



Kaderbrief 2022 Veiligheidsregio Gelderland-Zuid

Algemeen

Het bestuur vindt het van belang dat de VRGZ verbonden is met gemeenten. Niet alleen inhoudelijk, maar ook financieel wil de VRGZ dat gemeenten in het kader van verlengd lokaal bestuur aan de voorkant van het begrotingsproces komen. Daarom willen wij u met deze Kaderbrief 2022 op hoofdlijnen informeren over de ontwikkelingen en het beleid voor het jaar 2022 van Veiligheidsregio Gelderland-Zuid (VRGZ) en de verwachte financiële consequenties.

We schetsen u achtereenvolgens de financiële uitgangspunten, inhoudelijke ontwikkelingen en risico's voor 2022. Hiermee is deze kaderbrief een eerste stap in de voorbereiding op de Programmabegroting voor 2022. Deze begroting wordt in het voorjaar van 2021 opgesteld en wordt u vóór 1 april 2021 aangeboden.

De VRGZ voert taken uit die voor de inwoners en bedrijven van groot belang zijn als het gaat om het borgen van veiligheid of het herstellen van een veilige omgeving. De activiteiten van de brandweer, ambulancezorg en meldkamer zijn alom bekend en cruciaal voor een snelle hulpverlening aan mensen in nood. De werkzaamheden van de sector crisisbeheersing in het kader van crisis- en rampenbestrijding zijn door de coronacrisis veel zichtbaarder geworden. Samen met gemeenten en andere partners heeft de sector een centrale rol in de regionale crisisorganisatie.

Net als voor gemeenten is 2020 ook voor de VRGZ een bijzonder (corona)jaar. In financiële zin is de verwachting dat dit geen negatieve effecten met zich meebrengt zoals dit ook gerapporteerd is aan gemeenten. De coronacrisis maakt duidelijk dat gewerkt moet worden aan een flexibilisering van de crisisorganisatie. Waar de crisisorganisatie in principe is geënt op een zogenaamde "flitsramp" met fysieke gevolgen, zal de organisatie aan moeten sluiten bij andersoortige crises die langer duren, die grote(re) maatschappelijke gevolgen hebben en waarbij een goede informatievoorziening en samenwerking met vele partners noodzakelijk zijn. In het Regionaal Beleidsplan 2020-2023 staat deze ontwikkeling al beschreven.

Financiële uitgangspunten

De VRGZ realiseert zich dat gemeenten in een lastige financiële positie zitten en dat een aantal gemeenten het financieel zwaar heeft als gevolg van tekorten in het sociaal domein. In dit kader is het relevant op te merken dat bij de start van de regionalisering van de brandweer de VRGZ een bezuinigingstaakstelling kreeg, oplopend tot 5% op de brandweerbegroting in het vierde jaar na regionalisering. Tevens kreeg de veiligheidsregio een bezuinigingstaakstelling oplopend tot 10% op de onderdelen rampenbestrijding en crisisbeheersing. In historisch perspectief heeft de VRGZ in de periode tot 2020 al in totaal € 4,1 miljoen bezuinigd. Niettemin heeft de regio met het oog op door enkele gemeenten gewenste generieke korting van 1% op de begroting 2021 (i.c. € 414.000,-) een incidentele taakstelling van € 320.000,- opgenomen en ingevuld. Dit is het maximaal haalbare gezien de aanwezige risico's en de lage algemene reserve.

Naar opvatting van het Dagelijks Bestuur zit in de begroting van de VRGZ echter geen rek meer om een verantwoorde verdergaande bezuiniging voor te stellen (zoals een generieke korting). Wanneer de VRGZ desondanks een nieuwe taakstelling te verwerken krijgt, dan is de kans zeer groot dat er in de kerntaken bezuinigd moet worden. Dit gaat ten koste van de kwaliteit van de bestaande operationele dienstverlening aan gemeenten, burgers en bedrijven.

Bovenstaande elementen beschouwd is het Dagelijks Bestuur voornemens een beleidsarme begroting op te stellen die uitzettingen zoveel als mogelijk beperkt. Desondanks is er een aantal onderwerpen dat mogelijk noodzakelijke investeringen met zich meebrengt naast de reeds vastgestelde standaard



uitgangspunten (zie hieronder) zoals indexering. Tot slot merken wij op dat de algemene reserve onder de bestuurlijk gewenste norm¹ ligt.

