

concept Kadernota 2018-2021

Veiligheidsregio Noord- en Oost-Gelderland

1 december 2016

Inhoudsopgave

Voorwoord	3
1. Inleiding	4
2. Programma's	6
2.1. Programma: 1. Risicobeheersing	
2.2. Programma: 2. Incidentbestrijding	
2.3. Programma: 3. Brandweerondersteuning	
2.4. Programma: 4. Crisisbeheersing	
2.5. Programma: 5. GHOR	
2.6. Programma: 6. Meldkamer Oost-Nederland	
2.7. Programma: 7. Bedrijfsvoering	
2.8. Programma: 8. Directie en Control	
2.9. Programma: 9. Algemene dekkingsmiddelen & Onvoorzien	
2.10. Programma: 10. Brandweerkazernes in eigendom en overgangsrecht	
3. Ontwikkelingen	8
3.1. Uitgangspunt: 2017	
3.2. Ontwikkeling Risicogericht	
3.3. Ontwikkeling Informatiegestuurd	
3.4. Ontwikkeling Inwonerparticipatie	
3.5. Ontwikkeling Doelmatigheid	
3.6. Ontwikkeling Mensgericht	
3.7. Begrotingsuitgangspunten 2018	
3.8. Resumé 2018 t/m 2021	
4. Financieel meerjarenperspectief 2018-2021	14
5. Risico's	15
6. Besluitvorming	17
Bijlagen	18
1. Overzicht kredieten 2018	
2. Overzicht Aanbestedingskalender 2017/2018	
3. Overzicht gemeentelijke bijdragen	
4. Diverse overzichten	

Voorwoord

Voor u ligt de kadernota 2018 – 2021 van de Veiligheidsregio Noord- en Oost-Gelderland (VNOG). De VNOG bevindt zich midden in de maatschappij. Door de betrokkenheid van vrijwilligers en beroeps wordt alles in het werk gesteld om ons gebied veilig en beschermd te houden.

Deze kadernota vormt het sluitstuk van vele inspanningen om te komen tot één gezamenlijke VNOG. Er is daarbij sprake van een evenwicht tussen beleidsinhoud en financieel inzicht. De afdelings-structuur van de nieuwe organisatie komt tot uitdrukking in de programmastructuur. De taakstellende bestuursopdracht is in 2017 uitgevoerd. Daarbij ontstond enige ruimte voor heroverweging.

Om blijvend aan haar opgave te kunnen voldoen is het noodzakelijk dat de VNOG anticipeert op maatschappelijke en technologische ontwikkelingen. Met name op het gebied van informatie-huishouding en inwonerparticipatie gaan de ontwikkelingen snel. Daarom voorzien wij dat er in 2018 op deze thema's intensiveringen nodig zal zijn. Deze intensiveringen kunnen binnen de bestaande financiële kaders worden uitgevoerd, waardoor dat de gemeentelijke bijdragen niet behoeven te stijgen.

H.J. van Schaik
Portefeuillehouder Middelen VNOG

1. Inleiding

De kadernota 2018-2021 is tot stand gekomen in een proces waarbij de portefeuillehouders, het management, de beleids- en financieel adviseurs nauw met elkaar opgetrokken hebben. Als basisdocumenten voor deze kadernota hebben het concept regionaal risicoprofiel- en ontwerp beleidsplan gediend (beide in AB 15 december 2016), het Organisatieplan VNOG (vastgesteld DB mei 2016) en de zero based begroting 2017 (AB 15 december 2016).

De VNOG heeft aan de taakstellende bezuinigingsopdracht vanaf 2017 invulling gegeven door middel van het geheel doorlichten en opnieuw opbouwen van haar begroting. Dit heeft geresulteerd in een zero based begroting voor 2017 met een meerjarig perspectief dat is uitgewerkt tot en met 2021. Deze ligt in de vergadering van het Algemeen Bestuur van 15 december ter besluitvorming voor.

Het is van belang dat vanuit begrotingsstabiliteit invulling kan worden gegeven aan de werkzaamheden. Daarbij speelt mee dat de organisatie zich met name in 2017 nog zal gaan zetten. Het bestuur stelt in deze kadernota voor om in 2017 en 2018 geen verdere kortingen op de begroting toe te passen. Op basis van de jaarrekening 2017 zal duidelijk worden waar bijstelling nodig zal zijn. Begin 2018 kan dus worden bepaald in hoeverre de kaders passend zijn en of er verdere bezuinigingen mogelijk zijn. Een eventuele bijstelling zal dan eerst in de begroting 2019 zijn beslag krijgen.

In de zero based begroting is de basis gelegd voor een 'nieuw evenwicht' in de begroting van de organisatie in relatie tot de afdelingen van de VNOG. Deze kadernota is een verder vervolg hierop, waarbij evenwicht wordt aangebracht in beleid en financiën gerelateerd aan de ambitie en doelen van de VNOG en de gesignaleerde nieuwe ontwikkelingen.

Na de reorganisatie heeft de organisatie behoefte aan een periode van stabiliteit om de nieuwe werkwijzen, van clustergewijs naar themagericht, te realiseren. De insteek daarbij is een sobere en doelmatige organisatie. Ondertussen wordt ook gekeken naar innovatieve ontwikkelingen/modernisering die op termijn mogelijk ook tot besparingen kunnen leiden.

In maart 2016 heeft het AB opdracht gegeven om, gezien de landelijke ontwikkelingen, begin 2018 een commissie te starten om de grote thema's binnen de brandweer (Rembrand, uitrukken op maat en vrijwilligersbeleid) in relatie te brengen tot de begroting. Daarbij staat de kwaliteit centraal, maar wordt ook gekeken of deze ontwikkelingen een besparing kunnen opleveren.

De kadernota heeft als belangrijk doel om het bestuur en de gemeenten te informeren over de beleidsontwikkelingen in de komende periode en de mogelijke financiële consequenties hiervan. Tevens bevat de kadernota de uitgangspunten voor de begroting 2018. Wettelijk gezien is geregeld dat de kadernota uiterlijk medio april aan de raden ter kennisname wordt aangeboden. De begroting 2018, die gebaseerd wordt op de kadernota, gaat vervolgens voor een zienswijze naar de raden.

Vorig jaar is echter voor het eerst de *concept* kadernota in een vroeg stadium al voor een reactie aan de raden verzonden. Dit om de gemeenten in de gelegenheid te stellen om niet alleen geïnformeerd te worden, maar ook vroegtijdig betrokken te zijn bij de financiële- en beleidsontwikkelingen in de VNOG. Deze nieuwe werkwijze is positief ontvangen en is dan ook voortgezet.

Wij hopen met deze kadernota een goed beeld te schetsen van waar de VNOG voor staat: samen werken aan veiligheid.

Leeswijzer

Hoofdstuk 2 bevat een beschrijving van de programma's binnen de programmabegroting. De programma's komen overeen met de afdelingen van de VNOG. Hoofdstuk 3 beschrijft de ontwikkelingen vanaf 2018 die vragen om een extra inspanning. Daarnaast worden hierin ook de begrotingsuitgangspunten voor 2018 behandeld. Hoofdstuk 4 bevat het meerjaren financieel perspectief. Hoofdstuk 5 gaat in op de risico's. Hoofdstuk 6 bevat de beslispunten. Tot slot zijn er vier bijlagen.

