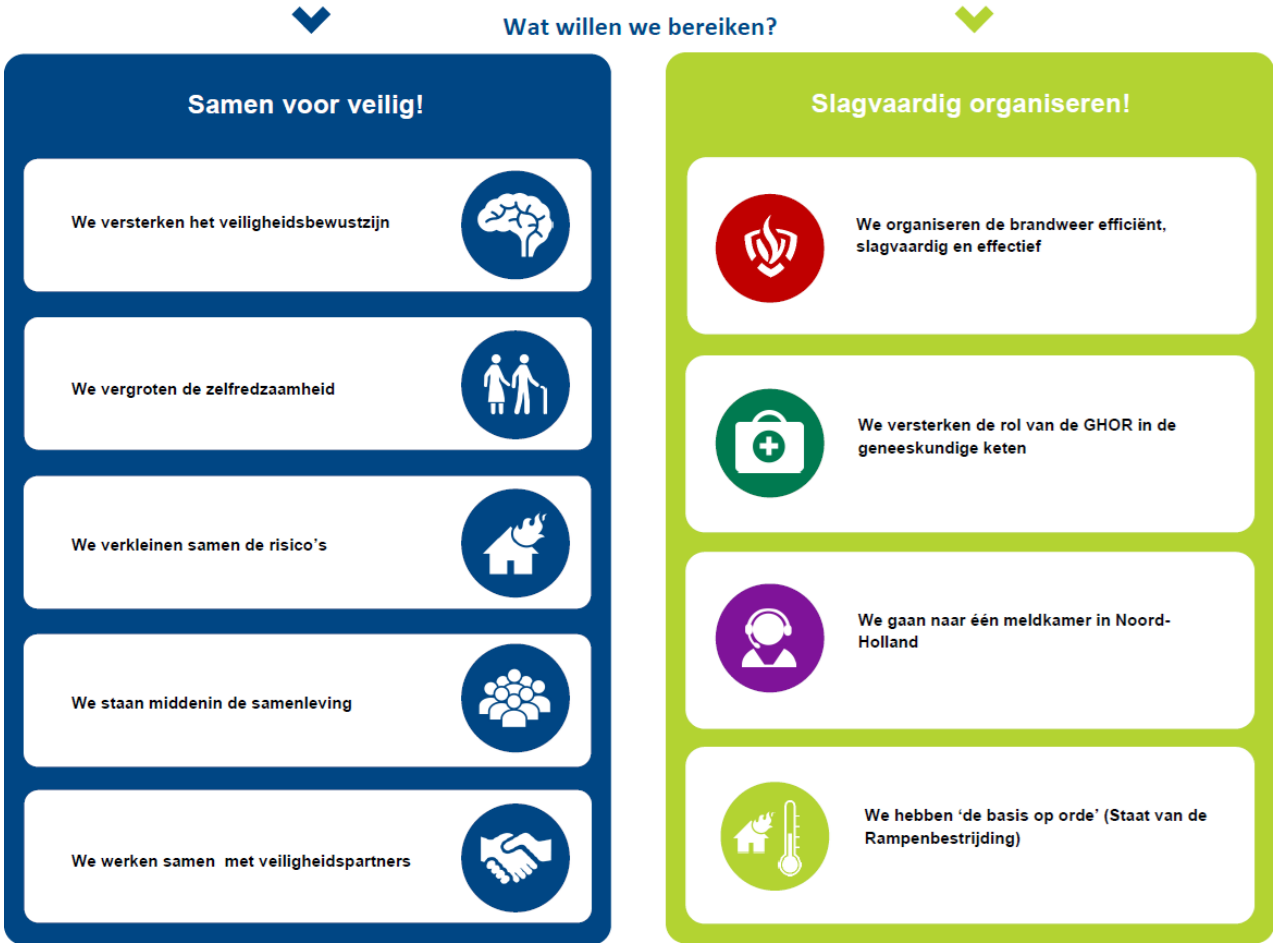
We leggen één keer per jaar formeel verantwoording af en twee keer per jaar sturen wij bij over de uitgevoerde taken en de daarbij behorende middelen. Voor het Algemeen Bestuur zijn dit tevens de momenten om waar nodig de begroting voor het jaar daarop bij te stellen en bij te sturen.

In deze Jaarverantwoording rapporteren we per programma alleen over de hoofdlijn van de voortgang en eventuele afwijkingen. Per programma presenteren we het financiële resultaat in twee tabellen: het totaalniveau van baten en lasten en een uitsplitsing per wijziging.

## 1.1 Wat wilden we bereiken?

**Beleidskader**

Het Beleidsplan Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland 2017-2020 (hierna: Beleidsplan) vormt het beleidsmatig kader voor de Begroting VrZW 2019.



Het Beleidsplan is richtinggevend voor onze activiteiten de komende jaren. Het beschrijft onze koers op hoofdlijnen. In het beleidsplan leggen we vast welke maatschappelijke effecten we willen bereiken (*wat willen we bereiken?*). Jaarlijks vertalen we dit in onze begroting in activiteiten (*wat gaan we doen?*) en financiële consequenties (*wat mag dat kosten?*). Vervolgens rapporteren we in de bestuursrapportages en Jaarverantwoording over wat we gedaan hebben en wat het gekost heeft.

## 1.2 Wat hebben we gedaan?

**VrZW in 2019**

*Ontwikkelingen binnen de organisatie*
Het jaar 2019 heeft in het teken gestaan van de bezuinigingsopdracht die op 24 juni 2019 is opgelegd door het Algemeen Bestuur VrZW aan de organisatie. Naast het uitvoeren van de reguliere taken op het gebied van brandweerzorg, geneeskundige hulpverlening en crisisbeheersing en rampenbestrijding, heeft de organisatie veel van haar capaciteit ingezet voor het in beeld brengen van de mogelijkheden en onmogelijkheden om een gedegen afweging te maken in dit kader. Voor het maken van verantwoorde keuzes is gekeken naar het huidige beleidsplan VrZW 2017-2020, de inzichten uit het recente visitatietraject, het gehouden benchmarkonderzoek eind 2018 en de actuele maatschappelijke en vakinhoudelijke ontwikkelingen. Daarnaast hebben medewerkers (vrijwilligers en beroeps), leidinggevenden, de Ondernemingsraad, belanghebbenden uit de gemeenten en het bestuur input kunnen geven tijdens verschillende momenten van participatie.

Het heeft geleid tot definitieve besluitvorming in de bestuursvergadering van 6 december 2019. De zestien bezuinigingsmaatregelen die vanuit de organisatie zijn voorgesteld, zijn geaccordeerd door het Algemeen Bestuur VrZW en worden geïmplementeerd in 2020/2021.

Vanwege de bezuinigingsopdracht is er geanticipeerd op het mogelijk schrappen van enkele formatieplaatsen en is besloten om een aantal vacatures vooralsnog niet in te vullen. Dit leidde met name in het tweede halfjaar van 2019 tot besparingen op de salarisbegroting, naast de loonruimte die ontstond door reguliere vacatureruimte.

*Doorontwikkeling*
Naast de bezuinigingsopdracht vanuit het bestuur die een scan van de organisatie met zich mee heeft gebracht waar mogelijkheden liggen tot het nemen van maatregelen, is er in 2019 eveneens gewerkt aan het bewerkstelligen van de doorontwikkeling van de organisatie. Deze wens van de bestuurders, het management en de medewerkers om te werken aan een slagvaardige en toekomstbestendige organisatie is in 2018 expliciet uitgesproken op basis van de resultaten uit diverse belevings-en medewerkersonderzoeken en heeft een concrete vertaalslag gevonden in het oppakken van verschillende projecten. Onder meer het versterken van het projectmatig en programmatisch werken binnen de organisatie heeft concretere invulling gekregen doordat een projectteam de uitwerking van deze basisprincipes op zich heeft genomen en er een kwaliteitsadviseur is geworven

die in 2020 e.e.a. zal gaan implementeren en monitoren. Verder zijn er nog twee pijlers te noemen waaraan is gewerkt, namelijk het nader uitdiepen van het concept zelfsturing binnen het project ''Innovatie Brandweerposten'' en een goede organisatorische inbedding van multi-taken en risicobeheersing in de organisatie. Deze laatste ontwikkeling is eind 2019 succesvol afgerond. De afdeling Incidentbestrijding is voor een deel uitgebreid en de aparte afdelingen risicobeheersing, vakbekwaamheid en kennis zijn samengevoegd tot een nieuwe afdeling. Verdere afronding of vormgeving van voornoemde projecten zal in 2020 plaatsvinden.

*Onderzoek gezamenlijke huisvesting*
De invlechting van de GHOR in VrZW is een belangrijke stap geweest in het kader van zorg en veiligheid naast elkaar aan kunnen bieden aan de burger. Het zijn thema's die op beleidsmatig en uitvoerend niveau nauw met elkaar verbonden zijn. Een vervolgstap hierop in 2019 is geweest het onderzoeken van een verdere samenwerking tussen VrZW en de GGD. Er is een advies aan het bestuur gepresenteerd over de mogelijke samenwerking op het gebied van de bedrijfsvoeringsfuncties en daaropvolgend zijn de mogelijkheden om de GGD en VrZW samen te huisvesten onderzocht. In de bestuursvergadering van 6 december is het totaalbeeld aan uitkomsten gedeeld en besproken. Daarbij is aangegeven dat begin 2020 een definitieve richting wordt bepaald ten aanzien van de wel of niet te nemen vervolgstappen in het kader van mogelijke samenwerkingsvormen.

*Ontwikkeling omgeving Prins Bernhardplein*
Rondom de huisvesting aan het Prins Bernhardplein zijn tal van ontwikkelingen te noemen, die in samenhang met elkaar dienen te worden bezien. Allereerst de staat van  het oefencentrum, die aan het Prins Bernhardplein is gevestigd. De technische installatie (inrichting) van dit oefencentrum is verouderd, waardoor maatregelen moeten worden getroffen. In 2019 zijn de direct noodzakelijke investeringen gedaan, echter voor een toekomstbestendig gebruik zijn er nog aanvullende investeringen nodig. Tevens zijn aan het Prins Bernhardplein de werkplaatsen van de brandweer (onderhoud & techniek) gevestigd. Hier wordt een groot deel van het onderhoud en beheer uitgevoerd van ademlucht, voertuigen en overige uitrustingsstukken. De afgelopen jaren is het aantal werkplaatsen binnen VrZW teruggebracht van 5 naar 2, waardoor intensivering van het gebruik van de werkplaats PBP plaatsvindt en daarmee sneller veroudering van het totale onderhoudsmaterieel optreedt. Daarnaast zijn er nieuwe eisen ten aanzien van schoon en veilig werken.

Op voornoemde investeringen zijn echter twee belangrijke ontwikkelingen van invloed, waardoor hier nog niet eerder voorstellen voor zijn gedaan:

1. Onderzoek gezamenlijke huisvesting met de GGD; zodra definitieve richting is aangegeven door het bestuur, kunnen definitieve stappen worden gezet ten aanzien van het gebruik van het Prins Bernhardplein.
2. Ontwikkeling omgeving Prins Bernhardplein, woonwijk Oostzijderveld: aan de achterzijde van het gebouw wordt gewerkt aan de ontwikkeling van een woonwijk. Deze ontwikkeling stelt eisen aan het gebruik van het Prins Bernhardplein t.a.v. geluid -en milieu normen. Hierover vindt overleg plaats met gemeente Zaanstad. Van belang daarbij is dat er geen -of minimale beperkingen in het gebruik optreden voor het oefencentrum en de werkplaatsen.

De verwachting is dat in de loop van 2020  op dit onderwerp nadere voorstellen aan het bestuur worden gedaan.

*Wet Normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra)*
Door het Veiligheidsberaad is afgelopen periode nagedacht over het systeem dat wordt gebruikt inzake de vrijwilligheid bij de brandweer in Nederland. Kenmerkend voor het huidige brandweerstelsel in Nederland zijn de uniforme eisen die worden gesteld aan vrijwilligers en beroepsbrandweerlieden. Juridisch gezien kan dit construct echter in zijn huidige vorm niet meer blijven bestaan; de rechtspositie van de vrijwilliger geeft strijd met de Europese regelgeving.

Samengevat is het probleem, dat er een risico bestaat dat de brandweervrijwilligers als deeltijdarbeiders moeten worden beschouwd. Dit heeft tot gevolg dat er op diverse fronten anders moet worden omgegaan met de vrijwilligers. Om te komen met oplossingsrichtingen in dit kader is op landelijk niveau een denktank in het leven geroepen, die een eerste inventarisatie heeft gedaan gemaakt inzake mogelijke voorstellen en de uitvoerbaarheid ervan. De veiligheidsregio’s hebben zich vervolgens gezamenlijk gebogen over de voorgestelde ‘taakdifferentiatie’, over de toekomst van de vrijwilligheid en wat dit voor de brandweer betekent. In 2020 zullen naar verwachting verdere besluiten hieromtrent worden genomen.
Omdat het nog steeds in de lijn der verwachting ligt dat de wijzigingen in de rechtspositie van de vrijwilligers naast taakinhoudelijke ook financiële gevolgen heeft, is de bestaande bestemmingsreserve hiervoor gehandhaafd.

**Samenwerkingsverbanden**

*Brandweerschool Noord-Holland*
De Brandweerschool Noord-Holland (BWS NH) heeft op 15 juli 2019 haar deuren geopend als hét gezamenlijke opleidingsinstituut voor de brandweerregio's Kennemerland, Noord-Holland Noord en Zaanstreek-Waterland. Het stafbureau van de BWS NH, van waaruit organisatorisch werk zoals planning en didactische en onderwijskundige ondersteuning plaatsvindt, is gehuisvest in het pand van VrZW in Zaandam. Met de oprichting van de BWS NH heeft de ambitie om door samenwerking tot kwalitatief beter brandweeronderwijs te komen, definitief vorm gekregen. Dit heeft eind 2019 geresulteerd in een positieve beoordeling vanuit het Instituut Fysieke Veiligheid inzake de kwaliteit van het onderwijs.

*Instelling GHOR Zaanstreek-Waterland*
Op 29 juni 2018 stemde het Algemeen Bestuur in met de inrichting van een eigen GHOR-organisatie in Zaanstreek-Waterland. Hier is vervolgens verder invulling aangegeven door de aanstelling van een kwartiermaker met de opdracht om de GHOR-organisatie Zaanstreek-Waterland vorm te geven conform het vastgestelde organisatieplan. In december 2019 heeft uiteindelijk de concrete werving van medewerkers voor de GHOR plaatsgevonden.

Daarnaast is het convenant met GHOR Amsterdam-Amstelland opgezegd. De Directeuren Publieke Gezondheid van beide regio’s hebben hierbij afspraken gemaakt om de overdracht van taken zo soepel mogelijk te laten verlopen.
Het jaar 2019 is een overgangsjaar geweest, waarbij GHOR Amsterdam-

Amstelland een deel van de werkzaamheden voor Zaanstreek-Waterland is blijven uitvoeren.

*Instelling Meldkamer Noord-Holland*
Medio mei 2019 heeft de totale samenvoeging van de meldkamers politie, brandweer en ambulancezorg plaatsgevonden op de nieuwe meldkamerlocatie in Haarlem; de verhuizing van meldkamer Zaanstreek-Waterland hiernaartoe was reed 5 juni 2018 afgerond. De marechaussee zal later aansluiten. Omdat de samenvoeging van alle disciplines in 2019 nog niet is afgerond, heeft de verrekening van de frictiekosten nog niet plaatsgevonden waardoor de bestemmingsreserve die hiervoor gevormd is pas in de loop van 2020 zal worden afgewikkeld

*Migratie C2000*
In 2019 zijn de voorbereidingen getroffen voor de migratie naar het nieuwe communicatienetwerk C2000. In het eerste kwartaal 2020 zal deze operatie in zijn totaal worden afgerond.

*Derde Jeugdkorps/Young Fire & Rescue Team*
Op 19 januari 2019 is het Young Fire & Rescue Team Markermeergebied officieel van start gegaan met 15 jongeren, waaronder 10 jonge dames. Wat ooit begon met het idee om een derde Jeugdbrandweerkorps op te richten – als kweekvijver voor de reguliere repressieve brandweer- heeft een bredere doelstelling gekregen: namelijk een maatschappelijk betrokken jeugd. Niet alleen gericht op repressief brandweeroptreden, maar op ‘veilig leven en hulpverlening in brede zin’. Het hele jaar heeft in het teken gestaan deze brede doelstellling steeds meer handen en voeten te geven.

Het Young Fire & Rescue Team is een samenwerking tussen Brandweer Zaanstreek-Waterland (onderdeel van Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland), gemeenten in het Markermeergebied (Edam-Volendam, Landsmeer en Waterland), Politie Basisteam Purmerend, KNRM Reddingstation Marken, KNRM gelieerd Reddingsstation Warder, Reddingsbrigade Zaanstad, Ministerie van Defensie en Rode Kruis District Zaanstreek-Waterland. Deze samenwerking is in het derde kwartaal 2019 geformaliseerd in een convenant waarin staat aangegeven welke taken door een ieder worden verricht.

Na deze succesvolle start zijn de voorbereidingen aangevangen om ook de beide bestaande traditionele jeugdbrandweerkorpsen van Zaanstad en Purmerend, mee te nemen in de doorontwikkeling van deze nieuwe stijl. In 2020 zal hier verder vorm en inhoud aan worden gegeven. Tevens wordt gekeken hoe een uitrol van het concept op landelijk niveau kan plaatsvinden.

## 1.3 Wat heeft het gekost?

**Financieel resultaat**

De primaire begroting werd in de zomer van 2018 bestuurlijk vastgesteld en sloot met een positief resultaat van €44.000. Op 24 juni 2019 is de 1e bestuursrapportage 2019 door het Algemeen Bestuur vastgesteld met een nadelig saldo van €79.000. In de 2e bestuurs-rapportage werd een positief resultaat verwacht (inclusief de onderuitputting op kapitaallasten) van €433.000. Deze is op 6 december 2019 door het Algemeen Bestuur vastgesteld. De mutaties die zich na de 2e bestuursrapportage voordeden en in deze jaarrekening zijn verwerkt, komen €163.000 positiever uit waardoor er een voordelig exploitatieresultaat over 2019 ontstaat van €596.000.

Een financieel overzicht op hoofdlijnen geeft het volgende beeld:

| Programma (Bedragen x € 1000) | Product | Begroting Primair | Begroting na wijziging | Rekening 2019 | | Saldo | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Baten** | | | | | | | |
| Samen voor veilig | Samen voor veilig | € - | € - | € - | | € - | |
| Slagvaardig organiseren | Brandweerzorg | € -463 | € -795 | € -846 | | € -51 | |
| | Geneeskundige hulpverlening | € - | € -136 | € -156 | | € -20 | |
| | Rampenbestrijding en crisisbeheersing | € - | € - | € - | | € - | |
| | Kazernes | € -1.226 | € -1.216 | € -1.424 | | € -208 | |
| | Beheer gemeenschappelijke meldkamer | € - | € - | € -538 | | € -538 | |
| Overhead | Overhead | € -16 | € -568 | € -529 | | € 39 | |
| Algemene dekkingsmiddelen | Algemene dekkingsmiddelen | € -29.595 | € -29.110 | € -29.110 | | € - | |
| Heffing Vennootschapsbelasting | Vennootschapsbelasting | € - | € - | € - | | € - | |
| Bedrag onvoorzien | Onvoorzien | € - | € - | € - | | € - | |
| **Totaal Baten** | | € -31.300 | € -31.826 | € -32.604 | V | € -778 | V |
| **Lasten** | | | | | | | |
| Samen voor veilig | Samen voor veilig | € - | € - | € - | | € - | |
| Slagvaardig organiseren | Brandweerzorg | € 18.995 | € 19.152 | € 19.404 | | € 252 | |
| Slagvaardig organiseren | Geneeskundige hulpverlening | € 911 | € 1.112 | € 1.137 | | € 25 | |
| Slagvaardig organiseren | Rampenbestrijding en crisisbeheersing | € 1.054 | € 1.025 | € 996 | | € -29 | |
| Slagvaardig organiseren | Kazernes | € 1.350 | € 1.374 | € 1.561 | | € 187 | |
| Slagvaardig organiseren | Beheer gemeenschappelijke meldkamer | € 1.413 | € 1.161 | € 1.402 | | € 241 | |
| Overhead | Overhead | € 6.973 | € 7.595 | € 7.509 | | € -86 | |
| Algemene dekkingsmiddelen | Algemene dekkingsmiddelen | € 386 | € 5 | € -1 | | € -6 | |
| Heffing Vennootschapsbelasting | Vennootschapsbelasting | € - | € - | € - | | € - | |
| Bedrag onvoorzien | Onvoorzien | € - | € - | € - | | € - | |
| **Totaal Lasten** | | € 31.082 | € 31.424 | € 32.008 | N | € 584 | N |
| **Saldo van Baten en Lasten** | | € -218 | € -402 | € -596 | | € -194 | |
| Onttrekkingen reserves | Mutaties reserves | € -31 | € -31 | € - | | € 31 | |
| Toevoegingen reserves | Mutaties reserves | € 205 | € - | € - | | € - | |
| **Resultaat** | | € -44 | € -433 | € -596 | V | € -163 | V |

De ontwikkeling van het uiteindelijke voordelige resultaat 2019 kan als volgt weergegeven worden:

| bedragen x € 1.000 | | | | | Voor-/ nadelig |
|---|---|---|---|---|---|
| **Vastgestelde primaire begroting 2019** | | | **€** | **-44** | V |
| | | | | | |
| Structurele wijzigingen uit 2018 | | | | | |
| *Microsoft licenties* | € | 115 | | | N |
| *Licentiekosten telefonie* | € | 42 | | | N |
| *Verzekering hogere premie na aanbesteding* | € | 55 | | | N |
| *Opleiden correctie foutieve begroting* | € | 94 | | | N |
| *BDUR* | € | 65 | | | N |
| *Overige mutaties* | € | 33 | | | N |
| | | | € | 404 | N |
| Verwacht saldo na structurele wijzigingen | | | € | 360 | N |
| | | | | | |
| Mutaties Burap 1-2019 | | | | | |
| *vrijval kapitaallasten* | € | -557 | | | V |
| *Inhuizing Ghor* | € | 258 | | | N |
| *Overige mutaties* | € | 18 | | | N |
| | | | € | -281 | V |
| **Verwacht saldo genoemd in Burap I** | | | **€** | **79** | N |
| | | | | | |
| Mutaties Burap 2-2019 | | | | | |
| *vrijval salaris kosten* | € | -275 | | | V |
| *Vrijval voorziening* | € | -205 | | | V |
| *Overige mutaties* | € | -32 | | | V |
| | | | € | -512 | V |
| **Verwacht saldo genoemd in Burap 2** | | | **€** | **-433** | V |
| Mutaties na Burap 1 en 2 | | | € | 163 | V |
| | | | | | |
| | | | **€** | **-596** | **V** |

**Nadere toelichting**

De belangrijkste verschillen ten opzichte van de ‘begroting na wijziging’ zijn weergegeven in onderstaande tabel. Een nadere detaillering en toelichting per post is opgenomen bij de afzonderlijke programma’s/producten.

| Recapitulatiestaat op hoofdlijnen (bedragen x € 1.000) | Voordelig | Nadelig | Saldo |
|---|---|---|---|
| Lagere salarislasten en inhuur derden | € -127 | € 9 | € -118 |
| Hogere opbrengsten uit detacheringen | € -36 | | € -36 |
| Ontwikkelingen meldkamer (incl. huisvesting) | € -538 | € 241 | € -297 |
| Dotatie voorziening "WW risico werkgever" | | 46 | € 46 |
| Hogere kosten opleiden | € -33 | € 70 | € 37 |
| Hogere kosten oefenen | | € 172 | € 172 |
| Mutaties reserves | | € 31 | € 31 |
| Overige verschillen | € -304 | € 306 | € 2 |
| | € -1.038 | € 875 | € -163 |

*Lagere salariskosten en inhuur derden*
Hoewel bij de 2e bestuursrapportage al een deel van het salarisbudget werd afgeraamd, zijn er ook in het tweede halfjaar minder kosten gemaakt. Belangrijkste redenen zijn het openhouden van enkele vacatures vanwege de bezuinigingstaakstelling en het ontstaan van nieuwe vacatures.

*Hogere opbrengsten uit detacheringen*
Medio 2018 zijn enkele (uitgaande) detacheringscontracten verlengd, waardoor in 2019 aanvullende opbrengsten zijn ontvangen.

*Ontwikkelingen gemeenschappelijke meldkamer*
Tijdens de voorbereidingen om te komen tot een gemeenschappelijke meldkamer zijn met de partners afspraken gemaakt over de verrekening van frictiekosten en inbreng van besparingen. Zo zou VrZW de besparingen in geheel 2019 nog inbrengen als voordeel voor alle deelnemers. Echter is na de samenvoeging van de meldkamers eind mei 2019 besloten om de besparingen vanaf dat moment bij de deelnemers te laten. Dit levert een eenmalige meevaller op.
De verwerking van de reguliere exploitatiebegroting wijkt in 2019 af van de opgenomen ramingen in de begroting van VrZW. Hierdoor ontstaan voordelige en nadelige verschillen op productniveau. Zie hiervoor de nadere toelichting bij het producten ‘beheer gemeenschappelijke meldkamer’, ‘brandweerzorg (huisvesting)’ en de mutatie reserves.

*Dotatie voorziening ‘WW risico werkgever’*
Vanwege de beëindiging van het dienstverband van een medewerker begin 2018, is in de jaarrekening 2019 de al aanwezige voorziening op het noodzakelijke niveau gebracht.

*Hogere kosten voor opleiden en oefenen.*
Er is in 2019 een inhaalslag gemaakt op gebied van realistisch oefenen. Daarnaast was niet voorzien, dat hiervoor ook de kosten voor het gebruik van pakken, ademlucht en (groot) materieel aan VrZW wordt doorberekend.
Er zijn meer opleidingskosten gemaakt ivm de hercertificering van duikers, instroom van nieuw personeel en verloop bij de 24-uursdienst van Purmerend.

*Investeringsniveau in 2019*
In 2019 werd een inhaalslag gerealiseerd wat betreft de investeringen die uit voorgaande jaren werden overgeheveld. Door strakker te sturen op de investeringsplanning werd de 'achterstand' met € 1,6 miljoen ingelopen.

*Mutatie reserves*
De bestemmingsreserve "Meldkamer" beoogd de aanloop- en inrichtingskosten van de regionale meldkamer op te vangen. Deze kosten worden door alle partners bij Veiligheidsregio Kennemerland gedeclareerd en omdat eind 2019 nog niet alle partners naar de nieuwe meldkamer zijn verhuisd, konden de frictiekosten nog niet verrekend worden. In de loop van 2020 zullen deze met alle deelnemers worden verrekend. Er zijn daarom in 2019 geen frictiekosten verantwoord en om die reden hoeft er geen onttrekking uit de bestemmingsreserve plaats te vinden. De huidige stand van deze reserve is naar verwachting voldoende om de afrekening van de aanloopkosten te kunnen dekken.

De bestemmingsreserve WNRA kwam in 2019 ook nog niet tot afwikkeling. De landelijke discussie over de gevolgen van de wetgeving leidde in 2019 tot nadere onderzoeken over taakdifferentiatie van vrijwilligers. Pas als die onderzoeken zijn afgerond, wordt inzichtelijk wat de wetgeving voor de positie van de vrijwilligers in Zaanstreek Waterlend betekent en wat daarvan de financiële consequenties zijn.

## 1.4 Resultaatbestemming

**Voorgesteld besluit**

Ten opzichte van het door het Algemeen Bestuur vastgestelde begroting 2019 sluit deze begroting met een voordelig saldo van €596.069. Aangezien uit de toelichting op aanwezige algemene- en bestemmingsreserves blijkt dat die op niveau zijn, wordt voorgesteld het positieve resultaat aan de gemeenten terug te geven.

Het Algemeen Bestuur wordt bij de definitieve vaststelling van de jaarstukken op 2 juli 2020 gevraagd: als volgt te bestemmen:

- Het resultaat 2019, ter hoogte van € 596.069 terug te betalen aan de aangesloten gemeenten conform de verdeelsleutel 2019;
- De nog niet afgeronde investeringskredieten 2019 door te schuiven naar de periode 2020-2022 (zie overzicht par. 1.51 in onderdeel B van de jaarrekening 2019);
- De in de eindbalans 2019 aanwezige bestemmingsreserve Meldkamer en de bestemmingsreserve WNRA mee te nemen naar 2020.

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

| Gemeente | Vastgestelde Begroting 2019 | Verdeling resultaat 2019 | Definitieve bijdrage 2019 |
|---|---|---|---|
| Beemster | € 794.127 | € 18.866 | € 775.261 |
| Edam-Volendam | € 2.495.216 | € 59.280 | € 2.435.936 |
| Landsmeer | € 756.992 | € 17.984 | € 739.008 |
| Oostzaan | € 659.868 | € 15.677 | € 644.191 |
| Purmerend | € 5.952.668 | € 141.420 | € 5.811.248 |
| Waterland | € 1.443.997 | € 34.306 | € 1.409.691 |
| Wormerland | € 1.272.603 | € 30.234 | € 1.242.369 |
| Zaanstad | € 11.714.375 | € 278.302 | € 11.436.073 |
| **Totaal** | **€ 25.089.846** | **€ 596.069** | **€ 24.493.777** |

*Proces*
Na vaststelling van de voorlopige Jaarstukken 2019 in het Algemeen Bestuur van 3 april 2020, worden de voorlopige jaarstukken (conform Gemeenschappelijke regeling VrZW, art. 24, lid 1) ter kennisname aan de raden van de deelnemende gemeenten gezonden. Op 2 juli 2020 stelt het Algemeen Bestuur de Jaarstukken 2019 definitief vast. Na definitieve vaststelling vindt de teruggave aan de gemeenten plaats.

# A. Jaarverslag

## 2. Programma Samen voor veilig

**Doel**

Onze focus ligt op het gezamenlijk beperken van risico's en beheersen van (de effecten van) crises.

- Gezamenlijk, omdat veiligheid geen exclusieve taak van de veiligheidsregio is. Samen met inwoners, instellingen en bedrijven kunnen we Zaanstreek-Waterland veiliger maken.
- Beperken van risico's, omdat volledige beheersing van risico's niet realistisch is.
- Beheersen van effecten, omdat als het dan toch misgaat, de veiligheidsregio optreedt om de continuïteit van de samenleving te waarborgen.

## 2.1 Wat wilden we bereiken?

**Prioriteiten in 2019**

Prioriteit in 2019 heeft:

- Risicocommunicatie
- Zicht op kwetsbare groepen
- Betrekken van de samenleving
- Samenwerking met veiligheidspartners

## 2.2 Wat hebben we gedaan?

**Voortgang**

*Risicocommunicatie*
De publiekswebsite www.VrZW.nl is een belangrijk instrument voor risicocommunicatie. Achter de button 'Wat te doen bij…' is informatie te vinden over het voorkomen van én hoe te handelen bij verschillende multidisciplinaire incidenten. Bij het (door)ontwikkelen van risicocommunicatieboodschappen is rekening gehouden met de inventarisatie uit 2018, waarin de informatiebehoefte van inwoners, instellingen en bedrijven beschreven is. Er zijn 3 nieuwe boodschappen voorbereid (paniek in menigte, gaslek en bodembeving). Deze nieuwe boodschappen worden in 2020 op de website geplaatst.

De publiekswebsite wordt ook gebruikt voor crisiscommunicatie. Tijdens een incident wordt de crisis- en risicocommunicatie aan elkaar verbonden. Bij het liveblog over een incident wordt standaard een verwijzing gemaakt naar de betreffende 'wat te doen bij…'-pagina. Doordat mensen meer open staan voor risicocommunicatie wanneer er in hun nabijheid een incident is, wordt de effectiviteit van de risicocommunicatieboodschap verhoogd. In 2019 is tot en met 31 december 69 keer een incident geweest waar een liveblog voor is aangemaakt. In 57 gevallen is een koppeling met risicocommunicatie geweest. In die andere 12 gevallen ging het om een incident waar nog geen risicocommunicatieboodschap over is. Hier wordt op dit moment aan gewerkt.

*Zicht op kwetsbare groepen*
Kwetsbare groepen zijn die groepen die op het gebied van veiligheid meer aandacht nodig hebben. Uit het onderzoek ''Verminderd zelfredzamen ten tijde van rampen en crisis'' van het IFV blijkt dat het lastig is om een eenduidig antwoord te geven op de vraag wie verminderd zelfredzaam is tijdens een crisis. Dit hangt van veel factoren af, zoals het type crisis, de fase van een crisis (alarmerings- en informatiefase, handelingsfase of nafase), het sociale netwerk, de woonsituatie en de ondersteuning vanuit zorg en/of overheid. Ook kan iemand tijdelijk verminderd zelfredzaam zijn.

VrZW hanteert het onderzoeksrapport als kennisdocument. De aanbevelingen uit het onderzoek zijn gevolgd in de lopende activiteiten, die gericht zijn op verminderd zelfredzamen. Dit wordt onder meer meegenomen in de oefeningen met bewoners en personeel van (zorg)instellingen, in voorlichtingsbijeenkomsten en in risico- en crisiscommunicatie.

*Risicogericht werken*
Het idee dat alle risico's beheerst of overwonnen kunnen worden, is niet realistisch. Met risicogerichtheid leggen we de focus op concreet beïnvloedbare risico's. Door middel van het Regionaal Risicoprofiel inventariseren en analyseren we de risico's die in de veiligheidsregio aanwezig zijn. Tevens beschrijven we de beïnvloedingsmogelijkheden. Het Regionaal Risicoprofiel 2019-2020 is door het bestuur vastgesteld op 24 juni 2019. In het RRP zijn vier nieuwe scenario's toegevoegd: extreem weer, een brand in een opslag met gevaarlijke stoffen < 10 ton, zorgcontinuïteit en opvang van grote groepen mensen.

*Betrekken van de samenleving*
De zichtbaarheid van hulpverleningsdiensten op straat of bij bedrijven en instellingen is belangrijk. VrZW richt zich op twee belangrijke doelgroepen: de zorginstellingen waar 24-uurszorg wordt geleverd en senioren die langer zelfstandig thuis wonen.

In 2019 zijn er 6 maatschappelijke ontruimingsoefeningen en 5 ontruimingsoefeningen GNBB georganiseerd. De samenwerking met zorginstellingen en woningcorporaties voor deze oefeningen verloopt goed. Beide partners vinden dat de oefeningen een belangrijke bijdrage leveren in het vergroten van het bewustzijn over brandveiligheid onder het personeel, cliënten en bewoners. Ook wordt de samenwerking en communicatie tijdens de oefeningen tussen bedrijfshulpverleners (BHV) van de zorginstellingen en de lokale brandweerposten als een duidelijke meerwaarde ervaren.

Tijdens een incident in een verzorgingstehuis in Edam in december 2019 bleek dat het effect van de ontruimingsoefeningen GNBB duidelijk merkbaar was. De samenwerking en afstemming tussen de BHV-organisatie en de hulpverleners heeft er aan bijgedragen dat de effecten van het incident in de zorginstelling beperkt zijn gebleven.

Burgerhulpverleners kunnen een goede aanvulling zijn op reguliere hulpverleners, zeker als het gaat om zorg in een acute fase (calamiteit) aan verminderd zelfredzame zelfstandig wonende senioren. Ouderen wonen steeds langer zelfstandig. Dit betekent dat zij zichzelf in geval van een calamiteit niet altijd zelfstandig in veiligheid kunnen brengen. VrZW heeft onderzocht of een inzet van burgerhulpverleners via de applicatie van STAN ALERT[1] effect heeft op de impact van een calamiteit. Samen met STAN[2] (burgerhulpverleners van de netwerken Hart Veilig Wonen en Hartslag Nu) is in 2019 een pilot uitgevoerd. Aan de pilot wordt geen vervolg gegeven in verband met de hoge kosten voor STAN om de alarmeringsapplicatie landelijk in de meldkamers te implementeren. In 2020 wordt onderzoek gedaan naar een andere vorm van burgerhulpverlening.

De gemeenten zetten zich in voor het Keurmerk Veilig Ondernemen (KVO) of een afgeleide daarvan, VrZW ondersteunt daarbij. We werken hierbij nauw

[1] Zie https://stanalert.nl/
[2] Momenteel lopen er projecten waarbij de vrijwilligers van STAN worden ingezet bij zorglocaties ter aanvulling op de bestaande BHV-organisatie van de zorginstelling. De kracht van STAN zit hem vooral in hun snelle alarmeringssysteem waarbij zij hun vrijwilligers in een straal van 750 meter rondom een locatie kunnen oproepen.

samen met ondernemers en politie. In 2019 waren er elf KVO-trajecten actief binnen de regio (bedrijventerreinen en winkelcentra). Voor twee van deze KVO-gebieden zou in 2019 een audit plaats vinden. Vanwege een heroverweging binnen de KVO-gebied over het keurmerk wordt er onderzocht of een andere manier van samenwerking meer effect oplevert. Voor de andere gebieden is de samenwerking geënt op de continuïteit van de veiligheid in en rondom het gebied en het uitvoeren van de afgesproken maatregelen.

*Samenwerking met veiligheidspartners*
Het Netwerk Vitale Veiligheid (NVV) is een samenwerking tussen de NoordWest 3-veiligheidsregio's en de vitale partners, zoals Defensie, Hoogheemraadschap, Rijkswaterstaat, PWN, Liander, Provincie, Prorail en De Nederlandse Bank. Het netwerk kent een roulerend voorzitterschap van veiligheidsregio's; in 2018-2019 was het de beurt aan VrZW. Het NVV behandelt onderwerpen als informatiedeling tijdens crises en de afstemming van risico- en crisiscommunicatie. Dit heeft in 2019 geresulteerd in vier concept interregionale informatiekaarten die afspraken bevatten over samenwerking bij een crisis. Deze informatiekaarten worden in 2020 afgestemd met de partners. Daarnaast participeren de leden van het NVV in de uitwerking van acties die voortvloeien uit het regionaal risicoprofiel, zoals gezamenlijk oefenen, trainen en opleiden.

Het klimaat is aan het veranderen en VrZW en haar veiligheidspartners denken na over de consequenties hiervan voor de veiligheid. In deze context organiseerden wij in november 2019 de jaarlijkse netwerkdag crisispartners. De klimaatscenario's van het KNMI zijn toegelicht en aan de hand van een aantal voorbeelden zijn de rol van de veiligheidsregio en de gevolgen voor de veiligheid besproken. Daarna konden de crisispartners deelnemen aan workshops die in het teken stonden van de vier klimaatthema's: wateroverlast, droogte, hitte en overstroming.

In 2019 is de samenwerking op het gebied van risicobeheersing in NoordWest 4 verband verder aangehaald. Zo is er een leertafel Omgevingswet geweest en wordt er besproken op welke thema's verdere interregionale versterking plaats kan vinden. Voorbeelden van de besproken thema's zijn onder meer Veilige Energietransitie, advisering Omgevingswet en de effecten van de Wet Kwaliteitsborging voor het bouwen.

Binnen het programma 'Watercrises boven het Noordzeekanaal' wordt gewerkt aan het opstellen van een handelingsperspectief en evacuatiestrategie bij een (dreigende) overstroming. Hierbij hanteren wij drie thema's: operationele planvorming, risico- en crisiscommunicatie en multidisciplinaire opleiding, training en oefening (MOTO). VrZW is 'trekker' van het onderdeel risico- en crisiscommunicatie. Hiervoor is een werkgroep samengesteld die zich bezig houdt met het opstellen van risico- en crisiscommunicatieboodschappen. Het programma is een samenwerking tussen VrZW, VRAA, VRK, VRNHN, RWS, Politie Noord-Holland en de provincie Noord-Holland.

## 3. Programma Slagvaardig organiseren

**Doel** Inwoners, instellingen en bedrijven in Zaanstreek-Waterland kunnen erop rekenen dat we onze kerntaken op orde hebben.

## 3.1 Product Brandweerzorg

### *3.1.1 Wat wilden we bereiken?*

**Doel**

**We organiseren de brandweer efficiënt, slagvaardig en effectief**

**Prioriteiten in 2019**

Prioriteit in 2019 heeft:

- Brandveiligheid
- Brandrisicoprofiel
- Brandonderzoek
- Vakbekwaamheid
- Dekkingsplan
- Uitkomsten pilot tweepersoons brandweervoertuig
- Operationele Informatie Systemen (OIV)
- Interregionale operationele grenzen/ Meldkamersystemen
- Dienstverleningsovereenkomst Nationale Politie (DVO).

### *3.1.2 Wat hebben we gedaan?*

**Voortgang**

*Brandveiligheid*
In 2019 is de ontwikkeling naar brandveiligheid en (brand)veilig leven verder doorgezet. De activiteiten rondom dit thema zijn ingezet aan de voorkant van de veiligheidsketen – namelijk op het voorkomen van brand. De eigen rol van inwoners, instellingen, bedrijven en andere organisaties is hierbij onder de aandacht gebracht van verschillende doelgroepen. Hiervoor zijn verschillende voorlichtingsbijeenkomsten geweest in de gemeenten binnen de regio. Daarnaast is het thema brandveiligheid op het eiland Marken verder uitgerold. Dit is in samenwerking met de lokale brandweerpost opgepakt en uitgevoerd. Voor de jeugd en voor verminderd zelfredzame ouderen verrichten we voorlichtingsactiviteiten en/of ontruimingsoefeningen. Aan deze activiteiten nemen ook repressieve medewerkers (beroeps en vrijwillig) deel.

In de landelijke brandpreventiemaand (oktober) hebben we voorlichting gegeven aan 30 basisschoolgroepen 7/8 (698 leerlingen). Het thema van de brandpreventieweek was ‘Brandweer zoekt speurneuzen’. Met behulp van een interactieve game is er gezocht naar oorzaken van brand waaronder in elektrische apparatuur zoals telefoons, tablets en hoover-boards.
Naast het spelen van de interactieve game kregen de leerlingen een rondleiding door de brandweerkazerne. Zodoende werd de aandacht gevestigd op het voorkomen van brand en de rol van repressieve dienst als er toch een incident is.

Om de ‘zelfredzame burger’ verder te stimuleren was het idee om een pop-up store in te richten. Gezien de ontwikkelingen op andere thema’s zijn we hier niet aan toe gekomen. Wel hebben we de inventaris van een pop-up store over kunnen nemen van een andere regio en hebben we ons voorbereid op een pilot met deze pop-up store in 2020. Op basis van de pilot wordt bepaald of er een vervolg in 2021 gaat plaatsvinden.

*Beheersmaatregelen behorend bij het Brandrisicoprofiel 2015*
Het brandrisicoprofiel 2015 maakt naast de brandrisico’s, in combinatie met het dekkingsplan, inzichtelijk in welke gebieden sprake is van een overschrijding van de zorgnorm. In het beheersmaatregelenplan staat beschreven welke beheersmaatregelen kunnen worden getroffen om aan een gewenst niveau van brandveiligheid te voldoen in die gebieden waar sprake is van een overschrijding van de zorgnorm. In 2019 is uitvoering gegeven aan dit plan. De objecten in de risicocategorieën (cel-, gezondheidzorg- en bijeenkomstfunctie) zijn geïnformeerd of bezocht. Gebruikers/eigenaren hebben informatie gekregen over de maatregelen die genomen kunnen worden om de brandveiligheid te vergroten, zoals het plaatsen van rookmelders, het instrueren van medewerkers en het hebben van een ontruimingsplan.

*Brandrisicoprofiel 2020-2023*
In 2019 is het Brandrisicoprofiel vernieuwd. De brandrisico’s van verschillende gebruiksfuncties zijn in kaart gebracht. Hiertoe is door een groep experts beoordeeld wat de waarschijnlijkheid is op brand en wat de impact is van brand per gebruiksfunctie. De resultaten zijn in een risicodiagram weergegeven. Op basis hiervan zijn de prioritaire risico’s bepaald. Het Brandrisicoprofiel 2020-2023 is op 6 december 2019 door het algemeen bestuur voorlopig vastgesteld.

**Prestatie-indicatoren**

| KPI | Norm | 2019 | 2018 | Toelichting |
|---|---|---|---|---|
| Percentage van de aangevraagde adviezen is binnen de hiervoor gestelde termijn afgegeven. | 100% | 90% | 94% | Gezien het hoge aantal aanvragen komt het voor dat, in overleg met de betreffende gemeenten, de advisering langer heeft geduurd dan de gestelde termijn. Inmiddels wordt beter afgestemd over de prioritering en eventuele ‘spoed zaken’. Een punt van aandacht is de blijvende groei van het aantal aanvragen in relatie tot de beschikbare capaciteit van de adviseurs. |
| Percentage toezicht conform vastgesteld in het gemeentelijke handhavingsuitvoeringsprogramma | 100% | 98% | 97% | |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| voor de gemeenten Beemster, Edam-Volendam, Purmerend, Waterland en Zaanstad. | | | | |
| Percentage van de vereiste objectinformatie (aanvalsplannen, bereikbaarheidskaarten) is gereed conform het in 2017 geactualiseerde handboek. | 100% | 90 % | 77% | Loopt iets achter op de planning omdat er aanvullende objectinformatie wordt gemaakt voor woongebouwen waar veel zelfstandig wonende senioren wonen. Deze aanvullende opdracht is verstrekt aangezien de kans op brand/slachtoffers in die omgeving aannemelijk is.<br><br>De waterkaarten die in 2019 geactualiseerd hadden moeten worden zijn niet geactualiseerd. Dit in verband met het herzien van de werkwijze rondom deze actualisatie. |

*Brandonderzoek*
De brandweer kan leren van het onderzoeken van branden. Onderzoeken leveren veel informatie op over oorzaken van branden, brandverloop, de effectiviteit van brandpreventieve voorzieningen en brandbestrijding. Binnen NoordWest4-verband komen de brandonderzoekers twee keer per jaar bijeen voor het bespreken van casuïstiek en het delen van kennis. Daarnaast treffen de coördinatoren elkaar 6 keer per jaar voor nadere afstemming. Alle brandonderzoekers zijn op basis van vrije instroom oproepbaar om bij brandonderzoek in een andere regio te ondersteunen.

*Actualisatie gebruik oefencentrum*
Het oefencentrum van VrZW wordt intensief gebruikt voor het vakbekwaam worden en blijven van eigen personeel en collega's van partners. Door de oprichting van de brandweerschool Noord-Holland is de verwachting dat het Oefencentrum nog intensiever gebruikt zal worden. Momenteel zijn we met de gemeente Zaanstad in gesprek over de vervanging van de al in 2018 volledig afgeschreven oefeninstallatie voor brandsimulatie (gasinstallatie). Daarbij is het de bedoeling dat een deel van de gasgestookte installatie vervangen zal worden door de functionaliteit van VR (virtuele realiteit). Naar verwachting zal het bestuur van VrZW begin 2020 hierover nader worden geïnformeerd..

*Vakbekwaam worden*
De Brandweerschool Noord-Holland (BWS NH) is per 15 juli het gezamenlijke opleidingsinstituut voor het district NoordWest 3. BWS NH is gericht op het “vakbekwaam worden” en verzorgt momenteel 26 klassen met in totaal ruim 300 cursisten:

| Regio | Manschap 1e en 2e jaar | Bevelvoerder | Overig |
|---|---|---|---|
| VrK | 4 | 2 | 1 |
| VrNHN | 9 | 2 | 2 |
| VrZW | 3 | 1 | 2 |
| **Totaal** | **16** | **5** | 5 |

In het laatste kwartaal van 2019 zijn drie klassen afgerond (twee klassen Manschap en één klas Chauffeur Pompbediende), ook is één nieuwe opleiding Manschap gestart.

Op 21 november 2019 heeft de beoordeling voor onderwijskwaliteit op basis van het waarderingskader Kwaliteit Aanbieders Brandweeronderwijs door het Instituut Fysieke Veiligheid (IFV) plaatsgevonden. Een beoordeling met goed gevolg; vanaf 2020 mag de Brandweerschool Noord Holland zich namelijk gecertificeerd opleider IFV noemen.

De bezetting voor het stafbureau BWS NH is compleet en de processen 'Intake nieuwe opleidingsklas' en 'Bewaken voortgang deelnemers' zijn geüniformeerd. Daarnaast werkt de BWS NH voor de drie regio's aan het standaardiseren van het opleidingsprogramma en de werkwijzen. Hierbij blijft ruimte voor maatwerk binnen de gestelde uitgangspunten van het op 11 juli vastgestelde Organisatie inrichtingsplan 2.0 Brandweerschool Noord-Holland.

De BWS NH voert structureel overleg met een financiële commissie, bestaande uit de financieel adviseurs van de drie regio's en de manager BWS NH. Onderwerpen van gesprek zijn de reguliere P&C producten BWS NH en de aansluiting op de regionale (lokale) P&C-cyclus. Deze commissie ontwikkelt een dashboard met Kritische Prestatie-indicatoren, waarmee te monitoren is of de brandweerschool aan haar doelstellingen voldoet. Ook levert het dashboard input voor het meerjarenbeleid en de toekomstige begrotingen. De verwachting is dat het dasboard in Q1 2020 gereed is.

*Vakbekwaam blijven*
Met deelname aan werkgroepen draagt VrZW bij aan het (landelijk) project 'Toekomstperspectief Vakbekwaam Blijven'. VrZW vertaalt de ontwikkelingen naar het eigen Vakbekwaamheidsprogramma 2019 en ook bereiden we ons intensief voor op de implementatie van de Basisprincipes Brandweerzorg. Deze Basisprincipes kunnen geduid worden als (hernieuwde) doctrine voor brandbestrijding.

In samenwerking met Noord-Holland Noord, Kennemerland en Politie (Eenheid Noord-Holland) zijn de afgelopen maanden Terrorisme Gevolg Bestrijdingsoefeningen georganiseerd. De Brandweer van Zaanstreek-Waterland heeft aan 10 oefeningen (8 reguliere en 2 eindoefeningen) deelgenomen.

*Hercertificering duikers en duikploegleiders*
Duiken is een specialisme binnen de brandweer. Voorwaarde om dit specialisme te mogen uitoefenen is het eens in de vier jaar met positief resultaat afleggen van een proeve van bekwaamheid. Als dit niet lukt, is de duiker niet meer inzetbaar.

**Prestatie-
indicatoren**

| KPI | Norm | 2019 | 2018 | Toelichting |
|---|---|---|---|---|
| Percentage sleutelfunctionarissen brandweer dat bij GRIP-incidenten binnen gestelde opkomsttijden opkomt. | 100% | 100% | 100% | |
| Percentage operationele functionarissen waaraan kwalitatieve toets aangeboden is, op basis van vastgesteld beleid. | 100% | 100% | 100% | Betreft operationele functionarissen in de rol van OvD, HOvD en AGS. |
| Percentage operationele functionarissen dat deelgenomen heeft aan kwalitatieve toets. | 70% | OvD: 90% HOvD: 70% AGS: 65% | OvD: 90% HOvD: 68% AGS: 75% | Met dit normpercentage wordt voldaan aan de norm van de leidraad oefenen. |
| Percentage onderzoekswaardige branden waarbij brandonderzoek is uitgevoerd conform afspraken NW4 en (regionaal) vastgesteld beleid. | 90% | 100% | 100% | Van 13 aanvragen is beoordeeld of brandonderzoek zinvol was; in alle gevallen is het onderzoek uitgevoerd. Daarnaast zijn 16 branden op initiatief van Team Brandonderzoek onderzocht. |

*Dekkingsplan*
De evaluatie van het dekkingsplan 2016-2020 heeft in 2019 plaatsgevonden. Onderdeel hiervan is tevens een onderzoek naar de 24-uursdienst van Purmerend. Met het zicht op de landelijke ontwikkelingen m.b.t. gebiedsgerichte opkomsttijden en de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (van invloed op een nieuw op te stellen dekkingsplan) is op voorhand besloten ook een onderzoek uit te voeren naar de organisatie van brandweerzorg van Zaanstad-Oostzaan. De totale evaluatie inclusief de uitkomsten van beide onderzoeken wordt eind Q1-2020 aan het bestuur aangeboden.

*Gebiedsgerichte opkomsttijden en taakdifferentiatie vrijwilligers*
Landelijk zijn twee dossiers die invloed hebben op het nieuwe dekkingsplan. Dit zijn gebiedsgerichte opkomsttijden en de Europese regelgeving (Wnra, Wet normalisering rechtspositie ambtenaren) en specifiek daarvan de deeltijdwet (taakdifferentiatie vrijwilligers)

Eind 2019 is de handreiking gebiedsgerichte opkomsttijden opgeleverd. De uitkomsten hiervan worden in 2020 middels pilots getoetst. De minister J en V heeft aangegeven de uitkomsten van de pilots te gebruiken om de systematiek en opkomsttijden in 2021 te verankeren in het nieuwe besluit veiligheidsregio's en een ministeriele regeling. Verwacht wordt dat uitkomsten in 2020 bekend zijn.

In het kader van de taak differentiatie is een landelijke denktank in opdracht van de minister J en V en het veiligheidsberaad denkrichtingen aan het uitwerken voor mogelijke oplossingen binnen de brandweer. Een van die denkrichtingen gaat uit van een taakdifferentiatie tussen beroeps en vrijwillig personeel. Naar verwachting zal in 2020 meer duidelijk worden over de uitwerking van de denkrichtingen en de gevolgen voor het personeel en de organisatie.

Beide dossiers hebben invloed op het nieuw op te stellen dekkingsplan. In 2020 wordt meer duidelijkheid verwacht komt over de impact voor de brandweer. Er wordt een bestuurlijk voorstel wordt voorbereid om de samenhang van deze ontwikkelingen ten opzichte van het nieuwe dekkingsplan in kaart te brengen, inclusief de consequenties voor de planning.

*Basisprincipes brandbestrijding*
VrZW heeft deelgenomen aan de landelijk ontwikkeling van (nieuwe) basisprincipes brandbestrijding. Onder supervisie van het IFV is door de brandweeracademie wetenschappelijk onderzoek hiernaar uitgevoerd. De uitkomsten van dit onderzoek geven de laatste inzichten weer op het gebied van brandbestrijding. Deze uitkomsten zijn opgenomen in een handreiking.

Na de zomer is VrZW gestart met het implementeren van de basisprincipes van brandbestrijding bij de repressieve dienst. De implementatie omvat (bij)scholing van alle medewerkers en de ombouw van alle tankautospuiten en heeft een doorlooptijd tot eind 2021.

*Pilot Snel Interventievoertuig (SI2)*
De uitkomst van de pilot met de SI2 geeft de conclusie dat het werken met SI2 een veilig en verantwoorde manier is om brandweerzorg te leveren. Op basis van deze uitkomst is op 24 juni 2019 door het algemeen bestuur besloten de pilot met het snelle interventievoertuig met een bezetting van twee personen tot eind 2021 voort te zetten op de posten Purmerend en Volendam.