Algemene uitgangspunten

Er zijn drie typen uitzettingen van de begroting die in aanmerking komen voor een voorstel tot een extra bijdrage van gemeenten:

- Nieuwe beleidsvoorstellen o.a. in relatie tot de uitwerking van onze meerjarenstrategie en beleidsontwikkelingen binnen gemeenten;
- Buitengewone prijsstijgingen: prijsstijgingen, waar de VRGZ geen invloed op heeft en niet opgevangen kunnen worden binnen de reguliere indexering;
- Autonome ontwikkelingen: niet door de VRGZ beïnvloedbare stijgingen die voortkomen uit bestaand beleid. Bijvoorbeeld wet- en regelgeving of noodzakelijke uitzettingen in verband met toename van het inwoneraantal in de regio.

Loon- en prijscompensatie

De door het Algemeen Bestuur vastgestelde systematiek voor loon- en prijscompensatie heeft voor de begroting 2022 een indexering van de gemeentelijke bijdrage van 2,16% tot gevolg. Deze bestaat uit een nacalculatie over 2020 van 0,18 % en voorcalculatie over 2022 van 1,98%. Deze compensatie is het gevolg van feitelijk gestegen lonen, ziektekostenvergoeding en pensioenpremie in 2020 en een trendmatige verhoging voor loon- en materiële kosten in 2022, gebaseerd op cijfers van het Centraal Economisch Plan van maart 2020. De gehanteerde methodiek is ongewijzigd ten opzichte van het voorgaande jaar.

Inhoudelijke ontwikkelingen en risico's

Onderstaand benoemen we de belangrijkste ontwikkelingen die relevant zijn voor beleid en financiën van de VRGZ. Waarbij nogmaals zij opgemerkt, dat ontwikkelingen altijd zullen worden getoetst aan de algemene uitgangspunten voor de financiële huishouding.

Regionaal Beleidsplan 2020-2023 (RBP)

Het beleidsplan is in 2019 aan gemeenteraden voorgelegd. De daarin beschreven lijn wordt door de raden onderkend en goedgekeurd. In het beleidsplan 2020-2023 is beschreven dat de VRGZ voornemens is de in de tweede alinea genoemde basistaken te continueren. De adviestaken op het gebied van fysieke veiligheid blijven intact. De uitvoering van het beleidsplan loopt door de coronacrisis op een aantal punten vertraging op, omdat capaciteit onttrokken is ten behoeve van de crisisorganisatie. In de begroting 2022 zullen de consequenties inzichtelijk gemaakt worden.

Met inachtneming hiervan krijgen de navolgende vijf accenten aandacht:

1. Samenwerken en afstemming
2. Risicogericht werken
3. Een weerbare samenleving
4. Een toekomstbestendige veiligheidsregio
5. Risico's met extra focus. Deze betreffen:
 - Gevolgen cyberrisico's
 - Gevolgen criminaliteit voor fysieke leefomgeving/ fysieke veiligheid
 - Gevolgen extreem weer
 - Gevolgen energietransitie

Evaluatie Wet veiligheidsregio's

In opdracht van de Tweede Kamer werd een tweede evaluatie van de Wet veiligheidsregio's aangekondigd. Op 5 juli 2019 stemde de Ministerraad in met de benoeming van de

¹ De gewenste norm is 5%. De feitelijke norm is 3,6% op basis van de jaarrekening 2019.



Evaluatiecommissie Wet Veiligheidsregio's. Voor de commissie is de centrale vraag in hoeverre de Wet veiligheidsregio's bijdraagt aan de beheersing van risico's voor burgers en hoe de aanpak van crises aansluit op de nieuwe trends in crises, crisisbeheersing en brandweezorg. De huidige praktijkervaring met de crisisbestrijding van het Covid-19 virus wordt meegenomen. De VRGZ heeft in het kader van de crisisbestrijding van het Covid-19 virus samen met de samenwerkende partijen op de schaal van Gelderland-Zuid haar ervaringen opgetekend in mono-en multidisciplinaire rapportages. Het doel van de Evaluatiecommissie is dat begin december de definitieve rapportage klaar is voor verspreiding. Het voornemen is om de uitkomsten van deze rapportages en het rapport van de Evaluatiecommissie met het regionale bestuur te bespreken. We houden rekening met gevolgen voor de organisatie van de veiligheidsregio's, mogelijk ook de governance, de reikwijdte van de taken van de veiligheidsregio's en de wijze van samenwerking.