2. Programma's

Op 1 januari 2017 is de nieuwe VNOG na een intensief reorganisatietraject van start gegaan. Het jaar 2017 vormt een opstartjaar waarin we vormgeven aan onze ambities. In 2018 werken we verder aan het realiseren hiervan. De afdelingsstructuur van de nieuwe organisatie is terug te zien in de programma's van de programmabegroting. Hierna worden de programma's toegelicht.

2.1. Programma: 1. Risicobeheersing

De afdeling Risicobeheersing is verantwoordelijk voor één van de twee primaire processen (Risicobeheersing en Incidentbestrijding) van de brandweer. Medewerkers van de afdeling dragen in het werkgebied van de VNOG bij aan een risicobewuste en brandveilige leefomgeving. De basis hiervoor ligt in de Wet veiligheidsregio's, overige wet- en regelgeving die van toepassing is en het bestuurlijk vastgestelde regionaal beleidsplan en risicoprofiel van de VNOG

Dit programma omvat het risicogericht adviseren, informatie gestuurd werken, vergroten van het zelf-organiserend vermogen en de doorontwikkeling van risicobeheersing.

2.2. Programma: 2. Incidentbestrijding

De afdeling Incidentbestrijding is verantwoordelijk voor het primaire proces Incidentbestrijding van de brandweer. Medewerkers van de afdeling staan in 22 gemeenten 24-uur per dag paraat om uit te rukken naar incidenten en calamiteiten. De afdeling levert snel en adequaat brandweezorg en is verantwoordelijk voor de mono-operationele voorbereiding.

Dit programma omvat de onderdelen repressie, paraatheid, nazorg en operationele voorbereiding.

2.3. Programma: 3. Brandweerondersteuning

De afdeling Brandweerondersteuning ondersteunt de primaire processen van de VNOG. De afdeling biedt ondersteuning aan medewerkers - in het bijzonder de 56 brandweerposten - op het gebied van vakbekwaamheid en materieel & logistiek.

Dit programma omvat het vakbekwaam worden, vakbekwaam blijven, de materieel- en logistiek, het Regionaal Brandmeldsysteem en services.

2.4. Programma: 4. Crisisbeheersing

De afdeling Crisisbeheersing richt zich op de voorbereiding en coördinatie van multidisciplinaire processen, de informatiepositie van de Veiligheidsregio en het realiseren van ambities op het vlak van informatiegestuurde crisisbeheersing. De afdeling Crisisbeheersing is verantwoordelijk voor het geheel van maatregelen en voorzieningen, met inbegrip van de voorbereiding daarop, dat het gemeentebestuur of het bestuur van de Veiligheidsregio in een crisis treft ter handhaving van de openbare orde.

Dit programma omvat de voorbereiding op incidenten, rampen en crisissituaties, met een focus op het vervullen van de regiefunctie, platformfunctie en uitvoerende functie.

2.5. Programma: 5. GHOR

De taakopdracht die de Wet veiligheidsregio's aan de GHOR geeft, vormt de grondslag voor het karakter van dit organisatieonderdeel: een netwerkorganisatie, die op basis van afspraken met zorginstellingen, zorgaanbieders en de GGD invulling geeft aan de geneeskundige hulpverlening bij rampen en ongevallen. De afspraken met de ketenpartners liggen vast in convenanten, die regelmatig worden geëvalueerd.

Dit programma omvat een flexibele en sterke operationele GHOR-organisatie, bevordering van zelfredzaamheid & burgerparticipatie en de informatie gestuurde besluitvorming in het geneeskundig netwerk.

2.6. Programma: 6. Meldkamer Oost-Nederland

Dit programma omvat het ontvangen en begeleiden van meldingen, het begeleiden van incidenten, oefenen, verwerken meldingen van het Regionaal Brandmeldsysteem, het project "terugdringen onnodige en onterechte meldingen" en de landelijke meldkamerorganisatie (LMO).

2.7. Programma: 7. Bedrijfsvoering

De afdeling Bedrijfsvoering ondersteunt de primaire processen van de VNOG. De afdeling biedt ondersteuning op het gebied van middelen, informatie, ondersteuning aan andere teams/ management/ bestuur, strategie, communicatie en HRM. De afdeling zorgt voor een goede balans tussen dienstverlening en professionaliteit en een doelmatige inzet van middelen.

Dit programma omvat beleids-, directie- en bestuursadvisering, communicatie, financiën (administratie en advies), inkoopadvisering, verzekeringen, huisvesting, HRM (personeelszaken, personeelsbeleid, -advies, uitvoering) en informatie (ICT, DIV, informatieontsluiting en informatiebeheer, telefonie).

2.8. Programma: 8. Directie en Control

Dit programma omvat de leiding aan de organisatie en de bewaking van het systeem van besturing en beheersing, alsook de informatievoorziening hierover aan directie en bestuur.

2.9. Programma: 9. Algemene dekkingsmiddelen & Onvoorzien

Op dit programma zijn het beleid en de middelen opgenomen die betrekking hebben op de gemeentelijke bijdragen, de Brede Doeluitkering Rampenbestrijding en de stelposten, die (nog) niet zijn toe te rekenen aan een bepaald programma.

2.10. Programma: 10. Brandweerkazernes in eigendom en overgangsrecht

Dit programma omvat de vier kazernes in eigendom van VNOG (Apeldoorn-Saba, Doetinchem, Harderwijk, Heerde) en de afwikkeling van financiële gevolgen van het overgangsrecht met de gemeenten Apeldoorn en Doetinchem. Het programma wordt één op één met de desbetreffende gemeente verrekend.

3. Ontwikkelingen

In de aanloop naar de start van de nieuwe organisatie per 2017 is er een nieuw formatieplan opgesteld, zijn de toekomstige kapitaallasten inzichtelijk gemaakt (via het Meerjareninvesteringsprogramma, vastgesteld DB oktober 2016), is het kapitaallastenbudget gefixeerd/gemaximeerd en is een korting van 20% op de exploitatiebudgetten toegepast.

Daarmee hebben wij voldaan aan de taakstelling die door het bestuur was opgelegd.

We hebben de VNOG begroting van onderaf opnieuw opgebouwd, aansluitend op de indeling van de nieuwe organisatie via de zogenaamde 'zero based begroting' (AB, 15 december 2016). Door de kortingen is er enige financiële ruimte ontstaan, ca 1,5% van de totale begroting.

Ondertussen gaan de (maatschappelijke) ontwikkelingen ook gewoon door. We voorzien dat we daardoor op onderdelen onze inspanningen om onze doelstellingen te behalen verder moeten intensiveren. Belangrijke ontwikkelingen vinden bijvoorbeeld plaats op het terrein van informatievoorziening en bevordering van inwonerparticipatie. Voor deze laatste ontwikkeling ligt er inmiddels ook een aanvullende bestuurlijke opdracht. Deze ontwikkelingen brengen wel kosten met zich mee.