In de besluitvorming rond de bezuinigingen is afgesproken dat de eventuele inzet van de SI2 wordt beschouwd bij het nieuw op te stellen dekkingsplan.

*Nationale Reddingsvloot*
In het Veiligheidsberaad is besloten tot de vorming van een Nationale Reddingsvloot (NRV), waarbij regionale reddingsgroepen worden gevormd. Binnen VrZW is dit op hybride wijze ingevuld met drie brandweervaartuigen en één vaartuig van Reddingsbrigade Nederland (RN). Dekking is gevonden binnen de bestaande begroting van VrZW, werkafspraken zijn gemaakt en implementatie is aangevangen.
De formele invulling hiervan wordt voorjaar 2020 middels een overeenkomst met RN en werkafspraken met RBZ vorm gegeven en door de directeur VrZW ondertekend.

*Duurzaamheid en Milieu*
Met de vervanging van diverse dienstvoertuigen in 2019 is in het kader van de Duurzaamheid en Milieu gekozen voor elektrische uitvoeringen. Deze verwerving is binnen de staande begroting gerealiseerd.

*Kleding*
De huidige uitrukkleding is aan vervanging toe. In een gezamenlijk doorlopen aanbesteding traject met brandweer Amsterdam-Amstelland is een overeenkomst bereikt voor nieuwe uitrukkleding. De uitlevering hiervan zal in 2020 korpsbreed plaatsvinden. Dekking hiervan is conform en toereikend gebleken in de begroting.
Tevens wordt de kleding voorzien van het landelijke vastgestelde beeldmerk van de brandweer.

*Vrijwilligers*
In het eerste kwartaal van 2019 maakten wij melding van de moeizame werving en selectie van nieuwe vrijwilligers op enkele posten. Inmiddels gaat het beter met de aanwas van nieuwe vrijwilligers – met dank aan lokale wervingsactiviteiten en nieuwe vrijwilligers die zijn doorgestroomd vanuit de eigen Jeugdbrandweer.

*Interregionale operationele grenzen / Meldkamersystemen*
Begin 2019 is nieuwe software in gebruik genomen voor het berekenen van de meest optimale dekking. Deze theoretische berekeningen worden getoetst aan de werkelijk gerealiseerde dekking norm. Op deze wijze kan eenduidig worden gewerkt met operationele grenzen (interregionaal gebruik van dezelfde parameters). Dit draagt bij aan een efficiënte en effectieve inrichting van het meldkamerproces, en een verdere verbetering van de operationele prestaties.

*Dienstverleningsovereenkomst Nationale Politie (DVO)*
Brandweer Zaanstreek-Waterland heeft een samenwerkingsverband met de nationale politie op het gebied van het bestrijden van XTC- en andere drugs gerelateerde incidenten. Deze expertise is uniek in Nederland en opgebouwd in de afgelopen 20 jaar. Middels een DVO worden de kosten verrekend, de huidige DVO is geëxpireerd.

In 2019 is geïnvesteerd om een kostendekkende Dienstverleningsovereenkomst voor een nieuwe periode van 5 jaren met de politie tot stand te laten komen. Dit is door verschil van inzichten op bepaalde onderdelen nog niet finaal gerealiseerd. Wel zijn de intenties over en weer uitgesproken tot een nieuwe langjarige overeenkomst te komen. De verwachting is dat deze overeenkomst in Q1-2020 tot stand komt.

Financieel gezien wordt rekening gehouden met een eenmalige lagere doorbelasting aan de Nationale Politie. Deze wordt in de jaarrekening toegelicht.

---

**Prestatie-indicatoren**

| KPI | Norm | 2019 | 2018 | Toelichting |
|---|---|---|---|---|
| Percentage uitrukken brandweer die voldoen aan de wettelijke tijdnormen. | 70,9% | 80,51% | 78,4% | Norm is conform basisscenario Regionaal dekkingsplan. |
| Aantal dodelijke slachtoffers bij brand | 0 | 0 | 1 | |

**Prestatie-indicatoren**

*Incidenten 2019*

| 2019 Alle kwartalen | | | |
|---|---|---|---|
| Classificaties | Prio 1 | Prio 2 | Totaal |
| Alarm | 187 | 415 | 602 |
| Brand gebouw | 247 | 2 | 249 |
| Brand Buiten | 51 | 262 | 313 |
| Brand overige | 165 | 69 | 234 |
| Dienstverlening | 67 | 972 | 1039 |
| Gezondheid | 434 | 135 | 569 |
| Leefmilieu | 71 | 611 | 682 |
| Ongeval | 289 | 17 | 306 |
| Veiligheid en openbare orde | 20 | 33 | 53 |
| Verkeer | 1 | 108 | 109 |
| Waterongeval | 36 | 0 | 36 |
| Ongeval gevaarlijke stoffen | 31 | 17 | 48 |
| | 1599 | 2641 | 4240 |

*Incidenten 2018*

| 2018 Alle kwartalen | | | |
|---|---|---|---|
| Classificaties | Prio 1 | Prio 2 | Totaal |
| Alarm | 196 | 429 | 625 |
| Brand gebouw | 187 | 1 | 188 |
| Brand Buiten | 41 | 209 | 250 |
| Brand overige | 216 | 65 | 281 |
| Dienstverlening | 107 | 614 | 721 |
| Gezondheid | 262 | 89 | 351 |
| Leefmilieu | 56 | 455 | 511 |
| Ongeval | 275 | 42 | 317 |
| Veiligheid en openbare orde | 27 | 36 | 63 |
| Verkeer | 2 | 22 | 24 |
| Waterongeval | 35 | 0 | 35 |
| Ongeval gevaarlijke stoffen | 57 | 32 | 89 |
| | 1461 | 1994 | 3455 |

***Toelichting:***
In 2019 is het aantal prio 1 meldingen (bepalend voor de zorgnorm) t.o.v. 2018 licht gestegen.

Het aantal prio 2 en de totaal aantallen meldingen vertonen een sterkere stijging. Dit wordt verklaard doordat de nieuwe meldkamer NH met nieuwe verbeterde software werkt waardoor een verbeterde en daarmee sterk stijgend volume aan registratie plaatsvindt. Doordat dit in 2019 heeft plaatsgevonden kan hier geen goede vergelijking in worden gemaakt t.o.v. 2018. De verwachting is dat in 2020 deze registratie en cijfermatige inzichten sterk verbeteren en daarmee goed vergelijkbaar worden.

### *3.1.3 Wat heeft het gekost?*

*Brandweerzorg (exclusief kazernes)*

| Slagvaardig organiseren Brandweerzorg | Begroting primair | Begroting na wijziging | Rekening 2019 | Saldo |
|---|---|---|---|---|
| Lasten | € 18.995 | € 19.152 | € 19.404 | € 252 |
| Baten | € 463- | € 795- | € 846- | € 51- |
| **Totaal saldo van baten en lasten** | **€ 18.532** | **€ 18.357** | **€ 18.558** | **€ 201** |

**Toelichting op verschillen product "Brandweerzorg"**

| Lasten | | V / N |
|---|---|---|
| Hogere kosten oefenen | € 172 | N |
| Hogere kosten opleiden | € 42 | N |
| Hogere kosten software (budget neutraal met product Overhead) | € 38 | N |
| **Totaal lasten** | **€ 252** | **N** |

| Baten | | V / N |
|---|---|---|
| Verkoop activa | € 10- | V |
| Schadeuitkeringen verzekeringsmaatschappij | € 15- | V |
| Overige opbrengsten project | € 25- | V |
| Overige | € 1- | N |
| **Totaal baten** | **€ 51-** | **V** |
| | | |
| **Saldo** | **€ 201** | **N** |

**Toelichting lasten**

*Hogere kosten oefenen*
Er is in 2019 een inhaalslag gemaakt op realistisch oefenen. Daarnaast was niet voorzien, dat hiervoor ook de kosten voor het gebruik van pakken, ademlucht en (groot) materieel aan VrZW wordt doorberekend.

*Hogere kosten opleiden*
Er zijn meer opleidingskosten gemaakt ivm de hercertificering van duikers, instroom van nieuw personeel en verloop bij de 24-uursdienst van Purmerend.

*Hogere kosten software (budget neutraal met product Overhead)*
De hogere kosten voor software worden gecompenseerd door de lagere softwarekosten bij het product Overhead.

**Toelichting baten**

*Hogere opbrengst door verkoop voertuigen*
In 2019 zijn er scooters en enkele voertuigen verkocht waarvan de opbrengst niet begroot was.

*Ontvangen schadeuitkeringen verzekeringsmaatschappij*
In 2019 zijn enkele (schade)uitkeringen van verzekeringsmaatschappijen ontvangen. Door het incidentele karakter kunnen deze baten niet vooraf begroot worden. Een deel van de ontvangen uitkeringen is ingezet t.b.v. reparaties van schades.

*Overige opbrengsten project*
VrZW heeft in 2019 het initiatief genomen in het landelijke (pilot) project basisprincipes brandbestrijding. Hiermee zijn de nieuwste inzichten in- en op het vakgebied verkregen, zijn investeringen gedaan in materiele zaken en bijscholingsprogramma's. VrZW loopt samen met haar ontwikkelpartners hiermee voorop in deze nu landelijk ingezette ontwikkeling. Initieel waren de kosten voor deze pilot €30K, VrZW heeft hiervan €5K gedragen, de overige kosten zijn doorbelast aan de deelnemende partners in deze pilot.

---

*Kazernes in eigendom*

| Slagvaardig organiseren<br>Kazernes in eigendom | Begroting primair | Begroting na wijziging | Rekening 2019 | Saldo |
|---|---|---|---|---|
| Lasten | € 514 | € 444 | € 633 | € 189 |
| Baten | € 514- | € 444- | € 635- | € 191- |
| **Totaal saldo van baten en lasten** | **€ 0-** | **€ 0-** | **€ 2-** | **€ 2-** |

**Toelichting op verschillen product 'Kazernes in eigendom'**

| Lasten | | V / N |
|---|---|---|
| Voordeel op het oefengebouw PBP wordt teruggegeven aan Zaanstad | 125 | N |
| Lagere kosten oefengebouw PBP | -34 | V |
| Hogere onderhoudskosten kazerne Industrieweg Wormerveer | 98 | N |
| **Totaal lasten** | **189** | **V** |

| Baten | | V / N |
|---|---|---|
| Hogere baten oefengebouw | -90 | V |
| Hogere onderhoudskosten Industrieweg Wormerveer worden doorbelast aan gemeente Zaanstad | -98 | V |
| Overig | -3 | V |
| **Totaal baten** | **€ 191-** | **V** |
| | | |
| **Saldo** | **€ 2-** | **V** |

**Toelichting lasten**

*Voordeel op het oefengebouw PBP wordt teruggegeven aan Zaanstad*
Het saldo tussen de baten en lasten ten aanzien van het oefencentrum PBP wordt teruggegeven aan gemeente Zaanstad.

*Lagere kosten oefengebouw PBP*
Er is minder onderhoud geweest aan het oefengebouw PBP dan begroot.

*Hogere onderhoudskosten kazerne Industrieweg Wormerveer*
Ten opzichte van de begroting zijn werkelijke (onderhouds)kosten ca. € 98.000 hoger uitgevallen dan oorspronkelijk begroot doordat de gemeent Zaanstad meer onderhoud heeft laten uitvoeren dan verwacht. Deze kosten zijn conform gemaakte afspraken aan de gemeente Zaanstad doorbelast en daarmee voor VrZW budgettair neutraal.

**Toelichting baten**

*Hogere baten oefengebouw*
Door 2 grote opdrachten zijn de verhuuropbrengsten van het oefencentrum € 90.000 hoger dan geraamd.

*Hogere doorbelasting i.v.m. overschrijding (onderhouds)kosten*
De kosten van kazernes 'in eigendom' worden jaarlijks één-op-één verrekend

met de gemeenten waarvan deze kazernes voorheen in eigendom waren.

*Kazernes in gebruik*

| Slagvaardig organiseren<br>Kazernes in gebruik | Begroting primair | Begroting na wijziging | Rekening 2019 | Saldo |
|---|---|---|---|---|
| Lasten | € 836 | € 871 | € 822 | € 49- |
| Baten | € 712- | € 712- | € 688- | € 24 |
| **Totaal saldo van baten en lasten** | **€ 124** | **€ 159** | **€ 134** | **€ 25-** |

**Toelichting op verschillen product 'Kazernes in gebruik'**

| Lasten | | V / N |
|---|---|---|
| Hogere kosten gas en electra | 44 | N |
| Teruggeboekte verschil dubbel opgenomen gas in 2018 | -90 | V |
| Overige | -3 | V |
| **Totaal lasten** | **-49** | **V** |

| Baten | | V / N |
|---|---|---|
| Afrekening PBP eigendom 2018 hier verantwoord | 19 | V |
| Overige | 5 | V |
| **Totaal baten** | **24** | **V** |
| | | |
| **Saldo** | **€ 25-** | **V** |

**Toelichting lasten**

*Hogere kosten gas en electra*
De kosten voor gas en elektra zijn hoger uitgevallen dan begroot.

*Teruggeboekte verschil dubbel opgenomen gas in 2018*
In 2018 is er per abuis een verplichting van € 90K opgenomen voor gasverbruik PBP. Deze kosten bleken in 2018 echter al geboekt te zijn. Dit levert een éénmalig voordeel op in 2019.

**Toelichting baten**

*Afrekening PBP eigendom 2018 hier verantwoord*
In 2019 heeft nog een afrekening plaatsgevonden van eigenaarskosten ten aanzien van het PBP. Deze kosten zijn onder dit product verantwoord.

*Kazernes in gebruik in onderhoud*

| Slagvaardig organiseren<br>Kazernes in gebruik onderhoud | Begroting primair | Begroting na wijziging | Rekening 2019 | Saldo |
|---|---|---|---|---|
| Lasten | € - | € 59 | € 106 | € 47 |
| Baten | € - | € 59- | € 102- | € 43- |
| **Totaal saldo van baten en lasten** | **€ -** | **€ -** | **€ 4** | **€ 4** |

**toelichting op verschillen product 'Kazernes in gebruik in onderhoud'**

| Lasten | | V / N |
|---|---|---|
| Lagere doorbelasting facilitair contractmanagement | -32 | V |
| Onderhoudskosten facilitair concept | 79 | N |
| **Totaal lasten** | **47** | **N** |

| Baten | | V / N |
|---|---|---|
| Lagere opbrengst door lagere doorbelasting facilitair contractmanagement | 32 | N |
| Doorbelasting onderhoudskosten facilitair concept | -75 | V |
| **Totaal baten** | **-43** | **V** |
| | | |
| **Saldo** | **€ 4** | **N** |

**Toelichting lasten**

*Lagere doorbelasting facilitair contractmanagement*
In 2019 is slechts gedeeltelijk ingehuurd tav facilitair contractmanagement. Als gevolg hiervan is er ook minder doorbelast naar de gemeenten (zie baten).

*Onderhoudskosten facilitair concept*
In de exploitatie zijn kosten geboekt die buiten de afspraken van het gesloten systeem vallen. Deze kosten vallen onder de afspraken tav het facilitair concept en worden één-op-één doorbelast aan de gemeenten, waardoor ze budgettair neutraal in deze jaarrekening verwerkt zijn.

**Toelichting baten**

*Lagere opbrengst door lagere doorbelasting facilitair contractmanagement*
Zie toelichting lasten.

*Doorbelasting kosten buiten 'gesloten systeem'*
De kosten, die buiten het gesloten systeem vallen (facilitair concept) worden één-op-één doorbelast aan de gemeenten.

## 3.2 Product Geneeskundige hulpverlening

**Doel**

### *3.2.1 Wat wilden we bereiken?*

**Prioriteiten in 2019**

Prioriteit in 2019 heeft:

- Versterken rol GHOR in de witte keten
- Preparatie op een mogelijke terroristische aanslag
- Evenementenadvisering

### *3.1.2 Wat hebben we gedaan?*

**Voortgang**

*Positionering GHOR*
Het jaar 2019 staat in het teken van verdere inrichting en doorontwikkeling van de GHOR-organisatie in Zaanstreek-Waterland.

*Stand van zaken*
Het oprichten van een eigen GHOR-bureau is voorspoedig verlopen. Per 1 mei heeft het bureau de “koude taken” overgenomen van Veiligheidsregio Amsterdam-Amstelland. Het gaat dan om de contacten en afspraken met zorginstellingen en advisering over gezondheidskundige en geneeskundige aspecten bij evenementen. Daarnaast zijn er crisisfunctionarissen geworven voor de bemensing van de warme (crisis) fase. Vanaf 30 december 2019 is het GHOR-bureau ook voor de warme fase operationeel. De nacht van Oud & Nieuw met dichte mist was de vuurdoop.

***1. Rol van de GHOR binnen de witte keten te versterken.***

a. Versterking van informatie-uitwisseling binnen de witte keten (onder andere door het borgen van netcentrisch werken).

*Stand van zaken*
Het GHOR-bureau heeft het netcentrisch werken overgenomen vanuit Veiligheidsregio Amsterdam-Amstelland. Voor de zorginstellingen betekende dat continuïteit.
De door-ontwikkeling van het netcentrisch werken wordt verder opgepakt met de ketenpartners in bovenregionaal verband – omdat veel informatie uitwisseling bij de GHOR de regio grenzen overschrijdt, zeker als dit de acute zorg betreft.

b. Versterking van bovenregionale afstemming, omwille van uniformiteit

(mede in relatie tot de traumacentra die grotere verzorgingsgebieden hebben dan Noordwest 4).

Stand van zaken
Ingegeven door de overgang van het deel Zaanstreek-Waterland van de meldkamer Ambulance Amsterdam naar de meldkamer Noord-Holland op 2 juli zijn de processen waar mogelijk geüniformeerd op de schaal van Noordwest 3 (Kennemerland, Hollands Noorden, Zaanstreek-Waterland). Daarnaast is de acute zorgketen georganiseerd op NW7-niveau (NW3 plus Amsterdam-Amstelland, Flevoland, Gooi en Vechtstreek, Utrecht), wat ook om afstemming en uniformering vraagt.
De Dam tot Dam 2019 maakte duidelijk dat dit proces nog steeds aandacht behoeft: van snelle slachtofferinformatie en beeldvorming bij bovenregionale samenwerking in het kader van ambulancebijstand is nog onvoldoende sprake. Momenteel bereidt de GHOR met de andere regio's in NW7-verband een jaarplan 2020 voor, om de processen te uniformeren en nauwer samen te werken bij informatiemanagement en acute zorg. Waar mogelijk wordt gekeken naar efficiencyvoordelen.

c. Versterking zorgcontinuïteit bij acute zorg, maar ook andere zorginstellingen (care, cure, thuiszorg); het blijven stimuleren en de ketenregie verder door ontwikkelen. Dit houdt onder andere in de mate van voorbereiding van zorginstellingen op rampen en crisis in kaart brengen, en het organiseren van een jaarlijkse netwerkbijeenkomst voor de ketenpartners in de witte kolom.

Stand van zaken
Na de overdracht vanuit GHOR Amsterdam-Amstelland hebben de GHOR-medewerkers kennismakingsbezoeken gebracht aan de zorginstellingen , waarbij onder meer het vigerende beleid, de preparatie op rampen en crisis, zorgcontinuïteit en risico's besproken zijn. De weerslag van de gesprekken wordt gebruikt bij het opstellen van een beleidsplan ketenregie voor 2020.
De convenanten van de GHOR met de ziekenhuizen zijn herzien en bovenregionaal geüniformeerd, opdat de acute zorgprocessen regio overstijgend beter op elkaar aansluiten. Op 27 november vond een netwerkbijeenkomst voor ketenpartners plaats. Het thema van de bijeenkomst was de gevolgen voor de keten als een zorginstelling plotseling haar deuren sluit, bijvoorbeeld ten gevolge van een faillissement.

***2. Preparatie op een mogelijke terroristische aanslag***
Onder regie van de GHOR bereiden de partners in de witte keten (ambulancezorg, ziekenhuizen en andere ketenpartners, ook in buurregio's) zich voor op een terroristische aanslag. Dit gebeurt zowel door specifieke scholing als door oefenen.

Stand van zaken
Dit doel is nog geformuleerd toen het GHOR-bureau Amsterdam-Amstelland de taken ook voor Zaanstreek-Waterland uitvoerde. De GHOR-medewerkers die nu in opleiding zijn en vanaf 2020 piket voor de GHOR zullen hebben, worden eerst generiek getraind.

Binnen de keten bestond overigens reeds veel aandacht voor dit specifieke

scenario, blijkend uit het symposium dat het Dijklanderziekenhuis organiseerde over terrorismegevolgbestrijding.

***3. Evenementenadvisering***
Ook in 2019 adviseren we gemeenten over de gezondheidskundige aspecten bij evenementen.

Stand van zaken
De evenementenadvisering is vanaf 1 mei overgenomen van GHOR Amsterdam-Amstelland. Waar mogelijk wordt in lijn geadviseerd met de adviezen vanuit GHOR Amsterdam-Amstelland, opdat de GHOR hierin een constante en betrouwbare partner vormt voor de gemeenten en organisatoren. Zo is geadviseerd over de Zaanse Swim Challenge, de Beemster feestweek en de Volendammer kermis, om deze evenementen zo veilig en gezond mogelijk te laten verlopen. De ervaring die hiermee wordt opgedaan, vormt inbreng voor de verdere beleidsontwikkeling op dit gebied. Daarbij worden ook nieuwe landelijke normen betrokken en geïmplementeerd, waaronder de veldnorm Evenementen.
De Dam tot Dam is in 2019 nog geadviseerd vanuit GHOR-bureau Amsterdam-Amstelland. Door het warme weer waren er veel deelnemers die een zogeheten ‘heatstroke’ kregen. Hierop was geanticipeerd met de inzet van koelbaden. Maar uiteindelijk was er sprake van grootschalige ambulance inzet en grote druk op de acute zorg in de eigen regio en veel andere regio’s. Dit heeft de kwaliteit van de zorg onder druk gezet, doordat ambulances niet meer beschikbaar waren voor reguliere zorg. Daarnaast hebben lopers een groot gezondheidsrisico gelopen. Uiteindelijk is besloten de laatste deelnemers niet meer te laten starten.
Het verloop van deze editie is aanleiding voor evaluatie van enerzijds de advisering ten aanzien van de gezondheidsrisico’s en anderzijds van de mogelijkheden die de (crisis)structuur biedt om bij problemen bij dergelijk grote evenementen deze adequaat te coördineren.

**Prestatie-indicatoren**
Het nieuwe GHOR-bureau bekijkt nog welke prestatie indicatoren een goed beeld geven van haar prestaties. Deze worden in 2020 geïmplementeerd. Voor 2019 zijn de volgende prestaties meldenswaardig:

- Voor het nieuwe GHOR-bureau traden 7 medewerkers in dienst van Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland;
- In 8 maanden leidde de GHOR 20 nieuwe crisisfunctionarissen op tot ACGZ, OvD-G of HIN/HON;
- Poules van crisisfunctionarissen gevuld per 30 december 2019: 100% voor alle poules en daarmee ook voor de piketroosters;
- De GHOR maakt kennis met ruim 20 organisaties die zich in onze regio bezighouden met geneeskundige- en gezondheidskundige zorg;
- De GHOR heeft onze gemeenten voor maar liefst 141 evenementen een genees- en gezondheidskundig advies geleverd, 82 daarvan waren maatadviezen;
- De GHOR is door 5 gemeentes gevraagd om ondersteuning en beleidsinput te geven op het gemeentelijk beleid rondom

evenementen en neemt deel aan diverse gemeentelijke evenementen-overleggen.

---

**Prestatie-indicatoren**

| KPI | Norm | 2019 | 2018 | Toelichting |
|---|---|---|---|---|
| Percentage sleutelfunctionarissen en teams GHOR dat bij GRIP-incidenten binnen gestelde opkomsttijden opkomt. | 90% | 100% | 100% | |

### *3.1.3 Wat heeft het gekost?*

| Slagvaardig organiseren<br>Product geneeskundige hulpverlening | Begroting primair | Begroting na wijziging | Rekening 2019 | Saldo |
|---|---|---|---|---|
| Lasten | € 911 | € 1.112 | € 1.137 | € 25 |
| Baten | € - | € 136- | € 156- | € 20- |
| **Totaal saldo van baten en lasten** | **€ 911** | **€ 976** | **€ 981** | **€ 5** |

**Toelichting op verschillen product 'Geneeskundige hulpverlening'**

| Lasten | | V / N |
|---|---|---|
| Lagere loonkosten | -40 | V |
| Hogere kosten vakbekwaamheid crisisfunctionarissen | 28 | N |
| Kosten voor gebruik LCMS-GZ | 21 | N |
| Onvoorziene kosten i.v.m. oprichtingsjaar | 16 | N |
| **Totaal lasten** | **25** | **N** |

| Baten | | V / N |
|---|---|---|
| Opbrengst vakbekwaamheid crisisfunctionarissen | -5 | V |
| Doorbelasting kosten LCMS | -15 | V |
| **Totaal baten** | **-20** | **V** |
| | | |
| **Saldo** | **€ 5** | **N** |

**Toelichting lasten**

*Lagere loonkosten*
In het (vastgestelde) organisatieplan GHOR Zaanstreek-Waterland (AB 29-6-2018) is voor de loonschalen uitgegaan van maximale inschaling. Bij de start van het GHOR bureau zijn medewerkers voordeliger ingeschaald, wat tot een voordeel op de loonkosten leidt.

*Hogere kosten vakbekwaamheid crisis functionarissen*
Het structureel beschikbare budget voor vakbekwaamheid (opleiden en trainen, oefenen) bedraagt op basis van het organisatieplan € 55.000. Doorgaans zullen jaarlijks circa 5 medewerkers worden opgeleid in verband met verloop en wordt de rest van het budget besteed aan beoefenen van reeds bekwame crisisfunctionarissen.

Over de kosten voor vakbekwaamheid in 2019 kan worden opgemerkt, dat deze relatief beperkt zijn. De 20 nieuwe functionarissen zijn voor € 68.500 opgeleid, getraind en beoefend, terwijl het structureel beschikbare budget € 55.000 bedraagt. Deze efficiënte inkoop is gerealiseerd door de opleidingen incompany te organiseren. Daarnaast heeft een medewerker uit een andere regio deelgenomen aan de opleiding, waardoor de uiteindelijke kosten nog € 5.000 lager zijn (zie bij baten).
Bij de burap 2-2019 is € 14.000 van de post opleiden en oefenen afgeraamd. Deze € 14.000 plus het verschil tussen de werkelijke lasten en het structureel beschikbare budget (€ 68.500 - € 55.000 = € 13.500) vormen samen de overschrijding in de jaarrekening 2019 (circa € 28.000). Deze extra kosten zijn ontstaan doordat de nieuwe medewerkers van het GHOR-bureau initieel een opleiding en aantal trainingen moesten doorlopen voor het goed kunnen invullen van hun crisisfunctie. Hier was bij het opstellen van het organisatieplan geen rekening mee gehouden. Omdat het grootste deel van de kosten relatief laat in het jaar zijn gemaakt, was dit ook niet voorzien bij Burap 2-2019.

*Kosten voor gebruik LCMS-GZ*
In de 2e bestuursrapportage is een deel van de verwachte kosten voor VrAA (i.v.m. de continuïteitsborging GHOR in 2019) afgeraamd (-€ 144.000). Bij het opstellen van de bestuursrapportage was de aanname dat de licentiekosten voor het gebruik van LCMS-GZ door het GHOR-bureau Amsterdam Amstelland zouden worden betaald en in de verrekening van kosten naar Zaanstreek-Waterland waren verwerkt. Eind 2019 werd duidelijk dat Zaanstreek-Waterland zelf voor het gebruik van LCMS-GZ dient te betalen (€ 21.000). De aframing in de 2e bestuursrapportage was dus voorbarig en feitelijk te hoog.

*Onvoorziene kosten i.v.m. oprichtingsjaar*
In dit oprichtingsjaar zijn onvoorziene uitgaven gedaan, die samen optellen tot een overschrijding van € 16.000. Sommige daarvan zijn eenmalig, zoals de uitrusting van de piketvoertuigen met AED, persoonlijke uitrusting van OvDG's, portofoons en dergelijke. Andere uitgaven zijn structureel of meerjarig, zoals licenties voor GHOR4all en de contributie aan het landelijk onderzoeksprogramma Anaphem vanuit GGD/GHOR naar evenementen.

**Toelichting baten**

*Opbrengst vakbekwaamheid crisis functionarissen*
Bij het opleiden van eigen medewerkers is ook een medewerker van Veiligheidsregio Branbant Zuidoost opgeleid. De doorbelasting van de kosten was vooraf niet begroot (€ 5.000).

*Doorbelasting kosten LCMS*
Een deel van de kosten van LCMS kunnen worden doorbelast naar de witte zorgpartners (ziekenhuizen / huisartsenposten). Deze baten waren nog niet voorzien bij de Burap II 2019 (€ 15.000).

## 3.3 Product beheer gemeenschappelijke meldkamer

**Doel**

### *3.3.1 Wat wilden we bereiken?*

**Prioriteiten in 2019**

Prioriteit in 2019 heeft:

- Voltooiing samenvoegingstraject Meldkamer Noord-Holland;
- Afstemming culturen, procedures en verschillende werkwijzen.

### *3.3.2 Wat hebben we gedaan?*

**Voortgang**

Na de verschillende momenten van samenvoegen om te komen tot de Meldkamer Noord-Holland in 2018 en 2019, heeft het tweede deel 2019 in het teken gestaan van nadere invulling van een aantal randvoorwaarden:

*Stabiele ICT omgeving*
Vanaf de overgang naar de Landelijke Meldkamer Samenwerking (LMS) met bijbehorende werkomgeving heeft de Meldkamer Noord-Holland verstoringen ervaren aan het netwerk of de in gebruik zijnde applicaties. Dit bemoeilijkt het werk en vanuit LMS is hier op geanticipeerd door het inzetten van een medewerker die op de Meldkamer Noord-Holland monitort welke verstoringen er zijn, om deze vervolgens in het landelijk kader weer te geven. Dit heeft uiteindelijk geresulteerd in een stabiele omgeving die voldoet om de Implementatie Vernieuwing C2000 gestalte te geven in 2020.

*Vakbekwaamheid van de centralisten*
In 2019 is er meer ruimte gecreëerd voor de inzet op vakbekwaamheid. Door implementatie van geprotocolleerd uitvragen en het systeem Manual Master (het kunnen terugvinden van procedures) is de kwaliteit van de werkzaamheden verbeterd. Verder is er een medewerker vakbekwaamheid aangesteld om de ontwikkeling van de centralisten in de nieuwe complexe context van Meldkamer NH vorm te geven.

*Harmoniseren werkprocessen en procedures.*
Naast vakbekwaamheid is veel geïnvesteerd in het harmoniseren van de werkprocessen aangezien per regio de werkwijzen op sommige vlakken nog verschillen. Deze afwijkingen bemoeilijken het werkproces en dienen dan ook zoveel mogelijk te worden geminimaliseerd. Het proces van harmonisering heeft concreter gestalte gekregen en voor 2020 is het doel 90% van de

procedures geharmoniseerd te hebben.
Eveneens is gewerkt aan de overdracht van het beheer van de meldkamer aan de Nationale Politie.

**Prestatie-indicatoren**

Binnen het domein van de meldkamer vindt verbeterde registratie plaats van alle meldingen. In 2020 zal de nieuwe managementinformatie vanuit het meldkamerdomein beschikbaar komen.

### *3.2.3 Wat heeft het gekost?*

| Slagvaardig organiseren<br>Product beheer gemeenschappelijke meldkamer | Begroting primair | Begroting na wijziging | Rekening 2019 | Saldo |
|---|---|---|---|---|
| Lasten | € 1.413 | € 1.161 | € 1.402 | € 241 |
| Baten | € - | € - | € 538- | € 538- |
| **Totaal saldo van baten en lasten** | **€ 1.413** | **€ 1.161** | **€ 863** | **€ 298-** |

**Toelichting op verschillen product 'beheer gemeenschappelijke meldkamer'**

| Lasten | | V / N |
|---|---|---|
| Lagere loonkosten | € 471- | V |
| Bijdrage Meldkamer Noord-Holland | € 298 | N |
| Frictiekosten Meldkamer Noord-Holland | € 433 | N |
| Overig | € 20- | V |
| **Totaal lasten** | **€ 241** | **N** |

| Baten | | V / N |
|---|---|---|
| Doorbelasting kosten aan Meldkamer Noord-Holland | € 538- | V |
| **Totaal baten** | **€ 538-** | **V** |
| | | |
| **Saldo** | **€ 298-** | **V** |

Financieel gezien zijn tijdens de voorbereidingen om te komen tot een gemeenschappelijke meldkamer met de partners afspraken gemaakt over de verrekening van aanloopkosten en inbreng van besparingen. Zo zou VrZW de besparingen in geheel 2019 nog inbrengen als voordeel voor alle deelnemers. Echter is na de samenvoeging van de meldkamers eind mei 2019 besloten om de besparingen vanaf dat moment bij de deelnemers te laten.
De verwerking van de reguliere exploitatiebegroting wijkt in 2019 af van de opgenomen ramingen in de begroting van VrZW. Hierdoor ontstaan voordelige en nadelige verschillen op productniveau. Zie hiervoor de nadere toelichting bij het producten ‘beheer gemeenschappelijke meldkamer’, ‘brandweerzorg (huisvesting)’ en de mutatie reserves.

**Toelichting lasten**

*Lagere loonkosten*
De loonkosten vallen € 471.000 lager uit dan de begroting. Vooruitlopend op het centraliseren van de meldkamerfunctie in Haarlem, hebben meerdere

medewerkers een andere betrekking binnen of buiten de Veiligheidsregio gezocht, waardoor de ingecalculeerde besparing op loonkosten eerder plaatsvond dan verwacht.

*Bijdrage Meldkamer Noord-Holland*
Per 1 juni is de Meldkamer Noord-Holland financieel van start gegaan. Vanaf deze datum berekenen de betrokken veiligheidsregio's haar kosten voor de meldkamerfunctie door aan de Meldkamer Noord-Holland. Op basis van een vooraf vastgestelde verdeelsleutel wordt het aandeel in de totaalkosten van de Meldkamer Noord-Holland in rekening gebracht bij VrZW. Dit aandeel in de kosten is voor onze veiligheidsregio als bijdrage Meldkamer Noord-Holland in de jaarrekening verantwoord. Aangezien deze constructie in de loop van 2019 administratief is verwerkt, is de begroting 2019 voor het gehele jaar op basis van de oude situatie ingedeeld. Daardoor laat de bijdrage meldkamer Noord-Holland een nadeel zien van € 298.000.

*Frictiekosten Meldkamer Noord-Holland*
In verband met de vorming van de Meldkamer Noord-Holland is afgesproken dat besparingen t/m mei 2019 door de veiligheidsregio aan de meldkamer worden afgedragen. Voor de Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland bedraagt deze bijdrage in 2019 € 272.000. Verder zijn de leegstandskosten op de 6$^{e}$ en 7$^{e}$ etage van het pand aan het Prins Bernhardplein, die door de gemeente Zaanstad worden doorbelast, als frictiekosten in de jaarrekening opgenomen. Aangezien deze constructie in de loop van 2019 administratief is verwerkt, is de begroting 2019 voor het gehele jaar op basis van de oude situatie ingedeeld. Daardoor laat deze post een nadeel van € 433.000 zien.

De totale afrekening van de frictiekosten voor de samenvoeging van de meldkamers wordt in 2020 verwacht. Om die reden is de bestemmingsreserve die hiervoor gevormd is in stand gehouden. Deze wordt in 2020 afgewikkeld.

**Toelichting baten**

*Doorbelasting kosten aan Meldkamer Noord-Holland*
1 juni 2019 is de Meldkamer Noord-Holland financieel van start gegaan. Vanaf deze datum berekenen de betrokken veiligheidsregio's haar kosten voor de meldkamerfunctie door aan de Meldkamer Noord-Holland. Voor 2019 bedraagt deze doorbelasting € 538.000, waarvan de opbrengst als doorbelasting kosten aan Meldkamer Noord-Holland in de jaarrekening is verantwoord. Aangezien deze doorbelastingsconstructie in de loop van 2019 administratief is verwerkt, is de begroting 2019 voor het gehele jaar op basis van de oude situatie ingedeeld. Daardoor laat deze jaarrekeningpost een voordeel van € 538.000 zien.

Per saldo resteert er een positief resultaat op de gemeenschappelijke meldkamer van €298.000.

## 3.4 Product Rampenbestrijding en crisisbeheersing (incl. Bevolkingszorg)

**Doel**

### *3.4.1 Wat wilden we bereiken?*

**Prioriteiten in 2019**

Prioriteit in 2019 heeft:

- Inspelen op actuele (maatschappelijke) ontwikkelingen
- Staat van de rampenbestrijding
- Planvorming
- Operationele prestaties
- Netcentrische crisisbeheersing
- Kwaliteit
- Bevolkingszorg

### *3.4.2 Wat hebben we gedaan?*

**Voortgang**

*Inspelen op actuele (maatschappelijke) ontwikkelingen*
VrZW heeft de ontwikkelingen gevolgd die in meer of mindere mate consequenties kunnen hebben voor de continuïteit van de samenleving. Zo monitorden we tijdens de zomer de impact van de droogte en verkenden we de rol van de veiligheidsregio voor wat betreft crisisbeheersing bij vraagstukken in het kader van Klimaatadaptatie. We operationaliseerden de impactanalyse Water en Evacuatie waarbij het gaat om het in kaart brengen van de problemen als gevolg van ernstige wateroverlast of overstromingen.

Vervolgens is er hard gewerkt aan de voorbereidingen voor de landelijke migratie naar het nieuwe communicatienetwerk C2000. Interregionaal draagt een Operationeel Migratieteam Noord-West 3 (Noord-Holland Noord, Kennemerland en Zaanstreek-Waterland) zorg voor de monitoring van het proces.

Daarnaast zijn er interregionaal (Noord-Holland Noord, Kennemerland en Zaanstreek-Waterland) 54 gezamenlijke oefeningen 'Extreme geweldsituaties' georganiseerd. Zaanstreek-Waterland leverde bij 10 oefeningen eenheden en een CoPI (Commando Plaats Incident). Aan deze oefeningen namen de zogenaamde 'first responders' van de verschillende disciplines deel en de specialistische eenheden vanuit de politieorganisatie.

Ook landelijke incidenten vroegen om aandacht, zoals de storing 112 die

Nederland in juni trof. Naast het verifiëren van onze interne procedures bij uitval, leverden we input voor het onderzoek dat de Inspectie van Justitie en Veiligheid deed.

Als uitvloeisel van de aardbeving in Warder in 2018 brachten we dit jaar partijen bijeen voor het verhelderen van de taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden bij aardbevingen en gaven deze in een toegankelijke matrix weer. Een informatiekaart voor crisisfunctionarissen is inmiddels gereed, evenals de risicocommunicatieboodschap met daarin handelingsperspectieven voor inwoners in onze regio.

*GRIP-incidenten*
In 2019 vonden zes regionale GRIP-incidenten plaats:
- 25 januari was sprake van een GRIP 1-situatie vanwege een brand in een elektrische bus in Edam.
- 25 maart leidde een gaslek in een kruipruimte van een woning in Landsmeer tot een GRIP 1-opschaling.
- 25 april 2019 werd opgeschaald naar GRIP 1 bij een zeer grote brand uit op een boerderij in de Purmer, waar mogelijk asbest aanwezig was.
- 31 mei 2019 vond opschaling naar GRIP 1 plaats vanwege een zeer grote brand in twee houten monumentale woningen op Marken.
- 06 juni 2019 zorgde een plofkraak bij een geldautomaat in Purmerend met een resterend explosief voor opschaling naar GRIP 1.
- 20 november 2019 werden negen appartementen ontruimd na een plofkraak bij een pinautomaat in Zaandam. De opvang van de bewoners was aanleiding voor het afkondigen van GRIP 1.

Naast deze GRIP-incidenten werd KPN op 24 juni getroffen door een landelijke storing. Met als gevolg dat het landelijk alarmnummer 1-1-2 en het landelijk servicenummer van politie 0900-8844 niet bereikbaar waren voor hulpvragen van burgers. De storing zorgde voor de unieke situatie dat alle 25 regio’s opschalen naar GRIP2. Binnen zeer korte tijd zijn alle brandweerkazernes in Nederland bezet. Is de Politie maximaal zichtbaar op straat en nemen de ambulances strategische posities in.

*Netwerk en samenleving*
Op 9 oktober vond de eerste multidisciplinaire oefening op CoPI-niveau met zorginstelling Breidablick in Middenbeemster plaats. De oefening was in combinatie met een ontruimingsoefening in het kader van Brandveilig Leven (BVL). De oefening leverde veel inzichten op over onder andere de samenwerking en afstemming in taken en verantwoordelijkheden tussen onze crisisorganisatie en het crisisteam van de zorginstelling.

*Planvorming*
Van incidenten waarvan het aannemelijk is dat ze onze regio kunnen treffen maakten we informatiekaarten voor de crisisorganisatie met daarin afspraken over samenwerking bij een crisis. De kaarten van regiogrensoverschrijdende risico's zijn opgesteld in NoordWest3-verband. In 2019 hebben we de volgende informatiekaarten opgeleverd: Uitval drinkwater, Uitval telecom, Aardbevingen en Markermeerdijken. Daarnaast bevinden de informatiekaarten overstroming en coördinatie evacuatie bij overstroming zich in een afrondende fase.

De Veiligheidsdirectie stelde op 9 september het Incident Bestrijdingsplan

Noordzeekanaalgebied (IBP NZK) vast. Het IBP NZK kent een vijfjaarlijkse actualisatiecyclus, gekoppeld aan de voorbereidingen op SAIL. Het IBP NZK beschrijft de multidisciplinaire samenwerking tussen alle relevante partijen bij (dreigende) incidenten, rampen en crisis op de vaarwegen en havens in het Noordzeekanaalgebied.

Het Algemeen Bestuur stelde op 15 februari 2019 ons Regionaal Crisisplan (RCP) 2019-2020 vast. Als praktisch naslagwerk is een digitale infographic van het crisisplan gemaakt. Vanuit het belang van de gedeelde meldkamer zetten we stappen om voor de volgende planperiode te komen tot een NoordWest3-crisisplan.

Tevens heeft het Algemeen Bestuur op 24 juni 2019 ingestemd met het Regionaal Risicoprofiel (RRP) 2019-2020 van VrZW. Ook voor het RRP is een infographic gemaakt met daarin één oogopslag wat onze risico's zijn.

*Operationele prestaties*
Op 21 maart vond de systeemtest 2019 plaats. Met instemming van het Algemeen Bestuur, d.d. 6 december, heeft VrZW de evaluatie vervolgens aangeboden aan de Inspectie Justitie en Veiligheid. Het algemene beeld is dat VrZW haar crisisorganisatie op orde heeft. De kwaliteit van informatieverwerking en afstemming van besluitvorming ontwikkelt zich in een stijgende lijn waardoor de organisatie aan professionaliteit wint. De aandachtspunten zijn verwerkt in werkwijzen en oefenprogramma's.

In 2019 bracht de Inspectie JenV op twee deelonderwerpen een periodiek beeld uit over de stand van zaken van de rampenbestrijding en crisisbeheersing in het land, voorheen genoemd de 'Staat van de rampenbestrijding'. In het definitief regiobeeld van 'Borging vakbekwaamheid crisisfunctionarissen' stelt de Inspectie dat VrZW de stappen van de 'life long learning loop' in samenhang doorloopt. VrZW heeft daardoor inzicht in de vakbekwaamheid van de crisisfunctionarissen en heeft het borgen van vakbekwaamheid op orde. In december ontvingen we het tweede regiobeeld 'Operationele Prestaties'. Hierin beoordeelde de Inspectie ons op onze operationele prestaties op vijf processen over de jaren 2016-2018. Conclusie was dat de processen 'leiding en coördinatie', 'informatiemanagement' en 'crisiscommunicatie' op orde zijn. De prestaties op de processen 'melding en alarmering' en 'overdracht nafase' behoeven nog verbetering. Deze verbeterpunten zijn opgenomen in de cyclus van het multidisciplinaire Opleiden, Trainen en Oefenen.

*Netcentrische crisisbeheersing*
Samen met onze omliggende veiligheidsregio's hebben we een digitaal Veiligheid Informatie Centrum (VIC) ingericht. In het VIC nemen we informatie op die relevant kan zijn voor de veiligheid binnen de deelnemende regio's. Denk hierbij aan de droogte deze zomer, maar ook informatie voor evenementen, zoals de Dam tot Damloop of SAIL Amsterdam 2020.

Ook zijn we samen met de veiligheidsregio's Kennemerland, Amsterdam-Amstelland volop bezig met de voorbereiding op SAIL Amsterdam 2020.

In NoordWest4 verband hebben we operationele afspraken gemaakt met Hoogheemraadschap Hollands Noorder Kwartier (HHNK) over

informatiemanagement bij (dreigende) rampen en crises. De afspraken hebben tot doel de onderlinge samenwerking te verbeteren en te borgen. VrZW verzorgt het beheer van de afspraken.

*Kwaliteit*
We hebben een keuze gemaakt om de waarnemingstool Enquirya te gaan gebruiken. Enquirya is een bedoeld voor het intern (collegiaal) waarnemen van crisisfunctionarissen (bevolkingszorg, geneeskundig, leiding & coördinatie en informatiemanagement). Aan deze tool is een digitaal portfolio gekoppeld waarin we de vakbekwaamheid kwantitatief en kwalitatief registreren.

In 2019 testten we Enquirya en op basis van de positieve ervaringen volgt de implementatie ervan in 2020. We zullen de tool niet alleen inzetten voor waarneming en registratie bij oefeningen, maar ook voor inzet bij daadwerkelijke incidenten.

*Bevolkingszorg*
Een blijvend punt van aandacht in 2019 is geweest het voldoende bemensen van de (piket)pools Bevolkingszorg. Door actieve werving en nauwe samenwerking met de adviseurs crisisbeheersing, afdelingshoofden en gemeentesecretarissen, is het gelukt de pools op peil te houden. Dit geldt met name voor de crisiscommunicatiefuncties. In NoordWest3-verband hebben we verdere samenwerkingsmogelijkheden onderzocht om voorkomende knelpunten gezamenlijk efficiënter te kunnen oppakken.

Bevolkingszorg heeft daarnaast continu gewerkt aan het lerend vermogen van haar organisatie door veel opleiden, trainen en oefenen en het evalueren, delen en implementeren van verbeterpunten uit oefeningen en incidenten. We hebben daartoe eveneens actief deel genomen aan de multidisciplinaire oefeningen en evaluaties van incidenten.

De crisisfunctionarissen Bevolkingszorg draaiden mee in de oefeningen van het Commando Plaats Incident (CoPI), Regionaal Operationeel Team (ROT) en Beleidsteam (BT). Bij de multidisciplinaire themabijeenkomsten voor CoPI en ROT stonden dit jaar de bevolkingszorgprocessen centraal.

Daarnaast organiseerde Bevolkingszorg verdiepingstrainingen voor haar verschillende piketfuncties, zoals de Officieren van Dienst, Algemeen Commandanten, Strategisch Adviseurs Beleidsteam, Informatiecoördinatoren, juristen, teamleiders Opvang en Verplaatsen en het Actiecentrum crisiscommunicatie.

Niet alle voorgenomen trainingen hebben doorgang kunnen vinden. Vanwege de opbouw van de nieuwe kantoororganisatie Bevolkingszorg na een periode van onderbezetting dienden achterstanden weggewerkt te worden en hebben andere werkzaamheden prioriteit gevraagd.
Deze trainingen worden alsnog in 2020 aangeboden.

## Prestatie-indicatoren

| KPI | Norm | Jaarstukken 2019 | Jaarstukken 2018 | Toelichting |
|---|---|---|---|---|
| ***Netwerk en samenleving*** | | | | |
| Op actuele ontwikkelingen wordt tijdig en conform behoefte geacteerd. | 100% | 100% | 100% | |
| Bij uitvoeren van multidisciplinaire jaarplan opleiden, trainen en oefenen is waar mogelijk samenwerking gezocht met de omliggende veiligheidsregio's (NW4) | 100% | 100% | 100% | |
| ***Planvorming*** | | | | |
| Beschikken over geactualiseerd Regionaal Crisisplan conform referentiekader RCP '16 | Ja | Ja | n.v.t. | |
| Percentage multidisciplinaire informatiekaarten dat op basis van Regionaal Risicoprofiel is opgesteld. | 90% | 90% | 50% | |
| ***Operationele prestaties*** | | | | |
| Percentage GRIP-incidenten waarbij de crisisteams uit het Bvr binnen de wettelijke termijnen met de uitvoering van hun taken zijn begonnen. | 90% | 90% | 100% | |
| Systeemtest is uitgevoerd conform de wettelijke vereisten. | Ja | Ja | n.v.t. | |
| Bij het uitvoeren van het Ontwikkelplan netcentrische crisisbeheersing is waar mogelijk samenwerking gezocht met omliggende veiligheidsregio's (NW4). | Ja | Ja | 100% | |
| Percentage opgeleide (en gecertificeerde) functionarissen binnen het CoPI, ROT en BT. | 100% | 100% | 100% | |
| ***Kwaliteit*** | | | | |
| Percentage GRIP-incidenten waarbij wordt gerapporteerd conform het vastgestelde beleid. | 100% | 100% | 100% | |
| Percentage GRIP-incidenten die voldoen aan de criteria om geëvalueerd te worden is daadwerkelijk geëvalueerd | 90% | 100% | 100% | |
| De registratie van de vakbekwaamheid van de operationele functionarissen van de VrZW die acteren in de hoofdstructuur is actueel en direct opvraagbaar. | Ja | Ja | 100% | |
| De registratie van de vakbekwaamheid van de operationele functionarissen bevolkingszorg die acteren in de hoofdstructuur is actueel en direct opvraagbaar. | Ja | Ja | 100% | |
| Mate waarin het multidisciplinaire jaarplan opleiden, trainen en oefenen is uitgevoerd. | 90% | 90% | 100% | Eén themabijeenkomst voor het Beleidsteam is afgelast vanwege te weinig aanmeldingen. Eén GBT-oefening is afgelast wegens afmelden van burgemeesters. |
| Mate waarin het multidisciplinaire jaarplan opleiden, trainen en oefenen is uitgevoerd voor bestuurders. | 100% | 90% | 100% | Eén themabijeenkomst voor het Beleidsteam is afgelast vanwege te weinig aanmeldingen. Eén GBT-oefening is afgelast wegens afmelden van burgemeesters. |
| Percentage burgemeesters en eerste loco's die deel hebben genomen aan de aan hen aangeboden MOTO momenten. | 100% | 90% | - | Voor loco's zijn geen aparte momenten aangeboden. |

### *3.4.3 Wat heeft het gekost?*

| Slagvaardig organiseren<br>Product rampenbestrijding en crisisbeheersing | Begroting primair | Begroting na wijziging | Rekening 2019 | Saldo |
|---|---|---|---|---|
| Lasten | € 1.054 | € 1.025 | € 996 | € 29- |
| Baten | € - | € - | € - | € - |
| **Totaal saldo van baten en lasten** | **€ 1.054** | **€ 1.025** | **€ 996** | **€ 29-** |

**Toelichting op verschillen product 'Rampenbestrijding en Crisisbeheersing'**

| Lasten | | V / N |
|---|---|---|
| Lagere kosten opleiden | -33 | V |
| Overige | 4 | N |
| **Totaal lasten** | **-29** | **V** |

| Baten | | V / N |
|---|---|---|
| | | V |
| **Totaal baten** | **0** | **V** |
| | | |
| **Saldo** | **€ 29-** | **V** |

**Toelichting lasten**

*Lagere kosten m.b.t. netcentrisch werken en actualisatie beheer*
De kosten voor de netwerkbijeenkomsten vielen in 2019 lager uit dan begroot omdat de opzet dit jaar beperkter was. In 2020 worden opzet en schaalgrootte van de netwerkdagen geëvalueerd om te bepalen op welke manier maximaal rendement bij deze bijeenkomsten gerealiseerd kan worden.
Daarnaast was het verloop aan functionarissen in 2019 lager dan gemiddeld. Hierdoor zijn minder kosten gemaakt om de functionarissen op te leiden. Verder is er een onderbesteding ten aanzien van evaluaties. Er hebben zich geen incidenten voorgedaan waar materiaal voor ontwikkeld hoefde te worden om de lessen breed met de crisisorganisatie te delen.

**Toelichting baten**

N.v.t.

# 4. Programma overhead

**Doel**

Het realiseren van de ambities van de organisatie gaat niet vanzelf. Als samenwerkingsverband en uitvoeringsorganisatie vragen wij veel van elkaar en onze mensen. Het realiseren van de ambities vraagt gerichte sturing en aandacht op het gebied van o.a. personeel, financiën en informatiemanagement.

De afdeling Bedrijfsvoering en het team Veiligheidsbeleid en Strategie staan voor een effectieve en efficiënte ondersteuning van de andere organisatiedelen bij de uitvoering van haar taken. Medewerkers met diverse specialismen leveren zo samen een belangrijke bijdrage aan de slagvaardige organisatie die VrZW wil zijn.

## 4.1 Wat wilden we bereiken?

**Prioriteiten in 2019**

*Personeel*
Onze medewerkers zijn mensen met hart voor de (veiligheids-)zaak. Zij zetten zich 24/7 in voor de veiligheid van de medeburger. Soms al tientallen jaren. Door het uitvoeren van periodiek medewerkersonderzoek hebben wij goed zicht op het welbevinden van de medewerkers en kunnen we hier gerichte aandacht en sturing op geven. Eind 2018 werd wederom een medewerkersonderzoek gehouden, waarvan de resultaten begin dit jaar bekend werden.

*Financiën*
Als overheidsorganisatie hebben wij de ambitie zo efficiënt mogelijk te werken om zoveel mogelijk kwaliteit te realiseren tegen beperkte kosten. Nieuwe ambities moeten in principe gefinancierd worden vanuit de bestaande middelen. Om dit meerjarig te realiseren hebben wij veel aandacht voor de inrichting van onze processen, helemaal waar die raken aan de processen van partnerorganisaties. In 2019 is extra aandacht besteed aan het doorrekenen en valideren van bezuinigingsvoorstellen die in opdracht van het Algemeen Bestuur zijn opgesteld.