Crisisorganisatie

Op dit moment is onbekend hoe de coronacrisis ingrijpt in de werkzaamheden en begroting van de VRGZ in 2022 en dit laat zich ook moeilijk voorspellen. Anderzijds vergroot de crisis de behoefte aan een aantal veranderingen in de crisisorganisatie, dat ook al wordt benoemd in het RPB, zoals de flexibilisering van de crisisorganisatie en de doorontwikkeling van Informatie Management in de koude fase (voorbereiding op een crisis of ramp). Goede informatievoorziening in een crisisorganisatie is van groot belang. De VRGZ onderzoekt in opdracht van het bestuur hoe de informatievoorziening vorm en inhoud gegeven kan worden en verkent de mogelijkheden van een Veiligheidsinformatie Knooppunt (VIK). In 2021 willen we concreet maken welke voorziening aansluit bij onze regionale behoefte en (financiële) mogelijkheden. Het bestuur zal hier nauw bij betrokken worden.

Daarnaast zullen er in de komende periode evaluaties plaatsvinden die bij gaan dragen aan het toekomstbestendig organiseren van de crisisorganisatie. Wat dit qua omvang en inzet betekent, is echter nog niet in te schatten.

Effecten Coronacrisis

Op dit moment, eind 2020, hebben we te maken met de tweede golf in de coronacrisis. We constateren nu dat de tweede golf meer medewerkers van de VRGZ raakt. Als gevolg daarvan ontstaat er druk op roosters van onder andere de ambulancedienst, omdat een deel lichte klachten heeft en zich laat testen en in afwachting van het resultaat thuis blijven. Deze crisis is onvoorspelbaar in de dynamiek en daardoor is niet bekend wat het betekent voor onder meer de dienstverlening van de veiligheidsregio in 2022, inhoudelijk en financieel.

Consignatievergoedingen

Uit interne evaluaties en inspectierapporten is naar voren gekomen dat de rol Informatie Manager (IM) Commando Plaats Incident (Copi) onvoldoende is geborgd. Een andere rol, waarvan de invulling niet meer aansluit bij deze tijd, is die van Hoofd Officier van Dienst (HOvD). De invulling van beide rollen wordt op dit moment heroverwogen.

IM-Copi (Informatie Manager Commando Plaats Incident)

De IM-Copi rol wordt op dit moment ingevuld middels het 'vrije instroommodel'. Dit model kent geen opkomstplicht en functionarissen krijgen enkel een vergoeding bij een inzet. Omdat er geen sprake is van een opkomstplicht, is de aanwezigheid van de IM-er in het Copi niet gegarandeerd ondanks een wettelijke opkomsttijd van 30 minuten. In de praktijk is gebleken dat de opkomsttijd in 67% van de gevallen niet wordt gehaald met als gevolg dat de procesgang tijdens een incident onder druk komt te staan.

De VRGZ is de enige regio die deze rol niet op hard piket heeft staan. Het op hard piket zetten van deze rol is dan ook de meest voor de hand liggende optie. Rekening houdend met de geografische spreiding van het werkgebied is het inrichten van twee piketpools gewenst. Hierdoor kan zowel aan de oost- als westzijde van de regio een tijdige opkomst van de IM-er gegarandeerd worden.



HOvD (Hoofd Officier van Dienst)

De VRGZ beschikt op dit moment over twee HOvD-piketten. Alle HOvD'n kunnen worden ingezet voor zes verschillende operationele functies. De VRGZ is de enige regio waarbij de functies op het gebied van incident bestrijding gevaarlijke stoffen (IBGS) onderdeel uitmaken van het HOvD-piket. In het verleden was dat vrijwel overal zo.

Deze stapeling van functies is kwetsbaar, niet toekomstbestendig en vanuit goed werkgeverschap ook niet langer wenselijk. Bovendien belemmert het de instroom van nieuwe functionarissen en is de oefenbelasting hoog, waardoor dit piket lastig te combineren is met de beheerstaak. De IBGS-taken vergen specialistische kennis en andere competenties dan de overige taken. De kwaliteit staat onder druk.

WNRA in relatie tot de vrijwillige brandweer

Vanaf 1 januari 2020 vallen de medewerkers van de VRGZ die onder de ambulance cao vallen onder de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (WNRA). Voor het overige personeel is de invoering van de wet uitgesteld en wordt rekening gehouden met de mogelijkheid dat de wet ingaat per 1 januari 2021.