De ruimte die in de zero based begroting is overgebleven zetten we in om de kosten van bovenstaande ontwikkelingen te dekken.

Dit betekent dat deze ontwikkelingen niet zullen leiden tot een stijging van de gemeentelijke bijdrage voor 2018.

In de navolgende paragrafen behandelen wij eerst het startpunt van deze kadernota, het jaar 2017. Vervolgens gaan wij in op de ontwikkelingen die intensivering op onze doelstellingen noodzaken. We schetsen waar we extra of andere inspanningen moeten gaan leveren. Dit hoofdstuk sluit vervolgens af met de (technische) begrotingsuitgangspunten voor 2018.

3.1. Uitgangspunt: 2017

Gelijktijdig met deze kadernota ligt de geactualiseerde programmabegroting 2017 ter vaststelling voor. Dat is de hierboven reeds genoemde 'zero based begroting'. Zoals hiervoor aangegeven hebben wij in deze actualisatie de bestuurlijke taakstelling inhoudelijk vertaald. We hebben daarnaast ook de actuele ontwikkelingen voor het jaar 2017 verwerkt en toegelicht. Door deze separate actualisatie (voor 2017) is er, in tegenstelling tot voorgaande jaren, geen actualisatie van de jaarschijf 2017 opgenomen in de nu voorliggende kadernota.

Voor 2017 hebben wij een aantal ontwikkelingen ingezet, met een meerjarige scope. Zoals aangegeven hebben wij die in de bovengenoemde actualisatie van de programmabegroting voor het jaar 2017 verwerkt, door er incidenteel voor 2017 middelen voor te reserveren. Om ze echter ook na 2017 nog te kunnen continueren, is formeel besluitvorming nodig. Dat is ook in deze kadernota meegenomen. Dit betreft onder andere:

1. Inwonerparticipatie (ontwikkeling Risicogericht werken)
2. Monitoren Risico's en Incidenten (ontwikkeling Risicogericht werken)
3. Informatiegestuurd werken, doorontwikkelen informatievoorziening (ontwikkeling informatiegestuurd)
4. Leiderschap en cultuurtraject (ontwikkeling mensgericht)
5. Innovatie en visie op communicatie (ontwikkeling Doelmatige bedrijfsvoering)

3.2. Ontwikkeling Risicogericht

In het nieuwe Organisatieplan van de VNOG (vastgesteld DB mei 2016) hebben wij de doelstelling om met een risicogerichte aanpak aan te sluiten bij de risico's in de samenle-

ving. Het regionaal risicoprofiel (AB 15 december 2016) geeft aan welke risico's prioriteit krijgen. Daar gaan wij samen met de crisispartners / gemeenten aan werken. Inmiddels is ook in beeld dat de BRZO-plichtige inrichtingen om extra aandacht vragen, alsook risicovolle evenementen. We willen overgaan op een dynamisch risicoprofiel. De crisisorganisatie wordt doorontwikkeld. Als ontwikkeling zien wij dat er te zijner tijd extra capaciteit voor deze werkzaamheden nodig zal zijn bij de afdeling Crisisbeheersing. Het is duidelijk geworden dat alle crisispartners willen dat de crisisorganisatie op termijn flexibeler, slagvaardiger en outputgerichter wordt. Onderdelen hiervan zijn de modernisering van het multidisciplinair opleiden, trainen en oefenen, het samen met gemeenten ontwikkelen van communicatiebeleid en verdere intensivering van de samenwerking met de aangrenzende veiligheidsregio's en de Duitse collega's. Deze intensivering zal vooralsnog binnen de staande organisatie opgelost worden.

3.3. Ontwikkeling Informatiegestuurd

We willen informatiegestuurd zijn. Dat was één van de belangrijkste onderwerpen in de reorganisatie. Wij werken op basis van informatie die wij hebben verzameld, gevalideerd en geanalyseerd en maken op basis daarvan keuzes in beleid en uitvoering. Daarbij vormt het uitgangspunt de netcentrische werkwijze, die past bij de netwerkorganisatie die de VNOG is, waarbij de betrokken spelers een actueel gedeeld beeld hebben van de situatie. Informatie is inmiddels meer en meer de corebusiness van de VNOG geworden.

Wij voorzien maatschappelijke en technologische ontwikkelingen die verdere intensivering op deze doelstelling vergen. Allerlei vernieuwende (technologische) toepassingen komen steeds sneller en steeds meer beschikbaar. Door tijdig mee te gaan met vernieuwingen voorkomt de organisatie dat zij haar verbinding met de maatschappij en haar stakeholders verliest en achter gaat lopen bij het technologische peil van de samenleving.

Er loopt momenteel een groot onderzoek binnen de VNOG naar dit onderwerp. De uitkomsten hiervan komen in 2017 beschikbaar, maar wij voorzien nu reeds dat, gelet op de ontwikkelingen, intensivering op deze doelstelling nodig zal zijn. Er is ontwikkelruimte nodig om te kunnen anticiperen op de uitkomsten van het onderzoek.

Als mogelijke uitkomsten voorzien wij nu reeds de volgende onderdelen:

- Het harmoniseren en beter benutten van de functionaliteiten in huidige/toekomstige systemen, met expliciete aandacht voor: processen/ketens, gegevenshuishouding en de opleiding/instructie van de eindgebruikers in de gehele keten.
- We moeten verder invulling geven aan onze coördinerende rol op de informatieuitwisseling *tussen* de partners. Alle partners moeten hun informatie ontsluiten en dit moet beschikbaar worden gesteld aan alle partners voor crisissituaties en voor het dagelijks werk.
- Het inrichten en blijvend borgen van de een stabiele en veilige ICT-omgeving en basisinfrastructuur voor alle VNOG locaties (informatiebeveiliging) vraagt blijvende aandacht en investeringen.
- Daarnaast willen we ruimte houden voor nieuwe initiatieven en innovatie. Denk aan onderwerpen als: mobiele apps, inwonerparticipatie, etc.

3.4. Ontwikkeling Inwonerparticipatie

Onder deze term vallen diverse thema's uit het Organisatieplan. Enerzijds gaat het om het ophalen van feedback van bewoners, bedrijven en instellingen, als bron van verbetermogelijkheden voor de organisatie. Anderzijds gaat het om onze taak om de samenleving voor te bereiden op incidenten, rampen en crises. Tenslotte gaat het er ook om hoe we bewoners, bedrijven en instellingen (meer) kunnen inzetten in geval van calamiteiten. We zien de ontwikkeling dat de maatschappij zich niet meer laat organiseren, maar de mensen organiseren zichzelf. Door gebruik te maken van het zelforganiserend vermogen van de maatschappij doen zich vele kansen voor om samen te werken aan veiligheid. Initiatieven zoals 'hartveilig' wonen laten zien dat er een nieuwe vorm van vrijwilligheid ontstaat. Deze vorm van vrijwilligheid levert ons potentieel een enorme slagkracht op, waarvan de moge-

lijkheden nog verder onderzocht worden. Wij bevinden ons nog in het visievormingsproces op dit onderwerp. Inmiddels ligt er ook een bestuurlijke opdracht om het onderwerp uit te werken. In 2017 tijdens de bestuurstweedaagse zal dit worden gepresenteerd. Ook hier is ontwikkelruimte nodig om te kunnen anticiperen op de uitkomsten, zodat er, na besluitvorming in 2017, per 2018 direct middelen beschikbaar zijn om aan de slag te gaan.