*Informatie*
Naast mensen en middelen is informatie voor VrZW een cruciale factor om de ambities te realiseren. Het tijdig beschikbaar hebben van de juiste informatie op de juiste plaats is steeds meer van belang, mede door diverse maatschappelijke ontwikkelingen op dit gebied.
We willen efficiënt invulling geven aan de inrichting van de informatievoorziening. Daarom kijken we altijd eerst kritisch naar wat echt nodig is en bovendien wat dit oplevert. We zijn een slimme volger als het gaat om het toepassen van nieuwe technologieën en willen ons onderscheiden in de wijze waarop betreffende toepassingen worden gebruikt om efficiënter en effectiever te gaan werken. We hebben een visiedocument opgesteld met betrekking tot de informatievoorziening. In deze visie hebben we uitgangspunten en inrichtingsprincipes vastgelegd om via specifieke actieplannen onze doelstellingen daadwerkelijk te bereiken.

## 4.2 Wat hebben we gedaan?

**Voortgang**

*Personeel*
Wij vinden het belangrijk dat ons personeelsbestand ook in de toekomst goed blijft aansluiten op onze doelstellingen. Om dat te ondersteunen zijn dit jaar diverse initiatieven gefaciliteerd op het gebied van loopbaanontwikkeling zoals loopbaan coaching, workshops tijdens de Summerschool en deelname aan de regionale Week van de Mobiliteit. Hiermee willen wij medewerkers en leidinggevende inspireren en faciliteren in het agenderen van de persoonlijke- én organisatieontwikkeling. Mede door de aantrekkende arbeidsmarkt zien we dit jaar een toenemende mobiliteit van het personeel. Dit heeft geleid tot extra werk, maar biedt ook kansen om eigen medewerkers door te laten ontwikkelen en tegelijkertijd ook te werken aan een meer divers personeelsbestand. Daarnaast is het project ''Diversiteit'' dit jaar gecontinueerd, omdat wij middenin de samenleving staan en wij herkenbaar en representatief willen zijn voor de samenleving. Onderzoek laat daarnaast zien dat diverse teams over het algemeen beter presteren.

Dit jaar heeft een heroriëntatie plaats gevonden op de inrichting van de organisatie naar aanleiding van het vertrek van enkele leidinggevenden, de resultaten uit het medewerkersonderzoek, de oprichting van de brandweerschool alsmede de wens om multidisciplinaire sturing en -samenwerking te versterken.
In het kader van de Wnra worden de ontwikkelingen nauwlettend gevolgd ten aanzien van het opvangen van de mogelijke consequenties die dit met zich zal gaan brengen voor de organisatie.

*Financiën*
Het per 2018 geïntroduceerde nieuwe financiële systeem is in 2019 doorontwikkeld. Zo zijn geautomatiseerde rapportages waardoor handmatige invoer en het gebruik van spreadsheets verminderd wordt. Ook is in 2019 de module E-Facturering geïmplementeerd.

Op voorstel van gemeentesecretarissen en VrZW heeft het Algemeen Bestuur besloten om VrZW in 2019 meer gebruiksrechten op de panden te geven. In overleg met gemeenten zijn hierover nadere afspraken gemaakt nadat door VrZW hiervoor een facilitair concept is opgesteld dat de basis biedt voor de taakuitvoering vanaf 1 januari 2019. In financiële zin is eerder door het Algemeen Bestuur op 6 april 2018 besloten om het budget voor dit onderhoud bij de gemeenten te laten. VrZW stuurde in 2019 per gemeente twee keer een factuur voor de verrichte werkzaamheden aan de panden van de desbetreffende gemeente. Deze werkwijze zal in 2020 worden geëvalueerd.

Op verzoek van het Algemeen Bestuur heeft VrZW in 2019 verschillende bezuinigingsvoorstellen uitgewerkt. Deze zijn voorzien van een financiële doorrekening en onderbouwing. In de eind 2019 vastgestelde Kaderbrief 2021 zijn deze bezuinigingsvoorstellen definitief verwerkt.

*Informatie*
In 2019 was de focus voornamelijk gericht op het moderniseren van de ICT infrastructuur. Belangrijke componenten zoals servers en dataopslag zijn vervangen en er werd een nieuw concept ontwikkeld voor de werkplekken. Het toepassen van dit nieuwe concept heeft wel vertraging opgelopen. Dit betekent dat medio 2020 de medewerkers hun nieuwe computers en beeldschermen gaan krijgen. Op het gebied van het informatiegestuurd en datagedreven werken zijn goede stappen gezet. Dit doormiddel van de ontwikkeling van dashboards met managementinformatie met betrekking tot het operationele proces. Er is de nodige aandacht besteed aan de informatieveiligheid. Dit zowel om de bewustwording bij de medewerkers te vergroten als om beter in control te komen op dit vlak. Er is een systeem ingericht waarbij is voorgesorteerd op de baseline informatiebeveiliging overheid (BIO) die in 2020 van kracht is.

**Prestatie-indicatoren**

| KPI | Norm | 2019 | 2018 | Toelichting |
|---|---|---|---|---|
| Ziekteverzuimpercentage | < 5,2% | 3,35 | 3,49% | Norm: lager dan landelijk gemiddelde gemeenten (5,2%) |
| Ziekteverzuim-frequentie | < 1,21 | 0,65 | 0,87 | Aantal malen dat een medewerker per jaar ziek is. Norm: lager dan landelijk gemiddelde gemeenten (1,21) |
| Accountantsverklaring | Goedgekeurd | √ | √ | Norm: goedkeurende verklaring |

**Toelichting**

Organisatiebreed is het ziekteverzuim licht gedaald ten opzichte van het al lage niveau in 2018. Verzuim blijft desondanks de aandacht behouden.

## 4.4 Wat heeft het gekost?

| Overhead | Begroting primair | Begroting na wijziging | Rekening 2019 | Saldo |
|---|---|---|---|---|
| Lasten | € 6.973 | € 7.595 | € 7.509 | € 86- |
| Baten | € 16- | € 568- | € 529- | € 39 |
| **Totaal saldo van baten en lasten** | **€ 6.957** | **€ 7.027** | **€ 6.980** | **€ 47-** |

**Toelichting op verschillen product 'Bedrijfsvoering / Veiligheidsbeleid & Strategie'**

| Lasten | | V / N |
|---|---|---|
| Lagere loonkosten en inhuur derden | -81 | V |
| Dotatie voorziening "WW risico werkgever" | 46 | N |
| Lagere kosten software (budget neutraal met product Brandweerzorg) | -34 | V |
| Lagere kosten doorbelasting BWS | -30 | V |
| Overig | 13 | N |
| **Totaal lasten** | **-86** | **V** |

| Baten | | V / N |
|---|---|---|
| Lagere opbrengsten doorbelasting BWS | 30 | N |
| Overig | 9 | N |
| **Totaal baten** | **39** | **N** |
| | | |
| **Saldo** | **€ 47-** | **V** |

**Toelichting lasten**

*Lagere loonkosten en inhuur derden*
In 2019 is een aantal vacatures niet ingevuld waardoor er een voordeel is ontstaan op de loonkosten. Dit vooruitlopend op de nog in te vullen bezuinigingstaakstelling.

*Dotatie voorziening 'WW risico werkgever'*
In januari 2018 is het dienstverband van één medewerker beëindigd, waarna in de jaarrekening 2018 een voorziening voor te verwachten WW-kosten is opgenomen. Dit in verband met het eigen risicodragerschap voor deze kosten. In de loop van 2019 is gebleken dat het verstandig is een extra dotatie aan deze voorziening te doen tot het maximum van de aanspraken van deze oud-medewerker.

*Lagere kosten software (budgetneutraal met product Brandweerzorg)*
De lagere kosten voor software worden gecompenseerd door de hogere softwarekosten bij het product Brandweerzorg.

*Lagere kosten doorbelasting BWS*
De aanloop- en inrichtingskosten ten aanzien van de bedrijfsvoeringskosten (PIOFACH) Brandweerschool zijn lager dan oorspronkelijk was voorzien. Dit leidt tot een lagere doorbelasting naar de 3 deelnemende regio's (zie baten). Wel zijn de kosten voor de manager BWS die door VrZW geleverd wordt doorbelast, wat voor hogere kosten zorgt dan eerder verwacht.

*Overig*
Onder Overig zijn de kosten verantwoord die betrekking hebben op de twee

onderzoeken die gedaan zijn met betrekking tot de mogelijke samenwerking en gezamenlijk huisvesting met de GGD Zaanstreek Waterland. De totale kosten voor deze onderzoeken zijn in deze jaarrekening verwerkt, in plaats van dat de helft aan de GGD is doorbelast.

**Toelichting baten**

*Lagere opbrengsten doorbelasting BWS*
Zie verklaring bij lasten.

# 5. Overzicht algemene dekkingsmiddelen

| Algemene dekkingsmiddelen | Begroting primair | Begroting na wijziging | Rekening 2019 | Saldo |
|---|---|---|---|---|
| Lasten | € 386 | € 5 | € 1- | € 6- |
| Baten | € 29.595- | € 29.110- | € 29.110- | € - |
| **Totaal saldo van baten en lasten** | **€ 29.209-** | **€ 29.105-** | **€ 29.111-** | **€ 6-** |

**Toelichting op verschillen programma "Algemene dekkingsmiddelen"**

| Lasten | | V / N |
|---|---|---|
| Lagere kosten rentelasten | -6 | V |
| **Totaal lasten** | **-6** | **V** |

| Baten | | V / N |
|---|---|---|
| | | V |
| **Totaal baten** | **0** | **V** |
| | | |
| **Saldo** | **€ 6-** | **V** |

**Toelichting lasten** *Lagere kosten rentelasten*
Door de zeer lage negatieve rentestand in 2019 is er op de (kortlopende) kasgeldleningen een negatieve rente ontvangen.

**Toelichting baten** *N.V.T.*

# 6. Mutaties reserves

| Mutatie reserves | Begroting primair | Begroting na wijziging | Rekening 2019 | Saldo |
|---|---|---|---|---|
| Toevoegingen reserves | € 205 | € - | € - | € - |
| Onttrekkingen reserves | € 31- | € 31- | € - | € 31 |
| **Totaal saldo van baten en lasten** | **€ 174** | **€ 31-** | **€ -** | **€ 31** |

**Toelichting op verschillen "Mutatie reserves"**

| Toevoegingen reserves | | V / N |
|---|---|---|
| | | V |
| **Totaal** | **0** | **V** |

| Onttrekkingen reserves | | V / N |
|---|---|---|
| Vervallen ontrekking bestemmingsreserve meldkamer | 31 | N |
| **Totaal** | **31** | **N** |
| | | |
| **Saldo** | **€ 31** | **N** |

**Toelichting**

De bestemmingsreserve “meldkamer” beoogd de aanloop- en inrichtingskosten van de regionale meldkamer op te vangen. Deze kosten worden initeel door Veiligheidsregio Kennemerland verzameld en verrekend met de andere regio’s (Noord-Holland Noord en Zaanstreek-Waterland). Inmiddels is duidelijk dat deze doorbelasting pas in 2020 plaatsvindt waardoor de begrote onttrekking uit de bestemmingsreserve in 2019 komt te vervallen.
Op de bestemmingsreserve WNRA vond in 2019 geen verdere dotatie of onttrekking plaats. De landelijke discussie over de gevolgen van de wetgeving leidde in 2019 tot nadere onderzoeken over taakdifferentiatie van vrijwilligers. Pas als die onderzoeken zijn afgerond, wordt inzichtelijk wat de wetgeving voor de positie van de vrijwilligers in Zaanstreek Waterlend betekent en wat daarvan de financiële consequenties zijn.

**Toelichting baten**

# 7. Heffing vennootschapsbelasting (Vpb)

**Toelichting**

Op basis van de resultaten en aanvullende analyse heeft Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland over het belastingjaar 2017 geen aangifte Vennootschapsbelasting ingediend. Over 2017 is hierdoor geen vennootschapsbelasting betaald. In samenwerking met een (externe) belastingadviseur is wel dossiervorming voor een (mogelijke) controle opgesteld

Voor de jaren 2018 en 2019 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

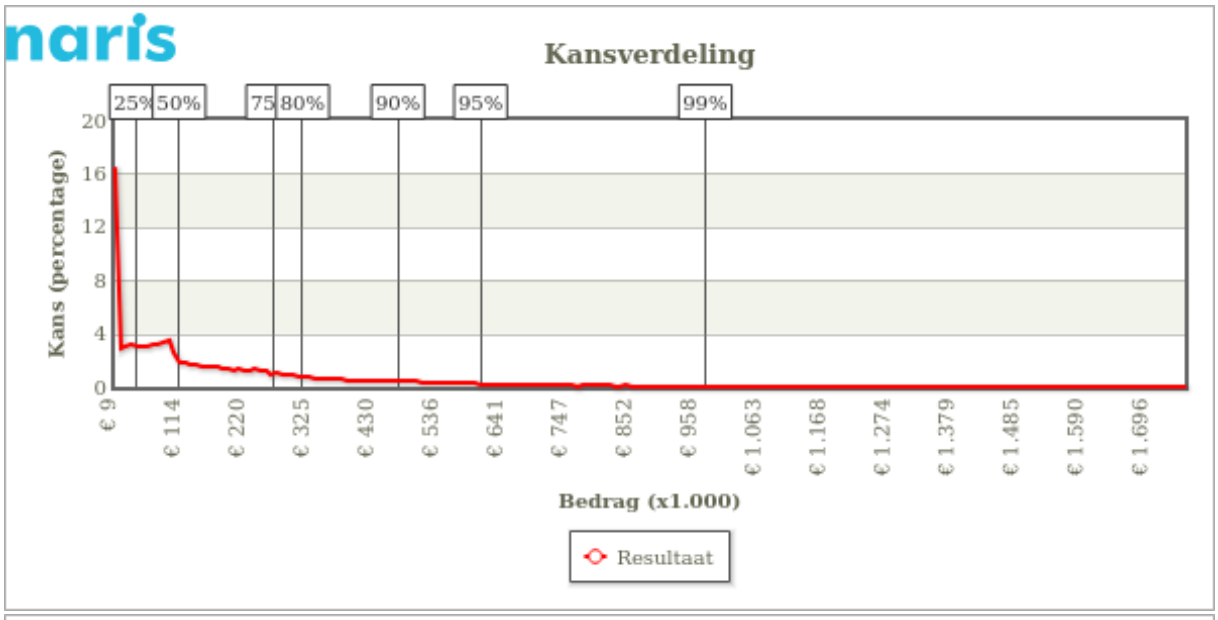
*Aanleiding en achtergrond*
Het Algemeen Bestuur van VrZW acht het wenselijk om risico's die mogelijk van invloed zijn op de organisatie beheersbaar te maken. Door inzicht in de risico's is de organisatie in staat om op verantwoorde wijze beheersmaatregelen te nemen. Hierdoor staan de resterende risico's 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. Op 20 oktober 2017 heeft het Algemeen Bestuur besloten om met ingang van de jaarrekening 2017 het weerstandsvermogen van een waardering B (ruim voldoende) aan te passen naar C (voldoende).

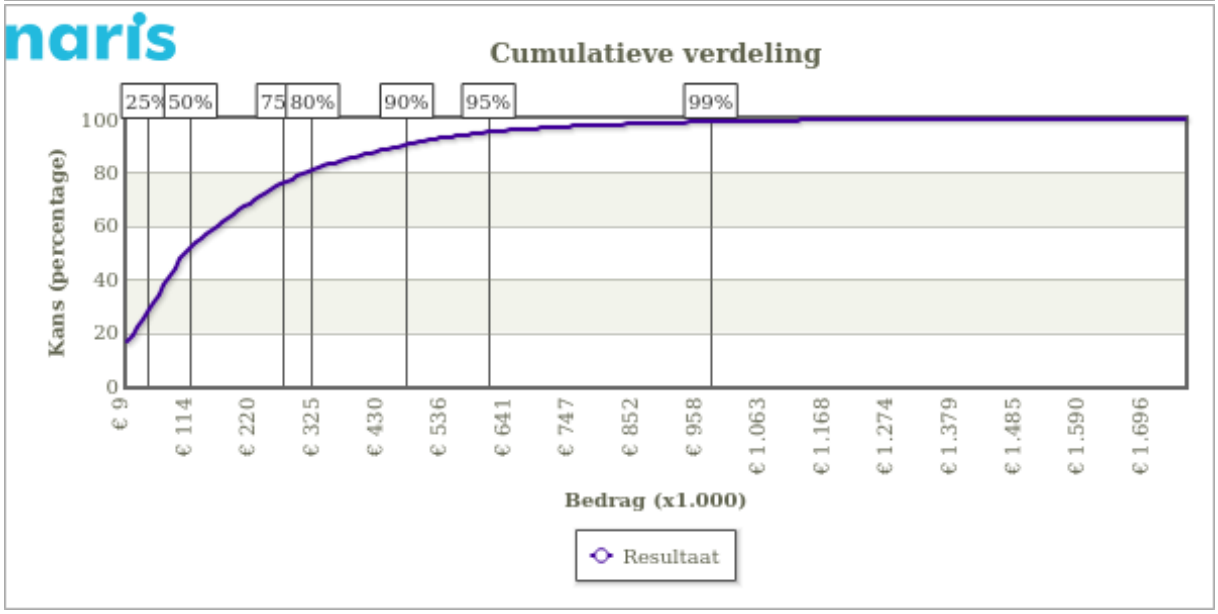
*Risicoprofiel*
Om de risico's van VrZW te actualiseren is een risicoprofiel opgesteld. Dit risicoprofiel is opgesteld in een bijeenkomst met het managementteam waarbij gebruik is gemaakt van het softwareprogramma NARIS® (NAR Risicomanagement Informatie Systeem; een systeem waarmee risico's systematisch in kaart kunnen worden gebracht en beoordeeld). Tijdens de bijeenkomst waarbij alle risico's zijn besproken, bleek een aantal risico's te kunnen vervallen en is een nieuw risico toegevoegd aan het risicoprofiel. Ook de recente wijzigingen in de fiscale wetgeving en mogelijk fiscale aanpassingen van reeds lopende contracten hebben tot een wijziging van het risicobedrag geleid. Bij de inventarisatie zijn in totaal tien risico's in beeld gebracht. In het onderstaande overzicht worden de risico's gepresenteerd met de hoogste bijdrage aan de berekening van de benodigde weerstandscapaciteit.

| Risico | Maatregelen | Kans | Maximaal financieel gevolg | Invloed |
|---|---|---|---|---|
| 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 vaan 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 kostenopdrijvend effect zou hebben. | 25% | € 250.000 | 17,09% |
| Niet verzekerde financiële gevolgen van schades | | 10% | € 500.000 | 13,90% |
| Onvoorziene acute uitgaven om paraatheid op peil te houden | - Meer rekening houden met beschikbaarheid in opstellen dekkingsplan om acute problemen te voorkomen.<br>- Verbeteren van de opbrengsten van werving van vrijwilligers.<br>- Verbeteren beleving bij vrijwilligers op basis van uitkomsten belevingsonderzoeken.<br>- Diversificatie vrijwilligers | 50% | € 100.000 | 13,78% |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Toekennen van schadevergoedingen als gevolg van inadequaat operationeel optreden | - In informatiebeleidsplan aandacht besteden aan maatregelen voor optimaal benutten beschikbare informatie.<br>- Op basis van regelmatige evaluatie indien nodig bijstellen van procedures.<br>- Medewerkers toerusten met de juiste digitale hulpmiddelen | 5% | € 1.000.000 | 13,66% |
| Onvoorziene claim beroepsziekten/arbeidsongevallen | - Continue aandacht voor schoon en veilig werken.<br>- De beheersing van arbeidsgerelateerde risico's wordt op peil gehouden door regelmatige RI&E en indien noodzakelijk aanpassing van procedures/aanvullende investeringen.<br>- Voor financiële gevolgen van aansprakelijkheid voor arbeidsongevallen is een verzekering afgesloten | 10% | € 500.000 | 13,51% |
| Excedentrisico materieel | | 10% | € 500.000 | 10,12% |
| Kosten van investeringen/inkoop blijken na aanbesteding hoger dan voorzien | | 25% | € 100.000 | 6,90% |
| Boete als gevolg van niet naleven AVG | - Verschillende typen maatregelen (technisch, organisatorisch, personeel) opnemen in informatiebeleidsplan en regelmatig toetsen op werking.<br>- Continue aandacht voor bewustzijn bij medewerkers | 10% | € 250.000 | 6,87% |
| Uitval kritische systemen (uitrukalarmering, mobiele systemen auto's, eigen administratiesystemen) | - Back-up afspraken, bijvoorbeeld met andere regio's.<br>- Kritische systemen zijn minimaal dubbel uitgevoerd | 5% | € 150.000 | 2,08% |
| Wegvallen van maatwerk- en/of markttaken | | 10% | € 40.000 | 1,12% |

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. Figuur 1 en de bijhorende tabel tonen de resultaten van de risicosimulatie.




| Benodigde weerstandscapaciteit bij verschillende zekerheidspercentages | |
|---|---|
| **Percentage** | **Bedrag** |
| 75% | € 0,289 mln. |
| 80% | € 0,347 mln. |
| 90% | € 0,565 mln. |
| 95% | € 0,823 mln. |

Uit de grafiek en de bijbehorende tabel volgt dat 90% zeker is dat alle risico's kunnen worden afgedekt met een bedrag van € 565.000 (benodigde weerstandscapaciteit).

*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 2019 (bedragen x € 1.000) | | | | |
|---|---|---|---|---|
| **Onderdeel** | **Startcapaciteit** | **Toevoeging** | **Onttrekking** | **Huidige capaciteit** |
| Algemene reserve | 691 | | | 691 |
| Bestemmingsreserves* | | | | |
| **Totaal** | **€ 691** | **€ 0** | **€ 0** | **€ 691** |

* 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 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: | Weerstandscapaciteit: |
|---|---|
| Bedrijfsproces<br>Financieel<br>Imago / politiek<br>Informatie / strategie<br>Juridisch / Aansprakelijkheid<br>Letsel / Veiligheid<br>Materieel<br>Milieu<br>Personeel / Arbo<br>Product | Algemene reserve<br>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.

$$\text{Ratio weerstandsvermogen} = \frac{\text{Beschikbare weerstandscapaciteit 2019}}{\text{Benodigde weerstandscapaciteit 2019}} = \frac{€\ 691.000}{€\ 565.000} = 1{,}22$$

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

| Tabel X: Weerstandsnorm | | |
|---|---|---|
| **Waarderingscijfer** | **Ratio** | **Betekenis** |
| 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 binnen de

bandbreedte van categorie C. Aanpassing van de beschikbare weerstandscapaciteit is daarmee niet nodig.

*Ontwikkelingen in de (nabije) toekomst*
Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra)/Wet Gelijke Behandeling
De Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra) is voor de meeste overheden per 1 januari 2020 in werking getreden. De veiligheidsregio's hebben uitstel van de invoering van de wet gekregen van de minister van Justitie en Veiligheid. Een speciaal aandachtspunt is de positie van de brandweervrijwilliger. Bij naleving van Europese regelgeving kan er een aanzienlijke kostenverhoging ontstaan. Op basis van de huidige inzichten vindt er bij alle Veiligheidsregio's mogelijk een kostenverhoging voor inschakeling van vrijwilligers plaats van 30 tot 50%. Voor VrZW zou dit een jaarlijkse structurele kostenpost van rond € 1.000.000 betekenen. Aanvullend brengt invoering van de wet ook (eenmalige) aanloopkosten met zich mee. In landelijk overleg wordt bekeken wat de opties zijn om hier verder mee om te gaan. Zo wordt er ook naar taakdifferentiatie bij de inzet van vrijwilligers gekeken.

Om te kunnen anticiperen op de invoering van de wet is bij de resultaatbestemming 2019 ingestemd met de vorming van een nieuwe bestemmingsreserve, ter dekking van verwachte implementatie-kosten en de eerste exploitatiekosten. Door de voortdurende onduidelijkheid zijn de mogelijk hogere kosten voor de inschakeling van vrijwilligers nog niet in deze begroting opgenomen en is de hoogte van de bestemmingsreserve niet aangepast.

*Kengetallen financiële positie*
De volgende kengetallen zijn van toepassing:

| Ratio | Ultimo 2017 | Ultimo 2018 | Ultimo 2019 |
|---|---|---|---|
| Netto Schuldquote: | 73,8% | 37,8% | 38,4% |
| Netto Schuldquote (gecorrigeerd voor alle leningen) | 73,8% | 37,8% | 38,4% |
| Solvabiliteitsratio | 6,9% | 12,6% | 11,9% |
| Structurele exploitatieruimte | 0,34% | 3,09% | 1,83% |

Een definitie van bovenstaande kengetallen is opgenomen in bijlage 5.

Duiding kengetallen:
- Netto schuldquote: algemeen wordt ratio van 100% of lager gekwantificeerd als voldoende. Meerjarig voldoet VrZW aan deze norm.
- 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.

## 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 2019 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 ervoor dat het noodzakelijk onderhoud adequaat en tijdig plaatsvindt.

## 8.3 Paragraaf Financiering

*Financiering*
VrZW heeft de investeringsuitgaven van 2019 voor een deel uit de lopende rekening kunnen financieren. Aanvullend heeft VrZW in 2019 een kortlopende geldlening (van € 2,5 miljoen) aangetrokken om tijdelijk het financieringstekort op te kunnen vangen. In december 2019 is een langlopende geldlening van € 5 miljoen met een looptijd van 15 jaar aangetrokken met verschillende storttingsmomenten. Deze stortingsmomenten(2019 en 2020) zijn aangesloten op het terugbetalen van de kortlopende geldlening (2020) en de aanvullende financieringsbehoefte als gevolg van investeringen 2020. Ultimo 2019 kent VrZW de volgende langlopende geldleningen:

| Mutaties vaste schulden met een rentetypische looptijd van één jaar of langer | Rente-percentage | Saldo 01-01-2019 | Vermeer-deringen | Aflossing 2019 | Saldo 31-12-2019 |
|---|---|---|---|---|---|
| -NWB 1-28428 (1-10-2014), looptijd 10 jaar | 1,436% | € 5.400.000 | | € 900.000 | € 4.500.000 |
| - BNG 40.113444 (13-12-2019), looptijd 15 jaar | 0,380% | € - | € 2.500.000 | € - | € 2.500.000 |
| -Gemeente Zaanstad (15-7-2014) | 4,000% | € 2.433.096 | | € 54.785 | € 2.378.311 |
| -Gemeente Waterland (15-7-2014) | 4,000% | € 960.638 | | € 960.638 | € - |
| Totaal | | € 8.793.734 | € 2.500.000 | € 1.915.423 | € 9.378.311 |

*Kasgeldlimiet*
VrZW heeft voor de financiering van het werkkapitaal een rekening-courantfaciliteit geopend bij de BNG. Voor gemeenschappelijke regelingen geldt de wettelijke kasgeldlimiet voor 2019 van 8,2% van de totale begroting (Uitvoeringsregeling Financiering decentrale overheden art 2, lid 1d). Dit komt neer op een bedrag van € 2.517.000 per 1 januari 2019. De gemiddelde netto-vlottende schuld van VrZW per kwartaaleinde heeft geen enkele maal boven de wettelijke limiet gestaan.

*Renterisiconorm*
De huidige activa heeft VrZW in 2014 gefinancierd met een drietal langlopende leningen. Voor de financiering van de panden zijn in 2014 leningen afgesloten bij de gemeenten die voorheen eigenaar van de panden waren. Conform afspraak zijn begin 2019 twee van de panden (één lening) terug geleverd aan de gemeente Waterland. De ontvangen gelden zijn in mindering gebracht op de betreffende lening. De waarde van de leningen bij de gemeenten bedraagt € 2.378.311 per ultimo 2019. In de contracten met de desbetreffende gemeenten 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 2019 € 6.139.200. In 2019 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 gemiddelde kwartaalstand van buiten de schatkist aangehouden gelden zijn onder het voor VrZW gestelde maximum van € 250.000 geweest. De volgende kwartaalgemiddelden zijn over 2019 van toepassing:

| (bedragen x € 1.000) | Kwartaal 1 | Kwartaal 2 | Kwartaal 3 | Kwartaal 4 |
|---|---|---|---|---|
| Op dagbasis buiten 's Rijks schatkist gehouden middelen | € 236 | € 213 | € 226 | € 216 |
| Drempelbedrag | € 250 | € 250 | € 250 | € 250 |
| Ruimte onder drempelbedrag | € 14 | € 37 | € 24 | € 34 |
| Overschrijding van het drempelbedrag | € - | € - | € - | € - |

*Renteschema 2019*
Het renteschema ziet er als volgt uit:

| | | JR-2019 | |
|---|---|---|---|
| a. | De externe rentelasten over de korte en lange financiering | € 171.637 | |
| b. | De externe rentebaten | € 1.145 | |
| | Saldo rentelasten en rentebaten | € 170.492 | |
| 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 rentebaat van doorverstrekte leningen indien daar een specifieke lening voor is aangetrokken (=projectfinanciering), die aan het betreffende taakveld moet worden toegerekend | € -97.324 | |
| | Subtotaal | € -97.324 | |
| | **Saldo door te rekenen externe rente** | **€ 73.168** | |
| d1. | Rente over eigen vermogen | € - | |
| d2. | Rente over voorzieningen | € - | |
| | Subtotaal | € - | |
| | **De aan taakvelden (programma's inclusief overzicht Overhead) toe te rekenen rente** | **€ 73.168** | |
| e. | De werkelijk aan taakvelden (programma's inclusief overzicht Overhead) toegerekende rente (renteomslag) | € 74.468 | |
| **f.** | **Renteresultaat op het taakveld Treasury** | **€ -1.300** | **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 de VrZW, in eigendom van of gehuurd door de gemeenten. In het kader van de regionalisering is in 2013 gesproken 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 en de meldkamer in het pand aan het Prins Bernardplein in Zaandam, is dit bij de regionalisering gecontinueerd.

Het huurbedrag in 2019 bedroeg € 550K, verdeeld in een deel algemene huurkosten van €400K en een deel voor de meldkamer van €155K. Dit laatstgenoemde bedrag wordt betrokken bij het bepalen van de totale frictiekosten voor de gemeenschappelijke meldkamer.

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 per 1-1-2019 twee panden van de gemeente Waterland aan de gemeente terug geleverd. De eigendomslasten voor onderhoud die in 2019 nog door VrZW zijn betaald, zijn via een gesloten systeem in 2019 met de gemeente Waterland 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.
Het budget voor 2019 werd eerder bepaald op €871K terwijl de feitelijke kosten in 2019 €822K hebben bedragen. Het voordelige verschil van €49K wordt veroorzaakt door een incidentele meevaller van €90K.

## 8.5 Paragraaf Verbonden partijen

### Verbonden partijen

Een verbonden partij is een privaat- dan wel publiekrechtelijke 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:

*Instituut Fysieke Veiligheid (IFV) (Vestigingsplaats Arnhem)*
Het IFV is een bij wet opgerichte zelfstandig bestuursorgaan (ZBO). De positie van het IFV is vastgelegd in de Wet veiligheidsregio's. Het IFV ondersteunt de veiligheidsregio's bij het versterken van de brandweerzorg en de aanpak op het terrein van de rampenbestrijding en crisisbeheersing.

*Coöperatie Brandweerschool Noord-Holland u.a.*
<u>Aanleiding</u>
Na de grote brand in De Punt in 2008, waarbij drie brandweermensen om het leven kwamen, is landelijk een omvangrijk project gestart om te zorgen dat de brandweer meer van elkaar en van evaluaties leert en dat de kwaliteit van de opleidingen omhoog gaat. Dit Versterkingsplan Brandweeronderwijs brengt diverse initiatieven bij elkaar ter versterking van het brandweeronderwijs en zet sterk in op het verhogen van de kwaliteit. De instelling van één opleidingsinstituut voor de brandweer met gedeconcentreerde vestigingen, om versnippering in het brandweeronderwijs tegen te gaan, is hierin één van de speerpunten. Ook wordt ingezet op innovatie van brandweeronderwijs, middels een vernieuwing van onderwijsmethoden en -middelen. Landelijk is opgeroepen tot een kwaliteits- en professionaliseringsslag. De regio's Zaanstreek-Waterland, Noord-Holland Noord en Kennemerland hebben deze handschoen opgepakt. Dit heeft geresulteerd in één gezamenlijke brandweerschool: de Brandweerschool Noord-Holland in de vorm van een coöperatie. 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.

*Instituut Fysieke Veiligheid*
Alle veiligheidsregio's dragen financieel bij aan het IFV. Deze bijdrage wordt rechtstreeks in mindering gebracht op de BDUR-gelden en is als verminderde BDUR-bijdrage in de begroting opgenomen.

*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. Daarnaast stellen deze regio's materiaal, materieel en medewerkers beschikbaar voor het geven van brandweeropleidingen (door de Brandweerschool).

Invulling aandeelhouders- en commissarisrol

*Instituut Fysieke Veiligheid*
De voorzitters van de veiligheidsregio's, verenigd in het Veiligheidsberaad, vormen het algemeen bestuur van het IFV. 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.*
De regio's Zaanstreek-Waterland, Noord-Holland Noord en Kennemerland zijn allen lid van de coöperatie Brandweerschool Noord-Holland u.a. De coöperatie wordt bestuurd door een bestuur, bestaande uit evenveel natuurlijke personen als dat er leden zijn. Tot bestuurders kunnen slechts worden benoemd personen die bij een lid de functie van directeur Veiligheidsregio of de functie van commandant brandweer vervullen, dan wel personen die een andere functie met een gelijkwaardig mandaat als deze functies vervullen. Ook niet-leden kunnen tot bestuurder worden benoemd. Het bestuur kan uit zijn midden een voorzitter aanwijzen. De aanwijzing van voorzitter doet niet af aan de collectieve eindverantwoordelijkheid van het bestuur als geheel.

Beleidsvoornemens

*Instituut Fysieke Veiligheid*
De beleidsvoornemens voor de veiligheidsregio's liggen op het terrein van:
- beleids- en bestuursondersteuning van de ambtelijke en bestuurlijke top
- kennis ontwikkelen, makelen en borgen voor de professional in het veld
- opleidingen, trainingen en oefeningen voor vakbekwaam worden en blijven faciliteren en verzorgen
- talent- en leiderschapsontwikkeling bevorderen
- materieel voor de veiligheidsregio's verwerven, beheren en organisatorisch inbedden
- projectmanagement en (organisatie)advies

De beleidsvoornemens van de brandweerschool zijn:
- 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 de Brandweerschool Noord-Holland medio 2019 is geen vermogen door de deelnemers gestort. Omdat de Brandweerschool een gebroken boekjaar heeft (juli 2019 – juni 2020) zijn er nog geen exploitatiegegevens beschikbaar en is er nog geen eigen vermogenspositie bepaald.

| Overzicht verbonden partijen. | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Deelneming | Nominaal bedrag | % | Bestuurlijk Belang | Publiekdoel | Wijziging in 2019 | Financieel belang | Balans met VrZW ultimo 2018 (x 1.000) | Balans met VrZW ultimo 2019 (x 1.000) |
| Cooperatieve Brandweerschool Noord-Holland u.a. | € 0, zie onder financieel belang. | 22% | VrZW is lid van de cooperatie 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. | Oprichting Cooperatie per 15-07-2019 | Bijdrage in de exploitatie kosten geen storting in werkkapitaal. | € 0 | € 0 |

# B. Jaarrekening

# 1. Jaarrekening 2019

## 1.1 Overzicht van baten en lasten

| Programma (Bedragen x € 1000) | Product | Begroting Primair | Begroting na wijziging | Rekening 2019 | | Saldo | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Baten** | | | | | | | |
| Samen voor veilig | Samen voor veilig | € - | € - | € - | | € - | |
| Slagvaardig organiseren | Brandweerzorg | € -463 | € -795 | € -846 | | € -51 | |
| | Geneeskundige hulpverlening | € - | € -136 | € -156 | | € -20 | |
| | Rampenbestrijding en crisisbeheersing | € - | € - | € - | | € - | |
| | Kazernes | € -1.226 | € -1.216 | € -1.424 | | € -208 | |
| | Beheer gemeenschappelijke meldkamer | € - | € - | € -538 | | € -538 | |
| Overhead | Overhead | € -16 | € -568 | € -529 | | € 39 | |
| Algemene dekkingsmiddelen | Algemene dekkingsmiddelen | € -29.595 | € -29.110 | € -29.110 | | € - | |
| Heffing Vennootschapsbelasting | Vennootschapsbelasting | € - | € - | € - | | € - | |
| Bedrag onvoorzien | Onvoorzien | € - | € - | € - | | € - | |
| **Totaal Baten** | | € -31.300 | € -31.826 | € -32.604 | V | € -778 | V |
| **Lasten** | | | | | | | |
| Samen voor veilig | Samen voor veilig | € - | € - | € - | | € - | |
| Slagvaardig organiseren | Brandweerzorg | € 18.995 | € 19.152 | € 19.404 | | € 252 | |
| Slagvaardig organiseren | Geneeskundige hulpverlening | € 911 | € 1.112 | € 1.137 | | € 25 | |
| Slagvaardig organiseren | Rampenbestrijding en crisisbeheersing | € 1.054 | € 1.025 | € 996 | | € -29 | |
| Slagvaardig organiseren | Kazernes | € 1.350 | € 1.374 | € 1.561 | | € 187 | |
| Slagvaardig organiseren | Beheer gemeenschappelijke meldkamer | € 1.413 | € 1.161 | € 1.402 | | € 241 | |
| Overhead | Overhead | € 6.973 | € 7.595 | € 7.509 | | € -86 | |
| Algemene dekkingsmiddelen | Algemene dekkingsmiddelen | € 386 | € 5 | € -1 | | € -6 | |
| Heffing Vennootschapsbelasting | Vennootschapsbelasting | € - | € - | € - | | € - | |
| Bedrag onvoorzien | Onvoorzien | € - | € - | € - | | € - | |
| **Totaal Lasten** | | € 31.082 | € 31.424 | € 32.008 | N | € 584 | N |
| **Saldo van Baten en Lasten** | | € -218 | € -402 | € -596 | | € -194 | |
| Onttrekkingen reserves | Mutaties reserves | € -31 | € -31 | € - | | € 31 | |
| Toevoegingen reserves | Mutaties reserves | € 205 | € - | € - | | € - | |
| **Resultaat** | | € -44 | € -433 | € -596 | V | € -163 | V |

## 1.2 Analyse afwijkingen in de rekening en beoordeling rechtmatigheid

*A: Programmarekening*

| Programma (bedragen x € 1.000) | Product | Lasten na wijziging | Werkelijke lasten | Overschrijding |
|---|---|---|---|---|
| Slagvaardig organiseren | Brandweerzorg | € 19.152 | € 19.404 | € 252 |
| Slagvaardig organiseren | Geneeskundige hulpverlening | € 1.112 | € 1.137 | € 25 |
| Slagvaardig organiseren | Kazernes | € 1.374 | € 1.561 | € 187 |
| Slagvaardig organiseren | Beheer gemeenschappelijke meldkamer | € 1.161 | € 1.402 | € 241 |
| | | € 22.799 | € 23.504 | € 705 |

Toelichting:

*Product Brandweer zorg*

Hogere kosten oefenen (172K)

- Er is in 2019 een inhaalslag gemaakt op realistisch oefenen. Daarnaast was niet voorzien dat hiervoor ook de kosten voor het gebruik van pakken, ademlucht en (groot) materieel aan VrZW wordt doorberekend.

Hogere kosten opleiden (42K)

- Er is zijn meer opledingskosten gemaakt i.v.m de hercertificering van duikers, instroom van nieuw personeel en verloop bij de 24-uursdienst Purmerend.

Hogere kosten software (38K)

- De hogere kosten voor software worden gecompenseerd door de lagere softwarekosten bij het product Overhead.

*Product Geneeskundige hulpverlening*

Er is sprake van een eenmalige overschrijding bij opleiden, trainen en oefenen. Deze extra kosten zijn ontstaan omdat de nieuwe GHOR bezetting initieel een aantal trainingen moest doorlopen voor het goed kunnen invullen van hun (nieuwe) functie. Hier was bij het opstellen van het organisatieplan geen rekening mee gehouden.

*Kazernes*

De overschrijding wordt voornamelijk veroorzaakt door extra onderhoudskosten, maar de baten zijn ook hoger door de extra opbrengsten oefengebouw. Per saldo zijn de baten hoger dan de lasten.

*Beheer gemeenschappelijke meldkamer*

De hogere kosten worden gecompenseerd door de hogere opbrengsten. Per saldo heeft dit product een voordeel van 298K.

Op basis van het controleprotocol 2017-2020 (vastgesteld AB 8-12-17) zijn bovengenoemde overschrijdingen te merken als ‘onrechtmatig’, maar tellen niet mee in het rechtmatigheidsoordeel.

*B: Investeringen*

| Categorie MVA Bedragen x € 1.000 | Investering na wijziging 2019 | Realisatie Totaal | Overschrijding | Toelichting overschrijding |
|---|---|---|---|---|
| Ademlucht toestellen | € 182 | € 183 | € -1 | € 1 |
| Mobiele Data Terminal | € 30 | € 31 | € -1 | € 1 |
| Audiovisule middelen / beamers | € 50 | € 51 | € -1 | € 1 |
| Haakarmbak operationeel | € 665 | € 672 | € -7 | € 7 |
| Piketvoertuig | € 211 | € 217 | € -6 | € 6 |
| Tankautospuit | € 360 | € 364 | € -4 | € 4 |
| Gas installatie oefengebouw | € 100 | € 109 | € -9 | € 9 |
| | € 1.598 | € 1.627 | € -29 | € 29 |

Toelichting:
Bij de investeringen zijn er op MVA niveau een zevental overschrijdingen van in totaal €29.000. Deze overschrijdingen leiden tot licht hogere afschrijvings- en financieringslasten in de begroting 2020 en verder. Een nadere toelichting op de overschrijdingen op investeringsnummer wordt gegeven in paragraaf 1.5 (voortgangsoverzicht investeringen).

Op basis van het controleprotocol 2017-2020 (vastgesteld AB 8-12-17) zijn bovenstaande overschrijdingen aan te merken als ‘onrechtmatig’ in het jaar van ontstaan, maar tellen niet mee in het rechtmatigheidsoordeel.

## 1.3. Overzicht incidentele baten en lasten

| Overzicht van incidentele baten en lasten (bedragen x €1.000) | Jaarrekening | V/N |
|---|---|---|
| **INCIDENTELE LASTEN** | | |
| **Programma Slagvaardig Organiseren** | | |
| *Brandweerzorg* | | |
| Resultaat salarissen, emolumenten en inhuur van derden | € 148 | N |
| Lagere kosten opleiding cursus (koud) | -€ 65 | V |
| Hogere kosten oefenen | € 172 | N |
| Desinvestering verkopen activa | € 66 | N |
| Onderuitputting kapitaallasten | -€ 513 | V |
| | | |
| *Geneeskundige hulpverlening* | | |
| Stort. Bestemmings res. BTW claim GHOR | € 74 | N |
| Contributie GHOR Nederland | € 48 | N |
| Opleiding | € 69 | N |
| | | |
| *Beheer gemeenschappelijke meldkamer* | | |
| Resultaat salarissen, emolumenten en inhuur van derden | -€ 565 | V |
| Frictiekosten | € 433 | N |
| Software | -€ 138 | V |
| Bijdrage | € 297 | N |
| | | |
| **Overhead** | | |
| Resultaat salarissen, emolumenten en inhuur van derden | € 381 | N |
| Lagere kosten opleiding cursus (koud) | -€ 27 | V |
| Lagere kosten bedrijfsrestaurant | -€ 40 | V |
| Onderuitputting kapitaallasten | -€ 32 | V |
| Dotatie voorziening wachtgeld | € 46 | N |
| | | |
| **algemene dekkingsmiddelen** | | |
| Vervallen dotatie/ontrekking reserves | € 174 | V |
| **Totaal incidentele lasten** | € 528 | N |
| | | |
| **INCIDENTELE BATEN** | | |
| **Programma Slagvaardig Organiseren** | | |
| *Brandweerzorg* | | |
| Detachering pesoneel | -€ 260 | V |
| Verkoop voertuigen | -€ 105 | V |
| Overige opbrengsten | -€ 53 | V |
| Bijdrage Nationale Politie | € 108 | N |
| | | |
| *Geneeskundige hulpverlening* | | |
| vrijval bestemmingsreserve BTW claim GHOR | -€ 136 | V |
| | | |
| *Beheer gemeenschappelijke meldkamer* | | |
| Detachering personeel | -€ 384 | V |
| | | |
| *Rampenbestrijding en crisisbeheersing* | | |
| Detachering personeel | -€ 58 | V |
| | | |
| **Overhead** | | |
| Detachering personeel | -€ 48 | V |
| Overige opbrengsten | -€ 26 | V |
| Bijdrage PIOFach BWS | -€ 210 | V |
| | | |
| **algemene dekkingsmiddelen** | | |
| BDUR | € 98 | N |
| | | |
| **Totaal incidentele baten** | **€ -1.074** | **V** |
| **Totaal** | **-€ 546** | **V** |

## 1.4 Balans per 31 december 2019

| Activa (bedragen x € 1.000) | 31-12-2019 | 31-12-2018 |
|---|---|---|
| Vaste activa | | |
| Materiële vaste activa | | |
| -Investeringen met een economisch nut | 16.763 | € 16.841 |
| Totaal vaste activa | € 16.763 | € 16.841 |
| Vlottende activa | | |
| Uitzettingen met een rentetypische looptijd korter dan één jaar | | |
| -Uitzettingen in 's Rijks schatkist met een rentetypische looptijd korter dan één jaar | € 75 | € 980 |
| -Rekening-courant met niet-financiële instellingen | € - | € - |
| -Vorderingen op openbare lichamen | € 766 | € 248 |
| -Overige vorderingen | € 306 | € 174 |
| | € 1.147 | € 1.402 |
| Liquide middelen | | |
| -Kassaldi | € - | € - |
| -Banksaldi | € 142 | € 249 |
| | € 142 | € 249 |
| 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 | € 335 | € 273 |
| | € 335 | € 273 |
| Totaal vlottende activa | € 1.624 | € 1.924 |
| **Totaal activa** | **€ 18.387** | **€ 18.765** |

| Passiva (bedragen x € 1.000) | 31-12-2019 | 31-12-2018 |
|---|---|---|
| Vaste passiva | | |
| Eigen vermogen | | |
| -Algemene reserve | € 691 | € 691 |
| -Bestemmingsreserves | € 900 | € 500 |
| -Gerealiseerde resultaat | € 596 | € 1.177 |
| | € 2.187 | € 2.368 |
| Voorzieningen | | |
| - Voorzieningen voor verplichtingen, verliezen en risico's | € 756 | € 804 |
| | € 756 | € 804 |
| Vaste schulden met een rentetypische looptijd van één jaar of langer | | |
| Onderhandse leningen van: | | |
| - Binnenlandse banken en overige financiële instellingen | € 9.378 | € 8.794 |
| | € 9.378 | € 8.794 |
| Totaal vaste passiva | € 12.321 | € 11.966 |
| Vlottende passiva | | |
| Netto vlottende schulden met een rentetypische looptijd korter dan één jaar | | |
| -Kasgeld lening van openbare lichamen | € 2.500 | € 1.000 |
| -Overige schulden | € 1.666 | € 3.603 |
| | € 4.166 | € 4.603 |
| 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 | € 1.793 | € 2.035 |
| -Overige vooruit ontvangen bedragen die ten bate van volgende begrotingsjaren komen | € 108 | € 161 |
| | € 1.901 | € 2.196 |
| Totaal vlottende passiva | € 6.067 | € 6.799 |
| **Totaal passiva** | **€ 18.387** | **€ 18.765** |

## 1.4 Toelichtingen

### *1.4.1 Grondslagen voor waardering en resultaatbepaling*

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

*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 arbeidskostengerelateerde verplichtingen 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 personele lasten 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.

*Investeringen 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. 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 voorzieningen in mindering gebracht. De voorziening wordt statisch

bepaald op basis van de geschatte inningskansen.

*Liquide middelen en overlopende posten*
Deze activa worden tegen verkrijgingsprijs opgenomen.

**Vaste passiva**
*Eigen vermogen*
Het eigen vermogen bestaat uit de reserves en het resultaat volgend uit de Staat van baten en lasten.

*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.

### *1.4.2 Toelichting op de Staat van Baten en Lasten*

Voor een toelichting op de afwijkingen tussen de ‘begroting na wijzigingen’ en de ‘rekening’ 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.

### *1.4.3 Toelichting op de balans per 31 december 2019*

**ACTIVA**

*Vaste activa*
*Materiële vaste activa*
De materiële vaste activa bestaan uit de volgende onderdelen:

| Omschrijving (bedragen x € 1.000) | Boekwaarde per 31-12-2019 | Boekwaarde per 31-12-2018 |
|---|---|---|
| Investeringen met een economisch nut | € 16.763 | € 16.841 |
| **Totaal** | **€ 16.763** | **€ 16.841** |

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

| Omschrijving (bedragen x € 1.000) | Boekwaarde per 31-12-2019 | Boekwaarde per 31-12-2018 |
|---|---|---|
| Gronden en terreinen | € 784 | € 817 |
| Bedrijfsgebouwen | € 1.967 | € 2.817 |
| vervoermiddelen | € 9.394 | € 8.675 |
| Machines, apparaten en installaties | € 3.899 | € 3.601 |
| Overige materiële vaste activa | € 719 | € 931 |
| **Totaal** | **€ 16.763** | **€ 16.841** |

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

| Omschrijving | Gronden en terreinen | Bedrijfs-gebouwen | Machines, apparaten en installaties | Vervoer-middelen | Overige | Totaal |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Aanschafwaarde 31/12/2018 | 817 | 3.504 | 6.122 | 14.661 | 2.825 | € 27.930 |
| Nog te activeren activa | - | 59 | 114 | 27 | 139 | € 339 |
| Cumulatieve afschrijving 31/12/2018 | - | -746 | -2.636 | -6.013 | -2.033 | € -11.427 |
| **Boekwaarde 31/12/2018** | **€ 817** | **€ 2.817** | **€ 3.601** | **€ 8.675** | **€ 931** | **€ 16.841** |
| **Mutaties 2019:** | | | | | | |
| Investeringen | € - | € 139 | € 1.148 | € 1.898 | € 100 | € 3.285 |
| Desinvesteringen | € -33 | € -975 | € -101 | € -125 | | € -1.234 |
| Bijdragen derden | € - | € - | € - | € - | € - | € - |
| Hercategorisering | € - | € - | € - | € - | | € - |
| Afschrijvingen | € - | € 62 | € 850 | € 1.113 | € 312 | € 2.337 |
| correctie desinvestering afschrijving | € - | € 47 | € 101 | € 60 | € - | € 208 |
| Afwaarderingen | € - | € - | € - | € - | € - | € - |
| Aanschafwaarde 31/12/2019 | € 784 | € 2.727 | € 7.283 | € 16.461 | € 3.064 | € 30.319 |
| Cumulatieve afschrijving 31/12/2019 | € - | € -760 | € -3.384 | € -7.067 | € -2.345 | € -13.556 |
| **Boekwaarde 31/12/2019** | **€ 784** | **€ 1.967** | **€ 3.899** | **€ 9.394** | **€ 719** | **€ 16.763** |

*Vlottende 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) | Boekwaarde per 31-12-2019 | Voorziening oninbaarheid | Balanswaarde per 31-12-2019 | Balanswaarde per 31-12-2018 |
|---|---|---|---|---|
| Vorderingen op openbare lichamen | € 766 | | € 766 | € 248 |
| Uitzettingen in 's Rijks schatkist met een rentetypische looptijd < 1 jaar | € 75 | | € 75 | € 980 |
| Rekening-courant verhoudingen met niet-financiële instellingen | | | € - | € - |
| Overige vorderingen | € 306 | | € 306 | € 174 |
| **Totaal** | **€ 1.147** | **€ -** | **€ 1.147** | **€ 1.402** |

Het is beleid om vorderingen ouder dan 90 dagen te voorzien voor zover de invorderingsprocedure daar aanleiding toegeeft. Eind 2019 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 | € 236 | € 213 | € 226 | € 216 |
| Drempelbedrag | € 250 | € 250 | € 250 | € 250 |
| Ruimte onder drempelbedrag | € 14 | € 37 | € 24 | € 34 |
| Overschrijding van het drempelbedrag | € - | € - | € - | € - |

Het drempelbedrag is in 2019 niet overschreden.

*Liquide middelen*

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

| Omschrijving (bedragen x € 1.000) | 31-12-2019 | 31-12-2018 |
|---|---|---|
| Kassaldi | € - | € - |
| Banksaldi | € 142 | € 249 |
| Totaal | **€ 142** | **€ 209** |

*Overlopende activa*
De post overlopende activa kan als volgt onderscheiden worden:

| Omschrijving (bedragen x € 1.000) | 31-12-2019 | 31-12-2018 |
|---|---|---|
| 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 | € 335 | € 273 |
| **Totaal** | **€ 335** | **€ 273** |

## PASSIVA

*Vaste passiva*

*Eigen vermogen*
Van het eigen vermogen kan het volgende overzicht worden gegeven:

| Omschrijving<br>Bedragen x €1.000 | Saldo<br>31-12-2018 | Bestemming<br>resultaat 2018 | Toevoeging<br>2019 | Ontrekking<br>2019 | Saldo<br>31-12-2019 |
|---|---|---|---|---|---|
| Algemene reserve | € 691 | | | | € 691 |
| | € 691 | € - | € - | € - | € 691 |
| Bestemmingsreserve meldkamer* | € 500 | | | | € 500 |
| Bestemmingsreserve WNRA | | € 400 | | | € 400 |
| Subtotaal bestemmingsreserves | € 500 | € 400 | € - | € - | € 900 |
| Resultaat 2019 | € 1.177 | € -1.177 | € - | € - | € - |
| Gerealiseerde resultaat | | | € 596 | | € 596 |
| Subtotaal resultaat | € 1.177 | € -1.177 | € 596 | € - | € 596 |
| **Totaal eigen vermogen** | **€ 2.368** | **€ -777** | **€ 596** | **€ -** | **€ 2.187** |
| | | | | | |
| **Weerstandsvermogen** | **€ 691** | | | | **€ 691** |

* Type B2 telt niet mee voor het weerstandsvermogen.

Er vindt in 2019 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 is in 2018 op een niveau van € 500.000 gebracht. Dit bedrag dient ter dekking van de frictiekosten die naar verwachting in 2020 afgerekend zullen worden. Naar verwachting is het gereserveerde bedrag op voldoende niveau.

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. Door de voortdurende onduidelijkheid over tijdstip en wijze van implementeren is de hoogte van de bestemmingsreserve niet aangepast.

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

*Voorzieningen*
Het verloop van de voorzieningen in 2019 wordt in de hierna opgenomen overzicht weergegeven:

| Omschrijving (bedragen x €1.000) | Boekwaarde 31-12-2018 | Toevoeging | Ontrekking | Vrijval | Boekwaarde 31-12-2018 |
|---|---|---|---|---|---|
| *Voor verplichtingen, verliezen en risico's (BBV at 44.1a en 1b)* | | | | | |
| Voorziening wachtgeldverplichtingen | € 103 | € 46 | € 31 | | € 118 |
| Voorziening belasting-claim | € 701 | € 73 | | € 136 | € 638 |
| **Totaal voorzieningen** | **€ 804** | **€ 119** | **€ 31** | **€ 136** | **€ 756** |

In de kolom “Vrijval” zijn de bedragen opgenomen welke ten gunste van de rekening van baten en lasten zijn vrijgevallen. Alle aanwendingen van de voorzieningen zijn rechtstreeks ten laste van de voorziening gebracht.