Bij de voorbereidingen op de WNRA is gebleken dat de rechtspositie van brandweervrijwilligers op dit moment strijdig is met Europese wet- en regelgeving. Om die reden hebben de veiligheidsregio's (m.u.v. de Ambulancediensten) uitstel gekregen van de invoering van de WNRA. Toepassing van deze Europese regels zou er toe leiden dat vrijwillig brandweerpersoneel mogelijk recht op dezelfde arbeidsvoorwaarden heeft als de beroepsbrandweer (en kunnen gezien worden als deeltijdwerkers). Dit heeft enorme financiële consequenties.

Hierbij sluit de brandweer aan bij het landelijke programma Vrijwilligheid. Belangrijk onderdeel hiervan is de mogelijke taakdifferentiatie tussen beroeps- en vrijwillige brandweer die landelijk ontwikkeld wordt. Afhankelijk van landelijke besluitvorming in het Veiligheidsberaad zal verdere concretisering plaatsvinden op regionaal niveau. Het voornemen is dat aan het algemeen bestuur te zijner tijd een voorstel wordt gedaan ter besluitvorming waarin de mogelijke operationele en financiële consequenties zijn opgenomen. Deze zijn nu nog ongewis.

Visie beroepsbrandweer

De hiervoor beschreven discussie rondom de positie van de vrijwilligers hangt samen met de visie op de toekomst van de (beroeps)brandweer. Landelijk wordt nu onderzocht wat de consequenties zijn om te komen tot een toekomstbestendige (beroeps)brandweer. Dan gaat het om de verhoging van het maatschappelijk nut, de verbreding van het brandweervak, de flexibilisering van brandweerroosters en het creëren van een krachtig, collectief werkgeversoverleg over arbeidsvoorwaarden. Ten aanzien van dit laatste is het voornemen in 2021 een eigen landelijke werkgeversvereniging te realiseren die op landelijk niveau onderhandelt over de arbeidsvoorwaarden van medewerkers die werkzaam zijn bij de veiligheidsregio's, uitgezonderd de werknemers werkzaam bij de ambulancezorg.

Landelijke werkgeversvereniging

De veiligheidsregio's zijn vooralsnog uitgesloten van inwerkingtreding van de WNRA. Dit houdt in dat voor de Veiligheidsregio's de per 31-12-2019 bevroren CAR-UWO geldt (waarbij salarisontwikkelingen van cao gemeenten wel worden gevolgd). Voor het jaar 2020 en 2021 heeft de VNG aangegeven deze rechtspositie te blijven ondersteunen. Het is nog onbekend welke rechtspositie vanaf 2022 voor (personeel van) veiligheidsregio's zal gelden. De huidige mogelijkheid om langs de weg van de VNG te komen tot collectieve arbeidsvoorwaarden komt te vervallen. Het is van belang dat landelijke collectieve afspraken gemaakt worden voor de sector veiligheidsregio's. Het is daarom een bijzonder aangewezen belang dat de veiligheidsregio's zich op dit vlak gaan organiseren zodat de arbeidsvoorwaardenvorming voor het personeel van de veiligheidsregio's voor de toekomst geborgd is. In het Veiligheidsberaad is onlangs afgesproken een werkgeversvereniging op te richten.



Conform de Wet gemeenschappelijke regelingen is recentelijk aan gemeenteraden gevraagd of zij wensen of bedenkingen hebben bij het voornemen van de VRGZ om aan te sluiten bij de landelijk op te richten werkgeversvereniging. Met wetenschap van de reacties van de raden wordt in de vergadering van het algemeen bestuur in december 2020 een voorstel besproken

Invoering Omgevingswet

De invoeringsdatum van de Omgevingswet is verschoven naar 1 januari 2022. De Omgevingswet is een stelselwijziging die zorgt voor een andere manier van werken (digitaal, integraal), een andere houding bij adviseren (ja, mits) en dus ook vraagt om aanvullende competenties van medewerkers. VRGZ heeft zich daar al op voorbereid met de invoering van een nieuw digitaal systeem en organiseert trainingen en opleidingen voor medewerkers.

De Omgevingswet zal vooral ook impact hebben op de wijze van samenwerking tussen de betrokken overheden. Samenwerking tussen partners en participatie in een vroeg stadium zijn een eerste vereiste om mee te kunnen denken met gemeenten en andere partners. VRGZ moet dan ook goed aangesloten zijn bij gemeenten wanneer deze werken aan omgevingsvisie en omgevingsplannen om het aspect veiligheid in en voor de fysieke leefomgeving in te kunnen brengen.