We voorzien daarbij de volgende onderdelen:

- Gezamenlijk ontwikkelen van scenario's met bewoners, ondernemers en instellingen waarbij naast de rol van de hulpverleningsdiensten tijdens rampen en crisis ook expliciet wordt gekeken naar de rol van de samenleving. Bewoners worden niet meer gezien als slachtoffer maar ook als helper en zelfredzame.
- Senioren blijven langer thuis wonen. We willen bereiken dat deze kwetsbare doelgroep ook veilig woont. Dit stimuleren we door het uitvoeren van projecten waarbij we samen met de samenleving, gemeenten, thuiszorginstanties en allerlei organisaties onderzoeken hoe senioren gezond en veilig thuis wonen.
- We willen het brandveilig wonen in buitengebieden gaan vergroten door gebouwen te voorzien van slimme rookmelders. Bij rookdetectie reageert de buurt door als eerste op te treden. Hiermee willen we de effecten van gebouwbranden in buitengebieden verkleinen.
- We ontwikkelen initiatieven waardoor inwoners, bedrijven en instellingen zich meer bewust zijn van de geprioriteerde risico's in hun directe omgeving. Door de aangereikte handelingsperspectieven vergroten we de weerbaarheid (risicobewustzijn) en zelfredzaamheid (gedragsverandering).
- Door middel van een interactieve website/app organiseren we een frontoffice waarop informatie wordt verstrekt over risico's. We kunnen inspelen op specifieke wensen en behoeften die de bezoekers via de site kenbaar maken.

In 2018 en 2019 wordt met name voor de beide ontwikkelingen "Informatiegestuurd" en "Inwonerparticipatie" samen € 320.000 gereserveerd in de vorm van een 'ontwikkelbudget', direct geplaatst onder het programma "directie & control" in de programmabegroting. Voor de inzet van deze middelen wordt na 2019 opnieuw een afweging gemaakt.

3.5. Ontwikkeling Doelmatigheid

In 2017 hebben we, in het kader van doelmatigheid, het traject ingezet om het MRI team (Monitoren Risico's en Incidenten) te verbreden van een mono (brandweer) team, naar een multi (VNOG breed team). Dit traject kan in 2018 worden afgerond. De kosten zijn te beschouwen als onderdeel van de in paragraaf 3.1. genoemde continuering van de actualisatie 2017 (€ 50.000 incidenteel in 2018, programma "risicobeheersing").

3.6. Ontwikkeling Mensgericht

3.6.1. Programma Mens & Organisatie

In het kader van de VNOG reorganisatie hebben we ervoor gekozen om de komende jaren intensief te investeren in de ontwikkeling van medewerkers (beroeps en vrijwilligers). Besloten is hiertoe een programma Mens & Organisatie te starten. Het effect van het programma is dat de VNOG een professionele organisatie is, waar medewerkers gezond en met plezier werken; een professionele organisatie die haar doelstellingen haalt. Het toekomstbeeld van het programma is ambitieus en betekent een omslag ten opzichte van de huidige manier van werken. De gewenste cultuurverandering is groot. Stapsgewijs zal naar het gewenste eindperspectief worden gewerkt. Voor het onderdeel "Cultuur- en leiderschapstraject" binnen "Mens & Organisatie" voorzien wij, gelet op de impact van de operatie, dat eenmalig een intensivering nodig is (€ 100.000 incidenteel in 2018, valt in de programmabegroting onder programma "bedrijfsvoering").

3.6.2. Regionale Regeling Operationele Functies (RROF)

Momenteel herzien wij de RROF. De vernieuwde regeling moet nog in de bestuurlijke besluitvorming komen. Er wordt een herinrichting van piketten voorgesteld en er doen zich ook autonome ontwikkelingen voor die onvermijdelijk zijn (o.a. op het gebied van inscha-

ling onder de landelijke HR21 systematiek). Vooruitlopend op de definitieve besluitvorming worden in deze kadernota alvast middelen gereserveerd (€ 156.923 voor de herinrichting nieuwe piketten, € 41.761 voor de onvermijdelijke autonome ontwikkelingen, beide structureel, onder het programma "incidentbestrijding").

3.6.3. Jeugdbrandweer

Wij zien de jeugdbrandweerkorpsen in de VNOG als een belangrijke kweekvijver voor de brandweer (zowel beroepsmatig als vrijwillig) en willen die graag stimuleren. Daarnaast vormen de jeugdleden ook een belangrijke schakel om leeftijdsgenoten te bereiken met onze boodschap van (brand)veilig leven. Er is inmiddels een landelijk vastgestelde visie op de jeugdbrandweer, waarin een actievare rol van de veiligheidsregio's wordt verwacht (o.a. eenduidig beleid opstellen en uitvoeren voor alle jeugdkorpsen). Tenslotte wordt de jeugdbrandweer ook gewaardeerd als uiting van de maatschappelijke betrokkenheid van de brandweerorganisatie. Al deze ontwikkelingen vragen om een intensivering op dit dossier (€ 50.000 structureel, programma "incidentbestrijding").

3.7. Begrotingsuitgangspunten 2018

- Er wordt een prijsindex toegepast van 0,8% en er wordt een loonindex toegepast van 1,0% conform septembercirculaire 2016 gemeentefonds:

Tabel 5.2.2 Prijsmutaties per jaar 2014-2017

	2014	2015	2016	2017
overheidsconsumptie				
- netto materiële consumptie	0,90%	-0,90%	0,90%	0,80%
- lonen en salarissen	0,50%	0,70%	2,30%	1,00%
algemene prijsontwikkeling				
- prijsmutatie bbp	0,10%	0,10%	0,50%	0,90%

Bron: MEV2017

- De formatie is geraamd op basis van het vastgestelde formatieplan, op de hoogste anciënniteit
- Door de loon- en prijscompensatie toe te passen op onze begroting 2018 stijgen de kosten als volgt:

	Begroting 2017	Looncompensatie	Prijscompensatie	Totaal	BDuR	Gemeenten	Totaal
	*1.000	1%	0,80%		16%	84%	
Loonsom	22.900	229		229	37	192	229
Vergoeding vrijwilligers	6.186	62		62		62	62
Goederen en diensten	2		83	83	13	70	83
Totaal	29.088	291	83	374	50	324	374

- In totaal bedraagt voor 2018 de loon – en prijsindex € 374.000.
- De begroting bestaat uit een door de gemeenten gefinancierd deel en een vanuit de 'Brede Doeluitkering Rampenbestrijding' (BDuR) gefinancierd deel. Als verhouding tussen gemeentelijk deel en BDuR deel wordt 84%/16% gebruikt. Dit is de verhouding tussen de inkomsten BDuR en de gemeentelijke bijdragen.