Aan de voorziening wachtgeld verplichtingen is in 2019 € 46.000 gedoteerd in verband met verwachte aanspraak op een uitkering uit de werklosheidswet (WW). VrZW is hiervoor eigen risicodrager.

De voorziening belastingclaim GHOR-taken is gevormd voor het risico van een naheffing van de BTW over de afgelopen vijf jaar. Jaarlijks wordt een bedrag ter grote van de (mogelijke) claim over het afgelopen jaar gedoteerd aan de voorziening en valt het deel dat buiten de herzieningsperiode valt vrij ten gunste van de exploitatie.

*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) | Boekwaarde per 31-12-2019 | Boekwaarde per 31-12-2018 |
|---|---|---|
| Onderhandse lening | | |
| - binnenlandse banken en overige financiële instellingen | € 7.000.000 | € 5.400.000 |
| - openbare lichamen | € 2.378.311 | € 3.393.734 |
| **Totaal** | **9.378.311** | **8.793.734** |

In het hierna opgenomen overzicht wordt het verloop weergegeven van de vaste schulden met een rentetypische looptijd langer dan één jaar over het jaar 2019:

| (bedragen x € 1.000) | Saldo 31-12-2018 | Vermeer-deringen | Aflossing 2019 | Saldo 31-12-2019 |
|---|---|---|---|---|
| Onderhandse leningen | € 8.793.734 | € 2.500.000 | € 1.915.423 | € 9.378.311 |
| **Totaal** | **€ 8.793.734** | **€ 2.500.000** | **€ 1.915.423** | **€ 9.378.311** |

De totale rentelast voor het jaar 2019 met betrekking tot de vaste schulden met een looptijd langer dan één jaar bedraagt € 171.000. De verwachte aflossingen voor 2020 van bovenstaande leningen bedragen in totaal € 1.040.000.

*Vlottende passiva*

Onder de vlottende passiva zijn opgenomen:

| Omschrijving (bedragen x € 1.000) | boekwaarde 31-12-2019 | boekwaarde 31-12-2018 |
|---|---|---|
| Netto-vlottende schulden met een rentetypische looptijd korter dan één jaar | € 4.166 | € 4.603 |
| Overlopende passiva | € 1.901 | € 2.196 |
| **Totaal** | **€ 6.067** | **€ 6.799** |

*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 31-12-2019 | boekwaarde 31-12-2018 |
|---|---|---|
| Kasgeldlening van openbare lichamen | € 2.500 | € 1.000 |
| Crediteuren | € 1.666 | € 3.603 |
| **Totaal** | **€ 4.166** | **€ 4.603** |

De handelscrediteuren zijn ten opzichte van 2018 afgenomen met € 1.937.000. Dit wordt onder andere veroorzaakt door de betaling in januari 2019 van de facturen voor een tweetal in 2018 geleverde nieuwe voertuigen (autoladders).

*Overlopende passiva*

De specificatie van de post overlopende passiva is als volgt:

| Omschrijving | boekwaarde 31-12-2019 | boekwaarde 31-12-2018 |
|---|---|---|
| Nog te betalen bedragen | | |
| Voorschotten van overheidslichamen voor specifieke doelen | € - | € - |
| Af te dragen BTW | € 44 | € 56 |
| Loonbelasting en premies sociale verzekering | € 1.050 | € 1.004 |
| Pensioenpremie | € 208 | € 196 |
| Overige schulden | € 491 | € 779 |
| Verplichtingen die in het begrotingsjaar zijn opgebouwd en die in een volgend begrotingsjaar tot betaling komen | € 1.793 | € 2.035 |
| Overige vooruit ontvangen baten die ten bate van volgende begrotingsjaren komen | € 108 | € 161 |
| **Totaal** | **€ 1.901** | **€ 2.196** |

### *1.4.4 Niet uit de balans blijkende 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 investering (E/I) | Totaalbedrag (bedrag x €1.000) |
|---|---|---|
| Huurkosten | E | € 3.200 |
| Facilitaire contracten | E | € 570 |
| Softwarelicenties | E | € 330 |

### *1.4.5 Wet Normering Topinkomen*

De WNT is van toepassing op Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland. Het voor Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2019 € 194.000,00. Het betreft hier het algemeen bezoldigingsmaximum.

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

| **Gegevens 2019** | |
|---|---|
| **bedragen x € 1** | **H. Raasing** |
| **Functiegegevens** | **Directeur/Regionaal commandant** |
| **Aanvang en einde functievervulling in 2019** | **01/01 – 31/12** |
| **Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)** | **1,0** |
| **Dienstbetrekking?** | **Ja** |
| **Bezoldiging[9]** | |
| **Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen** | **€ 137.161** |
| **Beloningen betaalbaar op termijn** | **€ 20.234** |
| ***Subtotaal*** | ***€ 157.395*** |
| | |
| **Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum** | **€ 194.000** |
| | |
| **-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag** | **N.v.t.** |
| **Bezoldiging** | **€ 157.395** |
| | |
| **Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan** | **N.v.t.** |
| **Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling** | **N.v.t.** |
| **Gegevens 2018** | |
| **bedragen x € 1** | **H. Raasing** |
| **Functiegegevens** | **Directeur/Regionaal commandant** |
| **Aanvang en einde functievervulling in 2018** | **01/01 – 31/12** |
| **Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)** | **1,0** |
| **Dienstbetrekking?** | **Ja** |
| **Bezoldiging** | |
| **Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen** | **€ 137.815** |
| **Beloningen betaalbaar op termijn** | **€ 18.642** |
| ***Subtotaal*** | ***€ 156.457*** |
| | |
| **Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum** | **€ 189.000** |
| | |
| **Bezoldiging** | **€ 156.457** |

*1d. Topfunctionarissen alsmede degenen die op grond van hun voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris worden aangemerkt met een bezoldiging van € 1.700 of minder*

| Gegevens 2019 | |
|---|---|
| **NAAM TOPFUNCTIONARIS** | **FUNCTIE** |
| **J. Hamming** | **Voorzitter Algemeen en Dagelijks Bestuur** |
| **D. Bijl** | **Lid Algemeen en Dagelijks Bestuur** |
| **P.C. Tange** | **Lid Algemeen en Dagelijks Bestuur** |
| **L.J. Sievers** | **Lid Algemeen Bestuur** |
| **L.M.B.C. Kroon** | **Lid Algemeen Bestuur** |
| **R. Meerhof** | **Lid Algemeen Bestuur** |
| **A.J.M. van Beek** | **Lid Algemeen Bestuur** |
| **A.L. van der Stoel** | **Lid Algemeen Bestuur tot 1 augustus 2019** |
| **D. Straat** | **Lid Algemeen Bestuur per 12 augustus 2019** |

*Naast de hierboven vermelde topfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen met een dienstbetrekking die in 2019 een bezoldiging boven het individueel toepasselijke drempelbedrag hebben ontvangen.*

# 1.5 Overige gegevens

## *1.5.1 Voortgangsoverzicht investeringen*

| Afd | Categorie MVA | Investerings nummer | Doorgeschoven eerdere jaren | Primaire begroting | Begrot.wijz 2019 | Doorschuiven 2020-2021 Burap 1 en 2 | Begroting na wijziging | Realisatie voor 2019 | Realisatie 2019 | Nog te besteden | Afgerond in 2019? | Toelichting |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| IB | uniformen (service dress) | 816066 | 191.750 | 0 | 0 | | 191.750 | 138.752 | 49.552 | 3.446 | Ja | |
| IB | ademlucht vulinstallatie / compressor | 816092 | 40.224 | 0 | 0 | -40.224 | 0 | 0 | 0 | 0 | | 1 |
| IB | tankautospuit | 816105 | 310.000 | 0 | 0 | | 310.000 | 0 | 309.760 | 240 | Ja | |
| IB | ademlucht vulinstallatie / compressor | 816112 | 88.830 | 0 | 0 | -88.830 | 0 | 0 | 0 | 0 | | 1 |
| IB | ademlucht werkplaats verbouwing | 816113 | 227.933 | 0 | 0 | | 227.933 | 58.641 | 30.062 | 139.229 | | 1 |
| IB | duikkleding en uitrusting | 817139 | 13.842 | 0 | 0 | | 13.842 | 0 | 11.602 | 2.240 | Ja | |
| IB | haakarmbak operationeel | 817141 | 302.500 | 0 | -302.500 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | 5 |
| IB | hulpverleningswagen groot | 817151 | 1.000.000 | 0 | 100.000 | -1.100.000 | 0 | 0 | 0 | 0 | | 8 |
| IB | piketvoertuig | 817159 | 72.693 | 0 | -13.500 | | 59.193 | 0 | 58.102 | 1.091 | Ja | |
| BV | slagboom | 817184 | 42.350 | 0 | 0 | -42.350 | 0 | 0 | 0 | 0 | | 2 |
| IB | toestellen | 818002 | 181.500 | 0 | 0 | | 181.500 | 106.601 | 76.736 | -1.837 | Ja | |
| IB | ademlucht vulinstallatie / compressor | 818006 | 95.590 | 0 | 0 | -95.590 | 0 | 0 | 0 | 0 | | 1 |
| IB | haakarmbak operationeel | 818011 | 289.146 | 0 | -264.146 | | 25.000 | 25.000 | 0 | 0 | Ja | 5 |
| IB | haakarmbak operationeel | 818012 | 53.736 | 0 | -53.736 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | 5 |
| IB | piketvoertuig | 818013 | 47.880 | 0 | 0 | | 47.880 | 0 | 49.841 | -1.962 | Ja | |
| IB | bromfietsen / scooters | 818018 | 60.500 | 0 | 0 | | 60.500 | 0 | 59.052 | 1.448 | Ja | |
| IB | personenauto | 818019 | 33.015 | 0 | 0 | | 33.015 | 0 | 30.406 | 2.609 | Ja | |
| IB | personenauto | 818020 | 25.197 | 0 | -4.214 | | 20.983 | 0 | 20.983 | 0 | Ja | |
| IB | SI-OGS | 818021 | 242.000 | 0 | 0 | -242.000 | 0 | 0 | 0 | 0 | | 2 |
| IB | SI-brand | 818022 | 310.000 | 0 | 0 | | 310.000 | 0 | 309.760 | 240 | Ja | |
| IB | haakarmbak operationeel | 818023 | 302.500 | 0 | 17.500 | | 320.000 | 0 | 323.332 | -3.332 | Ja | |
| IB | haakarmbak operationeel | 818024 | 302.500 | 0 | 17.500 | | 320.000 | 0 | 323.332 | -3.332 | Ja | |
| IB | haakarmbak operationeel | 818025 | 302.500 | 0 | -302.500 | | 0 | 0 | 0 | 0 | Ja | 10 |
| VK | PPMO stairmaster | 818028 | 13.414 | 0 | 0 | | 13.414 | 0 | 0 | 13.414 | | 9 |
| BV | servers en dataopslag | 818029 | 165.000 | 0 | 0 | | 165.000 | 0 | 165.266 | -266 | Ja | |
| BV | software | 818030 | 112.000 | 0 | 0 | | 112.000 | 0 | 69.795 | 42.205 | | 3 |
| BV | werkplek automatisering | 818033 | 50.000 | 0 | 0 | | 50.000 | 0 | 4.764 | 45.236 | | 3 |
| BV | printers en multifunctionals | 818036 | 16.000 | 0 | 0 | | 16.000 | 0 | 0 | 16.000 | | 2 |
| BV | servers en dataopslag | 818037 | 30.000 | 0 | 0 | | 30.000 | 0 | 9.381 | 20.619 | | 2 |
| BV | software | 818038 | 22.500 | 0 | 0 | | 22.500 | 0 | 15.621 | 6.879 | Ja | |
| BV | software | 818039 | 90.000 | 0 | 0 | | 90.000 | 0 | 0 | 90.000 | | 2 |
| BV | software | 818040 | 25.000 | 0 | 0 | | 25.000 | 0 | 24.489 | 511 | Ja | |
| BV | software | 818041 | 75.000 | 0 | 0 | | 75.000 | 0 | 21.125 | 53.875 | | 3 |
| BV | software | 818043 | 25.000 | 0 | 0 | | 25.000 | 0 | 21.148 | 3.852 | Ja | |
| BV | telefonie vast | 818044 | 15.000 | 0 | -15.000 | | 0 | 0 | 0 | 0 | Ja | |
| BV | telefonie vast | 818045 | 58.000 | 0 | 15.000 | | 73.000 | 9.527 | 62.650 | 823 | Ja | |
| VK | blusset jeugdbrandweer | 818046 | 17.000 | 0 | 0 | | 17.000 | 0 | 0 | 17.000 | | 7 |

## *Voortgangsoverzicht investeringen (vervolg)*

| Afd | Categorie MVA | Investerings nummer | Doorgeschoven eerdere jaren | Primaire begroting | Begrot.wijz 2019 | Doorschuiven 2020-2021 Burap 1 en 2 | Begroting na wijziging | Realisatie voor 2019 | Realisatie 2019 | Nog te besteden | Afgerond in 2019? | Toelichting |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| IB | maskers | 819001 | 0 | 112.751 | 56.374 | | 169.125 | 0 | 0 | 169.125 | | 2 |
| IB | hydraulisch gereedschap | 819002 | 0 | 126.627 | -111.627 | | 15.000 | 0 | 9.479 | 5.521 | Ja | |
| IB | bestelauto | 819003 | 0 | 78.626 | 17.124 | | 95.750 | 0 | 75.676 | 20.074 | Ja | |
| IB | haakarmvoertuig | 819004 | 0 | 199.650 | -199.650 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | 5 |
| IB | personenauto | 819005 | 0 | 34.335 | -2.727 | | 31.608 | 0 | 31.608 | 0 | Ja | |
| IB | personenauto | 819006 | 0 | 35.979 | -4.371 | | 31.608 | 0 | 31.608 | 0 | Ja | |
| IB | bestelauto | 819007 | 0 | 62.000 | 13.500 | | 75.500 | 0 | 0 | 75.500 | | 2 |
| IB | haakarmbak gesloten | 819008 | 0 | 235.783 | -235.783 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | 5 |
| IB | piketvoertuig | 819009 | 0 | 31.500 | 38.500 | -70.000 | 0 | 0 | 0 | 0 | | 2 |
| BV | mobiele data terminal (MDT) | 819010 | 0 | 30.000 | 0 | | 30.000 | 0 | 30.674 | -674 | Ja | |
| BV | audiovisuele middelen / beamers | 819011 | 0 | 10.000 | 0 | | 10.000 | 0 | 9.930 | 70 | Ja | |
| BV | audiovisuele middelen / beamers | 819012 | 0 | 40.000 | 0 | | 40.000 | 0 | 40.389 | -389 | Ja | |
| BV | mobiele telefoons | 819013 | 0 | 50.000 | 0 | | 50.000 | 0 | 49.345 | 655 | Ja | |
| BV | tablets / i-pads | 819014 | 0 | 50.000 | 0 | | 50.000 | 0 | 50.074 | -74 | Ja | |
| BV | servers en dataopslag | 819015 | 0 | 100.000 | 0 | | 100.000 | 0 | 91.626 | 8.374 | Ja | |
| BV | servers en dataopslag | 819016 | 0 | 100.000 | 0 | | 100.000 | 0 | 114.559 | -14.559 | Ja | |
| BV | werkplek automatisering | 819017 | 0 | 100.000 | 0 | | 100.000 | 0 | 5.706 | 94.294 | | 3 |
| BV | werkplek automatisering | 819018 | 0 | 50.000 | 0 | | 50.000 | 0 | 12.423 | 37.577 | | 3 |
| BV | werkplek automatisering | 819019 | 0 | 75.000 | 0 | | 75.000 | 0 | 35.129 | 39.871 | | 3 |
| BV | werkplek automatisering | 819020 | 0 | 25.000 | 0 | | 25.000 | 0 | 0 | 25.000 | | 2 |
| BV | werkplek automatisering | 819021 | 0 | 50.000 | 0 | | 50.000 | 0 | 49.723 | 277 | Ja | |
| BV | software | 819022 | 0 | 75.000 | 0 | | 75.000 | 0 | 74.290 | 710 | Ja | |
| BV | software | 819023 | 0 | 25.000 | 0 | | 25.000 | 0 | 0 | 25.000 | | 2 |
| IB | SI-OGS | 819024 | 0 | 242.000 | -242.000 | | 0 | 0 | 0 | 0 | Ja | 6 |
| BV | servers en dataopslag | 819025 | 0 | 165.000 | -165.000 | | 0 | 0 | 0 | 0 | Ja | 6 |
| BV | software | 819026 | 0 | 112.000 | -112.000 | | 0 | 0 | 0 | 0 | Ja | 6 |
| BV | software | 819027 | 0 | 90.000 | -90.000 | | 0 | 0 | 0 | 0 | Ja | 6 |
| BV | software | 819028 | 0 | 75.000 | -75.000 | | 0 | 0 | 0 | 0 | Ja | 6 |
| IB | personenauto | 819029 | 0 | 0 | 32.456 | | 32.456 | 0 | 31.948 | 508 | Ja | |
| VK | gasinstallatie oefengebouw | 819030 | 0 | 0 | 100.000 | | 100.000 | 0 | 109.084 | -9.084 | Ja | 4 |
| IB | haakarmbak gesloten | 819031 | 0 | 0 | 252.440 | | 252.440 | 0 | 56.265 | 196.175 | | 2 |
| IB | meetapparatuur AGS | 819032 | 0 | 0 | 65.000 | | 65.000 | 0 | 59.962 | 5.038 | Ja | |
| IB | piketvoertuig | 819033 | 0 | 0 | 13.500 | | 13.500 | 0 | 13.523 | -23 | Ja | |
| IB | haakarmbak gesloten | 819034 | 0 | 0 | 22.500 | | 22.500 | 0 | 23.008 | -508 | Ja | |
| IB | schuimblusvoertuig | 819035 | 0 | 0 | 800.000 | | 800.000 | 0 | 0 | 800.000 | | 5,7 |
| IB | tankautospuit | 819036 | 0 | 0 | 25.000 | | 25.000 | 0 | 26.945 | -1.945 | Ja | |
| IB | tankautospuit | 819037 | 0 | 0 | 25.000 | | 25.000 | 0 | 26.945 | -1.945 | Ja | |
| IB | explosiegevaar meter | 819038 | 0 | 0 | 35.000 | | 35.000 | 0 | 34.246 | 754 | Ja | |
| IB | duikkleding en uitrusting | 819039 | 0 | 0 | 40.000 | | 40.000 | 0 | 39.053 | 947 | Ja | |
| IB | piketvoertuig | 819040 | 0 | 0 | 45.000 | | 45.000 | 0 | 47.970 | -2.970 | Ja | |
| IB | piketvoertuig | 819041 | 0 | 0 | 45.000 | | 45.000 | 0 | 47.928 | -2.928 | Ja | |
| BV | tablets / i-pads | 819042 | 0 | 0 | 13.000 | | 13.000 | 0 | 9.838 | 3.162 | Ja | |
| IB | piketvoertuig | 819044 | 0 | 0 | 22.000 | | 22.000 | 0 | 0 | 22.000 | | 2 |
| | | | **5.250.100** | **2.381.251** | **-382.360** | **-1.678.994** | **5.569.997** | **338.521** | **3.285.714** | **1.945.761** | | |

**Toelichting mutaties investeringen**

In de afgelopen jaren is het moeilijk gebleken om het begrote investeringsvolume in het betreffende jaar ook daadwerkelijk te realiseren. Dit omdat met name aanbestedingsprocessen vertraging kennen, door o.a. samenwerking met andere regio's (wat meer afstemming vraagt) of doordat een aanbesteding overgedaan moet worden (b.v. door overschrijding van het beschikbare budget of doordat er geen inschrijvers zijn).
Toch is het in 2019 gelukt in te lopen op het openstaande investeringsvolume door o.a. nog scherper te plannen.

*Onderstaande toelichting met nummering verwijst naar de rechterkolom van voorgaand overzicht.*

1 Vervanging van de apparatuur zal plaatsvinden na/tijdens de verbouwing zodat wijziging van de installatie niet hoeft te gebeuren. Het is nog onduidelijk wanneer dit zal gebeuren.

2 Doorschuiven naar 2020.

3 Vervanging ICT apparatuur, in de planning is een doorlooptijd (tot implementatie) opgenomen tot en met maart 2020.

4 Door openhouden van het oefencentrum was het van essentieel belang dat de telemetrie, brandhaarden en veiligheidsvoorziening vervangen zouden worden. Tijdens deze werkzaamheden is er geconstateerd dat er meer achterstallig onderhoud was dan voorzien. Hierdoor zijn er extra werkzaamheden uitgevoerd. De ombouw van de brandhaarden, toevoerleidingen en gasdetectie zijn vervangen of gerepareerd.

5 Door binnen Noord-West 4 een interregionaal dekkend materieelplan voor inzetten Gevaarlijke Stoffen uit te rollen zijn er haakarmbakken uitgeruild en gewisseld. Hierdoor hoeven er minder haakarmbakken vervangen te worden. Dit levert voor VrZW een besparing op. Anderzijds dient VrZW voor dit dekkingsplan over een schuimblus voertuig in plaats van een container te beschikken. Door deze wisseling hoeft echter een haakarmvoertuig niet vervangen te worden. Uiteindelijk levert dit een besparing op de investeringen op.

6 Investeringen waren reeds in een ander krediet opgenomen, budget afgeraamd.

7 In verband met de taakstelling is in onderzoek of dit krediet wordt uitgegeven.

8 Dit investeringsnummer betreft 2 hulpverleningsvoertuigen. 1 voertuig wordt geleverd in 2020, in verband met de taakstelling is in onderzoek of het krediet voor 1 hulpverleningsvoertuig wordt uitgegeven.

9 Er is landelijk veel discussie over het gebruik van de PPMO stairmaster vanwege het ontstaan van letsels bij gebruikers. VrZW zal daarom gebruik blijven maken van de reguliere traplooptest. Deze investering zal nu aangewend worden voor de aanschaf van leermiddelen ten behoeve van de implementatie van de basis principes brandbestrijding.

10 Door voortschrijdende technische mogelijkheden volstaan 2 i.p.v. 3 stuks dompelunits voor het grootwatertransport, door deze ontwikkeling wordt deze investering niet gedaan.

Van de kredieten die nog niet zijn afgerond in 2019 wordt voorgesteld deze door te schuiven naar de periode 2020-2022.

# C. Accountantsverklaring

# BIJLAGEN

## Bijlage 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 Gecoördineerde Regionale Incidentenbestrijdings Procedure (GRIP)[3].

*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 beleidsteam (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.

[3] Zie www.veiligheidsregiozaanstreekwaterland.nl/rampen-crises/grip/

## Bijlage 2 Afschrijvingstermijnen

| Gebouwen en inrichting | Afschrijvingstermijn |
|---|---|
| gebouwen / permanent steen | 40 |
| vaste telefonieapparatuur | 8 |
| meubilair | 10 |
| **ICT** | |
| netwerkbekabeling | 15 |
| software | 4 |
| glasvezelverbinding | 10 |
| mobiele data terminals (MDT's) | 4 |
| tablets | 3 |
| mobiele telefoons, aanschaf t/m 2019 | 3 |
| mobiele telefoons, aanschaf vanaf 2019 | 4 |
| AV middelen (beamer/presentatieschermen/smartbords) | 5 |
| servers/netwerk- en (mobiele) werkplekapparatuur/printers | 4 |
| **Brandveiligheidvoorzieningen** | |
| 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 |
| ademluchtvulstation | 10 |
| reinigings en testapparatuur | 10 |
| valbeveiliging | 7 |
| klim en hijsmiddelen | 10 |
| brandput | 50 |
| pomp (vast/mobiel) | 15 |
| duikpakken, uitrusting | 5 |
| duikapparatuur | 7 |

| Voertuigen | |
|---|---|
| personenauto / dienstauto | 8 |
| bestelauto | 8 |
| piketvoertuig | 5 |
| heftruck + kraan | 15 |
| haakarmvoertuig | 15 |
| haakarmbak open | 20 |
| haakarmbak gesloten (COH, LOGH, DECOH, VZG en voorlichting) | 10 |
| haakarmbak operationeel (GSH, SBH, DPH, SLH) | 15 |
| tankautospuit | 15 |
| midlife-update tankautospuit | afhankelijk van de economische levensduur |
| motorspuit aanhanger | 15 |
| motorspuit draagbaar (zonder aanhanger) | 15 |
| autoladder / hoogwerker (redvoertuig) | 15 |
| midlife-update redvoertuig | afhankelijk van de economische levensduur |
| hulpverleningswagen groot | 15 |
| tankwagen | 20 |
| vrachtwagen | 15 |
| SI-brand | 10 |
| SI-OGS | 15 |
| grote bestelwagen (personenen materiaalwagen) | 10 |
| waterongevallenvoertuig | 8 |
| aanhangwagen | 15 |
| bromfietsen / scooters | 5 |
| boot met trailer (alu) | 10 |

Bron: Financiële verordening 2019 Veiligheidsregio Zaanstreek Waterland (bijlage 1).
(vastgesteld door Algemeen Bestuur op 30 november 2019)

## Bijlage 3 SiSa

Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties

SiSa bijlage verantwoordingsinformatie 2019 op grond van artikel 3 van de Regeling informatieverstrekking sisa - d.d. 16 januari 2020

| | | |
|---|---|---|
| JenV | A2 | Brede Doeluitkering Rampenbestrijding (BDUR)<br>Besluit veiligheidsregio's artikelen 8.1, 8.2 en 8.3<br>Veiligheidsregio's |
| | | Besteding (jaar T) |
| | | € 4.020.609 |
| | | *Aard controle R*<br>*Indicatornummer A2 / 01* |

## Bijlage 4 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 | 2019 | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Bedragen x € 1000 | | Baten | | Lasten | | Saldo | |
| 0.4 Overhead | € | -528 | € | 7.509 | € | 6.981 | |
| 0.5 Treasury | € | - | € | -1 | € | -1 | |
| 0.7 Algemene uitkering en overige uitkeringen gemeentefonds | € | -4.021 | € | - | € | -4.021 | |
| 0.8 Overige baten en lasten | € | -156 | € | 1.322 | € | 1.166 | |
| 0.10 Mutaties reserves | € | - | € | - | € | - | |
| 0.11 Resultaat van de rekening van baten en lasten | € | - | € | - | € | - | |
| 1.1 Crisisbeheersing en brandweer | € | -27.899 | € | 22.539 | € | -5.360 | |
| 8.3 Wonen en bouwen | € | - | € | 639 | € | 639 | |
| **Totaal** | **€** | **-32.604** | **€** | **32.008** | **€** | **-596** | V |

*Verdeling programma - taakvelden*

| Programma | | 2019 | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Bedragen x € 1000 | Taakveld | | Baten | | Lasten | | Saldo | |
| Slagvaardig organiseren | 0.8 Overige baten en lasten | € | -156 | € | 1.322 | € | 1.166 | |
| | 1.1 Crisisbeheersing en brandweer | € | -2.809 | € | 22.539 | € | 19.730 | |
| | 8.3 Wonen en bouwen | € | - | € | 639 | € | 639 | |
| Overhead | 0.4 Overhead | € | -528 | € | 7.509 | € | 6.981 | |
| Algemene dekkingsmiddelen | 0.5 Treasury | € | - | € | -1 | € | -1 | |
| | 1.1 Crisisbeheersing en brandweer | € | -25.090 | € | - | € | -25.090 | |
| | 0.7 Algemene uitkering en overige uitkeringen gemeentefonds | € | -4.021 | € | - | € | -4.021 | |
| Heffing vpb | 0.9 Vennootschapsbelasting | € | - | € | - | € | - | |
| Bedrag onvoorzien | 0.8 Overige baten en lasten | € | - | € | - | € | - | |
| Subtotaal | | € | -32.604 | € | 32.008 | € | -596 | V |
| Mutaties reserves | 0.10 Mutatie reserves | € | - | € | - | € | - | |
| **Algemeen totaal** | | **€** | **-32.604** | **€** | **32.008** | **€** | **-596** | V |

## Bijlage 5 Definities ratio's

| Ratio | Definitie |
|---|---|
| Netto Schuldquote: | Het saldo van:<br><br>(vaste schulden (art.46, BBV)<br>+ netto vlottende schuld ( art. 48, BBV)<br>+ overlopende passiva (art.49, BBV)<br>- saldo financiële vaste activa (art.36, d, e, f, BBV)<br>- uitzetting met rente-typische looptijd < 1 jaar (art.39 BBV)<br>- saldo liquide middelen (art.40, BBV)<br>- saldo overlopende activa (art.40a, BBV))<br><br>gedeeld door:<br><br>het gerealiseerde saldo van de baten (art.27, lid 1, onder c, BBV) |
| Netto Schuldquote (gecorrigeerd voor alle leningen) | Het saldo van:<br><br>(vaste schulden (art.46, BBV)<br>+ netto vlottende schuld ( art. 48, BBV)<br>+ overlopende passiva (art.49, BBV)<br>- saldo financiële vaste activa (art.36, b, c, d, e, f, BBV)<br>- uitzetting met rente-typische looptijd < 1 jaar (art.39 BBV)<br>- saldo liquide middelen (art.40, BBV)<br>- saldo overlopende activa (art.40a, BBV))<br><br>gedeeld door:<br><br>het gerealiseerde saldo van de baten (art.27, lid 1, c, BBV) |
| Solvabiliteitsratio | Eigen vermogen, bedoeld in art. 42, lid 1<br><br>gedeeld door:<br><br>Het totaal van de passiva (vaste en vlottende passiva), zoals omschreven in art. 37 respectievelijk art. 41 van het BBV |
| Structurele exploitatieruimte | (structurele lasten (totaal lasten (art.27, c, BBV) minus incidentele baten (art 28, c, BBV)<br>minus<br>structurele baten (totaal baten (art.27, c, BBV) minus incidentele lasten (art 28, c, BBV))<br>plus<br>(structurele toevoegingen reserves (art.19, d, BBV) minus<br>structurele onttrekkingen reserves (art.28, d, BBV))<br><br>gedeeld door;<br><br>het gerealiseerde saldo van de baten (art.27, lid 1, c, BBV) |

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

Maart 2020

ACCOUNTANTSVERSLAG 2019

# Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland

Concept 11 maart 2020

BDO

# Aanbiedingsbrief

Aan het Algemeen Bestuur van de
Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland
Prins Bernhardplein 112
1508 XB ZAANDAM

Amstelveen, 11 maart 2020

Kenmerk: xxx

Geacht bestuur,

Wij hebben de jaarrekening 2019 van Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland gecontroleerd. Zoals afgesproken in onze opdrachtbevestiging, ontvangt u hierbij ons accountantsverslag 2019. In dit verslag hebben we de belangrijkste bevindingen en conclusies van de jaarrekeningcontrole opgenomen.

Met dit verslag willen wij u zo goed mogelijk informeren. De in dit verslag opgenomen bevindingen doen geen afbreuk aan ons oordeel over de getrouwheid en rechtmatigheid van de jaarrekening 2019, tenzij dit specifiek is aangegeven.

Onze bevindingen en aanbevelingen hebben wij afgestemd met de directeur en portefeuillehouder Financiën.

Het opstellen en controleren van de jaarrekening vraagt elk jaar weer een aanzienlijke inspanning. Bij deze willen wij alle betrokken medewerkers van de Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland bedanken voor de constructieve en plezierige samenwerking tijdens de controle.

Wij hopen u met dit verslag van dienst te zijn. Vanzelfsprekend zijn wij graag bereid om een nadere toelichting op de inhoud te geven.

Hoogachtend,

BDO Audit & Assurance B.V.
namens deze,

H.C.J. Bot RA

**Ter informatie**
De digitale versie van dit document is vanaf de inhoudsopgave interactief. Aan de hand van de navigatiebalk onderaan de pagina en/of de menustructuur bovenaan de pagina kan door het document genavigeerd worden.

VORIGE PAGINA
VOLGENDE PAGINA
DASHBOARD
AANBIEDINGSBRIEF

# Inhoudsopgave


1. DASHBOARD ACCOUNTANTSCONTROLE

2. UITKOMSTEN JAARREKENINGCONTROLE

3. RESULTAAT & FINANCIËLE POSITIE

4. BELANGRIJKSTE BEVINDINGEN

BIJLAGEN

# 1. Dashboard accountantscontrole

1.1 Dashboard accountantscontrole

# 1.1 Dashboard accountantscontrole



## STREKKING CONTROLEVERKLARING

- Wij zijn voornemens een goedkeurende controleverklaring af te geven bij de getrouwheid van de jaarrekening 2019.
- De jaarrekening 2019 is getrouw en rechtmatig.
- Er zijn begrotingsoverschrijdingen geconstateerd. Deze tellen niet mee in ons oordeel.
- Er is een overschrijding geconstateerd van de investeringskrediet die onder de tolerantie blijft.
- Het jaarverslag is verenigbaar met de jaarrekening.
- De grondslagen van de jaarrekening zijn aanvaardbaar en het BBV wordt nageleefd.
- Wij hebben geen bevindingen ten aanzien van de WNT en de SiSa-bijlage.

## RESULTAAT 2020

### FINANCIËLE POSITIE

| (x €1.000) | 2019 | Begroting (na wijziging) | Verschil |
|---|---|---|---|
| Saldo van baten en lasten | 596 | 402 | +194 |
| Mutatie reserves | - | 31 | -31 |
| Resultaat | 596 | 433 | +163 |

- De batige afwijking van de jaarrekening ten opzicht van de begroting na wijzigingen is 0,5%.

## JAARREKENING

### BELANGRIJKSTE BEVINDINGEN

- Er zijn geen ongecorrigeerde bevindingen geconstateerd omtrent de getrouwheid van de jaarrekening
- Bevindingen omtrent de Niet uit de balans blijkende verplichtingen en verbonden partijen zijn gecorrigeerd
- Er is een onrechtmatigheid geconstateerd in de aanbesteding van EUR 132.000
- Er is een begrotingsoverschrijding geconstateerd die geheel of grotendeels wordt gecompenseerd door direct gerelateerd opbrengsten. Deze telt derhalve niet mee in het oordeel.
- Kleine overschrijdingen op investeringskredieten van totaal EUR 29.000.

# 2. Uitkomsten jaarrekeningcontrole

2.1 De jaarrekening is getrouw
2.2 Rechtmatigheid van de jaarrekening

# 2.1 De jaarrekening is getrouw



**De jaarrekening 2019 is getrouw**

Wij hebben bij de jaarrekening 2019 van Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland een goedkeurende controleverklaring afgegeven met betrekking tot de getrouwheid en rechtmatigheid. Een goedkeurende verklaring met betrekking tot getrouwheid betekent dat de jaarrekening een getrouw beeld geeft van de grootte en de samenstelling van zowel de baten en lasten over 2019 als van de activa en passiva per 31 december 2019 in overeenstemming met het Besluit begroting en verantwoording Provincies en Gemeenten (BBV). Wij hebben tijdens de controlewerkzaamheden enkele controleverschillen geconstateerd ten aanzien van de getrouwheid. Hieronder zijn de ongecorrigeerde controleverschillen gepresenteerd.

| POST/OMSCHRIJVING VAN DE TOELICHTING (x € 1.000) | FOUTEN | ONZEKERHEDEN | VERWIJZING |
|---|---|---|---|
| **Getrouwheid** | | | |
| Verbonden partijen toelichting IFV | PM | - | 4.1 |
| Niet uit de balans blijkende verplichtingen | PM | - | 4.1 |
| **Totaal** | - | - | |

Wij hebben het management verzocht om deze controleverschillen te corrigeren. Het management heeft deze verschillen verwerkt. Deze verschillen en de analyse van de impact zijn bevestigd in de bevestiging van het management bij de jaarrekening. Voor de gecorrigeerde controleverschillen verwijzen wij naar pagina 12 van dit verslag.

Wij concluderen dat de resterende niet-verwerkte controleverschillen zowel individueel als gezamenlijk niet materieel zijn voor de jaarrekening als geheel en hebben derhalve een goedkeurende verklaring verstrekt met betrekking tot de getrouwheid. De goedkeuringstolerantie bedraagt € 320.000 voor fouten en € 960.000 voor onzekerheden.

# 2.2 Rechtmatigheid van de jaarrekening

Rechtmatigheid van de jaarrekening

Naast de gecorrigeerde controleverschillen in het kader van de getrouwheid van de jaarrekening, zijn de volgende controleverschillen ten aanzien van het aspect rechtmatigheid geconstateerd.

| POST/OMSCHRIJVING VAN DE TOELICHTING (x € 1.000) | FOUTEN | ONZEKERHEDEN | VERWIJZING |
|---|---|---|---|
| **Rechtmatigheid** | | | |
| Aanbestedingen | 132 | - | 13 |
| Begrotingsoverschrijding | - | - | 14 |
| Overschrijding investeringskrediet | 29 | - | 14 |
| **Totaal** | **161** | **-** | |

Wij concluderen dat de resterende niet-verwerkte controleverschillen zowel individueel als gezamenlijk niet materieel zijn voor de jaarrekening als geheel en hebben derhalve een goedkeurende verklaring verstrekt met betrekking tot de rechtmatigheid. De goedkeuringstolerantie bedraagt € 320.000 voor fouten en € 960.000 voor onzekerheden.

# 3. Resultaat & financiële positie

3.1 Resultaat 2019 en uw financiële positie

# 3.1 Resultaat 2019 en uw financiële positie

## Resultaat 2019

Het resultaat van Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland over het jaar 2019 ten opzichte van de gewijzigde begroting bedraagt € 163.000 voordelig.

In het onderstaand overzicht is het resultaat in het kort weergegeven:

| OVERZICHT VAN BATEN EN LASTEN (x 1.000) | 2019 | BEGROTING NA WIJZIGINGEN | VERSCHIL | Resultaat afwijking van totale begrote lasten % |
|---|---|---|---|---|
| Saldo Baten en Lasten | 596 | 402 | 194 | 0,5% |
| Mutaties in reserves | - | 31 | -31 | Nihil |
| **Resultaat** | **596** | **433** | **163** | **0,5%** |

## Weerstandvermogen

Het resultaat 2019 wijkt af van de totale begrote lasten (na wijziging). Op basis van onze ervaringsnorm bij Veiligheidsregio's en gemeenten is een afwijking van 2-3% inherent aan een complex begrotingsproces. De afwijking bedraagt circa 0,5%. Dit is beneden onze benchmark.

**Weerstandsvermogen Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland is voldoende**
De analyse van het weerstandsvermogen en de financiële kengetallen is een onderdeel van het jaarverslag en de paragraaf weerstandsvermogen en risicobeheersing. Vanuit onze controlerende rol dienen wij vast te stellen of het jaarverslag (en dus deze paragraaf) niet strijdig is met de jaarrekening en geen materiële onjuistheden bevat. De kengetallen moeten altijd in relatie tot elkaar worden bezien. Uit de combinatie van de kengetallen kan een beeld worden gemaakt van de financiële positie van de Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland. Daarbij kan ook inzichtelijk worden gemaakt wat de oorzaak is van een sterke of zwakke financiële positie. De financiële kengetallen geven, met de inherente beperkingen hierbij, inzicht in (de ontwikkeling) uw financiële positie, mede in relatie tot de landelijke benchmark.

In de paragraaf weerstandsvermogen heeft de Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland een overzicht opgenomen van de weerstandscapaciteit. Het weerstandsvermogen ultimo 2019 bestaat volledig uit vrij aanwendbare (algemene) reserves. Ingeval van calamiteiten is het mogelijk om een deel van deze reserves een andere aanwending te geven. In de paragraaf weerstandsvermogen zijn de relevante risico's benoemd. De Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland heeft op basis van interne berekeningen het totale bedrag aan risico's waaraan de organisatie is blootgesteld bepaald. Het weerstandsvermogen van de Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland is volgens het GTK2020 voldoende te noemen.

# 4. Belangrijkste bevindingen

4.1 Bevindingen - Getrouwheid
4.2 Bevindingen - Begrotingsrechtmatigheid
4.3 Bevindingen - Proces
4.4 Belangrijke schattingen
4.5 BBV, WNT en SiSa

# 4.1 Bevindingen - getrouwheid



**Gecorrigeerde controlebevindingen:**
Vanuit onze controle hebben wij geen ongecorrigeerde controleverschillen, tijdens onze controle zijn controleverschillen geconstateerd en zijn deze gecorrigeerd door het management.

| POST/OMSCHRIJVING VAN DE TOELICHTING (x € 1.000) | FOUTEN | ONZEKERHEDEN |
|---|---|---|
| **Getrouwheid** | | |
| Niet uit de balans blijkende verplichtingen | - | - |
| Verbonden partijen | - | - |
| **Totaal** | **-** | **-** |

Niet uit de balans blijkende verplichtingen
In de ontvangen jaarrekening waren er in de toelichting “Niet uit de balans blijkende verplichtingen” opgenomen ad 4.526k waaraan geen afnameverplichting verbonden was. Deze items betroffen verwachte afname binnen raamovereenkomsten (o.a. brandstof, energie, voertuigen nog niet besteld), echter bestond er nog geen afnameverplichting op balansdatum.

Verbonden partijen:
In de paragraaf van de Verbonden Partijen was het Instituut Fysieke Veiligheid niet opgenomen als verbonden partij. Aangezien er sprake is van een bestuurlijke verbondenheid (zitting in het bestuur) en een financiële verbondenheid (jaarlijkse bijdrage) is hier volgens BDO sprake van een verbonden partij. Deze bevinding is nieuw voor 2019 en mede ingegeven door scherpere uitleg en toepassing van bestaande verslaggeving.

Bovenstaande controleverschillen zijn reeds door het management gecorrigeerd in het jaarverslag en hebben geen impact op het oordeel.

# 4.2 Bevindingen - rechtmatigheid (1/2)

Aanbestedingen

**Aanbestedingsonrechtmatigheid:**
Gedurende onze jaarrekeningcontrole hebben wij onrechtmatigheden geconstateerd in de wijze van aanbesteden. Dit betreffen de volgende:

| Crediteur | Bevinding | Bedrag jaarlaag 2019 | Impact op ons oordeel |
|---|---|---|---|
| **Rechtmatigheid** | | | |
| Unit4 Financials | Het contract is onterecht niet Europees aanbesteed. | 132.000 | Rechtmatigheidsfout meegenomen in ons oordeel |
| | | | |
| **Totaal** | | 132.000 | |

De gecontracteerde partij die de veiligheidsregio heeft ondersteund in het aanbestedingstraject heeft niet de contractwaarde, maar een waarde voor een vierjaarsperiode als raming genomen. De contractwaarde (EUR 260.000) lag echter boven de grenswaarde en dus had Europees aanbesteed moeten worden. Dit contract is meervoudig onderhands aanbesteed, daarmee zijn de werkelijke kosten voor 2019 (EUR 50.000) en de verwachte resterende contractwaarde (EUR 82.000) als onrechtmatig aangemerkt.

# 4.2 Bevindingen - rechtmatigheid (2/2)

Begrotings-
onrechtmatigheid

## Begrotingsonrechtmatigheid

Voor de begrotingsrechtmatigheid wordt beoordeeld of de financiële beheershandelingen, die ten grondslag liggen aan de baten en lasten, alsmede de balansposten, tot stand zijn gekomen binnen de grenzen van de geautoriseerde begroting en hiermee samenhangende programma's (begrotingscriterium). In de begroting zijn de maximale budgetten weergegeven die door het algemeen bestuur zijn vastgesteld. Dit houdt in dat de financiële beheershandelingen dienen te passen binnen de begroting, waarbij het juiste programma, de toereikendheid van het begrotingsbedrag, alsmede het begrotingsjaar van belang zijn. De toe te passen normen voor de begrotingsrechtmatigheid zijn gebaseerd op de artikelen 189, 190 en 191 van de Gemeentewet. Het algemeen bestuur geeft hier zelf nadere invulling aan door middel van de begroting en de financiële verordening. Het begrotingscriterium is verder verfijnd en uitgewerkt in de Kadernota Rechtmatigheid.

Een overschrijding van de begroting is in principe altijd onrechtmatig, maar hoeft de accountant niet in alle gevallen mee te wegen in zijn oordeel. De algemene lijn is dat begrotingsoverschrijdingen die binnen de beleidskaders van het Algemeen bestuur passen niet meegewogen worden in het accountantsoordeel. In de Kadernota Rechtmatigheid zijn zeven typen overschrijdingen benoemd en de mate waarin deze moeten worden afgewogen in het accountantsoordeel omtrent de rechtmatigheid. Het kan voorkomen dat nadelen in het ene programma worden opgevangen door voordelen in een ander programma, echter kunnen wij deze compensatie niet meenemen in ons oordeel.

In de programmarekening zien we een aantal overschrijdingen en in de toelichting op de investeringskredieten zijn meerdere kleine overschrijdingen toegelicht. In onderstaande tabel zijn deze overschrijdingen benoemd.

| Bevinding | Overschrijding | Type overschrijding | Telt mee in het oordeel? |
|---|---|---|---|
| **Rechtmatigheid** | | | |
| Programma Slagvaardig organiseren - hogere lasten dan begroot | € 705.000 | Kostenoverschrijdingen die geheel of grotendeels worden gecompenseerd door direct gerelateerde opbrengsten | Nee |
| Overschrijding van investeringskrediet | € 29.000 | Overschrijding van de investeringskredieten | Ja |
| **Totaal** | | | |

Wij verwijzen voor een inhoudelijke en meer specifieke analyse van deze overschrijdingen naar de toelichting op de programmarekening in de jaarrekening, waar de verschillen tussen begroot en werkelijk per programma nader zijn toegelicht.

# 4.3 Belangrijkste bevindingen - Proces



## Jaarrekeningproces

Onze controle van de jaarrekening is een proces dat wij graag gezamenlijk evalueren met de ambtelijke organisatie en waarover wij ook kort rapporteren in dit accountsverslag. De jaarrekeningcontrole, in het bijzonder de eindejaarscontrole, is een intensief proces dat van de veiligheidsregio en BDO naast een goede voorbereiding ook gedurende de controle extra inzet en een goed samenwerking vraagt.

Over de gehele controle is onze indruk positief. De samenwerking kent gezonde discussies waarin ruimte is om elkaar te tegen te spreken, door te vragen en dit op een zakelijke en professionele manier wordt gedaan. Richting de toekomst zien wij verbeterpotentieel aan onze kant en bij de veiligheidsregio. Deze punten zijn open besproken en geëvalueerd en geconcludeerd is dat we gezamenlijk streven naar een verdere verbetering van het jaarrekeningcontroletraject voor komend boekjaar.

# 4.4 Belangrijke schattingen



## Schattingen

Inherent aan het opmaken van een jaarrekening, is dat het management schattingen moet maken. Bepaalde schattingen zijn van bijzonder belang door hun invloed op de jaarrekening en de waarschijnlijkheid dat toekomstige gebeurtenissen significant afwijken van de verwachtingen van het management.

Een goed inzicht in de jaarrekening vereist kennis van deze posten. Als onderdeel van de controle hebben wij de aanvaardbaarheid van de schattingen beoordeeld. In het hierna opgenomen overzicht hebben wij van de jaarrekeningposten waaraan een belangrijke schatting ten grondslag ligt grafisch weergegeven op welke wijze wij de door het management gebruikte mate van prudentie inschalen. De schaal is daarbij van links naar rechts ingedeeld van (te) conservatief naar (te) optimistisch met de classificatie 'neutraal' in het midden.

De met cijfers weergegeven schattingsposten willen wij in het bijzonder onder de aandacht brengen. Per relevante schattingspost is na het grafische overzicht een tekstuele toelichting opgenomen waarbij, indien van belang, ook de wijze van totstandkoming van de schatting is uiteengezet.

## Inschaling schattingsposten:

(cijfers corresponderen met de nummering in de hierna opgenomen tekstuele toelichting per schattingspost)

| Te conservatief (controleverschil) | Conservatief maar acceptabel | Neutraal | Optimistisch maar acceptabel | Te optimistisch (controleverschil) |
|---|---|---|---|---|

1. **Voorziening GHOR:** Er is een voorziening getroffen voor de BTW op de GHOR-taken die zijn uitbesteed bij de Veiligheidsregio Amsterdam- Amstelland. Hier is mogelijk sprake van onterecht niet belaste prestaties. VRZW voorziet hiervoor een groot deel van de mogelijk verschuldigde BTW en mogelijke boete. Aangezien de mogelijke fout ligt bij de Veiligheidsregio Amsterdam- Amstelland, de BTW (nog) niet formeel verhaald is door de fiscus en afspraken over nafacturering in het geval dat de fiscus verhaalt niet vastliggen tussen beide veiligheidsregio's, achten wij de inschatting conservatief, maar acceptabel. De onzekerheid is groot doordat een gerechtelijke uitspraak pas duidelijkheid biedt.

2. **Wachtgeldvoorziening:** In de jaarrekening is er een voorziening getroffen voor het wachtgeld van een medewerker. Deze voorziening is, ten opzichte van voorgaande jaren, op consistente wijze berekend. De veronderstellingen van het management liggen in lijn met de verwachting van BDO. Deze schatting is daarmee neutraal opgesteld.

3. **Materiële vaste activa:** De waardering van de materiële vaste activa zijn op consistente wijze geschat ten aanzien van vorig jaar. Er heeft dit jaar geen bijzondere waardevermindering plaatsgevonden en de afschrijvingen liggen in lijn met de BBV. De schatting is neutraal bepaald.

# 4.5 BBV, WNT en SiSa

BBV wordt nageleefd

WNT-verantwoording voldoet aan de vereisten

Geen bevindingen SiSa-bijlage

## Bevindingen ten aanzien van naleving van de wettelijke verslaggevingsregels (BBV)

Wij hebben vastgesteld dat Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland de wettelijke verslagleggingsregels (BBV) heeft nageleefd.

## Naleving van de (publicatieverplichtingen) WNT

De Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT) is met ingang van 2013 van toepassing en vervangt tegelijkertijd de Wopt (Wet openbaarmaking uit publieke middelen gefinancierde topinkomens). Doelstelling van de wet is te verhinderen dat instellingen in de publieke en semipublieke sectoren rechtens in staat zijn bovenmatige bezoldigingen toe te kennen.

Een gemeenschappelijke regeling valt onder de Wet Normering Topinkomens. De directeur en de leden van het Algemeen Bestuur en Dagelijks Bestuur worden aangemerkt als topfunctionarissen. De algemene bezoldiging voor een topfunctionaris mag voor 2019 niet meer bedragen dan € 194.000 per jaar. De externe accountant is belast met de controle op de naleving van de WNT door de instelling.

Overschrijding van de bezoldigingsnorm wordt aangemerkt als een onverschuldigde betaling, die door de topfunctionaris terugbetaald moet worden aan de instelling. Gebeurt dit niet, dan is BDO als accountant wettelijk verplicht om bij het ministerie melding te doen van deze onverschuldigde betaling. Wij hebben tevens een meldingsplicht indien u geen of onjuiste gegevens heeft gepubliceerd in de jaarrekening.

Wij hebben vastgesteld dat de bezoldigingen over 2019 van de Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland niet strijdig zijn met de WNT en dat de jaarrekening 2019 van de Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland voldoet aan de publicatieverplichtingen van de WNT.

## SiSa-bijlage

Wij hebben de in de SiSa-bijlage van de jaarrekening genoemde specifieke uitkeringen gecontroleerd met inachtneming van de Nota verwachting accountantscontrole SiSa 2019. Op grond van ons onderzoek hebben wij bij uw specifieke uitkeringen geen fouten en/of onzekerheden geconstateerd die de voor SiSa geldende rapporteringstolerantie overschrijden. Zie tevens **Bijlage B**.

# Bijlagen

A Onze controle
B Bevindingen SiSa-bijlage

# A. Onze controle

# A. Onze controle (1/4)

## Doel en object van de controle

Het doel van de controle is het geven van een onafhankelijk oordeel of de financiële overzichten van Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland, in alle van materieel belang zijnde opzichten, zijn opgesteld zijn in overeenstemming met het BBV. Voor een uitgebreide beschrijving van onze aanpak verwijzen wij naar onze opdrachtbevestiging d.d. 18 oktober 2019 met kenmerk 'RB/mve/AA19-1620'.

## Materialiteit

Afwijkingen kunnen ontstaan als gevolg van fouten of fraude en zijn materieel indien redelijkerwijs kan worden verwacht dat deze, afzonderlijk of gezamenlijk, van invloed kunnen zijn op de economische beslissingen die gebruikers op basis van deze jaarrekening nemen. De materialiteit beïnvloedt de aard, timing en omvang van onze controlewerkzaamheden en de evaluatie van het effect van onderkende afwijkingen op ons oordeel. Bij onze controlewerkzaamheden hebben wij als uitgangspunt de door het algemeen bestuur vastgestelde toleranties gehanteerd. Het Algemeen bestuur heeft ons daarbij opgedragen om bij onze oordeelsvorming en rapportering uit te gaan van de hierna vermelde goedkeurings- en rapporteringstolerantie. Op basis van het Besluit accountantscontrole decentrale overheden (BADO) en onze professionele oordeelsvorming hebben wij de materialiteit voor de jaarrekening als geheel bepaald op € 320.000. Wij houden ook rekening met afwijkingen en/of mogelijke afwijkingen die naar onze mening voor de gebruikers van de jaarrekening om kwalitatieve redenen materieel zijn. Wij zijn met u overeengekomen dat wij tijdens onze controle geconstateerde afwijkingen boven de € 16.000 rapporteren, alsmede afwijkingen die naar onze mening om kwalitatieve redenen relevant zijn. Onze controle richt zich tevens op de getrouwheid en rechtmatigheid van de informatie in de WNT-verantwoording en de SiSa-bijlage van de jaarrekening. Voor de WNT en SiSa gelden specifiek voorgeschreven rapporteringstoleranties die veelal lager zijn dan uw rapporteringstolerantie. Wij passen deze voorgeschreven WNT- en SiSa-toleranties eveneens op correcte wijze toe.

## Onafhankelijkheid

Nederlands recht en overige beroepsregels, zoals de Verordening inzake de onafhankelijkheid van accountants bij assurance-opdrachten (ViO), vereisen dat wij onafhankelijk zijn ten opzichte van onze controle cliënten. Wij zijn van mening dat door ons is voldaan aan deze eisen. Wij bevestigen dat we geen giften hebben gegeven aan dan wel aangenomen van de organisatie of haar personeel. Wij hebben de overige dienstverlening naast de controle van de jaarrekening beoordeeld aan de hand van onze beroepsregels en hebben geconcludeerd dat het type dienstverlening en de vergoeding onze onafhankelijkheid niet beïnvloeden.