Duiktaak

Naar aanleiding van besluitvorming in het Algemeen Bestuur wordt in 2021 de duiktaak incidenteel opgevangen binnen de begroting van de VRGZ. De VRGZ heeft in de achterliggende jaren kosteloos kunnen profiteren van de inzet van andere regio's; [deze regeling is echter eindig](#). Het belang van de duiktaak is onderkend en zal vanaf 2022 structureel opgenomen worden in de begroting. Wel moet nog bekeken worden op welke wijze dit het meest kosten efficiënt ingericht kan worden.

Pensioenpremies

De pensioenpremies voor 2021 zijn nog niet vastgesteld. Echter, het ABP verwacht dat de pensioenpremie voor het ouderdoms- en nabestaandenpensioen per 1 januari 2021 stijgt met 1,7%-punt van 24,9% naar 26,6%. Mocht deze stijging doorgang vinden, dan resulteert dit in een extra loonstijging van bijna € 300.000. Deze stijging heeft pas in 2023 effect op de gemeentelijke bijdrage. In de door het regiobestuur goedgekeurde indexeringsmethodiek is deze werkwijze vastgesteld. In 2021 en 2022 zal dit bedrag gefinancierd worden uit het weerstandsvermogen. Mocht deze stijging werkelijkheid worden dan heeft deze pas in 2023 effect op de gemeentelijke bijdrage.

Nieuwe wet- en regelgeving

Naar aanleiding van nieuwe wet- en regelgeving, komt een aantal ontwikkelingen op de VRGZ af, die consequenties heeft voor de begroting van 2022. Hieronder worden ze kort beschreven.

Informatiebeveiliging: NEN7510, NEN7512, NEN7513, NTA7516

Informatiebeveiliging is een belangrijke pijler van onze dienstverlening. Onze cliënten en partners moeten erop kunnen vertrouwen dat we op een integere en veilige manier met data omgaan. Informatiebeveiliging gaat verder dan enkel de data zelf. Ook bijvoorbeeld beveiligde toegang tot het pand en systemen is een aspect van informatiebeveiliging. Om aantoonbaar te voldoen aan de eisen van informatiebeveiliging is certificering voor bepaalde normen noodzakelijk.

Per 1 januari 2022 moet de VRGZ gecertificeerd zijn voor de informatiebeveiligingsnorm NEN7510. Ten behoeve hiervan en voor het uitvoeren van en toezien op het informatiebeveiligingsbeleid, hebben we een Chief Information Security Officer (CISO, 0,5 fte) nodig.

Wijziging van Besluit begroting en verantwoording gemeenten (BBV)

De verantwoordelijkheid voor de rechtmatigheid van het gevoerde -financiële- beleid ligt, nu en straks, bij het Dagelijks Bestuur (DB). Het DB richt daarvoor de administratie en interne beheersing zodanig in, dat het verantwoording kan afleggen aan het Algemeen Bestuur en is verantwoordelijk voor het vermijden van rechtmatigheidsfouten en het daartoe optimaliseren van de bedrijfsprocessen. Op dit moment brengt de accountant hierover verslag uit.



In de toekomst moet het DB zelf een verantwoording opstellen, die opgenomen wordt in de jaarrekening. De accountant zal blijven toetsen of de jaarrekening getrouw is. Oftewel, conform de realiteit. De rechtmatigheidsverantwoording wordt onderdeel van de jaarrekening. De accountant controleert dus straks ook of deze verklaring van het DB getrouw is. De werkzaamheden om te komen tot een rechtmatigheids-verklaring zullen dus door de VRGZ zelf moeten gebeuren en de accountantsdienst zal werkzaamheden gaan uitvoeren om de verklaring te toetsen. De lasten zullen per saldo toenemen. Op dit moment is nog niet bekend in welke mate.

Hoe verder

Met inachtneming van bovenomschreven informatie en de reacties wordt de begroting VRGZ 2022 in het voorjaar 2021 opgesteld en vóór 1 april 2021 aan u toegestuurd.

Wij vertrouwen er op u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd,

Namens het Algemeen Bestuur VRGZ,

de voorzitter,

A handwritten signature in blue ink, consisting of a large, stylized 'S' shape followed by a smaller, more complex flourish.

drs. H.M.F. Bruls