- De indexatie over het gemeentelijke deel van de begroting bedraagt € 323.386 en komt ten laste van de gemeenten.
- De indexatie van het BDuR gedeelte komt ten laste van de BDuR uitkering.
- De kapitaallasten worden gemaximeerd op € 5,4 miljoen conform de informatienota “Meerjareninvesteringsprogramma”, zoals behandeld in het algemeen bestuur van 27 oktober 2016.
- Voor de producten RBS en dienstverlening wordt uitgegaan van kostendeckende tarieven.
- Voor de berekening van de kapitaallasten voor de vier overgenomen kazernes van onroerende zaken wordt uitgegaan van de percentages van de voor de financiering van deze objecten afgesloten leningen.

3.8. Resumé 2018 tot en met 2021

Omschrijving		2018	2019	2020	2021
Totaal beschikbaar voor nieuw beleid 2017-2018		-€ 718.684	-€ 568.684	-€ 568.684	-€ 568.684
looncompensatie 2018 (1% september circulaire)		€ 228.564	€ 228.564	€ 228.564	€ 228.564
dekking uit bdur *		-€ 36.570	-€ 36.570	-€ 36.570	-€ 36.570
dekking gemeentelijke bijdrage *		-€ 191.993	-€ 191.993	-€ 191.993	-€ 191.993
looncompensatie (vrijwilligers) 2018 (1% september circulaire)		€ 61.857	€ 61.857	€ 61.857	€ 61.857
dekking gemeentelijke bijdrage *2		-€ 61.857	-€ 61.857	-€ 61.857	-€ 61.857
prijscompensatie 2018 (0,8% september circulaire)		€ 82.780	€ 82.780	€ 82.780	€ 82.780
dekking uit bdur *		-€ 13.245	-€ 13.245	-€ 13.245	-€ 13.245
dekking gemeentelijke bijdrage *		-€ 69.535	-€ 69.535	-€ 69.535	-€ 69.535
Totaal beschikbaar voor nieuw beleid 2017-2018		-€ 718.684	-€ 568.684	-€ 568.684	-€ 568.684
Doelstellingen risicogericht	Omschrijving	2018	2019	2020	2021
2. informatiegestuurd werken	Innovatiebudget voor 2018 en 2019 gericht op informatiegestuurd en inwonerparticipatie	€ 320.000	€ 320.000		
	Ontwikkelbudget			€ 320.000	€ 320.000
	Extra middelen cultuur en leiderschap in het programma Mens en Organisatie	€ 100.000			
4. doelmatige bedrijfsvoering	Monitoren Risico's en Incidenten	€ 50.000			
5. mensgericht	RROF	€ 156.923	€ 156.923	€ 156.923	€ 156.923
5. mensgericht	Autonome ontwikkeling als gevolg van HR21	€ 41.761	€ 41.761	€ 41.761	€ 41.761
5. mensgericht	Jeugdbrandweer; beleid vaststellen	€ 50.000	€ 50.000	€ 50.000	€ 50.000
		€ 718.684	€ 568.684	€ 568.684	€ 568.684

De mutaties worden als volgt op de diverse programma's in de programmabegroting verwerkt:

Mutaties op programma Risicobeheersing:

€ 50.000 incidenteel in 2018 voor doorontwikkeling MRI (Monitoren Risico's en Incidenten)

Mutaties op programma Incidentbestrijding:

€ 156.923 structureel voor de herinrichting nieuwe piketten RROF

€ 41.761 structureel voor de onvermijdelijke autonome ontwikkelingen HR21 bij RROF

€ 50.000 structureel voor beleidsvorming en verdere doorontwikkeling Jeugdbrandweer

Mutaties op programma Bedrijfsvoering:

€ 100.000 incidenteel in 2018 voor Cultuur- en leiderschapstraject

Mutaties op programma Directie & Control:

€ 320.000 2018 en 2019 incidenteel 'ontwikkelbudget' informatiegestuurd & inwonerparticipatie
€ 320.000 vanaf 2020 structureel voor ontwikkelingen/nieuw beleid Kadernota 2019-2022.

Mutaties op programma Algemene dekkingsmiddelen & Onvoorzien:

€ 374.000 voor loon- en prijscompensatie structureel vanaf 2018;

€ 323.386 verhoging gemeentelijke bijdragen structureel vanaf 2018;

€ 60.000 verhoging BDUR-uitkering structureel vanaf 2018.

4. Financieel meerjarenperspectief 2018-2021

Overzicht van baten en lasten																
	2018				2019				2020				2021			
	Incidentele lasten	Incidentele baten	Structurele lasten	Structurele baten	Incidentele lasten	Incidentele baten	Structurele lasten	Structurele baten	Incidentele lasten	Incidentele baten	Structurele lasten	Structurele baten	Incidentele lasten	Incidentele baten	Structurele lasten	Structurele baten
01 Programma Risicobeheersing		165.220	4.260.940	130.526		165.220	4.260.940	130.526		165.220	4.260.940	130.526		165.220	4.260.940	130.526
Kadernota 2018-2021 Monitoren risico's en incidenten	50.000															
02 Programma Incidentbestrijding			10.865.657				10.865.657				10.865.657				10.865.657	
<i>Kadernota 2018-2021 Gevolgen nieuwe regionale regeling operationele functionarissen en gevolgen HR21</i>			198.684				198.684				198.684				198.684	
<i>Kadernota 2018-2021 Jeugdbrandweer</i>			50.000				50.000				50.000				50.000	
03 Programma Brandweerondersteuning	64.413	63.439	13.053.425	1.367.392	64.413	63.439	12.952.831	1.367.392	64.413	63.439	12.948.268	1.367.392	64.413	63.439	12.948.268	1.367.392
04 Programma Crisisbeheersing			890.990				890.990				890.990				890.990	
05 Programma GHOR			1.285.342	131.500			1.285.342	131.500			1.285.342	131.500			1.285.342	131.500
06 Programma MON		156.914	1.457.316			156.914	1.457.316			156.914	1.457.316			156.914	1.457.316	
07 Programma Bestuur en Bedrijfsvoering			9.590.794				9.590.794				9.590.794				9.590.794	
<i>Kadernota 2018-2021 Extra middelen cultuur en leiderschap</i>	100.000															
08 Programma Directie, Control en Staf	500.000		529.691		500.000		529.691				529.691				529.691	
<i>Kadernota 2018-2021 Ontwikkelbudget voor informatiegestuurd werken en inwonerparticipatie</i>	320.000				320.000											
<i>Kadernota 2018-2021 Ontwikkelbudget</i>									320.000				320.000			
10 Programma Brandweerkazernes in eigendom			3.187.916	3.187.916			3.187.916	3.187.916			3.187.916	3.187.916			3.187.916	3.187.916
09 Algemene Dekkingsmiddelen	-750.000		7.512.649	47.221.226	-500.000		7.354.114	47.221.226			7.342.806	47.221.226			7.342.806	47.221.226
<i>Kadernota 2018-2021 Ten laste van stelpost</i>			-718.684				-568.684				-568.684				-568.684	
<i>Kadernota 2018-2021 Loon- en prijscompensatie</i>			373.201				373.201				373.201				373.201	
<i>Verhoging Brede Doeluitkering</i>				49.815				49.815				49.815				49.815
<i>Rampenbestrijding</i>																
<i>Verhoging gemeentelijke bijdragen</i>				323.386				323.386				323.386				323.386
Totaal Exploitatie	284.413	385.573	52.537.922	52.411.761	384.413	385.573	52.428.792	52.411.761	384.413	385.573	52.412.922	52.411.761	384.413	385.573	52.412.922	52.411.761
Onttrekking/Toevoeging reserves		25.000				15.870										
Totaal Generaal	284.413	410.573	52.537.922	52.411.761	384.413	401.443	52.428.792	52.411.761	384.413	385.573	52.412.922	52.411.761	384.413	385.573	52.412.922	52.411.761

5. Risico's

Dit hoofdstuk beschrijft niet-gekwantificeerde risico's.