# A. Onze controle (2/4)

## Opdracht en controleaanpak

Wij hebben de jaarrekening gecontroleerd conform de Nederlandse controlestandaarden en de met u gemaakte afspraken in de opdrachtbevestiging van 18 oktober 2019. Tevens beoordeelden wij de verenigbaarheid van de andere informatie, inclusief de overige gegevens en het jaarverslag met de jaarrekening en of deze geen materiële afwijkingen bevatten op basis van onze kennis en ons begrip, verkregen vanuit de jaarrekeningcontrole of anderszins. Voor een accountantscontrole gelden inherente beperkingen, die zijn uiteengezet in de opdrachtbevestiging.

Onze controleaanpak is gebaseerd op een systeemgerichte en risicogerichte benadering, waarbij gesteund wordt op de opzet, het bestaan en de werking van de aanwezige administratieve organisatie en de daarin opgenomen beheersingssystemen. Deze aanpak gaat uit van een risicoanalyse op transactiestromen, zoals verkoopactiviteiten en personeelszaken. Daarnaast worden bedrijfsrisico's beoordeeld die voortvloeien uit de strategie en operaties van Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland. In de risicoanalyse hebben wij beoordeeld in hoeverre de onderkende risico's van invloed kunnen zijn op de jaarrekening.

De risico's met een hoge waarschijnlijkheid van het zich voordoen en mogelijk materiële impact hebben in onze controle meer aandacht gehad. Deze risico's betreffen:

- Het risico van Management override
- Het niet naleven van de Europese aanbestedingsregels.
- De gevolgen van ongeautoriseerde handelingen in de IT-systemen.

## Strekking van de controle-verklaring

Aangezien de jaarrekening 2019 van Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland aan de daaraan te stellen eisen voldoet, hebben wij een goedkeurende controle-verklaring afgegeven bij deze jaarrekening. Alle bevindingen voortvloeiend uit onze controle van de jaarrekening 2019 zijn afdoende behandeld en onze controle is afgerond.

## Continuïteit

De waarderingen in de jaarrekening van Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland zijn gebaseerd op de veronderstelling dat Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland als geheel in continuïteit zal worden voortgezet. De inschatting of een duurzame voorzetting mogelijk is, inclusief de eventueel in de jaarrekening op te nemen toelichting, is de wettelijke verantwoordelijkheid van het Algemeen Bestuur. Als accountant beoordelen wij de aanvaardbaarheid van de door het Algemeen Bestuur ingeschatte mogelijkheden tot een duurzame voortzetting. Wij vinden deze inschatting aanvaardbaar.

# A. Onze controle (3/4)

**Het jaarverslag is verenigbaar met de jaarrekening en bevat geen materiële afwijkingen**

De jaarstukken 2019 van Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland bestaan uit:

- Het jaarverslag 2019 (programmaverantwoording en verplichte paragrafen).
- De jaarrekening 2019 (balans met toelichting, overzicht van baten en lasten in de jaarrekening met toelichting inclusief SiSa-bijlage en taakvelden).

In het onderdeel ‘programmaverantwoording’ van het jaarverslag dient informatie opgenomen te worden over: wat hebben we gedaan, wat hebben we bereikt en wat heeft het gekost? De programmaverantwoording vormt samen met de verplicht voorgeschreven paragrafen (zoals weerstandsvermogen, bedrijfsvoering etc.) het jaarverslag. Beide onderdelen vallen niet (expliciet) onder de controle van de jaarrekening. Het primaire object van de accountantscontrole (op grond van artikel 213 van de Gemeentewet) is de jaarrekening (de balans met toelichting en het overzicht van baten en lasten in de jaarrekening met toelichting). De inhoud van het jaarverslag (programmaverantwoording en paragrafen) hebben wij getoetst. Bij onze controle hebben wij geen materiële afwijkingen tussen het jaarverslag en de jaarrekening geconstateerd. Het jaarverslag en de jaarrekening zijn met elkaar verenigbaar.

**De grondslagen van de jaarrekening 2019 zijn aanvaardbaar**

De belangrijkste verslaggevingsgrondslagen van uw gemeente zijn uiteengezet in de “grondslagen voor waardering en resultaatbepaling”. In 2019 zijn er geen wijzigingen geweest in toegepaste verslaggevingsgrondslagen die een aanzienlijke invloed hebben op de baten en lasten of de financiële positie van uw gemeente. Significante verslaggevingsgrondslagen en toepassing hiervan zijn belangrijk voor de presentatie van de financiële positie van uw gemeente en de baten en lasten in de jaarrekening. Daarnaast vereisen zij van het dagelijks bestuur en het management dat zij een oordeel vormen ten aanzien van soms moeilijke, subjectieve en complexe posities vaak vanwege de noodzaak om inschattingen te moeten maken over het effect van zaken die inherent onzeker zijn. Wij hebben het door het dagelijks bestuur en het management toegepaste proces met betrekking tot significante verslaggevingsaspecten geëvalueerd en hebben gegevensgerichte controlewerkzaamheden uitgevoerd.

# A. Onze controle (4/4)

## Fraude en non-compliance

Onze controle is niet specifiek gericht op het ontdekken van fraude. Bij de planning voor de jaarrekeningcontrole, houden wij rekening met het risico dat de jaarrekening als gevolg van fraude en onregelmatigheden onjuistheden van materieel belang zou kunnen bevatten. Daarnaast hebben wij beoordeeld in hoeverre sprake kan zijn van een risico omtrent corruptie. Eén van de door ons uitgevoerde maatregelen is het bespreken van de mogelijke frauderisico's en mogelijke fraudesituaties op verschillende niveaus binnen de organisatie Hiertoe hebben wij de mogelijke frauderisico's en de mogelijke fraudesituaties besproken met de directie, het management en functionarissen. Deze besprekingen en onze controlewerkzaamheden hebben geen aanwijzingen voor materiële fraude opgeleverd.

Bij de beoordeling van het risico omtrent corruptie hebben wij gekeken naar klant specifieke omstandigheden zoals de geografische plaats van de activiteiten, hebben we gekeken naar de sectoren waar corruptie meer dan gemiddeld voorkomt en hebben we beoordeeld in hoeverre buitenlandse wetgeving als de UK Bribery Act en de US Foreign Corrupt Practices Act van invloed kunnen zijn.

Wij hebben aandacht besteed aan de compliance met de voor u van toepassing zijnde wet- en regelgeving en overige bepalingen voor zover wij die van belang achten in het kader van onze controle van de jaarrekening. Bij die werkzaamheden hebben wij geen materiële non-compliance geconstateerd.

## Geautomatiseerde gegevensverwerking

De accountant dient op basis van artikel 2:393, lid 4 BW, melding te maken van zijn bevindingen met betrekking tot de betrouwbaarheid en continuïteit van de geautomatiseerde gegevensverwerking. Tijdens de interim-controle hebben wij relevante processen met betrekking tot de geautomatiseerde gegevensverwerking getoetst. Voor onze bevindingen verwijzen wij naar onze management letter 2019. Wij hebben de automatiseringsorganisatie van de organisatie uitsluitend in het kader van de jaarrekeningcontrole beoordeeld. De interim-controle heeft meerdere tekortkomingen in de continuïteit en betrouwbaarheid van de geautomatiseerde gegevensverwerking aan het licht gebracht. Wij verwijzen voor deze bevindingen naar onze management letter.

# B. Bevindingen SiSa-bijlagen

# B. Bevindingen SiSa-bijlage

## Inleiding

Bij de jaarrekening wordt als bijlage de SiSa-verantwoording toegevoegd. De Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland heeft de rechtmatige totstandkoming van de SiSa-bijlage getoetst.

Op grond van het Besluit accountantscontrole decentrale overheden, artikel 5, lid 4, rapporteren wij in dit rapport over de fouten en onzekerheden van de specifieke uitkeringen die in 2019 in het kader van SiSa worden verantwoord. Wij doen dit middels een tabel, die ook moet worden opgenomen als geen fouten of onzekerheden zijn geconstateerd. Per regeling wordt aangegeven of, en zo ja welke financiële fouten of onzekerheden zijn geconstateerd. Deze tabel wordt hieronder weergegeven.

| NR. | SPECIFIEKE UITKERING OF OVERIG | FOUT OF ONZEKERHEID | FINANCIËLE OMVANG IN € | TOELICHTING FOUT/ONZEKERHEID |
|---|---|---|---|---|
| A2 | Brede doeluitkering Rampenbestrijding (BDUR) | - | - | - |

bdo.nl

# Besluitformulier
# Algemeen Bestuur Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland

| | |
|---|---|
| **Datum vergadering:** | 3 april 2020 |
| **Onderwerp:** | Begroting 2021 |
| **Nummer:** | A20.01.6b |
| **Naam Steller:** | J. Pranger / R. Wiemerink / G. de Goeij |
| **Afdeling:** | Bedrijfsvoering/V&S |

**Algemeen**
Voor u ligt de ontwerpbegroting 2021 van Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland (VrZW). Per programma en product 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 gaat het kosten?).
De begroting 2021 en de meerjarenraming 2021-2024 zijn opgesteld conform de eerder door het bestuur vastgestelde kaders zoals opgenomen in de Kaderbrief 2021 van 6 december 2019.

**Beleidsinhoudelijke ontwikkelingen**
Het grootste deel van het budget en de tijd wordt besteed aan de reguliere taken van de uitvoeringsorganisatie, op het gebied van: Brandweerzorg, Geneeskundige hulpverlening, de gemeenschappelijke meldkamer en Rampenbestrijding en crisisbeheersing.

Voor 2021 gelden prioriteiten en ontwikkelingen ten aanzien van de volgende onderwerpen:

- Maatschappelijke opgaven
  <u>Energietransitie</u>
  VrZW richt zich de komende jaren op een verandering van lineair gebruik van producten naar een steeds meer circulair gebruik. Bij deze transitie dient te worden gedacht aan het overstappen van delen van het wagenpark (totaal ca 130) naar elektrisch rijden, maar ook het toepassen van energiemaatregelen om in overleg met de gemeenten in de 23 gebouwen het energieverbruik terug te dringen.
  <u>Klimaatadaptatie</u>
  Klimaatverandering betekent voor Nederland dat er vaker sprake van extreem weer, zoals droogte, hitte en wateroverlast. VrZW en haar veiligheidspartners denken na over de consequenties hiervan voor de fysieke veiligheid. In 2021 positioneert VrZW zich op die plekken waar ze kan bijdragen aan onderwerpen op het raakvlak tussen klimaatverandering en fysieke veiligheid.
  <u>Technologische ontwikkelingen</u>
  Naast het klimaat vinden er ook grote veranderingen plaats in de techniek. De digitalisering neem toe; de zogeheten ‘vierde industriële revolutie’. De impact van artificiële intelligentie zal groot zijn, maar kan op dit moment nog niet worden geduid. Daarnaast zal er steeds meer sprake zijn van data gestuurde risico analyses, planvorming en incidentbestrijding.
  <u>Nieuwe crisistypen</u>
  Door bovengenoemde ontwikkelingen worden we vervolgens geconfronteerd met nieuwe crisistypen waarop we ons in het kader van planvorming zullen voorbereiden. Met het veranderen van crisistypen ontstaan tevens nieuwe netwerken en samenwerkingsverbanden, die we eveneens in 2021 verder gaan onderzoeken en vormgeven.

- Veranderende wet- en regelgeving
  <u>Wetgeving met betrekking tot vrijwilligers (WNRA)</u>
  Vanaf 1 januari 2020 is de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (WNRA) van kracht. Voor de veiligheidsregio’s geldt vooralsnog dat zij van deze wet zijn uitgesloten gezien het vraagstuk rondom de gevolgen voor de vrijwillige brandweer die in dit verband naar voren zijn gekomen. In opdracht van het Veiligheidsberaad en het ministerie van Justitie en Veiligheid is een denktank op zoek naar oplossingen voor dit vraagstuk. Naar verwachting rapporteert deze denktank medio 2020 over de eventuele oplossingsrichtingen. De (financiële) gevolgen op basis van de veranderende wetgeving maar ook die van een nieuwe CAO zijn dan ook pas eind 2020 te duiden. Om die reden houdt de begroting 2021 en de meerjarenbegroting 2022-2024 geen

rekening met de mogelijke financiële consequenties van deze ontwikkelingen.
Invoering Omgevingswet
In 2021 gaat naar verwachting de nieuwe Omgevingswet in. Vanuit de Veiligheidsregio wordt actief de samenwerking gezocht met de partners en wel specifiek de gemeenten, waardoor (her)kenbaarheid van elkaars producten en werkprocessen ontstaat. Ook de gebruikte informatiesystemen vragen om aanpassing. Het zijn ontwikkelingen die met name de werkwijze en inrichting van de afdeling Risico-en Crisisbeheersing zal bepalen
Evaluatie Wet Veiligheidsregio's
De evaluatie van de Wet Veiligheidsregio's zal eind 2020 gereed zijn. De gevolgen van deze evaluatie zullen vanaf 2021 geïmplementeerd worden. De evaluatie moet inzicht geven in zowel het bestuurlijk als operationeel functioneren van het stelsel. Het gaat daarbij om de realisatie van efficiënte en kwalitatief hoogwaardige brandweerzorg, geneeskundige hulpverlening, bevolkingszorg, rampenbestrijding en crisisbeheersing onder bestuurlijke regie.

- Ontwikkelingen binnen de organisatie
  Bezuinigingsopdracht
  In 2020/2021 zal VrZW uitvoering geven aan de implementatie van de bezuinigingsmaatregelen die op 6 december 2019 door het Algemeen Bestuur VrZW zijn geaccordeerd. Het vergt aanpassing van bestaande processen, structuur en het doorvoeren van nieuwe werkwijzen.
  Doorontwikkeling organisatie
  De uitgangspunten voor de doorontwikkeling van de organisatie komen voort uit de ervaringen die zijn opgedaan vanuit de regionalisering van de brandweer in 2014 en diverse onderzoeken zoals een belevingsonderzoek (2017) c.q. medewerkersonderzoek (2018), de uitkomsten van een visitatiecommissie (2018) en een benchmark (2019). E.e.a. is opgepakt in diverse programma's en projecten, die in 2020 en 2021 worden vervolgd of afgerond.
  De projecten in het kader van organisatorisch veranderingen zijn de nieuw te vormen afdeling Brandweerzorg en de herinrichting van de afdelingen Risico- en Crisisbeheersing. Beide ontwikkelingen zijn erop gericht een versterking te creëren van de samenwerking tussen de teams, afdelingen en kolommen. Daarnaast worden werkzaamheden verricht in het project 'Innovatie brandweerposten', waarbij het concept zelfsturing nader wordt uitgediept. Als rode draad lopen hier vervolgens twee programma's doorheen, namelijk het versterken van planmatig werken en de bevordering van de diversiteit binnen de organisatie.
  Ontwikkeling omgeving Prins Bernhardplein
  Rondom de huisvesting aan het Prins Bernhardplein zijn ontwikkelingen te noemen, die in samenhang met elkaar dienen te worden bezien. Allereerst de staat van het oefencentrum, die aan het Prins Bernhardplein is gevestigd. De technische installatie (inrichting) van dit oefencentrum is verouderd, waardoor maatregelen moeten worden getroffen. Tevens zijn aan het Prins Bernhardplein de werkplaatsen van de brandweer (onderhoud & techniek) gevestigd. De afgelopen jaren is het aantal werkplaatsen binnen VrZW teruggebracht van 5 naar 2, waardoor intensivering van het gebruik van de werkplaats PBP plaatsvindt en daarmee sneller veroudering van het totale materieel optreedt. Daarnaast zijn er nieuwe eisen ten aanzien van schoon en veilig werken. Er zal naar verwachting geïnvesteerd moeten worden om te zorgen dat aan alle eisen wordt voldaan. Hierbij speelt een belangrijke ontwikkeling die van invloed is op het wel of niet nemen van bepaalde maatregelen, namelijk de ontwikkeling van de woonwijk Oostzijderveld aan de achterzijde van het gebouw op het Prins Bernhardplein. Door het bouwen van deze woonwijk worden eisen gesteld aan het gebruik van het Prins Bernhardplein t.a.v. geluids -en milieunormen. Van belang daarbij is dat er geen -of minimale beperkingen in het gebruik optreden voor het oefencentrum en de werkplaatsen. De verwachting is dat in de loop van 2020 op dit onderwerp nadere voorstellen aan het bestuur worden gedaan, waarna definitieve voorstellen aan het bestuur zullen worden voorgelegd.

**Financiële uitwerking**
De begroting van VrZW bedraagt in 2021 € 32,6 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 de rekenmethode vastgesteld. In combinatie met de recente CPB gegevens leidt dit tot de volgende percentages:

a. Loonvoet sector overheid: 2,6%, prognose 2020 2,8%, gecorrigeerd met -0,2% (prognose 2019: 3,4% -/- werkelijk 2019: 3,2%)
b. Prijzen: inflatie (geharmoniseerde consumentenprijsindex CPI,%): 1,5%
c. Index gemeentelijke bijdrage 2020 2,2% (gewogen prijsindex)

*Taakstelling 2021*
Op 6 december 2019 heeft het algemeen bestuur in het besluitvormingsproces rondom de kadernota 2021 besloten tot een zestiental bezuinigingsmaatregelen, die geëffectueerd worden in 2020 en 2021. Aanvullend is besloten tot het beschikbaar stellen van een extra budget voor het aanhouden van 70 vrijwilligers boven de sterkte. Het betreft de volgende maatregelen:

| **Bezuinigingen:** | **2020** | **2021=totaal** |
|---|---|---|
| *1 Functie afdelingshoofd VK laten vervallen* | *€ 98.000* | *€ 99.000* |
| *2 Managementfuncties RB tegen het licht houden, 1 functie in ieder geval laten vervallen (afd.hfd of TL)* | *€ 92.000* | *€ 93.000* |
| *3 Omzetten van de vacature medewerker toezicht naar administratief medewerker (0.5fte)* | *€ 37.000* | *€ 38.000* |
| *4 Terugdringen fte archiefmedewerker* | | *€ 33.000* |
| *5 Afname inhuur derden ICT* | | *€ 50.000* |
| *6 Verlengen afschrijvingstermijnen in meerjareninvesteringsprogramma (MIP)* | *€ 84.000* | *€ 84.000* |
| *7 Lagere kosten vast/netwerk/telefonie* | | *€ 10.000* |
| *8 Afname software (licenties)* | | *€ 25.000* |
| *9 Afname WABO-advisering i.g.v. Omgevingswet en WKB** | | *€ 74.000* |
| *10 Herschikken taken binnen Team OP en vergoeding door politie (LFO/ LTFO) van dienstverleningsovereenkomst.* | *€ 25.000* | *€ 50.000* |
| *11 Stoppen externe waarnemers oefeningen hoofdstructuur* | *€ 8.000* | *€ 17.000* |
| *12 De vergoedingssystematiek eten 24 uurs Purmerend* | *€ 11.000* | *€ 22.000* |
| *13 Doorontwikkeling Organisatie/Innovatie Brandweerposten* | *€ 25.000* | *€ 25.000* |
| *14 Vergoeding Oefenavond van 2,5 uur naar 2 uur*** | *€ 48.000* | *€ 97.000* |
| *15 Vergoeding bij alleen opkomst/geen uitruk 1 uur à 0,5 uur*** | *€ 18.000* | *€ 36.000* |
| *16 Schrappen sporten in diensttijd Purmerend (gelijk Zaanstad)* | *€ 22.000* | *€ 44.000* |
| ***Subtotaal* van 16 voorgestelde maatregelen:** | **€ 468.000** | **€ 797.000** |
| *Af: Extra budget voor 70 extra vrijwilligers (separaat beslispunt)* | € 200.000 | € 200.000 |
| **Te verwerken in begroting 2020 en 2021:** | **€ 268.000** | **€ 597.000** |

* Onder voorbehoud dat de invoering van de Omgevingswet daadwerkelijk per 1-1-2021 plaatsvindt
** Voor deze maatregelen dient nog overleg met het Georganiseerd Overleg plaats te vinden.

Zowel de indexering als de bezuinigingsmaatregelen en aanvullend beschikbaar gesteld budget t.b.v. de vrijwilligers zijn conform verwerkt in deze begroting en meerjarenraming. Dit leidt tot het volgende overzicht:

**Tabel 14: Overzicht baten en lasten** — Bedragen x € 1.000

| Bedragen x € 1.000 | 2019 realisatie | 2020 begroting | 2021 begroting | 2022 begroting | 2023 begroting | 2024 begroting |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Baten** | | | | | | |
| Samen voor veilig | € - | € - | € - | € - | € - | € - |
| Slagvaardig organiseren | € -2.965 | € -2.232 | € -2.342 | € -2.342 | € -2.343 | € -2.269 |
| Overhead | € -529 | € -16 | € -368 | € -368 | € -368 | € -368 |
| Algemene dekkingsmiddelen | € -29.110 | € -29.406 | € -29.823 | € -29.823 | € -29.823 | € -29.823 |
| Heffing vennootschapsbelasting | € - | € - | € - | € - | € - | € - |
| Bedrag onvoorzien | € - | € - | € - | € - | € - | € - |
| **Totaal baten** | **€ -32.604** | **€ -31.654** | **€ -32.532** | **€ -32.532** | **€ -32.533** | **€ -32.460** |
| **Lasten** | | | | | | |
| Samen voor veilig | € - | € - | € - | € - | € - | € - |
| Slagvaardig organiseren | € 24.500 | € 24.085 | € 24.442 | € 24.489 | € 24.532 | € 24.381 |
| Overhead | € 7.509 | € 7.514 | € 8.009 | € 8.005 | € 7.982 | € 8.082 |
| Algemene dekkingsmiddelen | € -1 | € -28 | € -10 | € -3 | € 20 | € -3 |
| Heffing vennootschapsbelasting | € - | € - | € - | € - | € - | € - |
| Bedrag onvoorzien | € - | € - | € - | € - | € - | € - |
| **Totaal lasten** | **€ 32.008** | **€ 31.571** | **€ 32.442** | **€ 32.491** | **€ 32.533** | **€ 32.460** |
| **Saldo van baten en lasten** | **€ -596** | **€ -83** | **€ -90** | **€ -41** | **€ -** | **€ -** |
| Toevoegingen reserves | € - | € - | € - | € - | € - | € - |
| Onttrekkingen reserves | € - | € - | € - | € - | € - | € - |
| **Geraamd resultaat** | **€ -596** | **€ -83** | **€ -90** | **€ -41** | **€ -** | **€ -** |

Ten opzicht van de vorige begroting (2020)) is het verloop van het saldo als volgt:

**Tabel 2: verloop saldo t.o.v. begroting 2020** — Bedragen x € 1.000

| Bedragen x € 1.000 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|---|---|---|---|---|
| **Primaire begroting 2020** | **€ -83** | **€ -83** | **€ -83** | **€ -83** |
| Incidenteel lagere kapitaallasten 2020 | € -491 | € -491 | € -491 | € -491 |
| Mutaties meerjarenraming 2021-2023 (in B-2020) | € 165 | € 319 | € 455 | € 455 |
| **Basis meerjarenraming 2021-2024** | **€ -409** | **€ -255** | **€ -119** | **€ -119** |
| **Mutaties o.b.v. kaderbrief 2021** | | | | |
| (Netto) taakstelling 2021 | € 597 | € 597 | € 597 | € 597 |
| Indexering bijdrage 2021 | € -572 | € -572 | € -572 | € -572 |
| **Meerjarenraming 2021-2024 o.b.v. kaderbrief** | **€ -384** | **€ -230** | **€ -94** | **€ -94** |
| **Mutaties begroting 2021-2024** | | | | |
| Structurele mutaties 2018/2019 | € 130 | € 130 | € 130 | € 130 |
| Loon-/prijsindexering 2021 | € 572 | € 572 | € 572 | € 572 |
| Invulling taakstelling 2021 | € -797 | € -797 | € -797 | € -797 |
| Extra budget vrijwilligers | € 200 | € 200 | € 200 | € 200 |
| Mutatie kapitaallasten | € -93 | € -88 | € -210 | € -258 |
| Hogere lasten (energie) gebruikspanden | € 38 | € 38 | € 38 | € 38 |
| Financieringsresultaat | € 22 | € 51 | € 80 | € 56 |
| Vrijval voorziening BTW claim | € - | € - | € - | € 72 |
| Versterken interne organisatie | € 140 | € - | € - | € - |
| Overige wijzigingen | € 83 | € 84 | € 82 | € 82 |
| **Subtotaal** | **€ 295** | **€ 190** | **€ 94** | **€ 94** |
| **Saldo** | **€ -90** | **€ -41** | **€ -** | **€ -** |

In 2021 wordt incidenteel een bedrag van €140.000 opgenomen om de interne organisatie te versterken en maatschappelijke opgaven te implementeren.

De verdeling van de gemeentelijke bijdrage voor het jaar 2021 inclusief indexering en na aftrek van

de voorgestelde (netto) bezuiniging is:

**Tabel 2a: Gemeentelijke bijdrage 2021**

| Gemeente | Begroting 2020* | Index. 2021 2,20% | (Netto) bezui-niging | Bijdrage 2021 |
|---|---|---|---|---|
| Beemster | € 822.716 | € 18.100 | € 18.896 | € 821.920 |
| Edam-Volendam | € 2.585.044 | € 56.871 | € 59.372 | € 2.582.543 |
| Landsmeer | € 784.244 | € 17.253 | € 18.012 | € 783.485 |
| Oostzaan | € 683.623 | € 15.040 | € 15.701 | € 682.961 |
| Purmerend | € 6.166.964 | € 135.673 | € 141.641 | € 6.160.997 |
| Waterland | € 1.495.981 | € 32.912 | € 34.359 | € 1.494.533 |
| Wormerland | € 1.318.417 | € 29.005 | € 30.281 | € 1.317.141 |
| Zaanstad | € 12.136.093 | € 266.994 | € 278.738 | € 12.124.350 |
| **Totaal** | **€ 25.993.082** | **€ 571.848** | **€ 597.000** | **€ 25.967.930** |

** excl. eenmalige teruggave voordeel kapitaallasten 2020*

**Advies Ondernemingsraad**
Het advies van de Ondernemingsraad volgt.

**Proces**
Na behandeling en vaststelling op 3 april 2020 van de ontwerpbegroting 2021 door het Algemeen Bestuur wordt deze conform de Gemeenschappelijke regeling VrZW (art. 22) voor een zienswijze aan de gemeenteraden van de deelnemende gemeenten aangeboden. De zienswijzen van de gemeenteraden op de ontwerpbegroting, die uiterlijk op 4 juni 2020 ontvangen moeten zijn, worden betrokken bij definitieve vaststelling in het Algemeen Bestuur die staat gepland voor de vergadering van 2 juli 2020.

**Voorstel om te beslissen**

Het Algemeen Bestuur:

- Stelt de ontwerpbegroting 2020 van Veiligheidsregio Zaanstreek Waterland voorlopig vast;
- Vraagt na voorlopige vaststelling de gemeenteraden in de tussenliggende periode van 8 weken hun zienswijze te geven op de ontwerpbegroting 2020, zodat deze zienswijzen betrokken kunnen worden in de definitieve besluitvorming van het Algemeen Bestuur op 2 juli 2020.

| | |
|---|---|
| **Advies Veiligheidsdirectie:** | Geen opmerkingen |
| **Advies Dagelijks Bestuur:** | Het Dagelijks Bestuur agendeert de Ontwerpbegroting 2021 voor het Algemeen Bestuur van 3 april 2020 en geeft als advies mee de voorliggende begroting voorlopig vast te stellen. |
| **Personele gevolgen:** | geen |
| **Financiële gevolgen:** | Een sluitende meerjarenbegroting 2021-2024 |
| **Verhouding met ander beleid:** | • Wet Gemeenschappelijke regelingen / Gemeenschappelijke regeling VrZW<br>• Beleidsplan Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland 2017-2020<br>• Kaderbrief begroting 2021 (AB VrZW, 6 december 2019<br>• De voorlopige jaarstukken 2019 |
| **Besproken met:** | Portefeuillehouder D. Bijl |
| **Besluit**: | |

Aldus besloten door het Algemeen Bestuur Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland
in de vergadering van 3 april 2020
namens deze,

voorzitter,
J. Hamming

secretaris,
H. Raasing

Veiligheidsregio
Zaanstreek-Waterland

# Begroting 2021

# ‘Samen voor veilig!’

**Versiebeheer**

| Versie | Datum | Status |
|---|---|---|
| 0.1 | 18 februari 2020 | 1e versie voor bespreking MT |
| 0.2 | 5 maart 2020 | 2e versie voor bespreking MT |
| 1.0 | 9 maart 2020 | 1e aanbieding aan DB |
| 2.0 | 20 maart 2020 | 1e aanbieding aan AB |

Aldus besloten door het Algemeen Bestuur in de vergadering van 2 juli 2020,
namens deze,

voorzitter,
J. Hamming

secretaris,
H. Raasing

# Inhoudsopgave

1. Samenvatting ....3
1.1 Wie zijn wij? ....3
1.2 Wat willen we bereiken? ....5
1.3 Wat gaan we doen? ....6
1.4 Wat mag het kosten? ....10
2. Programma Samen voor veilig ....13
2.1 Wat willen we bereiken? ....13
2.2. Wat gaan we doen? ....14
3. Programma Slagvaardig organiseren ....17
3.1 Product Brandweerzorg ....18
3.1.1 Wat willen we bereiken? ....18
3.1.2 Wat gaan we doen? ....18
3.1.3 Wat mag het kosten? ....22
3.2 Product Geneeskundige hulpverlening ....23
3.2.1 Wat willen we bereiken? ....23
3.2.2 Wat gaan we doen? ....23
3.2.3 Wat mag het kosten? ....24
3.3.1 Wat willen we bereiken? ....25
3.3.2 Wat gaan we doen? ....25
3.3.3 Wat mag het kosten? ....26
3.4 Product Rampenbestrijding en crisisbeheersing (incl. Bevolkingszorg) ....27
3.4.1 Wat willen we bereiken? ....27
3.4.2 Wat gaan we doen? ....28
3.4.3 Wat mag het kosten? ....30
4. Programma overhead ....32
4.1 Wat willen we bereiken? ....32
4.2 Wat mag het kosten? ....32
5. Overzicht Algemene dekkingsmiddelen ....33
6. Specificatie gemeentelijke bijdragen ....33
7. Heffing Vennootschapsbelasting (VpB) ....34
8. Meerjarenraming 2021-2024 ....35
9. Overzicht incidentele baten en lasten ....36
10. Geprognosticeerde balans 2020-2024 ....37
EMU Saldo ....39
11. Mutaties reserves en voorzieningen ....40
Paragrafen ....41
Paragraaf Weerstandsvermogen en risicobeheersing ....41
Paragraaf Onderhoud kapitaalgoederen ....46
Paragraaf Financiering ....47
Paragraaf bedrijfsvoering ....49
Paragraaf Verbonden partijen ....52
Bijlagen ....55
Bijlage I Meerjareninvesteringsplan 2021-2024 ....56
Bijlage II Uitvoeringsinformatie ....58
Bijlage III Specificatie op basis van categorie ....59
Bijlage IV Definities ratio's ....61

# 1. Samenvatting

**Inleiding**

Voor u ligt de begroting 2021 van Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland (VrZW). Per programma en product is uitgewerkt wat het beoogde maatschappelijke effect is (w*at 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?*).

## 1.1 Wie zijn wij?

**VrZW**

Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland is een *samenwerkingsverband* tussen de disciplines brandweer, GHOR, politie en de gemeenten Beemster, Edam-Volendam, Landsmeer, Oostzaan, Purmerend, Waterland, Wormerland, Zaanstad voor de voorbereiding op en bestrijding van rampen en crises. Deze samenwerking wordt ondersteund door de uitvoeringsorganisatie (VrZW).

Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland is een *uitvoeringsorganisatie* die belast is met de uitvoering van alle taken die bij of krachtens de wet aan de veiligheidsregio zijn opgedragen. Het betreft taken op de volgende terreinen:

- Brandweerzorg
- Geneeskundige hulpverlening
- Rampenbestrijding en crisisbeheersing
- De gemeenschappelijke meldkamer

*Brandweerzorg*
In het kader van de brandweerzorg is VrZW verantwoordelijk voor het voorkomen, beperken en bestrijden (van de effecten) van branden en andere onveilige situaties. Daartoe adviseert VrZW 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 het nieuwe instituut 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.

*Geneeskundige hulpverlening*
De GHOR is organisatorisch en wettelijk een onderdeel van VrZW. De DPG stuurt de GHOR inhoudelijk aan. De GHOR Zaanstreek-Waterland heeft tot doel het 24/7 bewaken, beschermen en bevorderen van de gezondheid bij rampen en crises van alle inwoners in Zaanstreek-Waterland. Samen met inwoners, zorginstellingen, de publieke gezondheid/GGD en multidisciplinaire partners maakt de GHOR de regio veiliger. De GHOR richt zich daarbij op alle soorten rampen en crises die een impact kunnen hebben op de gezondheid, waaronder verstoringen van de zorgcontinuïteit. Hierop prepareert zij de eigen crisisfunctionarissen en adviseert zorginstellingen. Daarnaast richt zij zich op risicobeheersing bij grootschalige evenementen.
In ramp- en crisissituaties coördineert de GHOR de geneeskundige hulpverlening en stemt deze af met andere betrokken partijen, zoals brandweer, politie en gemeenten. De daadwerkelijke uitvoering van de geneeskundige hulpverlening blijft steeds een verantwoordelijkheid van de zorginstellingen en zorgverleners zélf.

*Multidisciplinaire risico- en crisisbeheersing*
Bij het in beeld komen van een risico waarop geacteerd dient te worden door de hulpverleningsdiensten, bekijkt de veiligheidsregio welke partijen hierbij dienen te worden betrokken en attendeert vervolgens deze partijen op de situatie (platformfunctie). Dit betreft bijvoorbeeld situaties van aanhoudende droogte.
Bij een ramp, een grote brand of ernstig ongeluk in onze regio komt de veiligheidsregio in actie en coördineert de inzet van brandweer, GHOR, politie, betrokken gemeenten (bevolkingszorg) en (crisis)partners. De veiligheidsregio zorgt er ook voor dat hulpverleners zijn voorbereid op hun taken tijdens de rampenbestrijding en crisisbeheersing – door middel van (multidisciplinaire) planvorming en (multidisciplinaire) opleidings-, trainings- en oefenmomenten. Daarnaast heeft en maakt de veiligheidsregio samenwerkingsafspraken met andere partijen – met (vitale) partners zoals defensie, het Hoogheemraadschap en Liander, over risicobeheersing, informatie-uitwisseling en de inzet tijdens rampen en crises. VrZW kan, naar behoeften van gemeenten, faciliteren bij situaties waar informatievoorziening en communicatie ondersteund dienen te worden.

*De gemeenschappelijke meldkamer*
De meldkamer is een cruciaal onderdeel van de veiligheidsregio. De centralisten nemen 112-meldingen aan, doen de eerste beoordeling van een incident en coördineren en ondersteunen ingezette eenheden. Sinds 2018 wordt de uitvoering van deze taak met een aantal andere organisaties ingevuld op de locatie Haarlem.

## 1.2 Wat willen we bereiken?

**Beleidskader**

Het beleidskader wordt gevormd door het Beleidsplan Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland 2017-2020 (hierna: Beleidsplan) en de Kaderbrief 2021. Omdat het nieuwe meerjarige Beleidsplan (2021-2024) pas in 2020 gereed komt, wordt van het huidige Beleidsplan uitgegaan.
Daarnaast neemt de invloed van bovenregionale-, landelijke en multidisciplinaire samenwerking toe. VrZW neemt deze ontwikkelingen ook mee in de begroting 2021.

*Beleidsplan*
In het beleidsplan zijn de ambities vastgelegd van:

1. Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland als samenwerkingsverband tussen de disciplines brandweer, politie, GHOR en de acht gemeenten voor de voorbereiding op en bestrijding van rampen en crises. Deze samenwerking wordt ondersteund door de uitvoeringsorganisatie (VrZW). *Samen voor veilig!*
2. Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland als uitvoeringsorganisatie die belast is met de uitvoering van alle taken die bij of krachtens de wet aan de veiligheidsregio zijn opgedragen. Het betreft taken op de volgende terreinen. *Slagvaardig organiseren!*
    - Brandweerzorg
    - Geneeskundige hulpverlening
    - Rampenbestrijding en crisisbeheersing
    - Het beheer van een gemeenschappelijke meldkamer

*Kaderbrief 2021*
De begroting 2021 is opgesteld op basis van de uitgangspunten uit de Kaderbrief 2021. Het Algemeen Bestuur heeft de Kaderbrief 2021 op 6 december 2019 vastgesteld.

## 1.3 Wat gaan we doen?

**Prioriteiten in 2021**

***Maatschappelijke opgaven***

Komende jaren staan ondermeer in het teken van de energietransitie en klimaatadaptatie. Bij de energietransitie proberen we de oorzaak van de klimaatverandering (uitstoot van broeikasgassen) weg te nemen en inzake de klimaatadaptatie wordt de belangrijkste vraag: ‘’Hoe passen wij ons aan aan de klimaatverandering?’’. Beide stromingen hebben impact op de fysieke leefomgeving en daarmee op de fysieke veiligheid van burgers, bedrijven, maatschappelijke organisaties en overheden. Aan de organisatie VrZW de taak om op deze invloeden in te spelen en zo goed mogelijk voorbereid te zijn op de consequenties die het met zich mee zal brengen.

*Energietransitie*

Sinds het begin van de 20e eeuw is de gemiddelde temperatuur bijna 1 graad Celsius gestegen. Bij ongewijzigd beleid zal deze temperatuurstijging doorgaan; een ontwikkeling die uiteindelijk kan leiden tot desastreuze gevolgen. Aangezien menselijke activiteiten een groot onderdeel zijn van de oorzaak hiervan, zal ter voorkoming van een nog grotere stijging een andere aanpak van de omgang met energie worden gevraagd. Het betekent dat de energie uit hernieuwbare duurzame bronnen dient te worden gehaald in plaats van het gebruik van fossiele brandstoffen. Op deze manier proberen we te komen tot het verminderen van de CO2 uitstoot in Nederland. De ambitie voor vermindering van de Nederlandse broeikasgasuitstoot is dat deze in 2030 met 49% is teruggedrongen. Een brede visie over de rol en positie van VrZW in dit kader zal in 2020 worden ontwikkeld en in 2021 haar uitrol krijgen.
VrZW is vervolgens in praktische zin bezig haar organisatie in te richten van lineair gebruik van producten naar een steeds meer circulair gebruik. Bij deze transitie dient te worden gedacht aan het overstappen van delen van het wagenpark (totaal ca 130) naar elektrisch rijden, maar ook het toepassen van energiemaatregelen om in overleg met de gemeenten de 23 gebouwen het energiegebruik terug te dringen. Deze overgang naar verduurzaming van processen biedt eveneens volop kansen voor innovatie, maar is ook kostbaar.

*Klimaatadaptatie*

Klimaatverandering betekent voor Nederland dat het gemiddeld warmer is. Er is vaker sprake van extreem weer, zoals droogte, hitte en wateroverlast. Daarnaast neemt door de klimaatverandering de kans op een overstroming toe. VrZW en haar veiligheidspartners denken na over de consequenties hiervan voor de fysieke veiligheid. In 2021 positioneert VrZW zich op die plekken waar ze kan bijdragen aan onderwerpen op het raakvlak tussen klimaatverandering en fysieke veiligheid.

*Technologische ontwikkelingen*

Naast het klimaat vinden er ook grote veranderingen plaats in de techniek. De digitalisering neem toe; je zou kunnen spreken van een zogeheten ‘vierde industriële revolutie’. De impact van artificiële intelligentie zal groot zijn, maar kan op dit moment nog niet worden geduid. Daarnaast zal er steeds meer sprake zijn van data gestuurde risico analyses, planvorming en

incidentbestrijding. In het nieuw op te stellen Beleidsplan 2021-2024 wordt deze ontwikkeling zoveel als mogelijk meegenomen.

***Veranderende wet- en regelgeving***
In 2020 en 2021 treedt er een aantal wetten en regelgeving in werking. Dit heeft impact op vraagstukken binnen het veiligheidsdomein en VrZW bereid zich hierop voor.

*Wetgeving met betrekking tot vrijwilligers (WNRA)*
Vanaf 1 januari 2020 is de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (WNRA) van kracht. Voor de veiligheidsregio's geldt vooralsnog dat zij van deze wet zijn uitgesloten gezien het vraagstuk rondom de gevolgen voor de vrijwillige brandweer die in dit verband naar voren zijn gekomen. Dit houdt in dat voor de veiligheidsregio's tot nadere orde de per 31 december 2019 bevroren CAR-UWO geldt (salarisontwikkelingen van de cao gemeenten worden wel gevolgd). Medio 2020 zal uiteindelijk een definitieve richting worden bepaald over de te volgen (eigen) CAO.

De problematiek rond de vrijwilligers sluit aan bij de fundamentele vraag of het huidige stelsel toekomstbestendig is. De werkgevers, maar ook de politiek, hechten er sterk aan om de vrijwilligheid binnen de brandweer te behouden. In opdracht van het Veiligheidsberaad en het ministerie van Justitie en Veiligheid is een denktank op zoek naar oplossingen voor dit vraagstuk. Dit wordt opgepakt samen met het IFV, de Vakvereniging voor Brandweervrijwilligers en het ministerie van Justitie en Veiligheid in een landelijk programma Vrijwilligheid.

Het programma Vrijwilligheid richt zich allereerst op het huidige stelsel met als doel de inzet van vrijwilligers bij de brandweer te verbeteren. Het tweede deel van het programma richt zich op de toekomst en daar wordt het huidige stelsel kritisch tegen het licht gehouden. Wet- en regelgeving, brandweercultuur, politieke en maatschappelijke verwachtingen en de inhoud van het brandweervak zijn daarbij factoren die een rol spelen. Naar verwachting rapporteert de Denktank medio 2020 over de eventuele oplossingsrichtingen. De (financiële) gevolgen op basis van de veranderende wetgeving en van de keuze voor een nieuwe cao zijn dan ook pas eind 2020 te duiden. Om die reden houdt de begroting 2021 en de meerjarenbegroting 2022-2024 geen rekening met de mogelijke financiële consequenties van deze ontwikkeling. Het bestuur wordt tussentijds op de hoogte gehouden van de ontwikkelingen.

*Invoering Omgevingswet*
In 2021 verschijnt de nieuwe Omgevingswet. Met de Omgevingswet wil de overheid regels voor ruimtelijke ontwikkeling vereenvoudigen en samenvoegen. Vanuit de Veiligheidsregio zal actief de samenwerking worden gezocht met de partners en wel specifiek de gemeenten, waardoor (her)kenbaarheid van elkaars producten en werkprocessen ontstaat. Ook de gebruikte informatiesystemen vragen om aanpassing. Het zijn ontwikkelingen die met name de werkwijze en inrichting van de afdeling Risico-en Crisisbeheersing zal bepalen (zie mede hoofdstuk 2).

*Evaluatie Wet Veiligheidsregio's*
De evaluatie van de Wet Veiligheidsregio's zal eind 2020 gereed zijn. De gevolgen van deze evaluatie zullen vanaf 2021 geïmplementeerd worden. De

evaluatie moet inzicht geven in zowel het bestuurlijk als operationeel functioneren van het stelsel. Het gaat daarbij om de realisatie van efficiënte en kwalitatief hoogwaardige brandweerzorg, geneeskundige hulpverlening, bevolkingszorg, rampenbestrijding en crisisbeheersing onder bestuurlijke regie. Daarbij is de evaluatie nadrukkelijk ook gericht op de toekomstbestendigheid van de wet. Is de huidige wet bruikbaar in het licht van actuele en toekomstige dreigingen, maatschappelijke ontwikkelingen en ontwikkelingen in de crisisbeheersing?

Vanaf 2021, wanneer de (voorgenomen) wetswijzigingen bekend zijn, zullen wij deze beoordelen en bepalen wat dit betekent voor de crisisorganisatie en crisisfunctionarissen van VrZW.

***Ontwikkelingen binnen de organisatie***
In 2020/2021 zal VrZW uitvoering geven aan de implementatie van de bezuinigingsmaatregelen die in de bestuursvergadering van 6 december 2019 door het Algemeen Bestuur VrZW zijn geaccordeerd (zie tevens paragraaf 1.4). Het vergt aanpassing van bestaande processen, structuur en het doorvoeren van nieuwe werkwijzen.

*Doorontwikkeling*
Naast de bezuinigingsopdracht vanuit het bestuur, blijft VrZW komende jaren tevens investeren in het werken aan een slagvaardige en toekomstbestendige organisatie.
De uitgangspunten voor deze doorontwikkeling komen voort uit de ervaringen die zijn opgedaan vanuit de regionalisering van de brandweer in 2014 en diverse onderzoeken zoals een belevingsonderzoek (2017) c.q. medewerkersonderzoek (2018), de uitkomsten van een visitatiecommissie (2018) en een benchmark (2019). E.e.a. is opgepakt in diverse programma's en projecten, die in 2020 en 2021 worden vervolgd of afgerond.
De projecten in het kader van organisatorisch veranderingen zijn de nieuw te vormen afdeling Brandweerzorg en de herinrichting van de afdelingen Risico- en Crisisbeheersing. Beide ontwikkelingen zijn erop gericht een versterking te creëren van de samenwerking tussen de teams, afdelingen en kolommen. Daarnaast worden werkzaamheden verricht in het project 'Innovatie brandweerposten', waarbij het concept zelfsturing nader wordt uitgediept. Als rode draad lopen hier vervolgens twee programma's doorheen, namelijk het versterken van planmatig werken en de bevordering van de diversiteit binnen de organisatie. Het gaat in beide programma's om het realiseren van veranderingen op langere termijn; het leveren van kwaliteit door te werken middels een projectmatige of programmatische aanpak en het bewerkstelligen van een divers personeelsbestand.

*Ontwikkeling omgeving Prins Bernhardplein*
Rondom de huisvesting aan het Prins Bernhardplein zijn tal van ontwikkelingen te noemen, die in samenhang met elkaar dienen te worden bezien. Allereerst de staat van  het oefencentrum, die aan het Prins Bernhardplein is gevestigd. De technische installatie (inrichting) van dit oefencentrum is verouderd, waardoor maatregelen moeten worden getroffen. In 2019 zijn de direct noodzakelijke investeringen gedaan, echter voor een toekomst bestendig gebruik zijn er nog aanvullende investeringen nodig. Tevens zijn aan het Prins Bernhardplein de werkplaatsen van de brandweer (onderhoud & techniek)

gevestigd. Hier wordt een groot deel van het onderhoud en beheer uitgevoerd van ademlucht, voertuigen en overige uitrustingsstukken. De afgelopen jaren is het aantal werkplaatsen binnen VrZW teruggebracht van 5 naar 2, waardoor intensivering van het gebruik van de werkplaats PBP plaatsvindt en daarmee sneller veroudering van het totale materieel optreedt. Daarnaast zijn er nieuwe eisen ten aanzien van schoon en veilig werken. Binnen de werkplaats dienen maatregelen te worden genomen om te zorgen dat aan alle eisen wordt voldaan. Echter speelt hierbij een belangrijke ontwikkeling die van invloed is op het wel of niet nemen van bepaalde maatregelen, namelijk de ontwikkeling van de woonwijk Oostzijderveld aan de achterzijde van het gebouw op het Prins Bernhardplein. Door het bouwen van deze woonwijk worden eisen gesteld aan het gebruik van het Prins Bernhardplein t.a.v geluids -en milieunormen. Hierover vindt overleg plaats met gemeente Zaanstad. Van belang daarbij is dat er geen -of minimale beperkingen in het gebruik optreden voor het oefencentrum en de werkplaatsen. De verwachting is dat in de loop van 2020 op dit onderwerp nadere voorstellen aan het bestuur worden gedaan.

---

## 1.4 Wat mag het kosten?

**Financieel kader**

De begroting van VrZW bedraagt in 2021 € 32,6 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 de rekenmethode vastgesteld. In combinatie met de recente CPB gegevens leidt dit tot de volgende percentages:

a. Loonvoet sector overheid: 2,6%, prognose 2020 2,8%, gecorrigeerd met -0,2% (prognose 2019: 3,4% -/- werkelijk 2019: 3,2%)
b. Prijzen: inflatie (geharmoniseerde consumentenprijsindex CPI,%): 1,5%
c. Index gemeentelijke bijdrage 2020 2,2% (gewogen prijsindex)

*Taakstelling 2021*
Op 6 december 2019 heeft het algemeen bestuur in het besluitvormingsproces rondom de kadernota 2021 besloten tot een zestiental bezuinigingsmaatregelen, die geeffectueerd worden in 2020 en 2021. Aanvullend is besloten tot het beschikbaar stellen van een extra budget voor het aanhouden van 70 extra vrijwilligers. Het betreft de volgende maatregelen:

| **Bezuinigingen:** | **2020** | **2021=totaal** |
|---|---|---|
| *1 Functie afdelingshoofd VK laten vervallen* | *€ 98.000* | *€ 99.000* |
| *2 Managementfuncties RB tegen het licht houden, 1 functie in ieder geval laten vervallen (afd.hfd of TL)* | *€ 92.000* | *€ 93.000* |
| *3 Omzetten van de vacature medewerker toezicht naar administratief medewerker (0.5fte)* | *€ 37.000* | *€ 38.000* |
| *4 Terugdringen fte archiefmedewerker* | | *€ 33.000* |
| *5 Afname inhuur derden ICT* | | *€ 50.000* |
| *6 Verlengen afschrijvingstermijnen in meerjareninvesteringsprogramma (MIP)* | *€ 84.000* | *€ 84.000* |
| *7 Lagere kosten vast/netwerk/telefonie* | | *€ 10.000* |
| *8 Afname software (licenties)* | | *€ 25.000* |
| *9 Afname WABO-advisering i.g.v. Omgevingswet en WKB ** | | *€ 74.000* |
| *10 Herschikken taken binnen Team OP en vergoeding door politie (LFO/ LTFO) van dienstverleningsovereenkomst.* | *€ 25.000* | *€ 50.000* |
| *11 Stoppen externe waarnemers oefeningen hoofdstructuur* | *€ 8.000* | *€ 17.000* |
| *12 De vergoedingssystematiek eten 24 uurs Purmerend* | *€ 11.000* | *€ 22.000* |
| *13 Doorontwikkeling Organisatie/Innovatie Brandweerposten* | *€ 25.000* | *€ 25.000* |
| *14 Vergoeding Oefenavond van 2,5 uur naar 2 uur *** | *€ 48.000* | *€ 97.000* |
| *15 Vergoeding bij alleen opkomst/geen uitruk 1 uur à 0,5 uur *** | *€ 18.000* | *€ 36.000* |
| *16 Schrappen sporten in diensttijd Purmerend (gelijk Zaanstad)* | *€ 22.000* | *€ 44.000* |
| ***Subtotaal* van 16 voorgestelde maatregelen:** | **€ 468.000** | **€ 797.000** |
| *Af: Extra budget voor 70 extra vrijwilligers (separaat beslispunt)* | € 200.000 | € 200.000 |
| **Te verwerken in begroting 2020 en 2021:** | **€ 268.000** | **€ 597.000** |

* Onder voorbehoud dat de invoering van de Omgevingswet daadwerkelijk per 1-1-2021 plaatsvindt
** Voor deze maatregelen dient nog overleg met het Georganiseerd Overleg plaats te vinden.

Zowel de bezuinigingsmaatregelen als aanvullend beschikbaar gesteld budget t.b.v. de vrijwilligers zijn conform verwerkt in deze begroting en meerjarenraming. Dit leidt tot het volgende overzicht:

**Tabel 1: Overzicht baten en lasten** **Bedragen x € 1.000**

| Bedragen x € 1.000 | 2019 realisatie | 2020 begroting | 2021 begroting | 2022 begroting | 2023 begroting | 2024 begroting |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Baten** | | | | | | |
| Samen voor veilig | € - | € - | € - | € - | € - | € - |
| Slagvaardig organiseren | € -2.965 | € -2.232 | € -2.342 | € -2.342 | € -2.343 | € -2.269 |
| Overhead | € -529 | € -16 | € -368 | € -368 | € -368 | € -368 |
| Algemene dekkingsmiddelen | € -29.110 | € -29.406 | € -29.823 | € -29.823 | € -29.823 | € -29.823 |
| Heffing vennootschapsbelasting | € - | € - | € - | € - | € - | € - |
| Bedrag onvoorzien | € - | € - | € - | € - | € - | € - |
| **Totaal baten** | **€ -32.604** | **€ -31.654** | **€ -32.532** | **€ -32.532** | **€ -32.533** | **€ -32.460** |
| | | | | | | |
| **Lasten** | | | | | | |
| Samen voor veilig | € - | € - | € - | € - | € - | € - |
| Slagvaardig organiseren | € 24.500 | € 24.085 | € 24.442 | € 24.489 | € 24.532 | € 24.381 |
| Overhead | € 7.509 | € 7.514 | € 8.009 | € 8.005 | € 7.982 | € 8.082 |
| Algemene dekkingsmiddelen | € -1 | € -28 | € -10 | € -3 | € 20 | € -3 |
| Heffing vennootschapsbelasting | € - | € - | € - | € - | € - | € - |
| Bedrag onvoorzien | € - | € - | € - | € - | € - | € - |
| **Totaal lasten** | **€ 32.008** | **€ 31.571** | **€ 32.442** | **€ 32.491** | **€ 32.533** | **€ 32.460** |
| | | | | | | |
| **Saldo van baten en lasten** | **€ -596** | **€ -83** | **€ -90** | **€ -41** | **€ -** | **€ -** |
| Toevoegingen reserves | € - | € - | € - | € - | € - | € - |
| Onttrekkingen reserves | € - | € - | € - | € - | € - | € - |
| **Geraamd resultaat** | **€ -596** | **€ -83** | **€ -90** | **€ -41** | **€ -** | **€ -** |

Ten opzicht van de vorige begroting (2020) en meerjarenraming (2021-2023) is het verloop van het saldo als volgt:

*<<zie volgende pagina>>*

**Tabel 2: verloop saldo t.o.v. begroting 2020** **Bedragen x € 1.000**

| Bedragen x € 1.000 | | 2021 | | 2022 | | 2023 | | 2024 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Primaire begroting 2020** | **€** | **-83** | **€** | **-83** | **€** | **-83** | **€** | **-83** |
| Incidenteel lagere kapitaallasten 2020 | € | -491 | € | -491 | € | -491 | € | -491 |
| Mutaties meerjarenraming 2021-2023 (in B-2020) | € | 165 | € | 319 | € | 455 | € | 455 |
| **Basis meerjarenraming 2021-2024** | **€** | **-409** | **€** | **-255** | **€** | **-119** | **€** | **-119** |
| **Mutaties o.b.v. kaderbrief 2021** | | | | | | | | |
| (Netto) taakstelling 2021 | € | 597 | € | 597 | € | 597 | € | 597 |
| Indexering bijdrage 2021 | € | -572 | € | -572 | € | -572 | € | -572 |
| **Meerjarenraming 2021-2024 o.b.v. kaderbrief** | **€** | **-384** | **€** | **-230** | **€** | **-94** | **€** | **-94** |
| **Mutaties begroting 2021-2024** | | | | | | | | |
| Structurele mutaties 2018/2019 | € | 130 | € | 130 | € | 130 | € | 130 |
| Loon-/prijsindexering 2021 | € | 572 | € | 572 | € | 572 | € | 572 |
| Invulling taakstelling 2021 | € | -797 | € | -797 | € | -797 | € | -797 |
| Extra budget vrijwilligers | € | 200 | € | 200 | € | 200 | € | 200 |
| Mutatie kapitaallasten | € | -93 | € | -88 | € | -210 | € | -258 |
| Hogere lasten (energie) gebruikspanden | € | 38 | € | 38 | € | 38 | € | 38 |
| Financieringsresultaat | € | 22 | € | 51 | € | 80 | € | 56 |
| Vrijval voorziening BTW claim | € | - | € | - | € | - | € | 72 |
| Versterken interne organisatie | € | 140 | € | - | € | - | € | - |
| Overige wijzigingen | € | 83 | € | 84 | € | 82 | € | 82 |
| **Subtotaal** | **€** | **295** | **€** | **190** | **€** | **94** | **€** | **94** |
| **Saldo** | **€** | **-90** | **€** | **-41** | **€** | **-** | **€** | **-** |

In 2021 wordt incidenteel een bedrag van €140.000 opgenomen om de interne organisatie te versterken en maatschappelijke opgaven te implementeren.