Arbeidshygiëne

Er wordt landelijk beleid ontwikkeld over hoe om te gaan met de arbeidshygiëne van brandweerlieden. De aandacht voor dit onderwerp is de afgelopen periode landelijk verder geïntensiveerd. Naar verwachting zal er op termijn (minimaal) een brancherichtlijn komen. Er zullen nieuwe taken (incl. daarvoor benodigde opleiding en oefening) en nieuwe materialen (incl. onderhoud) worden ingevoerd. Er kunnen mogelijk ook voor de gemeenten (gebouweigenaren) huisvestingsconsequenties volgen (verbouwingen, aanpassing interne routes). Deze ontwikkelingen zijn onvermijdelijk. De precieze invulling is echter afhankelijk van de uiteindelijke landelijke richtlijnen en de beleidskeuzes die de VNOG zelf hierin (mogelijk) nog kan maken. Verder is de invulling ook nog afhankelijk van de uitkomsten (en aanbevelingen) uit de nog uit te voeren 'Risico Inventarisatie & Evaluatie' (RI&E). In 2015 heeft de inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid aangegeven dat VNOG een actuele RI&E moet opstellen en een plan van aanpak volgend op de RI&E. Een dergelijk plan van aanpak zal over meerdere jaren lopen en kosten met zich meebrengen. Een exacte financiële vertaling is nog niet mogelijk. Kijkend naar andere regio's kan het gaan om substantiële bedragen.

Arbeidstijdenwet

Bij de VNOG zijn medewerkers vaak op meerdere manieren verbonden aan de organisatie: als dagdienst-/kantoormedewerker, als (brandweer)vrijwilliger, als instructeur via een externe organisatie, etc. Al die rollen zijn voor de organisatie van belang om haar werkzaamheden te kunnen uitvoeren. Individuen met meerdere rollen kunnen echter een zodanige hoeveelheid uren gaan maken, dat dit mogelijk kan leiden tot overtredingen van de Arbeidstijdenwet. De organisatie moet zich gaan beraden hoe hiermee om te gaan. De financiële effecten zijn op dit moment niet in beeld.

Synchronisatie p-regelingen vrijwilligers

Er zijn vanuit het verleden zes sets aan personele regelingen voor vrijwilligers (uit elk voormalig cluster een eigen set). Het gaat daarbij veelal om (aanvullende) lokale vergoedingen en uitbetalingen. Daar zit een rechtsongelijkheid in, nu alle vrijwilligers onder de VNOG vallen (één entiteit). In 2017 zal er daarom één regiobrede set tot stand komen, die beoogd per 1 januari 2018 van kracht wordt. Dit is/wordt een lang traject waarin afstemming / onderhandeling nodig is, ook met de medezeggenschap. De financiële effecten van de synchronisatie zijn daardoor niet vooraf in te schatten. Er kan een (structureel) voordeel ontstaan, of een structureel nadeel. Of er kan een incidenteel nadeel ontstaan (bij bijv. een afbouwregeling over meerdere jaren, of een afkoopsom in één keer).

Kortere doorlooptijd vrijwilligers en vrijwillige capaciteit M&L

De maatschappelijke trend van vergrijzing en ontgroening raakt ook de brandweer, met name in de plattelandsgebieden. Het vrijwilligersbestand wordt ouder; een grote groep gaat binnen afzienbare tijd afzwaaien en er is onvoldoende jong potentieel om dit op te vangen. Bovendien is te zien dat de jongeren die bij de brandweer komen, minder lang bij de brandweer blijven. De binding met de brandweer is minder sterk dan in het verleden. Dit betekent dat er vaker moet worden geworven en vaker moet worden opgeleid (hogere opleidingskosten en meer uurvergoedingen) en dat vaker nieuwe medewerkers van eigen persoonlijke beschermingsmiddelen moeten worden voorzien (deze middelen zijn op de persoon aangemeten en kunnen veelal niet worden hergebruikt. Dit leidt tot hogere materiaalkosten). Op veel posten spelen vrijwilligers ook een rol bij taken rondom materieel & logistiek (momenteel is dat om te rekenen naar circa 6,4 fte). Minder vrijwilligers kan er ook toe leiden dat deze taken op een andere wijze moeten worden opgevangen (bijv. door vast personeel), waar ook meerkosten uit zullen volgen. De exacte gevolgen van deze

trend zijn nu nog niet te voorzien, maar dit onderwerp vraagt om een aandachtige monitoring, zodat tijdig maatregelen kunnen worden getroffen.

Landelijke Meldkamerorganisatie, LMO

De landelijke meldkamer wordt geleidelijk tot 2021 opgebouwd. In de opbouwfase zal de VNOG moeten bijdragen aan de projectkosten. Deze kosten bestaan hoofdzakelijk uit inzet van eigen uren. In het transitie akkoord staat dat er landelijk € 50 miljoen bezuinigd zal worden op het oorspronkelijke bedrag van € 200 miljoen. De taakstelling zal niet eerder dan in 2020 tot uiting gaan komen. De effecten hiervan voor de VNOG zijn nog onduidelijk. Bestuurlijk is het standpunt van de VNOG dat dezelfde kwaliteit moet blijven en dat er geen extra budget naar de meldkamer zal gaan.

Voortzetting Regionaal Brandmeld Systeem n.a.v. landelijke discussie

Momenteel heeft de VNOG het Regionaal Brandmeld Systeem (RBS) in bezit. De hierop aangesloten bedrijven betalen hiervoor een tarief. Er worden nieuwe landelijke kaders verwacht voor Openbare Meldsystemen (OMS), waaronder het RBS valt. Als gevolg hiervan kan het mogelijk zijn dat de huidige VNOG werkwijze met het RBS niet meer kan worden gehanteerd. Momenteel berekenen wij kostendekkende tarieven voor het RBS. Mochten de landelijke kaders ertoe leiden dat RBS in de toekomst geen onderdeel van de VNOG kan blijven, zullen er bij de VNOG mogelijk (overhead)kosten achterblijven. Dit vormt een risico.