*Gemeentelijke bijdragen in 2021*

Op 4 oktober 2013 heeft het Algemeen Bestuur besloten vanaf het jaar 2017 de totale gemeentelijke bijdrage aan VrZW over de gemeenten te verdelen conform de verdeling in het gemeentefonds voor het onderdeel Brandweer en rampenbestrijding. Het totaal van de gemeentelijke bijdrage wordt daardoor verrekend met de gemeenten volgens vaste percentages (de onderlinge verhouding).

De verdeling van de gemeentelijke bijdrage voor het jaar 2021 inclusief indexering en na aftrek van de voorgestelde (netto) bezuiniging is:

**Tabel 2a: Gemeentelijke bijdrage 2021**

| Gemeente | | Begroting 2020* | | Index. 2021 2,20% | | (Netto) bezui-niging | | Bijdrage 2021 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Beemster | € | 822.716 | € | 18.100 | € | 18.896 | € | 821.920 |
| Edam-Volendam | € | 2.585.044 | € | 56.871 | € | 59.372 | € | 2.582.543 |
| Landsmeer | € | 784.244 | € | 17.253 | € | 18.012 | € | 783.485 |
| Oostzaan | € | 683.623 | € | 15.040 | € | 15.701 | € | 682.961 |
| Purmerend | € | 6.166.964 | € | 135.673 | € | 141.641 | € | 6.160.997 |
| Waterland | € | 1.495.981 | € | 32.912 | € | 34.359 | € | 1.494.533 |
| Wormerland | € | 1.318.417 | € | 29.005 | € | 30.281 | € | 1.317.141 |
| Zaanstad | € | 12.136.093 | € | 266.994 | € | 278.738 | € | 12.124.350 |
| **Totaal** | **€** | **25.993.082** | **€** | **571.848** | **€** | **597.000** | **€** | **25.967.930** |

** excl. eenmalige teruggave voordeel kapitaallasten 2020*

# 2. Programma Samen voor veilig

## 2.1 Wat willen we bereiken?

**Beleidskader**

## 2.2. Wat gaan we doen?

**Prioriteiten in 2021**

*Risicocommunicatie*
Communicatie is één van de meest cruciale elementen om de effecten van de risico's beheersbaar te houden en voor het beïnvloeden van de maatschappelijk dynamiek tijdens een crisis. Waar in het verleden de nadruk lag op het beschikbaar stellen van informatie over risico's, wordt risicocommunicatie tegenwoordig steeds meer benaderd vanuit gedragswetenschap. VrZW speelt hier op in door te communiceren op momenten wanneer mensen het meest ontvankelijk zijn voor informatie. Bijvoorbeeld bij actuele ontwikkelingen en incidenten. Wanneer risicocommunicatie strategisch wordt ingezet, helpt dit de effectiviteit van crisiscommunicatie. Binnen VrZW koppelen we daarom deze twee beleidsterreinen aan elkaar. Deze werkwijze is in lijn met het verandervoorstel uit het landelijke Programma Risico- en Crisiscommunicatie 2018-2021.

Het werkveld van veiligheidsregio's verandert. Naast inzetbaarheid in het fysieke domein, spelen er steeds vaker vraagstukken ten aanzien van maatschappelijke- en economische continuïteit. Denk bijvoorbeeld aan digitale ontwrichting, klimaatverandering en de energietransitie. Om ook in de toekomst effectief te communiceren over risico's en crises, loopt in 2020 het landelijke programma *Toekomstgerichte Risico- en Crisiscommunicatie*. VrZW volgt én werkt mee aan deze landelijke ontwikkelingen. De producten en uitkomsten passen we in 2021 toe in ons eigen activiteitenprogramma.

*Omgevingswet*
Zoals reeds eerder aangegeven verandert er in het kader van de Omgevingswet het nodige voor VrZW. De nadruk komt nog meer te liggen op de werkzaamheden 'aan de voorkant van de keten'; dit vraagt om een meer proactieve houding. De activiteiten richten zich op een bredere advisering tijdens planontwikkeling en op het zijn van een partner in het proces van gebiedsontwikkeling. Daarnaast zal een omslag moeten worden gemaakt van regelgericht werken naar risicogericht werken; de risico's die er toe doen zijn het uitgangspunt op het gebied van ruimtelijk ontwikkeling, planontwikkeling, gebouwen en gebruik.
Eveneens brengt de Omgevingswet een cultuurverandering met zich mee. Het vraagt namelijk om denken in mogelijkheden in plaats van beperkingen.

In 2020 worden pilots gedraaid met het Digitaal stelsel Omgevingswet dat in 2021 landelijk ingevoerd wordt. Burgers en ondernemers kunnen via dit stelsel een aanvraag op basis van de Omgevingswet indienen. De gemeenten in de regio hebben tot 2029 de tijd om bestemmingsplannen over te zetten in het omgevingsplan. Belangrijk is hierbij dat de bruidsschat of delen hiervan (Rijksregels die overgaan in lokale regelgeving) weldoordacht wel of niet wordt overgenomen. VrZW adviseert over de onderdelen brandveiligheid en gezondheid van de bruidsschat. De omgevingsplannen zullen hierdoor per gemeente van elkaar verschillen.

Het is daardoor nog niet duidelijk wat er in 2021 op ons af komt en hoeveel capaciteit het kost om met deze veranderingen om te gaan.

Door de nieuwe wet- en regelgeving, instrumentarium en werkprocessen moet er ook in 2021 verder worden geïnvesteerd in kennis, kunde en competenties.

*Wet Kwaliteitsborging voor het bouwen (WKB)*
Op 1 januari 2021 gaat de WKB in. Voordat deze wet in kan gaan, is besloten dat gemeenten pilots moeten gaan doen met deze wet. Iedere gemeente moet in 2020 tien procent van zijn vergunningaanvragen als proefproject uitvoeren. Naar aanleiding van de proefprojecten wordt in juli 2020 door het ministerie bepaald of een succesvolle invoering van de WKB mogelijk is. Hierna wordt pas duidelijk wat dit in 2021 gaat betekenen voor het beleid, de werkprocessen en de capaciteit. Voor zover nu inzichtelijk is zal, bij inwerkintreding van de wet per 01-01-2021, een beperkt deel van de adviestaak voor de veiligheidsregio verdwijnen. Daar tegenover staat dat de verkorte termijn van advisering (maximaal acht weken in plaats van 26 weken) extra druk op de adviestaak zal leggen. Van de veiligheidsregio wordt ook meer gevraagd om onderdeel te zijn van vooroverleggen. Dit is in lijn met de werkwijze van de Omgevingswet.

*Betrekken van de samenleving*
Zichtbaarheid van hulpverleningsdiensten op straat of bij bedrijven en instellingen is belangrijk. Burgerhulpverleners kunnen een goede aanvulling zijn op reguliere hulpverleners, zeker als het gaat om zorg in een acute fase (calamiteit). Op basis van het onderzoek van 2020 worden in 2021 initiatieven op het gebied van burgerparticipatie uitgerold.

Mensen worden ouder en blijven langer zelfstandig wonen. De zelfredzaamheid wordt daardoor steeds minder. Ook in 2021 richten we ons – net als in voorgaande jaren – samen met zorginstellingen op meerdere doelgroepen. In de eerste plaats richten we ons op de doelgroep senioren die zelfstandig wonen. Voor deze groep organiseren we in 2021 zeven maatschappelijke oefeningen.

In de tweede plaats richten we ons op de doelgroep verminderd zelfredzamen in zorginstellingen. In 2019 heeft herijking plaatsgevonden van de werkwijze ‘Geen Nood Bij Brand’ (GNBB). Het betrekken van zowel de zorginstelling als de cliënten van de zorginstelling bij de brandveiligheid van het bouwwerk blijft ook in 2021 in stand. De oefeningen dragen bij aan de eigen verantwoordelijkheid van instellingen en bewoners voor hun brandveiligheid. In 2020 houden we in het kader van GNBB vijf ontruimingsoefeningen bij zorginstellingen.

De gemeenten zetten zich in voor het Keurmerk Veilig Ondernemen (KVO[1]-trajecten) of een afgeleide daarvan, VrZW ondersteunt daarbij. Bestaande initiatieven worden voortgezet.

*Samenwerking met veiligheidspartners*
We werken samen met andere veiligheidsregio’s en partners in de vitale infrastructuur om de continuïteit van de samenleving te helpen herstellen, als het dan toch misgaat. Dat doen we door te investeren in relaties, het uitwerken van gezamenlijke planvorming en het betrekken van vitale partners bij oefeningen. Ook zetten we in op het versterken van de multidisciplinaire

[1] KVO: Keurmerk Veilig Ondernemen

sturing. Enerzijds als regisseur van het netwerk, anderzijds als platform om partijen te verbinden in de koude en de warme fase.

De steeds complexer wordende samenleving confronteert ons met nieuwe crisistypen, zoals digitale ontwrichting, de energietransitie, klimaatverandering en klimaatadaptatie. Met het veranderen van crisistypen ontstaan nieuwe netwerken en samenwerkingsverbanden, die we in 2021 verder gaan onderzoeken en vormgeven.

Sinds enige jaren zijn de veiligheidsregio's Noord-Holland Noord, Kennemerland, Amsterdam-Amstelland ,Zaanstreek-Waterland en vitale partners georganiseerd in het Netwerk Vitale Veiligheid (NVV). Het NVV behandelt onderwerpen als het verkennen van de rol van de veiligheidsregio's bij de nieuwe crises, het bepalen van relevante risico's voor de regionale risicoprofielen en de onderlinge samenwerking en informatiedeling voor en tijdens crises.

De Wet veiligheidsregio's verplicht het bestuur om jaarlijks te overleggen met de veiligheidspartners over de risico's in de regio. Tot en met 2020 is hier invulling aan gegeven door het organiseren van netwerkdagen. Vanaf 2021 kiezen we voor een andere insteek en gaan we onderzoeken hoe het dynamisch Regionaal Risicoprofiel als basis kan dienen voor het jaarlijks overleg met onze veiligheidspartners.

VrZW intensiveert de samenwerking in NoordWest4-verband op het gebied van risico- en crisisbeheersing. Samenwerking is noodzakelijk vanwege de snel veranderende samenleving en de eisen die dat voor de veiligheidsregio's met zich meebrengt. We richten ons hierbij op onderwerpen die regio's om capacitaire redenen niet of moeilijk zelfstandig kunnen realiseren en waarbij schaalvergroting voor efficiëntie en effectiviteit kan zorgen. Voorbeelden zijn deelname namens NoordWest4 aan landelijke netwerken (o.a. ten behoeve van het Nieuwe Meldkamer Systeem) of het gezamenlijk oppakken van onderwerpen in plaats van per regio (bijvoorbeeld de werkgroep Digitale ontwrichting, de invoering van de Omgevingswet en de energietransitie).

VrZW neemt deel aan het programma 'Watercrises in Noord-Holland ten noorden van het Noordzeekanaal'. In 2021 leggen we de evacuatiestrategieën bij een (dreigende)overstroming voor aan het bestuur en beoefenen we deze strategieën in een interregionale overstromingsoefening in NoordWest4-verband. De samenwerking tussen de veiligheidspartners bij het verzenden van risico- en crisiscommunicatieboodschappen zal nadrukkelijk onderdeel zijn van deze oefening.

# 3. Programma Slagvaardig organiseren

**Beleidskader**

## 3.1 Product Brandweerzorg

### *3.1.1 Wat willen we bereiken?*

**Beleidskader**

**We organiseren de brandweer efficiënt, slagvaardig en effectief**

De doelstelling van de brandweer is: minder brand, minder schade en minder slachtoffers. De brandweer probeert dat te bereiken door:

- te werken met de lokale (brandweer)vrijwilligheid als basis;
- te werken conform de landelijke lijn zoals deze is verwoord in de strategische agenda van de brandweer;
- een mix van goed opgeleide en geoefende mensen;
- een vernieuwende aanpak op gebied van risicobeheersing;
- de repressieve slagkracht effectief en efficiënt te benutten; en
- te innoveren op het gebied van incidentbestrijding.

---

### *3.1.2 Wat gaan we doen?*

**Prioriteiten in 2021**

*Brandveiligheid*

De ontwikkeling op het gebied van brandveiligheid en (brand)veilig leven zet ook in 2021 door. We richten de activiteiten op de voorkant van de veiligheidsketen – op het voorkomen van brand. Bevordering van het bewustzijn op het gebied van brandveiligheid richt zich in 2021 op de doelgroepen verminderd zelfredzame, ouderen en jongeren. Eén van de activiteiten zal zich richten op het veilig gebruik en het veilig laden van elektrische apparatuur. De toename van het gebruik van elektrische apparatuur betekent ook een toename van het aantal momenten dat een apparaat opgeladen moet worden. Over deze veiligheidsrisico's zal actief worden gecommuniceerd. Aan voorlichtingsactiviteiten aan deze doelgroepen nemen ook repressieve medewerkers (beroeps en vrijwillig) deel als ambassadeur (brand)veilig leven.

Op basis van de reeds genoemde klimaatverandering en de noodzaak van het terugdringen van de CO2-uitstoot, zullen de veiligheidsrisico's die de nieuwe energiebronnen en energiedragers met zich meebrengen in kaart worden gebracht. Na monitoring van deze ontwikkelingen zal in 2021 e.e.a. qua ervaringen en het voorlichten over het terugdringen van dit soort risico's in de activiteiten van (brand) veilig leven worden opgenomen.

In 2020 vindt er een pilot plaats met pop-up stores en een pilot op het gebied van ‘voorlichting na brand’. Indien de pilot geslaagd is, wordt in 2021 vervolg gegeven aan dit onderwerp.

*Beheersmaatregelen behorend bij het Brandrisicoprofiel*
In het Brandrisicoprofiel zijn de brandrisico’s van verschillende gebruiksfuncties in kaart gebracht. Een integrale analyse van het Brandrisicoprofiel in relatie tot het dekkingsplan vindt in 2021 plaats. In die gebieden waar de opkomsttijden worden overschreden worden mag het bestuur afwijken van de opkomsttijden, maar dient de afwijkingen te motiveren. Bij overschrijding van de opkomsttijden moeten er eventueel extra (preventieve) maatregelen getroffen worden. De daaruit voortvloeiende aanvullende (preventieve) voorzieningen (beheersmaatregelen) worden, in samenspraak met betrokken gemeenten ingevuld en opgenomen in het beheersmaatregelenplan waar in 2021 uitvoering aan wordt gegeven.

*Dekkingsplan 2022-2024*
De evaluatie van het dekkingsplan 2016-2020 heeft in 2019 plaatsgevonden en wordt in het voorjaar 2020 aangeboden aan het bestuur. De aanbevelingen uit deze evaluatie worden meegenomen bij het nieuw op te stellen dekkingsplan. Hierbij worden eveneens de uitkomsten betrokken van de landelijke pilot gebiedsgerichte opkomsttijden (RemBrand) en de uitwerkingen van taakdifferentiatie brandweer (deeltijd wet nav. Wet normalisering rechtspositie ambtenaren) die in 2020 bekend zullen zijn. Omdat deze ontwikkelingen van grote invloed zijn op het nieuw op te stellen dekkingsplan, is besloten het huidige dekkingsplan te continueren t/m 2021. In 2021 wordt vervolgens het nieuwe dekkingsplan 2022-2024 conform de Wet Veiligheidsregio’s ter vaststelling aan het bestuur VrZW aangeboden in lijn met de uitkomsten van de landelijke ontwikkelingen.

*Interregionale onderzoeken positie en verwerving Schuimblusvoertuig en Hulpverleningsvoertuig*
In het kader van dekkingsplan en interregionale operationele uitgangspunten doet zich het vraagstuk voor over de verwerving van één hulpverleningsvoertuig (HV1) en de specialistische schuimblussing (SB). Deze genoemde voertuigen zijn namelijk economisch en technisch afgeschreven en aan vervanging toe. In 2020 wordt hier in NW3 verband onderzoek naar gedaan, de uitkomsten hiervan worden betrokken in het op te stellen nieuwe dekkingsplan in 2021.

*NW4 interregionale samenwerking / operationele grenzen / (Care)*
In 2020 is nieuwe software in gebruik genomen voor het berekenen van de meest optimale dekking. Deze theoretische berekeningen worden getoetst aan de werkelijk gerealiseerde dekking norm. Op deze wijze kan eenduidig worden gewerkt met operationele grenzen (interregionaal gebruik van dezelfde parameters). Dit draagt bij aan een efficiënte en effectieve inrichting van het meldkamerproces, en een verdere verbetering van de operationele prestaties. Deze software maakt eveneens onderdeel uit van het opstellen van het nieuwe dekkingsplan in 2021.

*Vakbekwaam worden – Brandweerschool Noord-Holland (BWS NH)*
BWS NH organiseert de brandweeropleidingen waarvoor landelijke les- en leerstof is ontwikkeld en die worden afgesloten met een landelijk examen. BWS NH zorgt dat de kwaliteit voor het brandweeronderwijs blijvend hoog is en spant zich in om elke deelnemer een veilige leeromgeving te bieden, waarin men zich kan ontwikkelen tot beginnend beroepsbeoefenaar.
Belangrijk hierbij is de gedeelde verantwoordelijkheid voor het opleiden tussen BWS NH en de veiligheidsregio's. Uiteindelijk blijven de regio's zelf verantwoordelijk voor de kwaliteit van hun personeel. BWS NH faciliteert hierin en is verantwoordelijk voor het leveren van kwalitatief goede opleidingen, maar doet dit door gebruik te maken van materiaal, materieel en personeel vanuit de regio's.

BWS NH wil vervolgens graag inspelen op de toenemende vraag naar scholing via virtuele scenario's. Vooral voor de opleiding bevelvoerder is dit een opkomend fenomeen. Daarvoor is het echter noodzakelijk dat er steeds nieuwe content (o.a. scenario's) wordt ontwikkeld en wordt hierbij een beroep gedaan op de capaciteit die hiervoor wordt ingezet vanuit de regio's. Het is de vraag of dit in de toekomst een passend construct blijft.

In 2020 is de organisatie van de BWS NH nog in gesprek met de fiscus over de toe te passen BTW-constructie met als inzet om dit samenwerkingsverband van drie Veiligheidsregio's BTW-neutraal te houden.
De huidige opzet van de BWS NH zal in het eerste en tweede kwartaal van 2021 worden geëvalueerd, mede in het licht van de ontwikkelingen met betrekking tot de WNRA.

Daarnaast is het streven het bestaan van -en dus het opleiden tot- een 'brandweer assistent' of 'hulpverleners van de toekomst' te onderzoeken, waarbij gekozen wordt voor het slechts opleiden voor specifieke onderdelen van het beroep. Hetzelfde geldt voor opleidingen in het kader van Brandveilig leven. In 2021 zal vervolgens vanuit een Strategisch Personele opleidingsbehoefte, de opleidingswens voor 2022 t/m 2025 (e.v.) in beeld worden gebracht.

*Vakbekwaam blijven*
VrZW heeft bijgedragen aan het (landelijk) project 'Toekomstperspectief Vakbekwaam Blijven'. VrZW vertaalt de ontwikkelingen naar het eigen Vakbekwaamheidsprogramma 2019-2020 en is in 2020 voorbereid op de implementatie van de Basisprincipes Brandweerzorg. Deze Basisprincipes kunnen geduid worden als (hernieuwde) doctrine voor brandbestrijding. De verwachting is dat de effecten van deze doorontwikkeling in 2021 zichtbaar in de uitvoering terugkomen. In 2021 zal een eerste evaluatie moment plaatsvinden op deze ontwikkeling met mogelijke bijstelling en of doorontwikkelingen op dit onderwerp waarop VrZW zich zal blijven inspannen.

*Actualisatie gebruik oefencentrum*
Het oefencentrum van VrZW wordt intensief gebruikt voor het vakbekwaam worden en blijven van eigen personeel en collega's van partners. Door de oprichting van de brandweerschool Noord-Holland is de verwachting dat het Oefencentrum nog intensiever gebruikt zal worden. Overleg wordt gevoerd met de gemeente Zaanstad over de vervanging van de al in 2018 volledig afgeschreven oefeninstallaties, dit in een nieuwe businesscase die in 2020 aan

het bestuur van VrZW wordt aangeboden. Effecten van besluitvorming zullen in 2021 zich doen gelden in de implementatie daarvan.

*Verbouwing O&T werkplaats PBP*
Een eindrapportage met aanbevelingen over de nut en noodzaak van de gewenste verbouwing van de werkplaatsen van team O&T op de post Prins Bernhard plein te Zaandam is in 2020 ter besluitvorming aan MT aangeboden, aansluitend starten de gesprekken met de gemeente over de financiering en aanbesteding van dit project.

Uitgaande van positieve bestuurlijke besluitvorming wordt aangevangen met het project. Een projectgroep hiervoor is ingericht en de werkzaamheden worden in nauwe samenwerking met andere afdelingen, gemeente en externe aannemer uitgevoerd. De verwachting is dat dit project van grotere omvang een doorloop zal kennen in 2021. Aansluitend is het vraagstuk voor de verbouwing van de werkplaats in de post Purmerend met een mogelijke overkapping van stallingsruimte het volgende vraagstuk ter uitwerking in 2021.

*Arbeidsomstandigheden beleid*
Bij het voeren van het arbeidsomstandighedenbeleid legt Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland in een inventarisatie en evaluatie vast welke arbeidsrisico's de koude, natte en warme taak met zich meebrengt. Deze risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) bevat daarnaast een beschrijving van de gevaren en risico-beperkende beheersmaatregelen. De huidige “warme” RI&E is gedateerd (2017), deze is onvoldoende kwalitatief bevonden en sluit niet meer goed aan bij de landelijke branche RI&E.
Uitwerkingen van deze warme herziening zullen ook in 2021 zich doen gelden. Daarnaast staat in 2021 gepland ook een “koude” en “Natte” RI&E op te stellen, dit onderwerp is daarmee een speerpunt van beleid te benoemen.

*Derde Jeugdkorps/Young Fire & Rescue Team*
Op 19 januari 2019 is het Young Fire & Rescue Team Markermeergebied officieel van start gegaan met 15 jongeren, waaronder 10 jonge dames. Wat ooit begon met het idee om een derde Jeugdbrandweerkorps op te richten – als kweekvijver voor de reguliere repressieve brandweer- heeft een bredere doelstelling gekregen: namelijk een maatschappelijk betrokken jeugd. Niet alleen gericht op repressief brandweeroptreden, maar op ‘veilig leven en hulpverlening in brede zin’. Het hele jaar heeft in het teken gestaan deze brede doelstellling steeds meer handen en voeten te geven.

Het Young Fire & Rescue Team is een samenwerking tussen Brandweer Zaanstreek-Waterland (onderdeel van Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland), gemeenten in het Markermeergebied (Edam-Volendam, Landsmeer en Waterland), Politie Basisteam Purmerend, KNRM Reddingstation Marken, KNRM gelieerd Reddingsstation Warder, Reddingsbrigade Zaanstad, Ministerie van Defensie en Rode Kruis District Zaanstreek-Waterland. Deze samenwerking is in het derde kwartaal 2019 geformaliseerd in een convenant waarin staat aangegeven welke taken door een ieder worden verricht.

Na deze succesvolle start zijn de voorbereidingen aangevangen om ook de beide bestaande traditionele jeugdbrandweerkorpsen van Zaanstad en

Purmerend, mee te nemen in de doorontwikkeling van deze nieuwe stijl. In 2020 zal hier verder vorm en inhoud aan worden gegeven. Tevens wordt gekeken hoe een uitrol van het concept bovenregionaal kan plaatsvinden, gezien de belangstelling van andere regio's.

### *3.1.3 Wat mag het kosten?*

**Tabel 3: Brandweerzorg (exclusief kazernes)** — **Bedragen x € 1.000**

| Bedragen x € 1.000 | | 2021 | | 2022 | | 2023 | | 2024 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Baten** | | | | | | | | |
| Opbrengsten | € | -456 | € | -456 | € | -456 | € | -456 |
| | **€** | **-456** | **€** | **-456** | **€** | **-456** | **€** | **-456** |
| **Lasten** | | | | | | | | |
| Salarissen en inhuur | € | 12.942 | € | 12.862 | € | 12.862 | € | 12.862 |
| Kapitaallasten | € | 1.986 | € | 2.116 | € | 2.160 | € | 2.011 |
| Overige kosten | € | 4.811 | € | 4.811 | € | 4.811 | € | 4.811 |
| | **€** | **19.739** | **€** | **19.788** | **€** | **19.833** | **€** | **19.683** |
| **SALDO** | **€** | **19.283** | **€** | **19.332** | **€** | **19.377** | **€** | **19.228** |

**Tabel 4: Kazernes in eigendom** — **Bedragen x € 1.000**

| Bedragen x € 1.000 | | 2021 | | 2022 | | 2023 | | 2024 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Baten** | | | | | | | | |
| Opbrengsten | € | -485 | € | -483 | € | -481 | € | -479 |
| | **€** | **-485** | **€** | **-483** | **€** | **-481** | **€** | **-479** |
| **Lasten** | | | | | | | | |
| Salarissen en inhuur | € | 10 | € | 10 | € | 10 | € | 10 |
| Kapitaallasten | € | 159 | € | 158 | € | 156 | € | 154 |
| Overige kosten | € | 316 | € | 315 | € | 315 | € | 314 |
| | **€** | **485** | **€** | **483** | **€** | **481** | **€** | **479** |
| **SALDO** | **€** | **-** | **€** | **-** | **€** | **-** | **€** | **-** |

**Tabel 5: Kazernes in gebruik** — **Bedragen x € 1.000**

| Bedragen x € 1.000 | | 2021 | | 2021 | | 2022 | | 2023 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Baten** | | | | | | | | |
| Opbrengsten | € | -754 | € | -754 | € | -754 | € | -754 |
| | **€** | **-754** | **€** | **-754** | **€** | **-754** | **€** | **-754** |
| **Lasten** | | | | | | | | |
| Salarissen en inhuur | € | - | € | - | € | - | € | - |
| Kapitaallasten | € | - | € | - | € | - | € | - |
| Overige kosten | € | 948 | € | 948 | € | 948 | € | 948 |
| | **€** | **948** | **€** | **948** | **€** | **948** | **€** | **948** |
| **SALDO** | **€** | **194** | **€** | **194** | **€** | **194** | **€** | **194** |

**Toelichting**

Een nadere toelichting op de huisvestingskosten wordt gegeven in de paragraaf bedrijfsvoering

## 3.2 Product Geneeskundige hulpverlening

### *3.2.1 Wat willen we bereiken?*

**Beleidskader**

### *3.2.2 Wat gaan we doen?*

**Prioriteiten in 2021**

De GHOR gaat haar derde jaar in en borduurt voort op ontwikkelingen uit 2020, waarin de basis is verstevigd. De focus ligt in 2020 op het borgen van de basis processen en de vakbekwaamheid van beginnende crisisfunctionarissen. Daarnaast ligt de nadruk op het positioneren als “verbinder van zorg en veiligheid”, waarbij de GHOR zorginstellingen met de multidisciplinaire partners en het lokaal bestuur verbindt. Ook streeft de GHOR naar bovenregionale uniformiteit om bij rampen en crises goed te kunnen samenwerken.

In 2021 zal de aandacht verschuiven naar meer specifieke risico’s en scenario’s, met als belangrijke focus de zorgcontinuïteit. Deze risico’s zijn in 2020 geanalyseerd. In 2021 zal de GHOR verder beleid ontwikkelen om risico’s te helpen beheersen of om zich te preparen. De GHOR zal nog meer haar positie pakken en proactief op de actualiteit reageren. De liaison functie, ontwikkeld in 2020, zal worden geïmplementeerd. Deze functionaris kan bij problemen in zorginstellingen hen adviseren over crisismanagement en een brug slaan tussen de instelling en andere ketenpartners, de veiligheidsregio en het openbaar bestuur.

Crisisfunctonarissen worden onder meer voorbereid op problemen in de zorgcontinuïteit. Andere scenario’s voor 2021 worden afgeleid uit de analyse van risico’s voor de zorgcontinuïteit en afgestemd op de behoeften van de crisisfunctionarissen en in overleg binnen de VrZW.
Ook blijft de GHOR investeren in de betrokkenheid van functionarissen die van buiten het team of zelfs van buiten de VrZW komen, zoals de OvDG’en (Ambulance Amsterdam) en een aantal ACGZ’en en Hoofden Informatie/ondersteuning (GGD).
De GHOR wil de vakbekwaamheid van de crisisfunctionarissen professionali-
seren. Hiervoor wordt een beleidsplan opgesteld en georiënteerd op een kwaliteitssystee
om de vakbewkaamheid te monitoren op individuele
competenties en daaruit ook leerbehoeften op groepsniveau te kunnen bepalen.
Dit gebeurt in nauwe afstemming met de crisisfunctionarissen, VrZW en omliggende GHC
regio’s.

Bovenregionale samenwerking wordt steeds concreter en leidt in eerste instantie tot uniformiteit (unite de doctrine) binnen de acute zorg – over wat nodig is voor goede rampenbestrijding. Daarnaast leidt de samenwerking tot kennisdeling en daarmee

kwaliteitsbevordering. Eveneens worden bijeenkomsten voor de zorginstellingen steeds vaker in bovenregionaal verband georganiseerd.

Een belangrijk aandachtsveld binnen deze samenwerking betreft informatie-deling over slachtoffers tijdens een ramp. In 2020 is hiernaar onderzoek gedaan. In 2020 worden aanbevelingen geïmplementeerd.

Vervolgens wordt de samenwerking met de GGD verder geïntensiveerd. Hierbij wordt vooral aangesloten op de processen van de GGD bij rampen, de preparatie op rampen en crisis en het terrein van de risicobeheersing.
GHOR en GGD stemmen ook af over hun rollen en taken bij crises in het sociaal domein (zoals bij een gezinsdrama of geweld bij scholen).

Risicobeheersing evenementen
De GHOR hanteert duidelijke uitgangspunten bij evenementenadvisering: gezondheids-riscio's beperken en een verantwoorde inzet door zorginstellingen zoals ambulance.
Het beleid dat in 2020 op hoofdlijnen is ontwikkeld, zal zijn beslag krijgen in beleidsstuk-ken en in de uitvoering. De GHOR zal steeds meer benadrukken
dat er aan de voorkant escalatie plannen zijn – bijvoorbeeld bij de Dam tot Dam loop bij warm weer.

### *3.2.3 Wat mag het kosten?*

**Tabel 6: Geneeskundige hulpverlening** **Bedragen x € 1.000**

| Bedragen x € 1.000 | | 2021 | | 2022 | | 2023 | | 2024 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Baten** | | | | | | | | |
| Opbrengsten | € | -140 | € | -142 | € | -145 | € | -74 |
| | **€** | **-140** | **€** | **-142** | **€** | **-145** | **€** | **-74** |
| **Lasten** | | | | | | | | |
| Salarissen en inhuur | € | 629 | € | 629 | € | 629 | € | 629 |
| Kapitaallasten | € | - | € | - | € | - | € | - |
| Overige kosten | € | 427 | € | 427 | € | 427 | € | 427 |
| | **€** | **1.056** | **€** | **1.056** | **€** | **1.056** | **€** | **1.056** |
| **SALDO** | **€** | **916** | **€** | **914** | **€** | **911** | **€** | **983** |

**Toelichting**

Vanaf 2019 beschikt VrZW over een eigen GHOR organisatie (conform AB besluit 29 juni 2018). De opgenomen begrotingscijfers zijn afgeleid uit het organisatieplan GHOR Zaanstreek-Waterland. Bij de opbrengsten is de vrijval vanuit de voorziening BTW Claim GHOR opgenomen (voor het laatst in 2024).

### *3.3.1 Wat willen we bereiken?*

**Beleidskader**

**We gaan naar één meldkamer in Noord-Holland**

In 2019 is de doelstelling één meldkamer in Noord-Holland, die opgenomen is in het Beleidsplan 2017-2020, gerealiseerd. In 2021 wordt op onderstaande prioriteiten ingezet.

### *3.3.2 Wat gaan we doen?*

**Prioriteiten in 2021**

*Wat gaan we doen?*

*Meldkamer Noord-Holland*
De nieuwe inrichting van de Meldkamer Noord-Holland draagt eraan bij om 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.

*Stabiele ICT omgeving / Business Intelligence (BI)*
In 2020 is een nieuwe stabiele omgeving ingericht door de implementatie van het vernieuwde C2000 systeem. Doorontwikkeling van dit systeem zal ook in 2021 een onderwerp van aandacht zijn. onder andere het verbeterd inrichten van het mono en multi domein, de backoffice daarvan en het systeembeheer zijn daarin de ontwikkel vraagstukken. Het vernieuwde C2000 systeem en inrichting van het informatie management geeft mogelijkheden in slimme data-analyses en rapportages. In 2021 zal dit een speerpunt in doorontwikkeling zijn in de snel veranderende en verdergaande digitalisering van het publieke domein.

*Vakbekwaamheid centralisten*
In 2020 is ingezet op het vakbekwaamheids programma van centralisten, in 2021 wordt hier een vervolg aan gegeven. Door implementatie van geprotocolleerd uitvragen en het systeem Manual Master (het kunnen terugvinden van procedures) zal de kwaliteit van de werkzaamheden verbeteren. Voorts wordt voor centralisten op landelijk niveau een kwalificatieprofiel centralist 2025 opgesteld. Hiermee wordt invulling gegeven aan de behoefte om vanuit een langere termijn visie de medewerkers te ontwikkelen en klaar te zijn voor de toekomst.

*Harmoniseren werkprocessen en procedures.*
In 2020 is aangevangen met het harmoniseren van de werkprocessen in NW3 verband. Regio specifieke afwijking bemoeilijken namelijk de werkprocessen.

Doelstelling 2020 / 2021 is 90% van de procedures geharmoniseerd te hebben. Medio 2021 komt een eerste evaluatie moment voorbij om deze processen te toetsen op de kwaliteitsstandaard en verder toekomstgericht te bestendigen.

*Personeel & Organisatie*
2020 stond in het teken implementatie van de PIOFACH componenten m.b.t. het ingezette traject van de samenvoeging van de meldkamers. De personele ontvlechting en het beheer van de meldkamer is gelijktijdig met een uitname uit de Bdur, overgaan naar de Nationale Politie. De effecten hiervan zullen zichtbaar worden in 2021. Nog niet te voorzien is welke ontwikkeling hierop in 2021 mogelijk nog dient plaats te vinden.

### *3.3.3 Wat mag het kosten?*

**Tabel 7: Beheer gemeenschappelijke meldkamer** **Bedragen x € 1.000**

| Bedragen x € 1.000 | | 2021 | | 2022 | | 2023 | | 2024 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Baten** | | | | | | | | |
| Opbrengsten | € | -508 | € | -508 | € | -508 | € | -508 |
| | **€** | **-508** | **€** | **-508** | **€** | **-508** | **€** | **-508** |
| **Lasten** | | | | | | | | |
| Salarissen en inhuur | € | 508 | € | 508 | € | 508 | € | 508 |
| Kapitaallasten | € | - | € | - | € | - | € | - |
| Overige kosten | € | 582 | € | 582 | € | 582 | € | 582 |
| | **€** | **1.090** | **€** | **1.090** | **€** | **1.090** | **€** | **1.090** |
| **SALDO** | **€** | **582** | **€** | **582** | **€** | **582** | **€** | **582** |

**Toelichting**

In het voorjaar van 2019 was de gemeenschappelijke meldkamer Noord-Holland een feit. De volgende stap was de overname van het beheer door de Nationale Politie met ingang van 1-1-2020. In 2020 zullen de laatste onderwerpen die met de oprichting van de gemeenschappelijke meldkamer te maken hebben worden afgewikkeld. Door het afrekenen van de frictiekosten in 2020 zal de bestemmingsreserve Meldkamer eveneens eind 2020 vervallen. Dat betekent dat voor zover nu te overzien is het begrotingsjaar 2021 een eerste stabiel exploitatiejaar is.
In bijgevoegd overzicht maakt VrZW salariskosten voor m.n. de centralisten die in loondienst van hun moederorganisatie blijven. De betreffende salariskosten worden aan de meldkamer doorbelast Opgenomen onder ‘Baten’, die op hun beurt weer afrekeningen sturen voor de integrale kosten die ten laste van VrZW komen. Deze kosten zijn opgenomen onder de post ‘overige kosten’.

## 3.4 Product Rampenbestrijding en crisisbeheersing (incl. Bevolkingszorg)

### *3.4.1 Wat willen we bereiken?*

**Beleidskader**

Deze paragraaf beschrijft het beleidskader voor het product Rampenbestrijding en crisisbeheersing. Onderdeel hiervan vormt het product Bevolkingszorg. De uitvoeringsorganisatie van VrZW is belast met de coördinatie en het beheer van deze producten.

Deze paragraaf richt zich specifiek op de samenwerking binnen de veiligheidsregio met de traditionele partners (brandweer, GHOR, politie en gemeenten). De samenwerking met veiligheidspartners komt aan bod in hoofdstuk 2 Programma 'Samen voor veilig'.

Ons beleidskader komt overeen met het kader dat de Inspectie Justitie & Veiligheid hanteert bij het opstellen van het beeld Operationele Prestaties VrZW, voormalige Staat van de rampenbestrijding. De conclusies uit de Staat van de Rampenbestrijding bepalen samen met het meerjarenbeleidsplan VrZW, het Regionale Risicoprofiel en de actuele maatschappelijke ontwikkelingen de koers voor de activiteiten binnen het taakveld Rampenbestrijding en crisisbeheersing.

Elke veiligheidsregio kent een aantal wettelijk verplichte planvormen. Als continue proces beheren en actualiseren we deze plannen actief en voorkomen daarmee dat dit slechts papieren werkelijkheden zijn.

| Planvorm | Huidige planperiode binnen VrZW |
|---|---|
| Regionaal Risicoprofiel | 2021-2024 |
| Meerjarenbeleidsplan | 2021-2024 |
| Regionaal Crisisplan | 2021-2024 |
| Dekkingsplan (inclusief Brandrisicoprofiel) | 2021-2025 |
| Meerjarenbeleidsplan Multidisciplinair Opleiden, Trainen en Oefenen (MOTO) | 2021-2024 |

In verschillende wet- en regelgeving, waaronder de Wet veiligheidsregio's en het Besluit veiligheidsregio's, liggen de prestaties voor veiligheidsregio's vast. Het gaat daarbij om normen voor:

- Melding en alarmering
- Op- en afschaling
- Leiding en coördinatie
- Informatiemanagement

- Opkomst van (crisis)functionarissen

De geldende kwantitatieve normen zijn opgenomen in de prestatie-indicatoren in deze begroting. Het blijft echter van belang de kwalitatieve toelichting daarbij in ogenschouw te nemen (tellen én vertellen).

### *3.4.2 Wat gaan we doen?*

**Prioriteiten in 2021**

*Inspelen op actuele (maatschappelijke) ontwikkelingen*
In een complexe maatschappij gebeuren dagelijks crises met kleine of grote impact. Van VrZW wordt verwacht dat wij hierop pro-actief acteren, zeker waar het om crises gaat die zich met een grote waarschijnlijkheid (opnieuw) kunnen voordoen. Het gaat dan onder andere om (de voorbereiding op) nieuwe crisistypen met effecten op de continuïteit van de samenleving, zoals digitale ontwrichting, klimaatverandering en de gevolgen van de energietransitie. Als veiligheidsregio vervullen wij hierbij een platformfunctie waar de betrokken organisaties onder regie van VrZW de krachten kunnen bundelen.

De maatschappelijke ontwikkelingen volgen elkaar in hoog tempo op. Dit maakt het voor veiligheidsregio's steeds moeilijker om adequaat en zorgvuldig in te kunnen spelen op deze ontwikkelingen bij de (voorbereiding) op de rampen- en crisisbeheersing. Ook de gezamenlijke Meldkamer Noord-Holland dwingt ons processen en procedures te uniformeren. We blijven daarom inzetten op het versterken van de samenwerking in NoordWest4-verband (regio's Kennemerland, Noord-Holland Noord, Amsterdam-Amstelland en Zaanstreek-Waterland). Onderwerpen die in elke regio spelen, pakken we zo veel mogelijk in gezamenlijkheid op en waar mogelijk vertegenwoordigen we elkaar in (landelijke) netwerken. In 2020 start het programma 'Versterking crisisbeheersing NoordWest4' en dit loopt in 2021 nog door. In dit programma staat het efficiënter organiseren van de crisisbeheersing centraal. Het gaat daarbij bijvoorbeeld om het verstevigen van de samenwerking van Leiding & Coördinatie en Informatiemanagement en het onderzoeken van de mogelijkheid van het inrichten van gezamenlijke pools van piketfunctionarissen.

*Netwerk en samenleving*
VrZW neemt deel aan het programma 'Watercrises in Noord-Holland ten noorden van het Noordzeekanaal'. In dit kader vindt in 2021 een interregionale overstromingsoefening in NoordWest4- verband plaats. Centraal bij de oefening staat de samenwerking tussen de veiligheidsregio's en hun veiligheidspartners, zoals het Hoogheemraadschap Hollands Noorder Kwartier, Rijkswaterstaat en Defensie. Multidisciplinaire oefenorganisatie van VrZW is betrokken bij de voorbereiding van de oefening.

*Operationele prestaties*
Ook in 2021 organiseren we de (jaarlijkse) systeemtest om de gehele crisisorganisatie (het 'systeem') te testen. De nadruk bij de systeemtest ligt net als bij andere oefeningen, op de samenwerking tussen de crisisteams onderling en tussen de teams en de veiligheidpartners.

*Evaluatie Wet veiligheidsregio's*
In 2019 is in opdracht van het ministerie van Justitie en Veiligheid de evaluatie

van de Wet veiligheidsregio's (Wvr) gestart. Het is de tweede keer dat de wet, die eind 2010 van kracht is geworden, wordt geëvalueerd. Uiterlijk eind 2020 brengt de evaluatiecommissie haar onderzoeksrapport uit.

*Netcentrische crisisbeheersing*
Kern van de netcentrische crisisbeheersing is real time informatie-uitwisseling tussen partijen tijdens een ramp of crisis. Hierdoor ontstaat een actueel en gedeeld beeld, dat het besluitvormingsproces ten goede komt. Ook in 2021 bouwt VrZW met netcentrische crisisbeheersing verder aan de samenwerking tussen partners tijdens (de voorbereiding op) een crisis. Wij kijken hierbij over de regiogrenzen heen en volgen ontwikkelingen en behoeften en passen onze informatie-organisatie daar op aan. Zo geven wij verder vorm aan Interregionaal Veiligheids Informatiecentrum (IVIC) Noord-Holland. Het IVIC heeft voortdurend een actueel beeld van de risico's in NoordWest4-verband, die zich potentieel kunnen ontwikkelen tot een crisis.

*Kwaliteit*
Op basis van het Meerjarenbeleidsplan Multidisciplinair Opleiden, Trainen en Oefenen (MOTO) 2021-2024 geven we verder invulling aan het bevorderen en borgen van de kwaliteit van de samenwerking tussen en de vakbekwaamheid van de crisisfunctionarissen. hetTer borging van de prestaties van crisisfunctionarissen registreert VrZW in een eigen systeem kwantitatief en kwalitatief de vakbekwaamheid. We registreren de structurele leerpunten en integreren deze in de multidisciplinaire oefeningen. Ook de individuele ontwikkelbehoefte van crisisfunctionarissen leggen we vast. Dit biedt een handvat om de professionaliteit van de medewerker te ondersteunen en bevorderen door de eigen organisaties (brandweer, politie, GHOR en gemeenten).

Vanaf 2021 experimenteert VrZW  met het inzetten van camerabeelden voor evaluatie van oefeningen en evaluatie van daadwerkelijke incidentinzetten voor het Commando Plaats Incident (CoPI) en het ROT. Hiertoe is in de Mobiele Commando Unit (MCU), dit is de voorziening waar het CoPI bijeenkomt, een cameravoorziening aangebracht. Met het tonen van beelden bij evaluaties verwachten we het leerrendement van de crisisfunctionarissen te verhogen.

*Bevolkingszorg*
Bevolkingszorg is een samenwerkingsverband tussen de acht gemeenten van onze regio onder aansturing van de coördinerend gemeentesecretaris. Voor een professionele uitvoering van de Bevolkingszorgprocessen tijdens een ramp of crisis is een regionale crisisorganisatie ingericht. De gemeentelijke organisatie sluit hier op aan met haar lokale taken en verantwoordelijkheden.

De beschikbaarheid van voldoende geschikte functionarissen voor de regionale Bevolkingszorgorganisatie blijft ook in 2021 een punt van aandacht. Samen met de gemeenten onderzoekt Bevolkingszorg de mogelijkheden om deze schaarste het hoofd bieden. Daarnaast bekijken we in NoordWest3-verband hoe en waar we efficiënter met de beschikbare capaciteit om kunnen gaan.

De afgelopen jaren heeft Bevolkingszorg een professionaliseringsslag door gemaakt. De wereld van de crisisbeheersing staat echter niet stil. We zetten in op het voldoende aansluiten en versterken van de benodigde kennis, kunde en

benodigde voorzieningen voor onze functionarissen.

Bevolkingszorg wil een lerende organisatie zijn die vakbekwaamheid op orde heeft. In 2021 zetten we verder in op het optimaal leren van oefeningen en incidenten. Hiervoor sluiten we aan op de methodiek die door VrZW is ontwikkeld. Het nog meer aansluiten op de individuele ontwikkelbehoeften van de functionarissen staat hierbij centraal.

Bevolkingszorg pakt haar verantwoordelijkheid bij de multidisciplinaire samenwerking en het inspelen op nieuwe ontwikkelingen zoals de voorbereiding op de nieuwe ongekende crisistypen. Dit doen wij enerzijds door actief bij te dragen aan planvorming, opleiden trainen en oefenen. Maar ook door de eigen processen en functionarissen voor te bereiden voor deze nieuwe incidenttypen. In 2021 draagt Bevolkingszorg zoveel mogelijk bij aan de geplande interregionale oefening Water en evacuatie. Denk hierbij aan inzet op het gebied van crisiscommunicatie, opvang en verwanteninformatie.

Ook landelijk maakt bevolkingszorg stappen. De uitdaging is om, met de beschikbare capaciteit, voldoende aansluiting te blijven houden bij datgene wat landelijk wordt ontwikkeld. Denk hierbij aan het implementeren van de uitkomsten van het landelijk programma ‘toekomstgerichte risico- en crisiscommunicatie’.

---

### *3.4.3 Wat mag het kosten?*

**Tabel 8: Rampenbestrijding en crisisbeheersing** **Bedragen x € 1.000**

| Bedragen x € 1.000 | | 2021 | | 2022 | | 2023 | | 2024 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Baten** | | | | | | | | |
| Opbrengsten | € | - | € | - | € | - | € | - |
| | **€** | **-** | **€** | **-** | **€** | **-** | **€** | **-** |
| **Lasten** | | | | | | | | |
| Salarissen en inhuur | € | 813 | € | 813 | € | 813 | € | 813 |
| Kapitaallasten | € | - | € | - | € | - | € | - |
| Overige kosten | € | 312 | € | 312 | € | 312 | € | 312 |
| | **€** | **1.125** | **€** | **1.125** | **€** | **1.125** | **€** | **1.125** |
| **SALDO** | **€** | **1.125** | **€** | **1.125** | **€** | **1.125** | **€** | **1.125** |

**Tabel 8a: Rampenbestrijding en crisisbeheersing / Bevolkingszorg (vm programma Gemeenten)**

| Bedragen x € 1.000 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|---|---|---|---|---|
| **Baten** | | | | |
| Opbrengsten | € - | € - | € - | € - |
| | **€ -** | **€ -** | **€ -** | **€ -** |
| **Lasten** | | | | |
| Salarissen en inhuur | € 145 | € 145 | € 145 | € 145 |
| Kapitaallasten | € - | € - | € - | € - |
| Overige kosten | € 113 | € 113 | € 113 | € 113 |
| | **€ 258** | **€ 258** | **€ 258** | **€ 258** |
| **SALDO** | **€ 258** | **€ 258** | **€ 258** | **€ 258** |

**Toelichting**

Onderdeel van het product Rampenbestrijding en crisisbeheersing zijn de baten en lasten van het voormalige programma Gemeenten. Dit betreft de baten en lasten betreffende Bevolkingszorg, waarvoor de gemeenten zelf verantwoordelijk zijn. Daarom worden deze in een aparte tabel weergegeven. De getoonde cijfers in tabel 8a maken onderdeel uit van de cijfers zoals opgenomen in tabel 8.

# 4. Programma overhead

## 4.1 Wat willen we bereiken?

**Beleidskader**

Het realiseren van de ambities van de organisatie gaat niet vanzelf. Als samenwerkingsverband en uitvoeringsorganisatie vragen wij veel van elkaar en onze mensen. Het realiseren van de ambities vraagt gerichte sturing en aandacht op het gebied van m.n. financiën, personeel en informatiemanagement. Mede daarom is in het beleidsplan ook een ondersteunende agenda opgenomen. Deze vormt de basis voor de ontwikkelrichting binnen het programma overhead.

De afdeling Bedrijfsvoering en het team Veiligheidsbeleid en Strategie staan voor een effectieve en efficiënte ondersteuning van de andere organisatiedelen bij de uitvoering van haar taken. Medewerkers met diverse specialismen leveren zo samen een belangrijke bijdrage leveren aan de slagvaardige organisatie die de VrZW wil zijn.

De beleidsvoornemens voor 2021 van deze onderdelen worden nader toegelicht in de Paragraaf Bedrijfsvoering.

## 4.2 Wat mag het kosten?

**Tabel 9: Overhead** — **Bedragen x € 1.000**

| Bedragen x € 1.000 | | 2021 | | 2022 | | 2023 | | 2024 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Baten** | | | | | | | | |
| Opbrengsten | € | -368 | € | -368 | € | -368 | € | -368 |
| | **€** | **-368** | **€** | **-368** | **€** | **-368** | **€** | **-368** |
| **Lasten** | | | | | | | | |
| Salarissen en inhuur | € | 5.077 | € | 5.017 | € | 5.017 | € | 5.017 |
| Kapitaallasten | € | 614 | € | 670 | € | 646 | € | 747 |
| Overige kosten | € | 2.318 | € | 2.318 | € | 2.318 | € | 2.318 |
| | **€** | **8.009** | **€** | **8.005** | **€** | **7.982** | **€** | **8.082** |
| **SALDO** | **€** | **7.642** | **€** | **7.637** | **€** | **7.614** | **€** | **7.714** |

**Toelichting** n.v.t.

# 5. Overzicht Algemene dekkingsmiddelen

**Tabel 10: Overzicht algemene dekkingsmiddelen** **Bedragen x € 1.000**

| Bedragen x € 1.000 | | 2021 | | 2022 | | 2023 | | 2024 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Baten** | | | | | | | | |
| BDUR | € | -3.855 | € | -3.855 | € | -3.855 | € | -3.855 |
| Bijdragen gemeenten | € | -25.968 | € | -25.968 | € | -25.968 | € | -25.968 |
| | **€** | **-29.823** | **€** | **-29.823** | **€** | **-29.823** | **€** | **-29.823** |
| **Lasten** | | | | | | | | |
| Salarissen en inhuur | € | - | € | - | € | - | € | - |
| Kapitaallasten | € | -233 | € | -229 | € | -221 | € | -219 |
| Overige kosten | € | 0 | € | 0 | € | 0 | € | 0 |
| Rentelasten | € | 223 | € | 226 | € | 240 | € | 216 |
| Renteresultaat | **€** | **-10** | **€** | **-3** | **€** | **20** | **€** | **-3** |
| **SALDO** | **€** | **-29.832** | **€** | **-29.826** | **€** | **-29.803** | **€** | **-29.826** |

**Toelichting**

Het renteresultaat aan de lastenkant bestaat uit het verschil tussen de toegerekende rente op de investeringen, oftewel de omslagrente, en de werkelijk betaalde rentelasten. Een nadere toelichting is opgenomen in de financieringsparagraaf.