Voortraject en toepassing demarcatie huisvesting

In 2017 wordt de toepassing van de nieuwe demarcatie huisvesting voorbereid, zoals een 0-meting op de kazernes, verbinding met het Meerjaren Investeringsprogramma (MJIP), planning capaciteit, koppeling met het financiële systeem, toegangsbeheer, etc. De nieuwe demarcatie gaat van start na ondertekening van de bruikleenovereenkomsten met de gemeenten. Wanneer ondertekening zal plaatsvinden is nog niet zeker; vermoedelijk eind 2017. Bepaalde gemeentelijke beheerstaken in de kazernes komen dan bij de VNOG te liggen. Met de taak gaat ook het gemeentelijke budget over. In theorie is dit dus een budgetneutrale operatie. In het traject van budgetoverdracht zal blijken of er voldoende budget wordt overgedragen, of dat nader onderzoek / onderhandeling nodig zal zijn.

Postcommandanten in beroepsdienst

In de reorganisatie is aangegeven dat alle postcommandanten na 1 januari 2017 de keus krijgen om in beroepsdienst te komen, of hun vrijwillige aanstelling te behouden. Bij een overgang in beroepsdienst zijn er structurele meerkosten (hogere sociale lasten). Het is vooraf niet te overzien hoeveel postcommandanten hier uiteindelijk gebruik van zullen maken. De verwachting is dat niet alle postcommandanten zullen overgaan.

Extra uurvergoedingen door nieuwe manier van keuren

Per 2017 wordt voor de periodieke keuring van brandweerm medewerkers het landelijke Periodieke Preventief Medisch Onderzoek (PPMO) toegepast. Hiervoor dienen medewerkers de PPMO-baan te doorlopen. Er is maar een beperkt aantal banen op vaste locaties. Hierdoor zullen medewerkers meer moeten reizen en vaker tijd gaan schrijven. Er kan compensatie op andere uren tegenover staan, maar het exacte effect zal pas in 2017 helder gaan worden. In 2017 wordt het effect gemonitord, rapportage volgt daarna bij de verkenningen.

6. Besluitvorming

De volgende besluiten worden voorgelegd:

1. De kadernota 2018-2021 vast te stellen.
2. Kennis te nemen van de ontwikkelingen en deze te dekken vanuit de ruimte binnen de begroting.
3. De technische uitgangpunten voor de begroting 2018 vast te stellen en de uitgangspunten te verwerken in de meerjarenbegroting:
 - a. Een prijsindex toe te passen van 0,8%.
 - b. Een loonindex toe te passen van 1,0%.
 - c. De formatie te ramen op basis van het vastgestelde formatieplan, op de hoogste anciënniteit.
 - d. De indexatie over het gemeentelijke deel van de begroting ter grootte van € 323.386 ten laste te laten komen van de gemeenten.
 - e. De indexatie van het BDUR gedeelte ten laste te brengen van de BDUR uitkering.
 - f. De kapitaallasten te maximeren op € 5,4 miljoen.
 - g. Voor de producten RBS en dienstverlening uit te gaan van kostendekkende tarieven.
4. Kennis te nemen van het financieel meerjarenperspectief.
5. Kennis te nemen van de gesignaleerde risico's.
6. De kredieten voor 2018 vast te stellen (bijlage 1).
7. Kennis te nemen van de vastgestelde aanbestedingskalender 2017/2018 (bijlage 2).
8. Rekening houdend met bovenstaande beslispunten de gemeentelijke bijdrage 2018 voorlopig vast te stellen op € 39.441.143 (bijlage 3).
9. Kennis te nemen van de overige overzichten (bijlage 4).
10. De kadernota ter kennisname aan te bieden aan de gemeenteraden.

Bijlagen

Bijlage 1. Overzicht kredieten 2018

Bij het opstellen van de kredietenlijst 2018 is gebruik gemaakt van het door het dagelijks bestuur vastgestelde meerjareninvesteringsprogramma (MJIP). Onderstaande investeringen betreffen allemaal vervangingsinvesteringen en passen binnen het vastgestelde maximale budget kapitaallasten van € 5,4 miljoen volgens het MJIP.

Omschrijving	Bedrag investering	Afschrijvingstermijn
Uitrukkleding	468.000	4
Waterwagens	630.000	15
AED	124.000	7
Bluslaarzen	45.000	7
Hulpverleningsvoertuigen	402.000	7
HOVD voertuigen	138.000	7
Topdesk/Axxerion	32.000	5
Totaal	1.839.000	

Een gespecificeerde lijst van deze kredieten is op te vragen bij het team Bestuur, Strategie & Communicatie (BS&C). In de aanbestedingskalender die op de volgende bladzijde is opgenomen staan te verwerven goederen en diensten die of uit de exploitatie betaald gaan worden, of waarvoor al in een kredietvoting is voorzien. Daarom komt dit overzicht met kredietaanvragen niet een op een overeen met de aanbestedingskalender 2018. NB de kredietvoting met betrekking op het dienstjaar 2017 is opgenomen in het bestuurlijke document 'zerobased begroting 2017 en verder'.

Bijlage 2. Aanbestedingskalender 2017/2018

De aanbestedingskalender 2017/2018 is op 1 december 2016 door het dagelijks bestuur vastgesteld. In 2017 werkt de VNOG voor het eerst met een aanbestedingskalender. Hierop staan alle aanbestedingsprojecten. Hierdoor kunnen we beter aan de voorkant sturen op aanbestedingstrajecten. In de kadernota 2018 horen uiteraard de geplande aanbestedingen voor het jaar 2018 thuis. Maar omdat de aanbestedingskalender nieuw is, hebben we in deze kadernota eenmalig ook het komende jaar, 2017, meegenomen. Voor het totaalbeeld zijn naast de Europese aanbestedingen ook de kleinere Meervoudig Onderhandse Aanbestedingen opgenomen.

2017	Onderwerp
Europese Aanbesteding	ICT hardware
Europese Aanbesteding	Telecom / netwerkinfrastructuur
Europese Aanbesteding	Afronding Commandohaakarmbak = MCU
Europese Aanbesteding	Uitrukkleding/Bluskleding
Europese Aanbesteding	Waterwagens (TWG)
Europese Aanbesteding	Hulpverleningsvoertuigen
Europese Aanbesteding	Payrolling
Europese Aanbesteding	Voertuigbeheersing brandweerpersoneel
Europese Aanbesteding	Schoonmaak
Europese Aanbesteding	Onderhoud motorvoertuigen
Europese Aanbesteding	Decos inclusief ondersteuning Doglogic
Europese Aanbesteding	BI tool (management Intelligence tool)
Europese Aanbesteding	Bepakking voertuigen
Meervoudig Onderhands	Inbouw (H)OVDvoertuigen
Meervoudig Onderhands	Assessment IB warm
Meervoudig Onderhands	Schuimvormend middel
Meervoudig Onderhands	Arbodienstverlening,
Meervoudig Onderhands	Duikmateriaal
Meervoudig Onderhands	HRM tools & Assessment P&O
Meervoudig Onderhands	Coaching en aanverwante zaken
Meervoudig Onderhands	Kantoorartikelen
Meervoudig Onderhands	Inhuur medewerker ICT
Meervoudig Onderhands	Relatiegeschenken en kerstpakketten
Meervoudig Onderhands	Opleidingen Algemeen
Meervoudig Onderhands	Werkhandschoenen
Meervoudig Onderhands	Post en koeriersdiensten
Meervoudig Onderhands	Overeenkomst iWriter
Meervoudig Onderhands	A.E.D.
Meervoudig Onderhands	Keuring hijs- en hefmiddelen

2018	Onderwerp
Europese Aanbesteding	Salarisadministratie P&O
Europese Aanbesteding	PIT 2 (Inkoop Tankautosputten)
Europese Aanbesteding	Meubilair
Europese Aanbesteding	Ademluchtcilinders & Toestellen
Meervoudig Onderhands	Alarmopvolging diverse panden
Meervoudig Onderhands	Serviceovereenkomst beveiligingsinstallaties diverse panden
Meervoudig Onderhands	Onderhoud en inspectie gebouw gebonden technische installaties
Meervoudig Onderhands	Afval inzameling, recycling en olieafscheiders
Meervoudig Onderhands	Gasdetectieapparatuur
Meervoudig Onderhands	Chemiepakken
Meervoudig Onderhands	Roostersoftware
Meervoudig Onderhands	Topdesk/Axxerion
Meervoudig Onderhands	Verzekeringen
Meervoudig Onderhands	Centrale IP RBS
Meervoudig Onderhands	Brandblusapparatuur keuringen
Meervoudig Onderhands	Accountantsdiensten
Meervoudig Onderhands	Audiovisueel MAC
Meervoudig Onderhands	Witgoed werkplaats
Meervoudig Onderhands	Huishoudelijke apparatuur
Meervoudig Onderhands	Financieel Systeem
Meervoudig Onderhands	DIV kasten (rolbaar archiefsysteem)

NB de omvang van de uitvoering van de projecten is omvangrijk. Het bestuur neemt een separaat besluit over op welke manier en op basis van welke prioriteit de uitvoering wordt opgepakt.

Bijlage 3. Gemeentelijke bijdragen 2018

Bij de berekening van de bijdragen van de gemeenten voor 2018 is rekening gehouden met het besluit van het algemeen bestuur van 30 juni 2016, waarbij de ingroei van het verdeelmodel op 5 jaar is vastgelegd.

In onderstaande tabel is de jaarschijf uit dit voorstel overgenomen en de loon- en prijscompensatie 2018 toegevoegd. Deze laatste wordt bij de gemeente in rekening gebracht met als verdeelsleutel de procentuele verdeling tussen de gemeenten uit de jaarschijf 2018.

Basis bijdragen t.b.v. nieuw verdeelmodel	€ 39.117.757
Loon en prijscompensatie 2018	<u>323.386</u>
Totale bijdragen 2018	€ 39.441.143

Gemeente	bijdrage 2018 o.b.v. 2017	% 2018 van totaal	loon- en prijscompensatie	Bijdragen gemeenten 2018	percentage 2019 van totaal	2019	percentage 2020 van totaal	2020	percentage 2021 van totaal	2021
Aalten	1.278.833	3,27	10.572	1.289.406	3,27	1.288.892	3,27	1.288.378	3,27	1.287.865
Apeldoorn	8.614.975	22,02	71.220	8.686.195	21,63	8.530.779	21,24	8.375.362	20,84	8.219.946
Berkelland	2.022.405	5,17	16.719	2.039.124	5,36	2.113.990	5,55	2.188.857	5,74	2.263.723
Bronckhorst	1.917.451	4,90	15.852	1.933.303	4,90	1.931.075	4,89	1.928.847	4,88	1.926.619
Brummen	931.563	2,38	7.701	939.264	2,40	946.209	2,42	953.154	2,43	960.100
Doetinchem	2.721.776	6,96	22.501	2.744.277	6,83	2.695.221	6,71	2.646.165	6,58	2.597.109
Elburg	1.019.201	2,61	8.426	1.027.627	2,62	1.033.889	2,64	1.040.152	2,65	1.046.415
Epe	1.384.263	3,54	11.444	1.395.706	3,70	1.458.209	3,86	1.520.711	4,01	1.583.213
Ermelo	1.280.505	3,27	10.586	1.291.091	3,34	1.317.238	3,41	1.343.386	3,47	1.369.533
Harderwijk	2.108.418	5,39	17.430	2.125.849	5,23	2.061.646	5,06	1.997.444	4,90	1.933.242
Hattem	512.430	1,31	4.236	516.667	1,29	507.444	1,26	498.222	1,24	489.000
Heerde	826.790	2,11	6.835	833.626	2,09	824.252	2,07	814.878	2,04	805.505
Lochem	1.631.079	4,17	13.484	1.644.563	4,29	1.693.724	4,42	1.742.886	4,54	1.792.048
Montferland	1.591.831	4,07	13.160	1.604.991	4,12	1.625.299	4,17	1.645.607	4,22	1.665.915
Nunspeet	1.397.310	3,57	11.552	1.408.861	3,46	1.366.146	3,36	1.323.431	3,25	1.280.716
Oldebroek	1.035.731	2,65	8.562	1.044.294	2,67	1.052.253	2,69	1.060.212	2,71	1.068.171
Oost Gelre	1.359.592	3,48	11.240	1.370.832	3,54	1.395.433	3,60	1.420.033	3,66	1.444.634
Oude IJsselstreek	1.757.651	4,49	14.530	1.772.181	4,47	1.762.060	4,44	1.751.939	4,42	1.741.818
Putten	1.056.998	2,70	8.738	1.065.737	2,70	1.066.112	2,70	1.066.487	2,70	1.066.863
Voorst	1.102.197	2,82	9.112	1.111.309	2,86	1.127.346	2,90	1.143.383	2,94	1.159.420
Winterswijk	1.238.991	3,17	10.243	1.249.234	3,33	1.314.510	3,50	1.379.785	3,66	1.445.061
Zutphen	2.327.766	5,95	19.244	2.347.009	5,91	2.329.416	5,86	2.311.822	5,82	2.294.229
Totaal:	39.117.757	100	323.386	39.441.143	100	39.441.143	100	39.441.143	100	39.441.143

Bijlage 4. Diverse overzichten**Formatie**

Afdeling	Formatie	flex fte
Bedrijfsvoering	90,00	3,90
Brandweerondersteuning	92,40	1,00
Control	1,00	1,00
Crisisbeheersing	8,70	
Directie	2,00	
GHOR	9,50	
Incidentbestrijding	59,34	
MON	21,00	
Risicobeheersing	58,90	1,00
Totale formatie	342,84	6,90

Gemeentelijke bijdragen overgenomen kazernes en overgangsrecht

Gemeente	Individueel per gemeente af te rekenen	
	overgangsrecht	kazernes
Apeldoorn	1.065.396	962.412
Doetinchem	pm	526.400
Epe		22.642
Harderwijk		425.000
Heerde		57.000
Totaal:	1.065.396	1.993.454