# 6. Specificatie gemeentelijke bijdragen

**Tabel 11: Gemeentelijke bijdrage 2021**

| Gemeente | | Begroting 2020* | | Index. 2021 2,20% | | (Netto) taak-stelling | | Bijdrage 2021 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Beemster | € | 822.716 | € | 18.100 | € | 18.896 | € | 821.920 |
| Edam-Volendam | € | 2.585.044 | € | 56.871 | € | 59.372 | € | 2.582.543 |
| Landsmeer | € | 784.244 | € | 17.253 | € | 18.012 | € | 783.485 |
| Oostzaan | € | 683.623 | € | 15.040 | € | 15.701 | € | 682.961 |
| Purmerend | € | 6.166.964 | € | 135.673 | € | 141.641 | € | 6.160.997 |
| Waterland | € | 1.495.981 | € | 32.912 | € | 34.359 | € | 1.494.533 |
| Wormerland | € | 1.318.417 | € | 29.005 | € | 30.281 | € | 1.317.141 |
| Zaanstad | € | 12.136.093 | € | 266.994 | € | 278.738 | € | 12.124.350 |
| **Totaal** | **€** | **25.993.082** | **€** | **571.848** | **€** | **597.000** | **€** | **25.967.930** |

** excl. eenmalige teruggave voordeel kapitaallasten 2020*

**Tabel 12: Bijdragen gebouwen- gebruikers 2021**

| Gemeente | Vaste bijdrage gebouwen gebruikers 2020 | Index. 2021 2,20% | Vaste bijdrage gebouwen gebruikers 2021 |
|---|---|---|---|
| Beemster | € 11.159 | € 245 | € 11.404 |
| Edam-Volendam | € 44.209 | € 973 | € 45.182 |
| Landsmeer | € 5.340 | € 117 | € 5.458 |
| Oostzaan | € 10.319 | € 227 | € 10.546 |
| Purmerend | € 87.027 | € 1.915 | € 88.942 |
| Waterland | € 35.232 | € 775 | € 36.007 |
| Wormerland | € 32.404 | € 713 | € 33.117 |
| Zaanstad | € 511.930 | € 11.262 | € 523.193 |
| **Totaal** | **€ 737.621** | **€ 16.228** | **€ 753.848** |

**Toelichting**

Vanaf 2017 worden de gebruikerslasten niet meer jaarlijks via een gesloten systeem verrekend, maar wordt aan VrZW een taakstellend budget toegekend. Daarnaast worden in 2020 afspraken gemaakt over een eventuele overdracht van budgetten voor het dagelijks en correctief onderhoud van de gebouwen met ingang van begrotingsjaar 2021.

---

**Tabel 13: Recapitulatiestaat**

| Bedragen x € 1.000 | 2021 saldo | 2022 saldo | 2023 saldo | 2024 saldo |
|---|---|---|---|---|
| Rampenbestrijding en crisisbeheersing | € 1.125 | € 1.125 | € 1.125 | € 1.125 |
| Beheer gemeenschappelijke meldkamer | € 582 | € 582 | € 582 | € 582 |
| Brandweerzorg | € 19.283 | € 19.332 | € 19.377 | € 19.228 |
| Kazernes | € 194 | € 194 | € 194 | € 194 |
| Geneeskundige hulpverlening | € 916 | € 914 | € 911 | € 983 |
| Overhead | € 7.642 | € 7.637 | € 7.614 | € 7.714 |
| Algemene dekkingsmiddelen | € -29.832 | € -29.826 | € -29.803 | € -29.826 |
| **Subtotaal** | **€ -90** | **€ -41** | **€ -** | **€ -** |
| Toevoeging reserve | € - | € - | € - | € - |
| Onttrekking reserve | € - | € - | € - | € - |
| **Totaal** | **€ -90** | **€ -41** | **€ -** | **€ -** |

# 7. Heffing Vennootschapsbelasting (VpB)

**Toelichting**

Op initiatief van het netwerk Finance & Control van de veiligheidsregio's heeft BDO Belastingadviseurs op landelijk niveau algemeen geldende afspraken met de belastingdienst gemaakt. Op basis van de huidige inzichten zal VrZW over de geplande activiteiten geen vennootschapsbelasting hoeven af te dragen.

---

# 8. Meerjarenraming 2021-2024

**Tabel 14: Overzicht baten en lasten** **Bedragen x € 1.000**

| Bedragen x € 1.000 | 2019 realisatie | 2020 begroting | 2021 begroting | 2022 begroting | 2023 begroting | 2024 begroting |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Baten** | | | | | | |
| Samen voor veilig | € - | € - | € - | € - | € - | € - |
| Slagvaardig organiseren | € -2.965 | € -2.232 | € -2.342 | € -2.342 | € -2.343 | € -2.269 |
| Overhead | € -529 | € -16 | € -368 | € -368 | € -368 | € -368 |
| Algemene dekkingsmiddelen | € -29.110 | € -29.406 | € -29.823 | € -29.823 | € -29.823 | € -29.823 |
| Heffing vennootschapsbelasting | € - | € - | € - | € - | € - | € - |
| Bedrag onvoorzien | € - | € - | € - | € - | € - | € - |
| **Totaal baten** | **€ -32.604** | **€ -31.654** | **€ -32.532** | **€ -32.532** | **€ -32.533** | **€ -32.460** |
| | | | | | | |
| **Lasten** | | | | | | |
| Samen voor veilig | € - | € - | € - | € - | € - | € - |
| Slagvaardig organiseren | € 24.500 | € 24.085 | € 24.442 | € 24.489 | € 24.532 | € 24.381 |
| Overhead | € 7.509 | € 7.514 | € 8.009 | € 8.005 | € 7.982 | € 8.082 |
| Algemene dekkingsmiddelen | € -1 | € -28 | € -10 | € -3 | € 20 | € -3 |
| Heffing vennootschapsbelasting | € - | € - | € - | € - | € - | € - |
| Bedrag onvoorzien | € - | € - | € - | € - | € - | € - |
| **Totaal lasten** | **€ 32.008** | **€ 31.571** | **€ 32.442** | **€ 32.491** | **€ 32.533** | **€ 32.460** |
| | | | | | | |
| **Saldo van baten en lasten** | **€ -596** | **€ -83** | **€ -90** | **€ -41** | **€ -** | **€ -** |
| Toevoegingen reserves | € - | € - | € - | € - | € - | € - |
| Onttrekkingen reserves | € - | € - | € - | € - | € - | € - |
| **Geraamd resultaat** | **€ -596** | **€ -83** | **€ -90** | **€ -41** | **€ -** | **€ -** |

# 9. Overzicht incidentele baten en lasten

**Tabel 15: Overzicht Incidentele baten en lasten**

| Bedragen x € 1.000 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|---|---|---|---|---|
| **BATEN** | | | | |
| **Programma's:** | | | | |
| Samen voor veilig | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Slagvaardig organiseren | | | | |
| -Rampenbestrijding en Crisisbeheersing | 0 | 0 | 0 | 0 |
| -Beheer gemeenschappelijke meldkamer | 0 | 0 | 0 | 0 |
| -Brandweerzorg | 0 | 0 | 0 | 0 |
| -Geneeskundige hulpverlening | | | | |
| -vrijval voorziening BTW-claim GHOR | -140 | -142 | -145 | -73 |
| -Kazernes eigendom | 0 | 0 | 0 | 0 |
| -Kazernes gebruik | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Overhead | | | | |
| -Bedrijfsvoering | 0 | 0 | 0 | 0 |
| -Veiligheidsbeleid en Strategie | 0 | 0 | 0 | 0 |
| -Brandweerzorg | 0 | 0 | 0 | 0 |
| -Algemene dekkingmiddelen | 0 | 0 | 0 | 0 |
| **Totaal incidentele baten** | **-140** | **-142** | **-145** | **-73** |
| | | | | |
| **LASTEN** | | | | |
| **Programma's:** | | | | |
| Samen voor veilig | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Slagvaardig organiseren | | | | |
| -Rampenbestrijding en Crisisbeheersing | 0 | 0 | 0 | 0 |
| -Beheer gemeenschappelijke meldkamer | 0 | 0 | 0 | 0 |
| -Brandweerzorg | | | | |
| -Geneeskundige hulpverlening | 0 | 0 | 0 | 0 |
| -Kazernes eigendom | 0 | 0 | 0 | 0 |
| -Kazernes gebruik | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Overhead | | | | |
| -Bedrijfsvoering | 80 | 0 | 0 | 0 |
| -Veiligheidsbeleid en Strategie | 0 | 0 | 0 | 0 |
| -Brandweerzorg | 60 | 0 | 0 | 0 |
| -Algemene dekkingmiddelen | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Teruggave voordelig resultaat kapitaallasten | 0 | 0 | 0 | 0 |
| **Totaal Incidentele lasten** | **140** | **0** | **0** | **0** |
| | | | | |
| **Saldo baten minus lasten** | **0** | **-142** | **-145** | **-73** |

# 10. Geprognosticeerde balans 2020-2024

**Tabel 16a: Geprognosticeerde balans** — Bedragen x € 1.000

| Activa | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|---|---|---|---|---|---|
| **Vaste activa** | | | | | |
| Materiële vaste activa | | | | | |
| -Investeringen met economisch nut | 17.643 | 18.165 | 18.529 | 18.345 | 18.084 |
| Totaal vaste activa | 17.643 | 18.165 | 18.529 | 18.345 | 18.084 |
| **Vlottende activa** | | | | | |
| Uitzettingen met een rentetypische looptijd korter dan één jaar | | | | | |
| -Rekening-courantverhouding met het Rijk | 250 | 250 | 250 | 250 | 250 |
| -Rekening-courant met niet-financiële instellingen | | | | | |
| -Vorderingen op openbare lichamen | 766 | 766 | 766 | 766 | 766 |
| -Overige vorderingen | 307 | 307 | 307 | 307 | 307 |
| | 1.323 | 1.323 | 1.323 | 1.323 | 1.323 |
| Liquide middelen | | | | | |
| -Kassaldi | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| -Banksaldi | 142 | 142 | 142 | 142 | 142 |
| | 142 | 142 | 142 | 142 | 142 |
| 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 | 335 | 335 | 335 | 335 | 335 |
| | 335 | 335 | 335 | 335 | 335 |
| Totaal vlottende activa | 1.800 | 1.800 | 1.800 | 1.800 | 1.800 |
| **Totaal activa** | **19.443** | **19.965** | **20.329** | **20.146** | **19.885** |

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

Bedragen x € 1.000igen x € 1.000

| Passiva | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2023 |
|---|---|---|---|---|---|
| **Vaste passiva** | | | | | |
| Eigen vermogen | | | | | |
| -Algemene reserve | 691 | 691 | 691 | 691 | 691 |
| -Bestemmingsreserves | 400 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| -Resultaat voorgaand boekjaar | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 1.091 | 691 | 691 | 691 | 691 |
| Voorzieningen | | | | | |
| - Voorzieningen voor verplichtingen, verliezen en risico's | 566 | 380 | 218 | 73 | 0 |
| - Egalisatievoorzieningen | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| - Van derden verkregen middelen die specifiek besteed moeten worden | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 566 | 380 | 218 | 73 | 0 |
| Vaste schulden met een rentetypische looptijd van één jaar of langer | | | | | |
| Onderhandse leningen van: | | | | | |
| - Binnenlandse banken en overige financiële instellingen | 15.678 | 16.787 | 17.312 | 17.274 | 17.086 |
| - Waarborgsommen | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 15.678 | 16.787 | 17.312 | 17.274 | 17.086 |
| Totaal vaste passiva | 17.335 | 17.857 | 18.221 | 18.038 | 17.777 |
| **Vlottende passiva** | | | | | |
| Netto vlottende schulden met een rentetypische looptijd korter dan één jaar | | | | | |
| -Kasgeldleningen | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| -Banksaldi | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| -Overige schulden | 500 | 500 | 500 | 500 | 500 |
| | 500 | 500 | 500 | 500 | 500 |
| Overlopende passiva | | | | | |
| -Verplichtingen die in het begrotingsjaar zijn opgebouwd en die in een volgend begrotingsjaar tot betaling komen | 1.500 | 1.500 | 1.500 | 1.500 | 1.500 |
| -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 | 108 | 108 | 108 | 108 | 108 |
| | 1.608 | 1.608 | 1.608 | 1.608 | 1.608 |
| Totaal vlottende passiva | 2.108 | 2.108 | 2.108 | 2.108 | 2.108 |
| **Totaal passiva** | **19.443** | **19.965** | **20.329** | **20.146** | **19.885** |

# EMU Saldo

**Tabel 16b: EMU saldo** Bedragen x € 1.000

| Bedragen x € 1.000 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|---|---|---|---|---|---|
| Exploitatie vóór toevoeging aan c.q. onttrekking uit reserves (zie BBV, artikel 17c) | € 83 | € 90 | € 41 | € - | € - |
| Afschrijvingen ten laste van de exploitatie | € 2.399 | € 2.427 | € 2.715 | € 2.742 | € 2.693 |
| Bruto dotaties aan de post voorziening ten laste van de exploitatie minus de vrijval van de voorzieningen ten bate van de exploitatie | € -138 | € -140 | € -142 | € -145 | € -73 |
| Investeringen in (im)materiële vaste activa die op de balans worden geactiveerd | € 3.475 | € 3.037 | € 3.067 | € 2.600 | € 2.666 |
| 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)materiele vaste activa: Baten uit desinvesteringen in (im)materiele vaste actieva (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 | € 52 | € 46 | € 20 | € - | € - |
| 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** | € -1.183 | € -706 | € -473 | € -3 | € -46 |

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

# 11. Mutaties reserves en voorzieningen

Overzicht reserves:

**Tabel 17: Overzicht reserves** — **Bedragen x € 1.000**

| Omschrijving | CAT | Saldo 31-12-2019 | Toevoeging 2020 | Onttrekking 2020 | Saldo 31-12-2020 | Saldo 31-12-2021 | Saldo 31-12-2022 | Saldo 31-12-2023 | Saldo 31-12-2024 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Algemene reserve | | 691 | 0 | 0 | 691 | 691 | 691 | 691 | 691 |
| **Algemene reserve** | | **691** | **0** | **0** | **691** | **691** | **691** | **691** | **691** |
| **Bestemmingsreserves*** | | | | | | | | | |
| Bestemmingsreserve meldkamer | B2 | 500 | 0 | 500 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Bestemmingsreserve WNRA | B2 | 400 | 0 | 0 | 400 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| **Subtotaal bestemmingsreserves** | | **900** | **0** | **500** | **400** | **0** | **0** | **0** | **0** |
| **Totaal eigen vermogen** | | **1.591** | **0** | **500** | **1.091** | **691** | **691** | **691** | **691** |
| **Weerstandsvermogen** | | **691** | | | **691** | **691** | **691** | **691** | **691** |

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

**Toelichting**

Bestemmingsreserve meldkamer

In 2018 ontvingen de veiligheidsregio's van het Ministerie van Justitie en Veiligheid een bijdrage van € 500.000 ter dekking van de achterblijvende kosten meldkamer. Deze bijdrage is toegevoegd aan de reserve Meldkamer. Naar verwachting zal medio 2020 een eindafrekening van kosten plaatsvinden, die ongeveer op het niveau van de reserve zal liggen.

Bestemmingsreserve WNRA

In de resultaatsbestemming 2018 is een bestemmingsreserve WNRA ingesteld. Hierin is voorgesorteerd op (mogelijke) implementatiekosten van de wet Normalisering Rechtspositie Ambtenaren (zie ook toelichting in de paragraaf Weerstandsvermogen en risicobeheersing). Vanwege de landelijke discussie rondom dit onderwerp is de daadwerkelijke implementatiedatum (en onttrekking van de bestemmingsreserve) nog niet met zekerheid te noemen. Naar verwachting zal de reserve eind 2021 niet meer op de eindbalans staan

Overzicht voorzieningen:

**Tabel 18: Overzicht voorzieningen** — **Bedragen x € 1.000**

| Omschrijving | Saldo 31-12-2019 | Dotatie 2020 | Aan-wending 2020 | Vrijval 2020 | Saldo 31-12-2020 | Saldo 31-12-2021 | Saldo 31-12-2022 | Saldo 31-12-2023 | Saldo 31-12-2024 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Voorziening wachtgeldverplichtingen | 118 | | 52 | | 66 | 20 | 0 | 0 | 0 |
| Voorziening BTW claim GHOR | 638 | | | 138 | 500 | 360 | 218 | 73 | 0 |
| **Totaal voorzieningen** | **756** | **0** | **52** | **138** | **566** | **380** | **218** | **73** | **0** |

**Toelichting**

*Voorziening wachtgeldverplichting*

In januari 2019 is het dienstverband van één medewerker beëindigd. De verwachte kosten in verband met het eigen risicodragerschap van VrZW zijn gedoteerd aan deze voorziening. De geplande aanwending in 2020 t/m 2022 is ter dekking van deze kosten.

*Voorziening BTW claim GHOR*

Deze voorziening is gevormd ter dekking van het risico op naheffing van BTW op uitbestede GHOR taken over de afgelopen vijf jaar. Door de inhuizing van de GHOR (in 2019) wordt niet meer gedoteerd aan de voorziening. Jaarlijks valt het deel dat buiten de herzieningsperiode vrij ten gunste van de exploitatie.

# Paragrafen

## Paragraaf Weerstandsvermogen en risicobeheersing

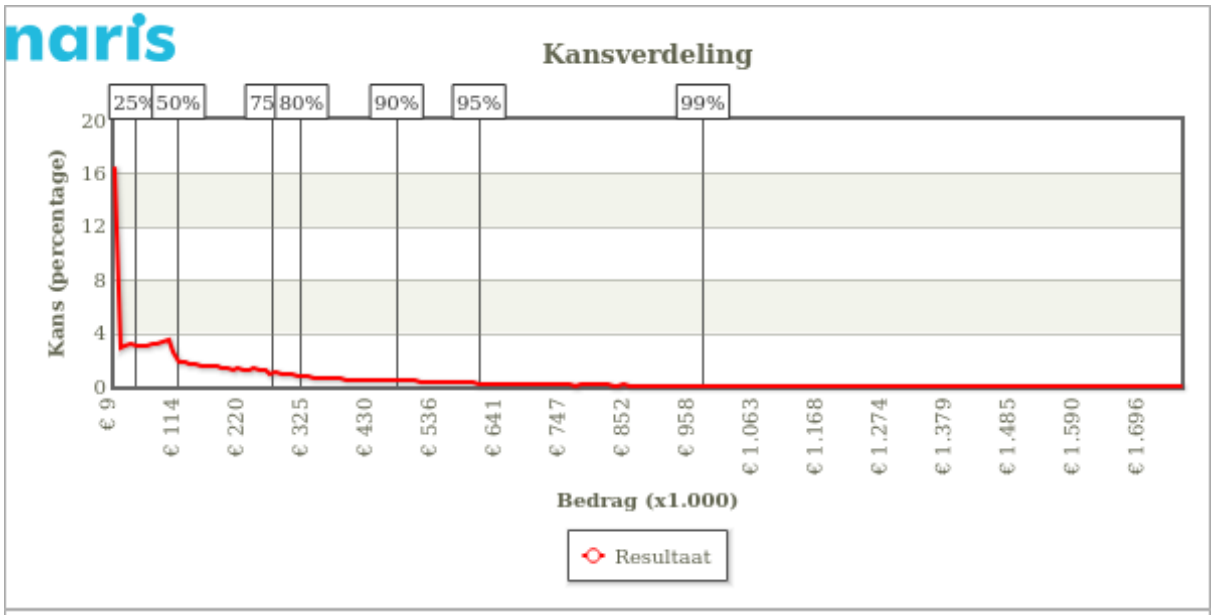
*Aanleiding en achtergrond*
Het Algemeen Bestuur van VrZW acht het wenselijk om risico's die mogelijk van invloed zijn op de organisatie beheersbaar te maken. Door inzicht in de risico's is de organisatie in staat om op verantwoorde wijze beheersmaatregelen te nemen. Hierdoor staan de resterende risico's 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. Op 20 oktober 2017 heeft het Algemeen Bestuur besloten om met ingang van de jaarrekening 2017 voor het vaststellen van het weerstandsvermogen een waardering C (voldoende) toe te passen. Deze uitgangspunten worden ook voor de begroting 2021 gehanteerd.

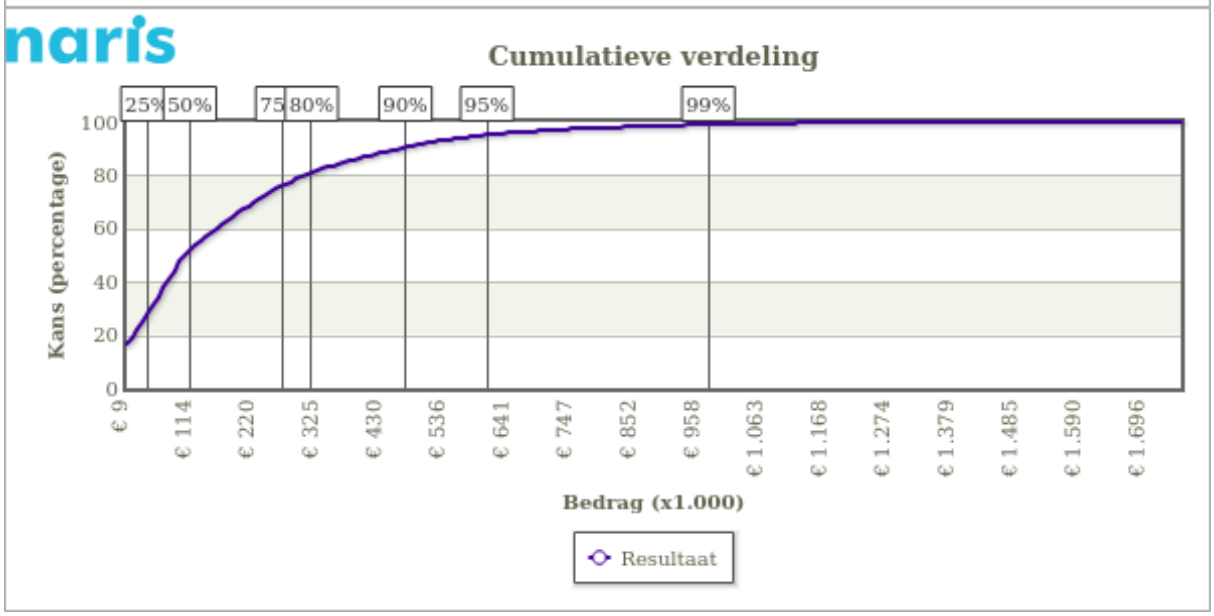
*Risicoprofiel*
Om de risico's van VrZW te actualiseren is een risicoprofiel opgesteld. Dit risicoprofiel is opgesteld in een bijeenkomst met het managementteam waarbij gebruik is gemaakt van het softwareprogramma NARIS® (NAR Risicomanagement Informatie Systeem; een systeem waarmee risico's systematisch in kaart kunnen worden gebracht en beoordeeld). Tijdens de bijeenkomst waarbij alle risico's zijn besproken, bleek een aantal risico's te kunnen vervallen en is een nieuw risico toegevoegd aan het risicoprofiel. Ook de recente wijzigingen in de fiscale wetgeving en mogelijk fiscale aanpassingen van reeds lopende contracten hebben tot een wijziging geleid. Bij de inventarisatie zijn in totaal tien risico's in beeld gebracht. In het onderstaande overzicht worden de risico's gepresenteerd met de hoogste bijdrage aan de berekening van de benodigde weerstandscapaciteit.

| Risico | Maatregelen | Kans | Maximaal financieel gevolg | Invloed |
|---|---|---|---|---|
| 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 vaan 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 kostenopdrijvend effect zou hebben. | 25% | € 250.000 | 17,09% |
| Niet verzekerde financiële gevolgen van schades | | 10% | € 500.000 | 13,90% |
| Onvoorziene acute uitgaven om paraatheid op peil te houden | - Meer rekening houden met beschikbaarheid in opstellen dekkingsplan om acute problemen te voorkomen.<br>- Verbeteren van de opbrengsten van werving van vrijwilligers.<br>- Verbeteren beleving bij vrijwilligers op basis van uitkomsten belevingsonderzoeken. | 50% | € 100.000 | 13,78% |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | - Diversificatie vrijwilligers | | | |
| Toekennen van schadevergoedingen als gevolg van inadequaat operationeel optreden | - In informatiebeleidsplan aandacht besteden aan maatregelen voor optimaal benutten beschikbare informatie.<br>- Op basis van regelmatige evaluatie indien nodig bijstellen van procedures.<br>- Medewerkers toerusten met de juiste digitale hulpmiddelen | 5% | €1.000.000 | 13,66% |
| Onvoorziene claim beroepsziekten/arbeidson gevallen | - Continue aandacht voor schoon en veilig werken.<br>- De beheersing van arbeidsgerelateerde risico's wordt op peil gehouden door regelmatige RI&E en indien noodzakelijk aanpassing van procedures/aanvullende investeringen.<br>- Voor financiële gevolgen van aansprakelijkheid voor arbeidsongevallen is een verzekering afgesloten | 10% | € 500.000 | 13,51% |
| Excedentrisico materieel | | 10% | € 500.000 | 10,12% |
| Kosten van investeringen/inkoop blijken na aanbesteding hoger dan voorzien | | 25% | € 100.000 | 6,90% |
| Boete als gevolg van niet naleven AVG | - Verschillende typen maatregelen (technisch, organisatorisch, personeel) opnemen in informatiebeleidsplan en regelmatig toetsen op werking.<br>- Continue aandacht voor bewustzijn bij medewerkers | 10% | € 250.000 | 6,87% |
| Uitval kritische systemen (uitrukalarmering, mobiele systemen auto's, eigen administratiesystemen) | - Back-up afspraken, bijvoorbeeld met andere regio's.<br>- Kritische systemen zijn minimaal dubbel uitgevoerd | 5% | € 150.000 | 2,08% |
| Wegvallen van maatwerk- en/of markttaken | | 10% | € 40.000 | 1,12% |

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. Figuur 1 en de bijhorende tabel tonen de resultaten van de risicosimulatie.




| | |
|---|---|
| 75% | € 0,289 mln. |
| 80% | € 0,347 mln. |
| 90% | € 0,565 mln. |
| 95% | € 0,823 mln. |

Uit de grafiek en de bijbehorende tabel volgt dat 90% zeker is dat alle risico's kunnen worden afgedekt met een bedrag van € 565.000 (benodigde weerstandscapaciteit).

*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:

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Algemene reserve | 691 | | | 691 |
| Bestemmingsreserves* | | | | |

* 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 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: | Weerstandscapaciteit: |
|---|---|
| Bedrijfsproces<br>Financieel<br>Imago / politiek<br>Informatie / strategie<br>Juridisch / Aansprakelijkheid<br>Letsel / Veiligheid<br>Materieel<br>Milieu<br>Personeel / Arbo<br>Product | Algemene reserve<br>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.

$$\text{Ratio weerstandsvermogen} = \frac{\text{Beschikbare weerstandscapaciteit 2019}}{\text{Benodigde weerstandscapaciteit 2019}} = \frac{€\ 691.000}{€\ 565.000} = 1{,}22$$

Onderstaande normtabel is ontwikkeld door het Nederlands Adviesbureau voor Risicomanagement in samenwerking met de Universiteit Twente. Deze biedt een 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 binnen de bandbreedte van categorie C. Aanpassing van de beschikbare weerstandscapaciteit is daarmee niet nodig.

*Ontwikkelingen in de (nabije) toekomst*

Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra)/Wet Gelijke Behandeling

De Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra) is voor de meeste overheden per 1 januari 2020 in werking getreden. De veiligheidsregio's hebben uitstel van de invoering van de wet gekregen van de minister van Justitie en Veiligheid. Een speciaal aandachtspunt is de positie van de brandweervrijwilliger. Bij naleving van Europese regelgeving kan er een aanzienlijke kostenverhoging ontstaan. Op basis van de huidige inzichten vindt er bij alle Veiligheidsregio's mogelijk een kostenverhoging voor inschakeling van vrijwilligers plaats van 30 tot 50%. Voor VrZW zou dit een jaarlijkse structurele kostenpost van rond € 1.000.000 betekenen. Aanvullend brengt invoering van de wet ook (eenmalige) aanloopkosten met zich mee. In landelijk overleg wordt bekeken wat de opties zijn om hier verder mee om te gaan. Zo wordt er ook naar taakdifferentiatie bij de inzet van vrijwilligers gekeken.

Om te kunnen anticiperen op de invoering van de wet is bij de resultaatbestemming 2019 ingestemd met de vorming van een nieuwe bestemmingsreserve, ter dekking van verwachte implementatie-kosten en de eerste exploitatiekosten. Door de voortdurende onduidelijkheid zijn de mogelijk hogere kosten voor de inschakeling van vrijwilligers nog niet in deze begroting opgenomen en is de hoogte van de bestemmingsreserve niet aangepast.

Kengetallen financiële positie

De volgende kengetallen zijn van toepassing:

**Tabel 23: Ratio's**

| Ratio's | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|---|---|---|---|---|---|
| Netto Schuldquote | 50,64% | 53,85% | 55,23% | 54,88% | 54,29% |
| Netto Schuldquote (gecorrigeerd voor alle leningen) | 50,64% | 53,85% | 55,23% | 54,88% | 54,29% |
| Solvabiliteitsratio | 5,61% | 3,46% | 3,40% | 3,43% | 3,47% |
| Structurele exploitatieruimte | -0,70% | -0,28% | -0,56% | -0,45% | -0,22% |

Een definitie van bovenstaande kengetallen is opgenomen in bijlage 4.

Duiding kengetallen:

- Netto schuldquote: algemeen wordt ratio van 100% of lager gekwantificeerd als voldoende. Meerjarig voldoet VrZW aan deze norm.
- 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.

## 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 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 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

*Algemene Ontwikkelingen (verwachtingen BNG Bank)*[2]
De groei van de wereldeconomie ontwikkelt zich in de komende jaren gematigd. In Nederland loopt de economische groei naar verwachting iets terug, namelijk van 1,6% in 2019 naar 1,3% in 2020. De inflatie komt in 2020 uit op ca. 1,6%. In 2019 kwam de inflatie vooral door indirecte belastingverhogingen nog uit op 2,7%.

*Rentevisie*[3]
De ECB blijft in de komende twaalf maanden een ruim monetair beleid voeren. Het depositotarief zal mogelijk nog worden verlaagd van -0,5% naar -0,6%.De lange rentetarieven blijven op een zeer laag niveau. De prognose van de BNG bank voor het 10-jaars rentetarief wordt begin 2020 geschat op 0,2%.

*Financieringsbehoefte*
Rekening houdende met de investeringsbehoefte uit het meerjareninvesteringsplan (zie bijlage 1), de boekwaarde van bestaande activa en de beschikbare financieringsmiddelen (opgenomen geldleningen en reserves) is er in 2020 sprake van een financieringsbehoefte van circa € 4,5 miljoen. In 2021 is een (aanvullende) financiering van ca. € 2 miljoen vereist. Om te voorzien in deze financieringsboefte is in de begroting en meerjarenraming uitgegaan van het aantrekken van enkele langlopende geldleningen. Met de rentelasten van deze 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. Per 1 januari 2021 bedraagt de kasgeldlimiet ca. € 2,65 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 kasgeldlimiet 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 € 6,4 miljoen. 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 2021 totaal circa € 223.000. Er zijn geen leningen waarvan de rente in 2021 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 Verantwoording (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

[2] Bron BNG 18 februari 2020
[3] Bron BNG 18 februari 2020

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 (0,75%). 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 24: Renteschema begroting 2021**

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| a1. | De externe rentelasten | € | 223.093 | |
| b. | De externe rentebaten | € | - | |
| | Saldo rentelasten en rentebaten | € | 223.093 | |
| 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 | | -91.542 | |
| c.3 | De rentebaat van doorverstrekte leningen indien daar een specifieke lening voor is aangetrokken (=projectfinanciering), die aan het betreffende taakveld moet worden toegerekend | | n.v.t. | |
| | Subtotaal | € | -91.542 | |
| | **Saldo door te rekenen externe rente** | **€** | **131.551** | |
| d1. | Rente over eigen vermogen | € | - | |
| d2. | Rente over voorzieningen | € | - | |
| | Subtotaal | € | - | |
| | **De aan taakvelden (programma's inclusief overzicht Overhead) toe te rekenen rente** | **€** | **131.551** | |
| e. | De werkelijk aan taakvelden (programma's inclusief overzicht Overhead) toegerekende rente (renteomslag) | € | 141.169 | |
| **f.** | **Renteresultaat op het taakveld Treasury** | **€** | **-9.619** | V |

## Paragraaf bedrijfsvoering

*Financiën*
Als overheidsorganisatie hebben wij de ambitie zo efficiënt mogelijk te werken om zoveel mogelijk kwaliteit te realiseren tegen beperkte kosten. Nieuwe ambities financieren we in principe vanuit de bestaande middelen. Om dit meerjarig te realiseren, hebben wij veel aandacht voor de inrichting van onze processen, helemaal waar die raken aan de processen van partnerorganisaties. In 2021 besteden wij verder aandacht aan de verdere digitalisering en inrichting van de financiele werkprocessen.

Vanuit het perspectief van kwaliteitsmanagement zoeken we voortdurend naar mogelijkheden om ons zelf te verbeteren. Daarom vergelijken wij ons periodiek met andere veiligheidsregio's. Dat doen wij door een analyse van de Staat van de Rampenbestrijding en het periodiek uitvoeren van benchmarkonderzoek. Op basis van het benchmarkonderzoek toetsen wij voortdurend de efficiency van onze organisatie. Gezien het feit dat de laatste benchmark in 2018 plaatsvond, zullen we ons in 2021 voorbereiden voor een nieuw uit te voeren benchmark in 2022.

De regeringscoalitie heeft in het Regeerakkoord 2017-2021 aangegeven de meest ambitieuze doelstelling van het VN Klimaatakkoord van Parijs na te streven. Daartoe wordt een nationaal Klimaat- en energieakkoord opgesteld – met als doel de CO2-uitstoot fors te verlagen. Als decentrale overheid neemt VrZW ook haar verantwoordelijkheid op het gebied van duurzaamheid. Als gebruiker van panden werken we graag mee aan initiatieven van gemeenten om het gebruik van panden duurzamer te maken. Bij de aanbesteding van voertuigen wordt nadrukkelijk duurzaamheid meegenomen in de weging van de aanbiedingen.

Om het administratieve proces te vereenvoudigen heeft het Algemeen Bestuur op 6 april 2018 besloten VrZW op de panden de rol en verantwoordelijkheid van een ''huurder" te geven. De panden blijven in eigendom van de gemeenten, maar een belangrijk deel van het dagelijks en correctief onderhoud gaat uitgevoerd worden onder regie van VrZW. Vanwege een uit te voeren evaluatie van dit besluit in de loop van 2020 is bij de gereedkoming van deze begroting nog niet geheel duidelijk wat de werkwijze van financiele verrekening van onderhoud in 2021 zal zijn. Daar waar de verantwoordelijkheid voor gebouwenonderhoud voor VrZW toeneemt, zal VrZW het aspect duurzaamheid steeds meer kunnen meenemen in de afwegingen.

*Personeel*
Onze medewerkers zijn mensen met hart voor de (veiligheids-)zaak. Zij zetten zich 24/7 in voor de veiligheid van de medeburger. Door het uitvoeren van periodiek medewerkersonderzoek hebben wij goed zicht op het welbevinden van de medewerkers en kunnen we hier gerichte aandacht en sturing op geven.

Om ook op langere termijn effectief en relevant te zijn in een veranderende maatschappij, is het van belang dat ook de veiligheidsregio in het algemeen en de brandweer in het bijzonder, inzet op een meer divers personeelsbestand. In 2019 en 2020 is aan diversiteit/inclusiviteit nadrukkelijk aandacht besteed. Dit programma vraagt om een langjarige inspanning, derhalve zal er ook in 2021 nadrukkelijk werk van gemaakt worden om vrouwen en mensen met een migratie- achtergrond te werven en zich thuis te laten voelen in onze organisatie. Daarnaast verrichten wij inspanningen om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt op te nemen in onze organisatie.

De arbeidsmarkt wordt steeds krapper. Ook bij VrZW is dit effect inmiddels voelbaar. De afgelopen jaren is het aantal vacatures bij VrZW aanzienlijk gestegen en zijn veel vacatures lastiger in te vullen. In verband hiermee zal aandacht worden besteed aan het ontwikkelen van en uitvoering geven aan

een arbeidsmarktcommunicatiestrategie voor VrZW. De repressieve brandweerorganisatie bestaat grotendeels uit vrijwilligers. Het vinden, boeien & binden van voldoende vrijwilligers die 24/7 beschikbaar zijn op langere termijn een steeds grotere opgave. Ook de duur van de aanstelling lijkt steeds verder af te nemen, dit is ook een landelijke trend.
Dit vraagt van VrZW ook in 2021 een blijvende inspanning in het kader van strategisch personeelsbeleid.

In het kader van de wet normalisering rechtspositie ambtenaren (WNRA) worden de ontwikkelingen nauwlettend gevolgd ten aanzien van het opvangen van de mogelijke consequenties die dit met zich zal gaan brengen voor VrZW.

*Informatievoorziening*
Nieuwe ICT-ontwikkelingen dienen zich voortdurend in hoog tempo aan en hebben steeds meer impact op de maatschappij, alsook op onze organisatie. Deze ontwikkelingen zorgen voor een overgang van een traditionele werkwijze naar een hogere mate van digitalisering en automatisering binnen onze werkprocessen. Voor onze organisatie is het belangrijk om de kansen te benutten, die nieuwe technologieën bieden, om nog efficiënter en effectiever te gaan werken, maar ook beheersmaatregelen te treffen tegen de bedreigingen op het gebied van informatieveiligheid en privacybescherming. Dit vraagt om een gestructureerde aanpak om de organisatiedoelstellingen daadwerkelijk te realiseren en de bedreigingen te reduceren.

Bij de doorontwikkeling van onze informatievoorziening passen we bij voorkeur al beproefde technologieën toe en zoeken daarbij de samenwerking op het landelijk en het interregionaal niveau. Het toepassen van nieuwe ICT-ontwikkelingen gaat samen met verandering van de processen en werkwijzen.

We maken daarom een prioriteitsafweging bij het uitvoeren van verschillende ICT-projecten. Daarbij houden we vooral rekening met het verandervermogen van de organisatie en de medewerkers. Onze strategie is vooral gericht op een rechtmatige, efficiënte en effectieve uitvoering van onze taken op het gebied van de rampenbestrijding en crisisbeheersing. De ICT-omgeving dient optimaal ingericht te zijn om dit te gaan realiseren.

Het gaat tegenwoordig, naast de snelle uitruktijden, ook om de preventieve maatregelen en risicobeheersing op basis van het analyseren van data. We willen de inwoners, bedrijven en instellingen binnen onze regio zo goed mogelijk adviseren bij het inrichten van een veilige leefomgeving en zo hun zelfredzaamheid bevorderen. Daarvoor zijn informatie en data de sleutel. Er wordt steeds meer informatiegestuurd en datagedreven gewerkt. Moderne digitale communicatiekanalen worden ingezet om onze inwoners, bedrijven en instellingen beter te bereiken. Bij het opleiden, trainen en oefenen, spelen nieuwe toepassingen, zoals virtual reality, een grotere rol en documentstromen in de processen worden verder gedigitaliseerd.

*Huisvesting*
Rondom de huisvesting aan het Prins Bernhardplein zijn tal van ontwikkelingen te noemen, die in samenhang met elkaar dienen te worden bezien. Allereerst de staat van  het oefencentrum, die aan het Prins Bernhardplein is gevestigd. De technische installatie (inrichting) van dit oefencentrum is verouderd, waardoor maatregelen moeten worden getroffen. In 2019 zijn de direct noodzakelijke investeringen gedaan, echter voor een toekomst bestendig gebruik zijn er nog aanvullende investeringen nodig. Tevens zijn aan het Prins Bernhardplein de werkplaatsen van de brandweer (onderhoud & techniek) gevestigd. Hier wordt een groot deel van het onderhoud en beheer uitgevoerd van ademlucht, voertuigen en overige uitrustingsstukken. De afgelopen jaren is het aantal werkplaatsen binnen VrZW teruggebracht van 5 naar 2, waardoor intensivering van het gebruik van de werkplaats PBP plaatsvindt en daarmee sneller veroudering van het totale materieel optreedt. Daarnaast zijn er nieuwe eisen ten aanzien van schoon en veilig werken. Binnen de werkplaats

dienen maatregelen te worden genomen om te zorgen dat aan alle eisen wordt voldaan. Echter speelt hierbij een belangrijke ontwikkeling die van invloed is op het wel of niet nemen van bepaalde maatregelen, namelijk de ontwikkeling van de woonwijk Oostzijderveld aan de achterzijde van het gebouw op het Prins Bernhardplein. Door het bouwen van deze woonwijk worden eisen gesteld aan het gebruik van het Prins Bernhardplein t.a.v geluids -en milieunormen. Hierover vindt overleg plaats met gemeente Zaanstad. Van belang daarbij is dat er geen -of minimale beperkingen in het gebruik optreden voor het oefencentrum en de werkplaatsen. De verwachting is dat in de loop van 2020 op dit onderwerp nadere voorstellen aan het bestuur worden gedaan.

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

Panden in 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 en de meldkamer 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 2021 is er alleen nog sprake van het eigendom van de brandweerpost in Wormerveer. Drie panden zijn voor 2021 aan de gemeenten teruggeleverd i.v.m. het aflopen van de BTW herzieningstermijn.

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.

Huisvesting – onderhoud via facilitair concept.
In 2019 is in samenwerking met de 8 gemeenten gestart om middels een ‘nieuw facilitair concept’ meer bevoegdheden voor dagelijks en correctief onderhoud bij VrZW te leggen. Deze werkwijze wordt in 2020 geevalueerd, wat kan leiden tot definitieve overheveling van bevoegdheden en budgetten. Deze begroting houdt nog geen rekening met eventuele overgehevelde budgetten.

## Paragraaf Verbonden partijen

Een verbonden partij is een privaat- dan wel publiekrechtelijke 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:

*Instituut Fysieke Veiligheid (IFV) (Vestigingsplaats Arnhem)*
Het IFV is een bij wet opgerichte zelfstandig bestuursorgaan (ZBO). De positie van het IFV is vastgelegd in de Wet veiligheidsregio's. Het IFV ondersteunt de veiligheidsregio's bij het versterken van de brandweerzorg en de aanpak op het terrein van de rampenbestrijding en crisisbeheersing.

*Coöperatie Brandweerschool Noord-Holland u.a.*
Na de grote brand in De Punt in 2008, waarbij drie brandweermensen om het leven kwamen, is landelijk een omvangrijk project gestart om te zorgen dat de brandweer meer van elkaar en van evaluaties leert en dat de kwaliteit van de opleidingen omhoog gaat. Dit Versterkingsplan Brandweeronderwijs brengt diverse initiatieven bij elkaar ter versterking van het brandweeronderwijs en zet sterk in op het verhogen van de kwaliteit. De instelling van één opleidingsinstituut voor de brandweer met gedeconcentreerde vestigingen, om versnippering in het brandweeronderwijs tegen te gaan, is hierin één van de speerpunten. Ook wordt ingezet op innovatie van brandweeronderwijs, middels een vernieuwing van onderwijsmethoden en -middelen. Landelijk is opgeroepen tot een kwaliteits- en professionaliseringsslag. De regio's Zaanstreek-Waterland, Noord-Holland Noord en Kennemerland hebben deze handschoen opgepakt. Dit heeft geresulteerd in één gezamenlijke brandweerschool: de Brandweerschool Noord-Holland in de vorm van een coöperatie. 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.

*Instituut Fysieke Veiligheid*
Alle veiligheidsregio's dragen financieel bij aan het IFV. Deze bijdrage wordt rechtstreeks in mindering gebracht op de BDUR-gelden en is als verminderde BDUR-bijdrage in de begroting opgenomen.
*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. Daarnaast stellen deze regio's materiaal, materieel en medewerkers beschikbaar voor het geven van brandweeropleidingen (door de Brandweerschool).

Invulling aandeelhouders- en commissarisrol

*Instituut Fysieke Veiligheid*
De voorzitters van de veiligheidsregio's, verenigd in het Veiligheidsberaad, vormen het algemeen bestuur van het IFV. 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.*
De regio's Zaanstreek-Waterland, Noord-Holland Noord en Kennemerland zijn allen lid van de coöperatie Brandweerschool Noord-Holland u.a. De coöperatie wordt bestuurd door een bestuur, bestaande uit evenveel natuurlijke personen als dat er leden zijn. Tot bestuurders kunnen slechts worden benoemd personen die bij een lid de functie van directeur Veiligheidsregio of de functie van commandant brandweer vervullen, dan wel personen die een andere functie met een gelijkwaardig mandaat als deze functies vervullen. Ook niet-leden kunnen tot bestuurder worden benoemd. Het bestuur kan uit zijn midden een voorzitter aanwijzen. De aanwijzing van voorzitter doet niet af aan de collectieve eindverantwoordelijkheid van het bestuur als geheel.

Beleidsvoornemens

*Instituut Fysieke Veiligheid*
De beleidsvoornemens voor de veiligheidsregio's liggen op het terrein van:
- beleids- en bestuursondersteuning van de ambtelijke en bestuurlijke top
- kennis ontwikkelen, makelen en borgen voor de professional in het veld
- opleidingen, trainingen en oefeningen voor vakbekwaam worden en blijven faciliteren en verzorgen
- talent- en leiderschapsontwikkeling bevorderen
- materieel voor de veiligheidsregio's verwerven, beheren en organisatorisch inbedden
- projectmanagement en (organisatie)advies

*Coöperatie Brandweerschool Noord-Holland u.a.*
De beleidsvoornemens van de brandweerschool zijn:
- 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 de Brandweerschool Noord-Holland medio 2019 is geen vermogen door de deelnemers gestort. Omdat de Brandweerschool een gebroken boekjaar heeft (juli 2019 – juni 2020) zijn er nog geen exploitatiegegevens beschikbaar en is er nog geen eigen vermogenspositie bepaald.

| Overzicht verbonden partijen. | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Deelneming | Nominaal bedrag | % | Bestuurlijk Belang | Publiekdoel | Wijziging in 2019 | Financieel belang | Balans met VrZW ultimo 2018 (x 1.000) | Balans met VrZW ultimo 2019 (x 1.000) |
| Cooperatieve Brandweerschool Noord-Holland u.a. | € 0, zie onder financieel belang. | 22% | VrZW is lid van de cooperatie 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. | Oprichting Cooperatie per 15-07-2019 | Bijdrage in de exploitatie kosten geen storting in werkkapitaal. | € 0 | € 0 |

# Bijlagen

## Bijlage I Meerjareninvesteringsplan 2021-2024

| Hoofdcategorie | Activa groep | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|---|---|---|---|---|---|
| **Brandveiligheidvoorzieningen** | Ademluchtapparatuur | 33.200 | | 100.000 | |
| | Bepakking | 23.000 | | 20.000 | |
| | C2000 Porto | | | 225.000 | 300.000 |
| | Dienst kazerne kleding | | 175.000 | | |
| | Duikapparatuur | | | | 116.000 |
| | Duikpakken | 51.400 | | | |
| | Hydraulisch gereedschap | 124.169 | | | |
| | Meetapparatuur | | | | 35.000 |
| | Reinigings en test app | | | 40.000 | |
| | Uitrukkleding | 136.800 | | | |
| | Valbeveiliging | | | 70.000 | |
| | Warmtebeeldcamera | | | | 65.000 |
| **Totaal Brandveiligheidvoorzieningen** | | **368.569** | **175.000** | **455.000** | **516.000** |
| **ICT** | AV middelen | | | 35.000 | |
| | Mobiele data terminals | 59.922 | 30.250 | | |
| | Mobiele telefoons / tablets | 60.000 | 60.000 | 60.000 | 60.000 |
| | servers/ netwerk- en (mobiele) werkplekapparatuur | 75.000 | 100.000 | 720.000 | 270.000 |
| | Software | 367.762 | 287.300 | 425.000 | 745.000 |
| **Totaal ICT** | | **562.684** | **477.550** | **1.240.000** | **1.075.000** |
| **Voertuigen** | Autoladder | | | 950.000 | |
| | Boot met trailer | 25.000 | | | |
| | Bromfietsen | | | | 60.000 |
| | Grote bestel auto | 277.000 | | | |
| | Heftruck | | 63.000 | | |
| | Motorspuit aanhanger | | 29.700 | | |
| | Motorspuit draagbaar | | | | 28.000 |
| | Personenauto | | 210.000 | 155.000 | 36.000 |
| | Piketvoertuig | 223.850 | 127.000 | | 160.000 |
| | Tankautospuit | 1.140.000 | 760.000 | | 1.140.000 |
| | Waterongeval | | 145.000 | | |
| **Totaal Voertuigen** | | **1.665.850** | **1.334.700** | **1.105.000** | **1.424.000** |
| **Eindtotaal** | | **2.597.103** | **1.987.250** | **2.800.000** | **3.015.000** |

**Toelichting op de investeringen 2021**
De investeringen boven een bedrag van € 300.000 worden hieronder toegelicht:

*Autoladder*
Betreft de reguliere vervanging waarbij zowel de economische als de technische levensduur is bereikt.

*C-2000 porto*
Dit betreft de reguliere vervanging van bestaande communicatieapparatuur. Naast de econimische levensduur is ook het einde van de technische levensduur in 2023 bereikt doordat het C-2000 communicatiesysteem gebruik maakt van nieuwe technieken.

*Tankautospuit.*
Dit betreft de reguliere vervanging waarbij zowel de economische als de technische levensduur is bereikt.

*ICT - Servers/netwerk- en (mobiele) werkplekapparatuur*
Het investeringsbedrag van € 720.000 voor 2023 heeft betrekking op de vervanging van diverse ICT-componenten, zoals servers, storage, switches en firewalls. Dit zowel op de hoofdlocatie in Zaandam als de uitwijkomgeving in Purmerend. Daarnaast worden ook de workstations en printers vervangen, alsook ICT-componenten in de operationele omgeving.

Voor 2024 is er een investeringsbedrag begroot van € 745.000 voor de vervanging van het financiële informatiesysteem, virtual reality software en software voor beeldbewerking. Ook wordt een toepassing voor het koppelen van diverse informatiesystemen geïmplementeerd.

*ICT - Software*
In 2021 staat de vervanging gepland voor de operationele informatievoorziening. Het bedrag voor de software van € 367.763 omvat op hoofdlijnen investeringen voor toepassingen in de voertuigen en een uitbreiding van de business intelligence m.b.t. risico- en crisisinformatie.

Het bedrag van € 425.000, voor vervangingsinvesteringen van software in 2023, omvat op hoofdlijnen de implementatie van een nieuw HRM-systeem, een nieuw systeem voor het documentmanagement (DMS), alsook de doorontwikkeling van het dynamisch intranet.

## Bijlage II Uitvoeringsinformatie

Met de wijziging van het BBV is de wijze waarop informatie voor derden wordt verstrekt gewijzigd en vereenvoudigd. Ingevolge artikel 66 van het BBV wordt de productenindeling vervangen door taakvelden. 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.). 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 verdeel zijn dient te worden opgenomen in de bijlage van de begroting.

**Tabel 26: Overzicht geraamde baten en lasten per taakveld**

| Bedragen x € 1000 | | 2021 | | |
|---|---|---|---|---|
| **Taakveld** | | **Baten** | **Lasten** | **Saldo** |
| 0.4 | Overhead | -€ 368 | € 8.009 | € 7.642 |
| 0.5 | Treasury | € 0 | -€ 10 | -€ 10 |
| 0.7 | Algemene uitkering en overige uitkeringen Gemeentefonds | -€ 3.855 | € 0 | -€ 3.855 |
| 0.8 | Overige baten en lasten | -€ 140 | € 1.314 | € 1.174 |
| 0.9 | Vennootschapsbelasting | € 0 | € 0 | € 0 |
| 0.10 | Mutaties reserves | € 0 | € 0 | € 0 |
| 1.1 | Crisisbeheersing en brandweer | -€ 28.170 | € 22.988 | -€ 5.182 |
| 8.3 | Wonen en bouwen | € 0 | € 140 | € 140 |
| **Totaal** | | **-€ 32.532** | **€ 32.442** | **-€ 90** |

**Tabel 27: Verdeling taakvelden - programma's**

| Bedragen x € 1000 | | | 2021 | | |
|---|---|---|---|---|---|
| **Programma** | | **Taakveld** | **Baten** | **Lasten** | **Saldo** |
| Slagvaardig organiseren | 0.8 | Overige baten en lasten | € -140 | € 1.314 | € 1.174 |
| | 1.1 | Crisisbeheersing en Brandweer | € -2.202 | € 22.988 | € 20.786 |
| | 8.3 | Wonen en bouwen | € - | € 140 | € 140 |
| Overhead | 0.4 | Overhead | € -368 | € 8.009 | € 7.642 |
| Algemene dekkingsmiddelen | 0.5 | Treasury | € - | € -10 | € -10 |
| | 0.7 | Algemene uitkering en overige uitkeringen GF | € -3.855 | € - | € -3.855 |
| | 1.1 | Crisisbeheersing en Brandweer | € -25.968 | € - | € -25.968 |
| Heffing Vpb | 0.9 | Vennootschapsbelasting (Vpb) | € - | € - | € - |
| Bedrag onvoorzien | 0.8 | Overige baten en lasten | € - | € - | € - |
| **Subtotaal** | | | **€ -32.532** | **€ 32.442** | **€ -90** |
| Toevoeging/onttrekking reserv | 0.10 | Mutatie reserves | € - | € - | € - |
| **Totaal** | | | **€ -32.532** | **€ 32.442** | **€ -90** |

# Bijlage III Specificatie op basis van categorie

**Tabel 28: Begroting per categorie**

| BATEN | | Samen | Slagvaardig organiseren | | | | | Overhead | Alg. dek | Totaal |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Bedragen x € 1.000 | | voor Veilig | R&C | GMK | BZ | GH | Kazernes | | middelen | |
| 1.1 | Salarissen en sociale lasten | € - | € - | € - | € - | € - | € - | € - | € - | € - |
| 2.1 | Belastingen | € - | € - | € - | € - | € - | € - | € - | € - | € - |
| 3.5.1 | Ingeleend personeel | € - | € - | € - | € - | € - | € - | € - | € - | € - |
| 3.5.2 | Uitgeleend personeel | € - | € - | € -508 | € -25 | € - | € - | € - | € - | € -533 |
| 3.6 | Huren | € - | € - | € - | € - | € - | € -122 | € - | € - | € -122 |
| 3.8 | Overige goederen en diensten | € - | € - | € - | € -170 | € - | € -123 | € -1 | € -0 | € -293 |
| 4.3.6 | Kapitaaloverdrachten overige overheden | € - | € - | € - | € - | € - | € - | € - | € - | € - |
| 4.4.1 | Kapitaaloverdrachten Rijk | € - | € - | € - | € -172 | € - | € -5 | € - | € -3.855 | € -4.031 |
| 4.4.2 | Kapitaaloverdrachten Gemeenten | € - | € - | € - | € - | € - | € -988 | € - | € -25.968 | € -26.956 |
| 4.4.3 | Kapitaaloverdrachten Gemeenschappelijke regelingen | € - | € - | € - | € - | € - | € - | € -273 | € - | € -273 |
| 5.1 | Rente | € - | € - | € - | € - | € - | € - | € - | € - | € - |
| 7.2 | Mutatie voorzieningen | € - | € - | € - | € - | € -140 | € - | € - | € - | € -140 |
| 7.3 | Afschrijvingen | € - | € - | € - | € - | € - | € - | € - | € - | € - |
| 7.4 | Toegerekende reële en bespaarde rente | € - | € - | € - | € - | € - | € - | € - | € - | € - |
| 7.5 | Overige verrekeningen | € - | € - | € - | € -89 | € - | € - | € -93 | € - | € -183 |
| **Totaal** | | **€ -** | **€ -** | **€ -508** | **€ -456** | **€ -140** | **€ -1.239** | **€ -368** | **€ -29.823** | **€ -32.532** |

| LASTEN | | Samen | Slagvaardig organiseren | | | | | Overhead | Alg. dek | Totaal |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Bedragen x € 1.000 | | voor Veilig | R&C | GMK | BZ | GH | Kazernes | | middelen | |
| 1.1 | Salarissen en sociale lasten | € - | € 778 | € 508 | € 12.740 | € 474 | € - | € 4.852 | € - | € 19.352 |
| 2.1 | Belastingen | € - | € - | € - | € - | € - | € 80 | € - | € - | € 80 |
| 3.5.1 | Ingeleend personeel | € - | € 35 | € - | € 202 | € 155 | € 10 | € 225 | € - | € 627 |
| 3.5.2 | Uitgeleend personeel | € - | € - | € - | € - | € - | € - | € - | € - | € - |
| 3.6 | Huren | € - | € - | € - | € - | € - | € - | € - | € - | € - |
| 3.8 | Overige goederen en diensten | € - | € 304 | € - | € 4.576 | € 323 | € 1.054 | € 2.105 | € 0 | € 8.362 |
| 4.3.6 | Kapitaaloverdrachten overige overheden | € - | € - | € - | € - | € - | € - | € - | € - | € - |
| 4.4.1 | Kapitaaloverdrachten Rijk | € - | € - | € - | € - | € - | € - | € - | € - | € - |
| 4.4.2 | Kapitaaloverdrachten Gemeenten | € - | € - | € - | € - | € - | € - | € - | € - | € - |
| 4.4.3 | Kapitaaloverdrachten Gemeenschappelijke regelingen | € - | € 9 | € 582 | € 157 | € 104 | € - | € - | € - | € 851 |
| 5.1 | Rente | € - | € - | € - | € - | € - | € - | € - | € 223 | € 223 |
| 7.2 | Mutatie voorzieningen | € - | € - | € - | € - | € - | € - | € - | € - | € - |
| 7.3 | Afschrijvingen | € - | € - | € - | € 1.864 | € - | € 67 | € 596 | € - | € 2.527 |
| 7.4 | Toegerekende reële en bespaarde rente | € - | € - | € - | € 123 | € - | € 92 | € 18 | € -233 | € -0 |
| 7.5 | Overige verrekeningen | € - | € - | € - | € 77 | € - | € 129 | € 214 | € - | € 420 |
| **Totaal** | | **€ -** | **€ 1.125** | **€ 1.090** | **€ 19.739** | **€ 1.056** | **€ 1.433** | **€ 8.009** | **€ -10** | **€ 32.442** |
| | | | | | | | | | | |
| **SALDO VAN BATEN EN LASTEN** | | **€ -** | **€ 1.125** | **€ 582** | **€ 19.283** | **€ 916** | **€ 194** | **€ 7.642** | **€ -29.832** | **€ -90** |
| 7.1 | Mutaties reserves | | | | | | | | | € - |
| **RESULTAAT** | | | | | | | | | | **€ -90** |

## Bijlage IV Definities ratio's

| | |
|---|---|
| Netto Schuldquote: | Het saldo van:<br><br>vaste schulden (art.46, BBV)<br>+ netto vlottende schuld ( art. 48, BBV)<br>+ overlopende passiva (art.49, BBV)<br>- saldo financiële vaste activa (art.36, d, e, f, BBV)<br>- uitzetting met rente-typische looptijd < 1 jaar (art.39 BBV)<br>- saldo liquide middelen (art.40, BBV)<br>- saldo overlopende activa (art.40a, BBV))<br><br>gedeeld door:<br><br>het geraamde saldo van de baten (art.27, lid 1, onder c, BBV) |
| Netto Schuldquote (gecorrigeerd voor alle leningen) | Het saldo van:<br><br>vaste schulden (art.46, BBV)<br>+ netto vlottende schuld ( art. 48, BBV)<br>+ overlopende passiva (art.49, BBV)<br>- saldo financiële vaste activa (art.36, b, c, d, e, f, BBV)<br>- uitzetting met rente-typische looptijd < 1 jaar (art.39 BBV) met uitzondering van de kapitaalverstrekkingen aan deelnemingen, gemeenschappelijke regelingen en overige verbonden partijen<br>- saldo liquide middelen (art.40, BBV)<br>- saldo overlopende activa (art.40a, BBV))<br><br>gedeeld door:<br><br>het geraamde saldo van de baten (art.27, lid 1, c, BBV) |
| Solvabiliteitsratio | Eigen vermogen, bedoeld in art. 42, lid 1<br><br>gedeeld door:<br><br>Het totaal van de passiva (vaste en vlottende passiva), zoals omschreven in art. 37 respectievelijk art. 41 van het BBV |
| Structurele exploitatieruimte | Structurele lasten (totaal lasten (art. 17, c, BBV) minus incidentele baten (art 19, c, BBV)<br>minus<br>structurele baten (totaal baten (art.17, c, BBV) minus incidentele lasten (art 19, c, BBV))<br>plus<br>(structurele toevoegingen reserves (art.19, d, BBV) minus<br>structurele onttrekkingen reserves (art.28, d, BBV))<br><br>gedeeld door;<br><br>het geraamde saldo van de baten (art.17, c, BBV) exclusief de mutaties reserves |

# Besluitformulier
# Algemeen Bestuur Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland

| | |
|---|---|
| **Datum vergadering:** | 3 april 2020 |
| **Onderwerp:** | Verlenging wettelijke accountantscontrole BDO met 1 jaar |
| **Nummer:** | A20.01.6c |
| **Naam Steller:** | J. Pranger |
| **Afdeling:** | Bedrijfsvoering |

**Korte inhoud:**
Na het doorlopen van een meervoudig onderhandse aanbesteding in 2016 heeft accountantsbureau BDO destijds opdracht van het Algemeen Bestuur gekregen de wettelijke accountantscontrole van VrZW te verrichten. Het afgesloten contract gold voor de boekjaren 2016 – 2019 en biedt ook de mogelijkheid voor de boekjaren 2020 en 2021 dit contract te verlengen.
Hierbij wordt voorgesteld om voor de accountantscontrole van 2020 ook van de diensten van BDO gebruik te maken en het contract met BDO dus met in ieder geval met 1 jaar te verlengen. Belangrijkste redenen zijn:

- De controles van BDO zijn adequaat ingericht en de samenwerking wordt van twee kanten als prettig ervaren;
- Met ingang van 2021 doet de zogeheten Rechtmatigheidsverklaring bij de lagere overheid z'n intrede. In de aanloop hier naar toe is het aan te bevelen gebruik te maken van de meerjarig opgebouwde kennis over VrZW bij de huisaccountant;
- BDO controleert o.a. ook de Veiligheidsregio's Kennemerland en Noord-Holland Noord waardoor ook de samenwerkingsvormen in NW3 verband in de hand van 1 accountant liggen (v.b. Meldkamer, Brandweerschool);
- Meerdere grote accountantskantoren hebben zich in de afgelopen jaren van de overheidsmarkt teruggetrokken; bij een nieuwe aanbesteding is op dit moment de kans groot dat het aantal inschrijvers en/of de prijs tegenvalt.

Na afsluiting van genoemd contract in 2016 is het externe toezicht op de accountantscontrole door de AFM sterk toegenomen. De accountants zijn steeds meer verplicht hun dossieropbouw te versterken en de kwaliteit in hun teams aantoonbaar te borgen. Om die reden is een (beperkte) verhoging van het honorarium redelijk te noemen. BDO vraagt om een verhoging van €5.000 per jaar waarmee het totale honorarium voor de controle van 2020 €42.500 excl. BTW bedraagt. De grotere regio's van Kennemerland en Noord-Holland Noord betalen tussen €55.000 en €65.000.
Als het Algemeen Bestuur positief op het voorstel voor verlenging van het contract in 2020 kiest, dan bestaat er komend jaar nog de mogelijkheid ook voor het boekjaar 2021 te verlengen. Dit besluit zal u separaat aan het einde van dit jaar worden voorgelegd.

**Voorstel om te beslissen:**

- In te stemmen met verlenging van de opdracht aan BDO accountants met 1 jaar om voor het boekjaar 2020 de wettelijke controle van VrZW uit te voeren.

| | |
|---|---|
| **Advies Veiligheidsdirectie:** | nvt |
| **Advies Dagelijks Bestuur:** | Het Dagelijks Bestuur agendeert de verlenging van de wettelijke accountantscontrole BDO met 1 jaar voor het Algemeen Bestuur van 3 april a.s. |
| **Personele gevolgen:** | nvt |
| **Financiële gevolgen:** | Tariefstijging wordt binnen de begroting opgevangen |
| **Verhouding met ander beleid:** | Jaarrekening 2020 |
| **Besproken met:** | Portefeuillehouder Financiën |

**Besluit**:

Aldus besloten door het Algemeen Bestuur Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland
in de vergadering van 3 april.
namens deze,

voorzitter,
J. Hamming

secretaris,
H. Raasing

# Besluitformulier
# Algemeen Bestuur Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland

| | |
|---|---|
| **Datum vergadering:** | 3 april 2020 |
| **Onderwerp:** | Beeld Operationele Prestaties Inspectie Justitie en Veiligheid VRZW 2019 |
| **Nummer:** | A20.01.7a |
| **Naam Steller:** | L. van Straalen |
| **Afdeling:** | Risicobeheersing & Crisisbeheersing |

**Inleiding:**
In 2019 heeft de Inspectie Justitie en Veiligheid voor de vierde keer een rapport uit over de stand van zaken van de rampenbestrijding en crisisbeheersing uitgebracht. Dit periodiek beeld wordt onder andere gebruikt door de minister van Justitie en Veiligheid om de Tweede Kamer te informeren en dienen tevens als input voor de evaluatie van de Wet veiligheidsregio's.

Het beeld Operationele Prestaties over 2016-2018 is een onderdeel van het periodieke beeld en concludeert of de bestaande werkwijze gecontinueerd kan worden of deze waar nodig kan worden verbeterd.
Voordat dit definitieve rapport is gepubliceerd heeft de Inspectie tweemaal een conceptbeeld met voorlopige bevindingen aan de VrZW toegezonden om daarop onze zienswijzen te geven. De inbreng van VrZW is na elke ronde overgenomen en opgenomen in het definitieve beeld dat nu voor ons ligt.
VrZW herkent en onderschrijft dit beeld. VrZW heeft zich sinds de getoetste periode in positieve zin ontwikkeld waardoor de door de Inspectie voorgestelde verbeterpunten grotendeels achterhaald zijn.

**Bevindingen en Beoordeling**
De Inspectie stelt de inhoudelijke beoordeling op van de prestaties op de 5 hoofdprocessen binnen de crisisbeheersing en verbindt hieraan per proces een van de kwalificaties: "Op orde", "Voor verbetering vatbaar" of "Risicovol". De conclusie en aanbevelingen zijn onderstaand opgesomd met een duiding onzerzijds.

1. **Melding en alarmering:**
   De inspectie oordeelt in de voorgelegde rapportage dat dit proces voor verbetering vatbaar is. Dit oordeel is echter niet meer actueel. Deze situatie betrof de periode 2016-2018 en is met de komst van de gezamenlijke meldkamer Noord-Holland in juni 2018 niet meer van toepassing. Tot 2018 was niet voorzien in een functie van Calamiteiten Coördinator welke de eenhoofdige leiding verzorgde tussen 2 verschillende meldkamers verzorgde. De aansturing vanuit de nieuwe meldkamer door één Calamiteitencoördinator heeft de verbinding met de ambulancedienst versterkt. Hiermee voldoen wij aan het toetsingskader van de Inspectie.

2. **Leiding en coördinatie**
   De inspectie oordeelt dat de VrZW dit proces op orde heeft. Er wordt gewerkt volgens de BOB-structuur (Beeld-Oordeel-Besluit), de rollen en verwachtingen tussen functionarissen zijn helder. De samenwerking tussen crisisteams verloopt goed net als het delen van informatie tussen de monodisciplinaire functionarissen onderling.

3. **Informatiemanagement**
   De inspectie oordeelt dat de VrZW dit proces op orde heeft. De VrZW draagt er zorg voor dat bij elke crisis relevante informatie voorhanden is. Elk team houdt zijn eigen beeld bij en de Geo-Informatiemanager stelt een plot (kaart) op. De beelden worden continu bijgesteld in LCMS en zijn tijdig en actueel. Via een groeps-app wordt de werkwijze tussen teams extra afgestemd. Deze eenduidigheid komt doordat alle informatiemanagers en Geo-informatiemanagers binnen de VrZW landelijk zijn gecertificeerd en een uniforme werkwijze hanteren.

4. **Crisiscommunicatie**
De inspectie oordeelt dat de VrZW dit proces op orde heeft. Er wordt voldaan aan een toegespitste, actuele en tijdige communicatie. De communicatieadviseurs van VrZW zoeken afstemming met betrokken externe partners over de in te zetten communicatiestrategie. Deze wordt aan de hand van een doelgroep- en omgevingsanalyse bepaald. Het effect van de communicatie wordt continu gemonitord en waar nodig bijgesteld.

5. **Overdracht naar de nafase**
De inspectie oordeelt dat dit proces voor verbetering vatbaar is. De inspectie stelt dat het consequent vastleggen van concrete overdrachtsuitspraken naar de 'nafase'-organisatie kan verbeteren. Dit oordeel van de inspectie is grotendeels achterhaald doordat deze verbetering als volgt is ingezet. Het vastleggen van afspraken gebeurde binnen de VrZW al standaard, zei het telefonisch of via de mail. Vervolgens is een standaard overdrachtsformulier ontwikkeld om het vastleggen van de overdracht te borgen, echter dit werd nog onvoldoende of onvolledig ingezet. Inmiddels is de multidisciplinaire overdracht naar de staande organisatie met gebruik van het multidisciplinair overdrachtsdocument is inmiddels de standaard werkwijze geworden. De gemeenten beoordelen de overdracht vanuit de crisisorganisatie als positief.

Naast de bevindingen in dit rapport is het volgende algemene ontwikkelpunt voor alle kolommen binnen de crisisorganisatie benoemd: 'het vergroten van een breder besef van de nasleep en maatschappelijke effecten van een incident'. De huidige aanpak van een crisis is grotendeels gericht op bestrijden van het daadwerkelijke incident en nog niet zo zeer op het zo snel mogelijk herstellen en behouden van de maatschappelijke continuïteit.

Uit dit algemene ontwikkelpunt volgt een specifiek ontwikkelpunt gericht op de beschikbaarheid van gemeentelijke functionarissen buiten kantoortijden om acties goed te kunnen overdragen.

Beide ontwikkelpunten zijn in beeld en maken onderdeel uit van ons oefenprogramma en worden (en zijn) meegenomen in het aanpassen van werkwijzen.
Deze verschuiving van incidentbestrijding naar continuitsherstel is geen eenvoudige aanpassing en vraagt om een verandering in gedachtegoed welke niet eenvoudig is op te lossen. Daardoor zal dit veranderproces waarschijnlijk (ook landelijk) nog langdurig zal bestaan en daarmee naar verwachting de komende jaren onderdeel uitmaken van ons vakbekwaamheidsprogramma.

**Voorstel om te beslissen:**
Het Algemeen Bestuur wordt gevraagd:
1) Kennis te nemen van de rapportage "Beeld Operationele Prestaties Inspectie Justitie en Veiligheid".

| | |
|---|---|
| **Advies Veiligheidsdirectie:** | Kennis te nemen |
| **Advies Dagelijks Bestuur:** | Kennis te nemen |
| **Personele gevolgen:** | Heeft geen personele of organisatorische gevolgen |
| **Financiële gevolgen:** | nvt |
| **Verhouding met ander beleid:** | Beleidsplan MOTO |
| **Besproken met:** | Christel Cools, Iwan Schaap, Jan Zeeman |
| **Besluit**: | |

Aldus besloten door het Algemeen Bestuur Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland
in de vergadering van 3 april 2020
namens deze,

voorzitter,
J. Hamming

secretaris,
H. Raasing

Inspectie Justitie en Veiligheid
*Ministerie van Justitie en Veiligheid*

# Beeld Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland

*Operationele prestaties*

# Inhoudsopgave


| | | |
|---|---|---|
| **1** | **Inleiding** | **3** |
| 1.1 | Aanleiding | 3 |
| 1.2 | Centrale vraag | 3 |
| 1.3 | Operationalisering | 4 |
| 1.4 | Beoordelingskader | 4 |
| **2** | **Bevindingen en beoordeling** | **6** |
| 2.1 | Melding en alarmering | 6 |
| 2.2 | Leiding en coördinatie | 7 |
| 2.3 | Informatiemanagement | 8 |
| 2.4 | Crisiscommunicatie | 8 |
| 2.5 | Overdracht nafase | 9 |
| 2.6 | Conclusie | 9 |
| | **Bijlagen** | |
| **I** | **Beoordelingskader** | **10** |
| **II** | **Wederhoortabel** | **14** |
| **III** | **Afkortingen** | **17** |

# 1 Inleiding

## 1.1 Aanleiding

In 2019 brengt de Inspectie Justitie en Veiligheid (hierna: de Inspectie) voor de vierde keer een periodiek beeld uit over de stand van zaken van de rampenbestrijding en crisisbeheersing in het land, voorheen genoemd de 'Staat van de Rampenbestrijding'.

Op basis van de bevindingen van de Staat van de Rampenbestrijding 2016 besloot de Inspectie om voor het periodieke beeld 2019 verdiepend onderzoek te doen naar de onderwerpen Operationele prestaties, Borging vakbekwaamheid crisisfunctionarissen, Samenwerking en Kwaliteitszorg. Deze vier onderwerpen vormen de thema's van vier deelonderzoeken en leveren input voor het 'Periodiek beeld Rampenbestrijding en Crisisbeheersing 2019'. Het deelonderzoek Operationele prestaties vindt plaats in elke veiligheidsregio. De overige drie onderwerpen zijn onderzocht in respectievelijk negen, acht en acht verschillende veiligheidsregio's.

## 1.2 Centrale vraag

Van een veiligheidsregio wordt verwacht dat deze bij een ramp of crisis een daarop afgestemde crisisorganisatie inricht en dat deze de juiste 'operationele prestaties' levert om de ramp of crisis te kunnen beheersen/bestrijden. Tevens wordt van de veiligheidsregio verwacht dat deze, na afloop van een ramp of crisis, hierop terugkijkt en vaststelt of de vereiste operationele prestaties ook daadwerkelijk zijn geleverd. De veiligheidsregio dient daarom zicht te hebben op de geleverde prestaties zodat deze gecontinueerd of waar nodig verbeterd kunnen worden.

Met het deelonderzoek Operationele prestaties brengt de Inspectie in beeld hoe de veiligheidsregio's in de jaren 2016, 2017 en 2018 hebben gepresteerd bij de aanpak van rampen en crises.

De centrale vraag van het onderzoek luidt daarmee als volgt:

**Hoe presteren de veiligheidsregio's bij de aanpak van rampen en crises en is dit op orde?**

De Inspectie richt zich voor de beantwoording van deze vraag op de vijf processen die bij de aanpak van rampen en crises van belang zijn. Dit zijn:

1. melding en alarmering;
2. leiding en coördinatie;
3. informatiemanagement;
4. crisiscommunicatie;
5. overdracht naar de nafase.

## 1.3 Operationalisering

Voor dit onderzoek heeft de Inspectie elke veiligheidsregio verzocht om aan de hand van een rode-draden-analyse van hun evaluaties van incidenten en oefeningen aan te tonen hoe de veiligheidsregio heeft gepresteerd tijdens inzetten bij (nagebootste) incidenten, rampen, crises en evenementen in de jaren 2016, 2017 en 2018.

Bij een aantal veiligheidsregio's bleek de aangeleverde analyse niet voldoende informatie te bevatten om alle processen en aspecten te kunnen beoordelen. De Inspectie heeft daarom besloten tot het uitvoeren van aanvullend onderzoek. Daarbij heeft de Inspectie de focus gelegd op de meest belangrijke aspecten van de eerdergenoemde vijf processen van rampenbestrijding en crisisbeheersing. Op deze aspecten zou elke veiligheidsregio volgens de Inspectie zicht moeten hebben en informatie beschikbaar moet kunnen stellen. Aan de betreffende veiligheidsregio's is vervolgens gericht naar (ontbrekende of aanvullende) informatie over deze aspecten gevraagd.

De Inspectie heeft de belangrijkste aspecten binnen de vijf processen verwerkt in een beoordelingskader (zie 1.4 en bijlage I).

Op basis van de door de veiligheidsregio aangeleverde 'zelfevaluatie' van hun operationele prestaties en - waar van toepassing - de aanvullend geleverde informatie stelde de Inspectie een inhoudelijke beoordeling op van de prestaties op de vijf processen en verbond per proces hieraan een van de kwalificaties '*Op orde*', '*Voor verbetering vatbaar*' of '*Risicovol*'.

De Inspectie heeft het opgestelde beeld operationele prestaties voor wederhoor aan de veiligheidsregio aangeboden. De door de veiligheidsregio aangegeven opmerkingen en de reactie van de Inspectie hierop zijn opgenomen in een wederhoortabel die als bijlage bij dit beeld is toegevoegd. Waar opmerkingen reden gaven tot aanpassingen in de tekst, zijn deze integraal in de tekst verwerkt.

## 1.4 Beoordelingskader

In het beoordelingskader heeft de Inspectie de belangrijkste aspecten opgenomen die voor de beoordeling van de vijf processen van belang zijn. Tevens heeft de Inspectie aangegeven hoe deze worden gewaardeerd en leiden tot een van de kwalificaties '*Op orde*', '*Voor verbetering vatbaar*' en '*Risicovol*'.

De belangrijkste aspecten per proces zijn:

Melding en alarmering
- de functie van calamiteitencoördinator (CaCo) is 24/7 geregeld en de CaCo zorgt voor de multidisciplinaire aansturing van de meldkamer
- de meldkamer zorgt voor tijdige alarmering van de functionarissen en eenheden van de crisisorganisatie
- er wordt een (meldkamer)startbeeld opgesteld en dit wordt actief gedeeld

Leiding en coördinatie
- er is regelmatige afstemming over de aanpak en de eventuele bijstelling daarvan
- er is duidelijkheid over wie wat doet, zowel operationeel als bestuurlijk

Informatiemanagement
- de crisisteams verzamelen en verrijken informatie en delen dit netcentrisch
- de informatie is tijdig en actueel en bevat in elk geval het beeld en de aanpak van het incident, alsmede de genomen besluiten

Crisiscommunicatie
- er is sprake van doelgroepenbenadering (informatie op maat)
- communicatie is tijdig en doelgericht en vindt regelmatig plaats
- het effect van de communicatie wordt gemonitord

Overdracht nafase
- het moment van overdracht is logisch en er wordt over gecommuniceerd
- de vervolgactiviteiten zijn eenduidig belegd

Zie voor het beoordelingskader bijlage I.

# 2 Bevindingen en beoordeling

De centrale vraag bij het deelonderzoek 'Operationele prestaties' is hoe de veiligheidsregio presteert bij de aanpak van rampen en crises en of dit op orde is. Om deze vraag te kunnen beantwoorden zijn de prestaties op de vijf onderliggende processen die bij de aanpak van rampen en crises van belang zijn, beoordeeld. Bij de beoordeling heeft de Inspectie gebruik gemaakt van de door de veiligheidsregio aangeleverde informatie.

**Aangeleverde informatie**
Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland heeft in 2016, 2017 en 2018 de wettelijk verplichte systeemtest uitgevoerd. De analyse van de veiligheidsregio over de jaren 2016 en 2017 betreft de evaluaties van tien GRIP-incidenten. De uitkomsten van de systeemtesten zijn hierin niet meegenomen. Voor de analyse over 2018 heeft de veiligheidsregio vijf GRIP-incidenten en het concept-evaluatieverslag van de systeemtest 2018 gebruikt. Op verzoek van de Inspectie heeft de veiligheidsregio op een aantal processen aanvullende informatie verstrekt.

## 2.1 Melding en alarmering

**Oordeel**
De Inspectie is van oordeel dat het proces melding en alarmering binnen de veiligheidsregio **voor verbetering vatbaar** is.

**Toelichting**
In de periode 2016-2018 was binnen Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland sprake van twee meldkamers op twee locaties, Zaandam voor de brandweer en de politie en Amsterdam voor de ambulancevoorziening. Inmiddels maken de drie disciplines gebruik van de gemeenschappelijke meldkamer in Kennemerland waarin ook de veiligheidsregio's Noord-Holland Noord en Kennemerland participeren. De Inspectie beoordeelt in dit beeld de situatie in de periode 2016-2018[1].

Uit de informatie die de veiligheidsregio heeft aangeleverd blijkt dat de positionering van de twee meldkamers betekende dat aan een aantal criteria uit het nieuwe toetsingskader van de Inspectie niet kon worden voldaan. Zo kon volgens de veiligheidsregio bij incidenten niet worden voorzien in eenhoofdige leiding door een calamiteitencoördinator (CaCo) wanneer de drie disciplines over twee meldkamers

[1] Gezien de herinrichting van de meldkamer zijn de bevindingen wellicht niet meer van toepassing op de huidige situatie.

verspreid zitten. Er was weliswaar sprake van eenhoofdige leiding door een CaCo binnen de politie/brandweer-meldkamer en deze CaCo is 24/7 beschikbaar, maar doordat de Meldkamer Ambulance elders was gevestigd, had dit tot gevolg dat een aantal wettelijke taken niet (optimaal) kon worden uitgevoerd. Zo werden tijdens (GRIP-) incidenten geen centrale multidisciplinaire prioriteiten voor de twee meldkamers gesteld, werden geen knopen doorgehakt bij tegenstrijdige belangen en vond beperkt afstemming plaats over besluiten die de meldkamers afzonderlijk van elkaar namen tijdens een incident.

Voor de samenwerking met de Meldkamer Ambulance in Amsterdam was een werkinstructie opgesteld. Bij een GRIP-incident kwam in Amsterdam een extra informatiefunctionaris, de GHOR-centralist, op, die onder meer was belast met de informatie-uitwisseling met de politie/brandweer-meldkamer.

De veiligheidsregio maakt gebruik van het Landelijk Crisismanagement Systeem (LCMS). Direct na een GRIP-alarmering maakte de CaCo een incident aan en deelde dit met de meldkamer van Amsterdam-Amstelland. Binnen 30 minuten was een informatiemanager in het Commando Plaats Incident (CoPI) aanwezig en hij maakte het startbeeld van de situatie zo veel mogelijk compleet. De informatiemanager is belast met het delen, bundelen, verrijken en veredelen van informatie tussen de disciplines.

Het alarmeren en informeren van de betrokken partners verloopt over het algemeen goed. De meldkamer informeert wanneer nodig de bevolking en gebruikt hiervoor verschillende communicatiemiddelen. Dit gebeurt in afstemming met de voorlichter van dienst. Het is onduidelijk op welke wijze eventuele heralarmering en het aanpassen van de inzet wordt vormgegeven. Wel laat de analyse zien dat bijvoorbeeld de inzet in het CoPI op verzoek van de leider CoPI wordt aangepast.

## 2.2 Leiding en coördinatie

### Oordeel

De Inspectie is van oordeel dat het proces leiding en coördinatie binnen de veiligheidsregio **op orde** is.

### Toelichting

Uit de informatie die de veiligheidsregio ter beschikking heeft gesteld, blijkt dat de veiligheidsregio werkt volgens de Beeld-Oordeel-Besluitvormings-structuur (BOB-structuur). De rollen zijn helder en men weet wat er van elkaar wordt verwacht. Op basis van de evaluaties concludeert de veiligheidsregio dat de teams goed samenwerken en informatie delen over het incident. Uit de systeemtesten blijkt dat de individuele crisisfunctionarissen goed afstemmen binnen de eigen kolom via portofoon, telefoon en WhatsApp.

Naast deze positieve constateringen heeft de veiligheidsregio oog voor wat (nog) beter kan. Belangrijke aandachtspunten zijn het beter, eerder en explicieter benoemen van de bestuurlijke dilemma's en het beter en eerder in beeld brengen van de mogelijke impact van het incident op de omgeving. Uit de evaluaties komt naar voren dat de crisisfunctionarissen nog sterk gericht zijn op het bestrijden van het incident en beperkt kijken naar de maatschappelijke effecten van een incident.

De veiligheidsregio stelt vast dat de focus nog te weinig ligt op de effecten naar de omgeving en ziet hierin voor alle kolommen nog een ontwikkelopgave.

## 2.3 Informatiemanagement

**Oordeel**
De Inspectie is van oordeel dat het proces informatiemanagement binnen de veiligheidsregio **op orde** is.

**Toelichting**
Uit de door de veiligheidsregio beschikbaar gestelde informatie blijkt dat de teams van de crisisorganisatie de informatie over het beeld -met daarin informatie over de besluiten, de aanpak, de getroffen maatregelen, de prognose van het incident, mogelijke uitgeweekte scenario's en de communicatieberichten- via LCMS met elkaar delen. De GEO-specialist stelt een (omgevings)plot op en deelt dit eveneens via LCMS. Elk crisisteam houdt hiervoor een eigen beeld bij. De beelden worden continu bijgesteld en zijn tijdig en actueel. De informatiemanagers monitoren via een groeps-app op welke manier de relevante informatie in LCMS wordt gedeeld. Dat het proces 'informatiemanagement' goed verloopt is volgens de veiligheidsregio vooral te danken aan het feit dat het Commando Plaats Incident (CoPI), het regionaal operationeel team (ROT) en het beleidsteam (BT) over informatiemanagers beschikken, die landelijk zijn gecertificeerd en een uniforme werkwijze hanteren.

## 2.4 Crisiscommunicatie

**Oordeel**
De Inspectie is van oordeel dat het proces crisiscommunicatie binnen de veiligheidsregio **op orde** is.

**Toelichting**
Binnen de veiligheidsregio heeft het team Crisiscommunicatie bestuurlijk mandaat om onmiddellijk te starten met het communiceren van feiten. De voorlichter van dienst gaat zelfstandig naar incidenten en kan waar nodig binnen een half uur communiceren met de buitenwereld en mag waar nodig een handelingsperspectief geven. De veiligheidsregio gebruikt in de rode-draden-analyse verschillende incidenten als voorbeeld om aan te geven op welke wijze crisiscommunicatie is ingezet. De communicatieadviseurs van de veiligheidsregio zoeken afstemming en samenwerking met verschillende (externe) partners over de communicatiestrategie. Er wordt een lijst opgesteld van doelgroepen en deze worden ingedeeld in cirkels van betrokkenheid. Op basis van de betrokkenheid wordt de communicatiestrategie bepaald. Het effect van de communicatieboodschap wordt gemonitord door middel van een omgevingsanalyse.

Bij de instorting van de parkeergarage aan het Plein 13 in Wormerveer in september 2018 en bij een grote woningbrand aan de Zaanweg in Wormerveer in november 2018 heeft de veiligheidsregio gewerkt volgens het deelplan crisiscommunicatie. Bij beide incidenten werd de bevolking geïnformeerd via een liveblog, een website en twitter. Bij de woningbrand is tevens een NL-Alert uitgegaan met daaraan verbonden een handelingsperspectief. Aan de hand van een doelgroepenbepaling

heeft specifieke informatievoorziening plaatsgevonden. De bewoners zijn via een brief en op de opvanglocatie voorzien van informatie.

## 2.5 Overdracht nafase

**Oordeel**
De Inspectie komt tot het oordeel dat het proces overdracht nafase binnen de veiligheidsregio **voor verbetering vatbaar** is.

**Toelichting**
De veiligheidsregio heeft een werkwijze vastgesteld voor de nafase, die de crisisorganisatie al in een vroeg stadium moet toepassen. Voordat de crisisorganisatie afschaalt moet zijn vastgesteld welke informatie van belang is voor de overdracht naar de nafase. Tevens moet de overdracht zelf zijn besproken en moet de relevantie informatie worden vastgelegd. Uit de evaluaties van een aantal incidenten blijkt dat deze werkwijze in de praktijk doorgaans goed verloopt. Bijvoorbeeld bij de instorting van de parkeergarage in Wormerveer en bij een zeer grote brand in een leegstaande school in Purmerend (november 2018) heeft de veiligheidsregio conform de vastgestelde werkwijze invulling gewerkt.

De veiligheidsregio heeft samen met de kolom bevolkingszorg een standaarddocument overdracht nafase opgesteld, deze wordt echter niet altijd gebruikt of volledig ingevuld. Dit is voornamelijk het gevolg van het niet in beeld zijn van alle effecten van een incident op de omgeving waardoor niet alle taken goed belegd worden. Hierdoor verloopt de overdracht naar bijvoorbeeld de gemeente (nafase) niet vlekkeloos.

## 2.6 Conclusie

De Inspectie heeft het operationeel presteren van Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland in de jaren 2016-2018 beoordeeld aan de hand van de door de veiligheidsregio aangeleverde gegevens over hun prestaties op vijf processen. Op basis hiervan concludeert de Inspectie dat binnen Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland drie van de vijf bovengenoemde processen die een rol spelen bij de aanpak van rampen en crises, te weten 'leiding en coördinatie', 'informatiemanagement' en 'crisiscommunicatie', op orde zijn. De prestaties op de processen ‘melding en alarmering’ en ‘overdracht nafase’ behoeven nog verbetering.

# Bijlage Beoordelingskader

De Inspectie stelt een beoordeling op van de operationele prestaties op de vijf processen die een rol spelen bij het bestrijden/beheersen van een ramp of crisis, namelijk:

1. melding en alarmering. Zorgt de meldkamer bij aanvang en tijdens een incident of crisis voor tijdige alarmering en informatie-uitwisseling door eenduidige aansturing?
2. leiding en coördinatie. Stuurt en coördineert de crisisorganisatie de operationele en bestuurlijke aanpak van een incident of crisis effectief en efficiënt?
3. informatiemanagement. Beschikken de crisisorganisatie en de extern betrokken partners over tijdige, actuele en relevante informatie gedurende een incident of crisis?
4. crisiscommunicatie. Wordt naar de verschillende doelgroepen (zoals getroffenen, media, bevolking, verwanten en de interne organisatie) tijdig, doelgericht en regelmatig gecommuniceerd over het incident of de crisis?
5. overdracht nafase. Is na afschaling sprake van een duidelijke overdracht van activiteiten van de crisisorganisatie naar de ‘nafase’-organisatie waarbij de vervolgactiviteiten zijn belegd?.

De Inspectie baseert haar oordeel op de door de veiligheidsregio aangeleverde informatie.

Proces 1. Melding en alarmering

Hierbij kijkt de Inspectie vooral[2] naar de gegarandeerde beschikbaarheid van een functionaris die de multidisciplinaire eenhoofdige aansturing van de meldkamer bij een ramp of crisis voor zijn/haar rekening neemt (de calamiteitencoördinator) en naar de tijdige alarmering van de in- en externe functionarissen en -eenheden. Daarnaast kijkt de Inspectie naar het opstellen door de meldkamer van een eerste beeld van een ramp of crisis ten behoeve van de opkomende crisisteams en het actief delen daarvan met deze teams.

| Waarderingsaspect | |
|---|---|
| • Op de meldkamer is georganiseerd dat de functie van calamiteitencoördinator te allen tijde kan worden vervuld en dat deze de meldkamer multidisciplinair aanstuurt<br>• De meldkamer zorgt voor tijdige alarmering van de functionarissen en eenheden van de crisisorganisatie<br>• De meldkamer stelt bij een ramp of crisis een meldkamerbeeld op en deelt dit actief met het Commando Plaats Incident, het Operationeel Team en het Beleidsteam | Op orde |
| • Op de meldkamer is niet georganiseerd dat de functie van calamiteitencoördinator altijd vervuld kan worden, maar uit evaluaties van incidenten blijkt dat deze functie wel altijd ingevuld kon worden<br>• De meldkamer alarmeert de functionarissen en eenheden van de crisisorganisatie niet tijdig<br>• De meldkamer stelt bij een ramp of crisis een meldkamerbeeld op wat beschikbaar is voor de crisisteams. De meldkamer deelt dit beeld niet actief | Voor verbetering vatbaar |
| • De meldkamerorganisatie kent de functie van calamiteitencoördinator niet<br>• De meldkamer stelt geen eerste situatiebeeld op bij een ramp of crisis | Risicovol |

[2] Door op deze wijze focus aan te brengen op de genoemde aspecten geeft de Inspectie aan wat zij bij het betreffende proces essentieel vindt. De overige aspecten blijven niet geheel buiten beschouwing, en kunnen dienen ter verbreding/verdieping van de beoordeling.

Proces 2. Leiding en coördinatie

De Inspectie kijkt hierbij vooral naar de in- en externe afstemming tussen de (leiders van de) crisisteams (CoPI, OT en BT en eventuele externe partners). Tevens kijkt de Inspectie of duidelijk is wie wat doet in de operationele en bestuurlijke aanpak van het incident en of deze aanpak zo nodig wordt bijgestuurd.

| Waarderingsaspect | |
|---|---|
| • Binnen en tussen de teams en functionarissen van de crisisorganisatie (met inbegrip van de betrokken externe partners) vindt regelmatige afstemming plaats over de aanpak van het incident en of deze bijgesteld dient te worden<br>• Binnen de gehele crisisorganisatie (met inbegrip van de externe partners) is duidelijk wie wat doet in de operationele en bestuurlijke aanpak van het incident | Op orde |
| • De leiders van de crisisteams leggen soms (ad hoc) contact met elkaar over de incidentbestrijding.<br>• Binnen de crisisorganisatie is niet overal duidelijk wie wat doet in de aanpak van het incident | Voor verbetering vatbaar |
| • De leiders van de crisisteams leggen niet of slechts sporadisch contact met elkaar over de incidentbestrijding.<br>• Binnen de crisisorganisatie is niet duidelijk wie wat doet in de aanpak van het incident | Risicovol |

Proces 3. Informatiemanagement

De Inspectie kijkt hierbij vooral naar de informatieverzameling, -verrijking en –deling (zowel actief als passief) binnen en tussen de crisisteams en of deze tijdig en actueel is en betrekking heeft op het beeld en de aanpak van het incident en de in de crisisteams genomen besluiten.

| Waarderingsaspect | |
|---|---|
| • De crisisteams verzamelen en verrijken de voor hen van belang zijnde informatie en delen deze op een netcentrische wijze met de overige teams en externe partners<br>• De informatie is tijdig en actueel en heeft betrekking op het beeld en de aanpak van het incident en de daartoe in de crisisteams genomen besluiten | Op orde |
| • De crisisteams verzamelen de voor hen van belang zijnde informatie en stellen deze op verzoek ter beschikking aan andere functionarissen of crisisteams<br>• De informatie is niet tijdig of niet actueel, maar bevat wel de in de crisisteams genomen besluiten | Voor verbetering vatbaar |
| • De crisisteams verzamelen de voor hen van belang zijnde informatie<br>• De informatie bevat niet de in de crisisteams genomen besluiten | Risicovol |

Proces 4. Crisiscommunicatie
De Inspectie kijkt hierbij vooral naar tijdige, doelgerichte en regelmatige afstemming over de communicatie over de ramp of crisis naar de verschillende hierbij te onderscheiden doelgroepen.

| Waarderingsaspect | |
|---|---|
| • Crisiscommunicatie richt zich op de verschillende doelgroepen die op maat worden bediend qua boodschap en communicatiekanalen<br>• De communicatie vindt tijdig, doelgericht en met regelmaat plaats en sluit aan bij de behoefte van de doelgroepen<br>• Door middel van een omgevingsanalyse wordt het effect van de communicatie onderzocht | Op orde |
| • Bij de communicatie worden de verschillende doelgroepen op gelijke wijze bediend qua boodschap en communicatiekanalen<br>• De communicatie is niet in alle gevallen tijdig, doelgericht en met regelmaat en sluit vaak niet aan bij de behoefte van de doelgroepen<br>• Het effect van de communicatie wordt niet onderzocht | Voor verbetering vatbaar |
| • Er wordt ad hoc gecommuniceerd naar de diverse doelgroepen<br>• De communicatie sluit niet aan bij de behoefte van de verschillende doelgroepen<br>• De communicatie is niet tijdig, doelgericht en regelmatig<br>• Het effect van de communicatie wordt niet onderzocht | Risicovol |

Proces 5. Overdracht nafase
De Inspectie kijkt hierbij vooral naar de overdracht van activiteiten vanuit de crisis-organisatie naar de ‘nafase-organisatie’. De vervolgactiviteiten zijn benoemd en belegd.

| Waarderingsaspect | |
|---|---|
| • De overgang van de crisisfase naar de nafase vindt op een logisch moment plaats en wordt zowel naar de crisisorganisatie als de ‘nafase-organisatie’ gecommuniceerd<br>• De over te dragen vervolgactiviteiten zijn eenduidig geformuleerd en belegd en passen bij de betreffende ‘nafase-organisatie’ | Op orde |
| • De overgang van de crisisfase naar de nafase vindt niet eenduidig plaats en over deze overgang wordt niet naar alle betrokkenen gecommuniceerd<br>• De over te dragen vervolgactiviteiten zijn niet in alle gevallen eenduidig belegd | Voor verbetering vatbaar |
| • De overgang van de crisisfase naar de nafase vindt niet eenduidig plaats en over deze overgang wordt niet gecommuniceerd<br>• De over te dragen vervolgactiviteiten zijn niet eenduidig belegd | Risicovol |

# Bijlage Wederhoortabel

| Nr. | Pagina en/of proces | Te corrigeren tekst (eerste…laatste woord) | Argumentatie/onderbouwing hiervoor | Reactie Inspectie |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 6 | Onder “2.1 - oordeel”: > vervangen door: De inspectie is van oordeel dat het proces ‘melding en alarmering’ binnen de veiligheidsregio, zoals deze ingericht was in de periode 2016-2018, voor verbetering vatbaar is.<br>Echter, gezien de herinrichting van de meldkamer en de oprichting van Meldkamer Noord Holland zijn de bevindingen niet meer van toepassing op de actuele situatie. De Inspectie zal deze nieuwe situatie nog moeten beoordelen.<br><br>(en dan de hele tekst bij 2.1 verder weglaten). | Nu lijkt het oordeel, door de formulering in de tegenwoordige tijd, betrekking te hebben op de actuele situatie. Terwijl dit echt gaat over een inmiddels totaal gewijzigde situatie. Dat kan in mijn ogen niet genoeg benadrukt worden.<br>Ook vind ik dat de Inspectie zich hiermee baseert op inmiddels feitelijk verouderde bevindingen, wat de accuratesse en het belang van het rapport niet ten goede komt.<br><br>Nog mooier zou wellicht zijn om de feitelijke verschillen tussen de bevindingen 2016-2018 en de nieuwe meldkamer te beschrijven. Maar dat zijn dan natuurlijk niet constateringen die de Inspectie zelf heeft gedaan. | De Inspectie heeft h.i afdoende duidelijk gemaakt dat het beeld een terugblik is en bij dit proces zelfs letterlijk in de toelichting opgenomen: “De Inspectie beoordeelt in dit beeld de situatie in de periode 2016- 2018”.<br><br>Voor de duidelijkheid is de voetnoot toegevoegd: ‘Gezien de samenvoeging en herinrichting van de meldkamer(s) in Noord-Holland zijn de bevindingen waarschijnlijk niet meer van toepassing op de huidige situatie’.<br><br>En de bevindingen zijn in de verleden tijd geformuleerd. |
| 2 | 7 | “Uit de evaluaties komt naar voren dat de functionarissen nog erg gericht zijn op het bestrijden van het incident en beperkt kijken naar de maatschappelijke context waarbinnen het incident zich voordoet. De veiligheidsregio stelt vast dat de focus nog te weinig ligt op de effecten in de omgeving en ziet hierin met name voor de kolom bevolkingszorg nog een ontwikkelopgave.” | Over het algemeen kan gezegd worden dat de multidisciplinaire crisisorganisatie een proces doorloopt waarbij elke kolom zich bewust moet worden van de effecten van het incident op de omgeving. Alhoewel alle kolommen moeten denken aan het in beeld brengen van deze effecten, is het over het algemeen Bevolkingszorg die de belangrijkste taak heeft in het bestrijden/voorkomen van gevolgen voor de omgeving. Het incident is in de kritieke fase goed belegd, echter de effecten werken ook door tot na het incident. Bewustwording van de processen die doorlopen en de effecten van een incident op de omgeving zijn nu nog niet altijd volledig in beeld waardoor de overgang nog niet goed/volledig belegd wordt. Dit is een opgave | Tekst aangepast conform voorstel |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | | voor alle kolommen.<br><br>NB: Bz is hier actief mee aan de slag en deze bewustwording vanaf 2018 opgenomen in het MOTO programma.<br><br>*Tekst voorstel:*<br>Uit de evaluaties komt naar voren dat de crisisfunctionarissen nog sterk gericht zijn op het bestrijden van het incident en beperkt kijken naar de maatschappelijke effecten van een incident. De veiligheidsregio stelt vast dat de focus nog te weinig ligt op de effecten naar de omgeving en ziet hierin voor alle kolommen nog een ontwikkelopgave.” | |
| 3 | 9 | “De Veiligheidsregio heeft een werkwijze voor de nafase vastgesteld. Voordat de crisisorganisatie afschaalt moet zijn vastgesteld welke informatie van belang is en moet de overdracht zelf zijn besproken.<br>Uit evaluaties van een aantal incidenten blijkt dat het in de praktijk doorgaans goed verloopt.”<br><br>De veiligheidsregio heeft een standaarddocument overdracht nafase opgesteld, echter deze wordt niet altijd gebruikt waardoor de overdracht naar bijvoorbeeld de gemeente dan niet vlekkeloos verloopt, met name omdat taken en verantwoordelijkheden niet helder zijn.” | De eerste alinea lijkt tegenstrijdig met de tweede alinea. De werkwijze is goed en onderbouwd door evaluaties, maar de vastlegging van de afspraken in een document niet? De context/ basis waarop de constatering in de tweede alinea is gebaseerd ontbreekt. Ook wordt niet herkent dat verantwoordelijkheden onduidelijk zijn (op basis van onze praktijkevaluaties). Wel wordt waargenomen dat effecten nog te beperkt in beeld zijn waardoor deze niet belegd worden.<br><br>*Tekst voorstel voor tweede deel:*<br>De veiligheidsregio heeft samen met de kolom bevolkingszorg een standaarddocument overdracht nafase opgesteld, echter deze wordt niet altijd gebruikt of volledig ingevuld. Dit is voornamelijk het gevolg van het niet in beeld zijn van alle effecten van een incident op de omgeving waardoor niet alle taken goed belegd worden. Hierdoor verloopt de overdracht naar bijvoorbeeld de gemeente (nafase) niet vlekkeloos. | Tekst aangepast conform voorstel |

# Bijlage
# Afkortingen

| Afkorting | Betekenis |
|---|---|
| CaCo | Calamiteitencoördinator |
| CoPI | Commando Plaats Incident |
| GHOR | Geneeskundige Hulpverleningsorganisatie in de regio |
| GRIP | Gecoördineerde Regionale Incidentbestrijdingsprocedure |
| HSI | Hoofd sectie Informatievoorziening |
| IM | Informatiemanager |
| LCMS | Landelijk Crisismanagement Systeem |
| OvD | Officier van Dienst |
| (R)BT | (Regionaal) Beleidsteam |
| ROT | Regionaal Operationeel Team |

**Missie Inspectie Justitie en Veiligheid**

*De Inspectie Justitie en Veiligheid houdt voor de samenleving, de ondertoezichtgestelden en de politiek en bestuurlijk verantwoordelijken toezicht op het terrein van justitie en veiligheid*
*om inzicht te geven in de kwaliteit van de taakuitvoering en de naleving van regels en normen,*
*om risico's te signaleren*
*en om organisaties aan te zetten tot verbetering.*
*Hiermee draagt de Inspectie bij aan een rechtvaardige en veilige samenleving.*

**Dit is een uitgave van:**
Inspectie Justitie en Veiligheid
Ministerie van Justitie en Veiligheid
Turfmarkt 147 | 2511 DP Den Haag
Postbus 20301 | 2500 EH Den Haag
Contactformulier | www.inspectie-jenv.nl

December 2019

*Aan deze publicatie kunnen geen rechten worden ontleend.*
*Vermenigvuldigen van informatie uit deze publicatie is toegestaan,*
*mits deze uitgave als bron wordt vermeld.*

# Besluitformulier
# Algemeen Bestuur Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland

| | |
|---|---|
| **Datum vergadering:** | 3 april 2020 |
| **Onderwerp:** | Afschaffen functie journaalschrijver ROT en (R)BT |
| **Nummer:** | A20.01.7b |
| **Naam Steller:** | L. van Straalen en I. Marijnissen |
| **Afdeling:** | Risicobeheersing & Crisisbeheersing |

***Korte inhoud:***
Met het implementeren van informatiemanagement en LCMS binnen de crisisstructuur is een overlap ontstaan in taken van de journaalschrijvers ROT en (R)BT enerzijds en de informatiemanager (ROT) respectievelijk informatiecoördinator ((R)BT) anderzijds. De functie van journaalschrijver kan daarmee afgeschaft worden als deze samengaat met een beperkte aanpassing in werkwijzen van de informatiemanager (ROT) respectievelijk informatiecoördinator((R)BT).

***Voorstel en overwegingen:***
Op dit moment maken journaalschrijvers onderdeel uit van het ROT en het (R)BT. De taak journaalschrijver ROT wordt uitgevoerd onder verantwoordelijkheid van de veiligheidsregio, de functie van journaalschrijver (R)BT wordt uitgevoerd onder de verantwoordelijkheid van de gemeenten (bevolkingszorg). De functie van journaalschrijver vindt zijn oorsprong in de Wet Veiligheidsregio's en het Besluit Veiligheidsregio's. Doel van journaalschrijven is dat achteraf inzicht gegeven kan worden en verantwoording afgelegd kan worden, over besluiten waarbij niet alle partijen het eens zijn met een besluit en de voorzitter een knoop doorhakt. De Memorie van Toelichting Wet Veiligheidsregio's spreekt in artikel 5.3 dat het aan de Veiligheidsregio zelf is hoe de ambtelijke organisatie wordt ingevuld.

De keus om de taak van verslaglegging onder te brengen bij een journaalschrijver stamt uit de tijd dat nog geen gebruik werd gemaakt van informatiemanagers/informatiecoördinatoren en LCMS. Met de implementatie van informatiemanagement in het ROT en (R)BT, is het vastleggen van besluiten belegd bij de informatiemanagers in LCMS. Hierdoor ontstaat een overlap in taken met de journaalschrijver.

Aan het doel van de wetgever wordt voldaan als de onderbouwing door de informatiemanager/informatiecoördinator wordt vastlegt bij besluiten waar niet alle partijen het mee eens zijn. Op basis van ervaring, kennis en huidige werkwijzen van de informatiemanager (ROT) respectievelijk informatiecoördinator ((R)BT), kan deze taak bij deze functionaris belegd worden.

Overigens moet aangetekend worden dat er geen bekende voorbeelden zijn van praktijkincidenten binnen VrZW waarbij de voorzitter een besluit heeft opgelegd aan een partij. Voor de voorzitters (R)BT en de operationeel leider betekent dit dat de omschrijving van de onderbouwing geverifieerd en afgestemd moet worden met de informatiemanager (ROT) respectievelijk informatiecoördinator ((R)BT)in plaats van met de journaalschrijver.

Indien besloten wordt tot afschaffing van de functie van journaalschrijver ontvangen de informatiemanagers respectievelijk informatiecoördinatoren een korte instructie en uitleg over wat dit besluit voor hen betekent. Omdat de wijziging ten opzichte van de huidige werkwijze zeer beperkt is kan de wijziging in werkwijze gelijk na besluitvorming worden besparing in tijd op van de huidige journaalschrijvers omdat aan beiden piketten geen vergoeding is gekoppeld (vrije-instroom) en de oefenmomenten vooral gekoppeld zijn aan de reguliere oefencyclus van de crisisteams.

Als laatste is het belangrijk om te constateren dat de Inspectie Justitie en Veiligheid bij de recentere grotere incidenten alleen om de gegevens uit LCMS heeft gevraagd en niet om een journaal. Dit betrof de grote stroomstoring in Noord-Holland van 27 maart 2015 en de landelijke uitval van 112 op 24 juni 2019.

| | |
|---|---|
| Indien besloten wordt tot afschaffing van de functie van journaalschrijver wordt op een gepaste manier afscheid genomen van de huidige journaalschrijvers en wordt bekeken of zij een andere rol in de crisisorganisatie kunnen en willen vervullen. Het afschaffen levert overigens alleen een besparing in tijd op van de huidige journaalschrijvers omdat aan beiden piketten geen vergoeding is gekoppeld (vrije-instroom) en de oefenmomenten vooral gekoppeld zijn aan de reguliere oefencyclus van de crisisteams. | |
| **Voorstel om te beslissen:**<br>1) Afschaffen van de functie journaalschrijver voor het ROT en ((R)BT) per direct na vaststelling van besluit door het bestuur.<br>2) De wijziging op te nemen in de eerstvolgende aanpassing van het Regionaal Crisisplan.<br>3) De taak van het vastleggen van overwegingen van een zwaarwegend besluit met aanzienlijke gevolgen en/of verdeeldheid in de vergadering te beleggen bij de informatiemanager(ROT) respectievelijk informatiecoördinator((R)BT). | |
| **Advies Veiligheidsdirectie:** | Instemmen met de voorgestelde beslispunten |
| **Advies Dagelijks Bestuur:** | Instemmen met de voorgestelde beslispunten |
| **Personele gevolgen:** | Dit besluit is te realiseren binnen de huidige formatie en heeft geen rechtspositionele veranderingen tot gevolg<br>Met de zittende journaalschrijvers wordt gekeken of ze een andere rol kunnen en willen vervullen binnen de crisisorganisatie. |
| **Financiële gevolgen:** | Geen financiële gevolgen |
| **Verhouding met ander beleid:** | Regionaal Crisisplan |
| **Besproken met:** | Christel Cools, Tom Hage, Iwan Schaap, Inge Marijnissen, Platform ACb en gemeentesecretarissen |
| **Besluit**:<br>1) Afschaffen van de functie journaalschrijver voor het ROT en ((R)BT) per direct na vaststelling van besluit door het bestuur.<br>2) De wijziging op te nemen in de eerstvolgende aanpassing van het Regionaal Crisisplan.<br>3) De taak van het vastleggen van overwegingen van een zwaarwegend besluit met aanzienlijke gevolgen en/of verdeeldheid in de vergadering te beleggen bij de informatiemanager(ROT) respectievelijk informatiecoördinator((R)BT). | |

Aldus besloten door het Algemeen Bestuur Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland
in de vergadering van 3 april 2020
namens deze,

voorzitter,
J. Hamming

secretaris,
H. Raasing