

Kadernota 2019 - 2022

Inhoudsopgave

1. Inleiding / Bestuurlijke samenvatting	3
1.1. Effect nu voorliggende Kadernota op bijdrage 2019	
1.2. Effect van de Evaluatie jaarrekening 2017 en Strategische agenda VNOG	
1.3. Evaluatie jaarrekening 2017	
1.4. Strategische agenda 2017-2020	
1.5. Resumé tijdpaden	
2. Begrotingsuitgangspunten	6
2.1. Loon- en prijsontwikkeling	
2.2. Kapitaallasten	
2.3. Financiële ruimte	
3. Beleidswijzigingen	8
3.1. Programma: 1. Risicobeheersing	
3.2. Programma: 2. Incidentbestrijding	
3.3. Programma: 3. Brandweerondersteuning	
3.4. Programma: 4. Crisisbeheersing	
3.5. Programma: 5. GHOR	
3.6. Programma: 6. Meldkamer Oost-Nederland	
3.7. Programma: 7. Bedrijfsvoering	
3.8. Programma: 8. Directie en Control	
3.9. Programma: 9. Algemene dekkingsmiddelen & Onvoorzien	
3.10. Programma: 10. Brandweerkazernes in eigendom en overgangsrecht	
4. Ontwikkelingen	11
4.1. Programma: 1. Risicobeheersing	
4.2. Programma: 2. Incidentbestrijding	
4.3. Programma: 3. Brandweerondersteuning	
4.4. Programma: 4. Crisisbeheersing	
4.5. Programma: 5. GHOR	
4.6. Programma: 6. Meldkamer Oost-Nederland	
4.7. Programma: 7. Bedrijfsvoering	
4.8. Programma: 8. Directie en Control	
4.9. Programma: 9. Algemene dekkingsmiddelen & Onvoorzien	
4.10. Programma: 10. Brandweerkazernes in eigendom en overgangsrecht	
5. Financieel meerjarenperspectief 2018-2021	14
6. Risico's	17
Bijlagen	18
1. Overzicht gemeentelijke bijdragen	
2. Overzicht programma 10	

1. Inleiding / Bestuurlijke samenvatting

Voor u ligt de kadernota 2019 – 2022 van de Veiligheidsregio Noord- en Oost-Gelderland (VNOG).

1.1. Effect nu voorliggende Kadernota op bijdrage 2019

De Kadernota 2019-2022 leidt op dit moment niet tot een wijziging van de gemeentelijke bijdrage voor 2019 ten opzichte van 2018, afgezien van de toegepaste loon- en prijsindex¹.

Voor de jaren 2017 en 2018 geldt de nullijn. De gemeentelijke bijdrage gaat niet omhoog of omlaag. De VNOG moet binnen de bestaande middelen de taken uitvoeren.

Bij de jaarrekening 2017 (AB juni 2018) zullen wij voorstellen om het verwachte positieve resultaat 2017 binnen de VNOG begroting te houden. Daarmee kunnen de beleidswijzigingen als geschetst in hoofdstuk 3 van deze Kadernota voor het jaar 2018 incidenteel worden gedekt. Hierbij kan de omvang van de post Onvoorzien worden betrokken. Bij de Tweede Financiële Verkenning 2017 is dit reeds aangekondigd.

Voor 2019 en verder geldt dat het al dan niet voortzetten van de betreffende lastenverzwaring wordt afgewogen in het kader van een voorstel tot het wijzigen van de begroting 2019, zoals in paragraaf 1.2 uit de doeken wordt gedaan. De beleidswijzigingen vanaf 2019 zijn nu nog niet verwerkt in het meerjarenbeeld 2019-2022 (zie hoofdstuk 5). Deze middelen zijn dus nog niet beschikbaar.

Op 15 november 2017 is het concept van deze kadernota aan de orde geweest in het financieel ambtenaren overleg (FAO). Het FAO constateert dat de geschetste ontwikkelingen tot een substantiële verhoging van uitgaven kunnen leiden en adviseert daarom als volgt:

- **Prioriteer** waar mogelijk in de voor het najaar van 2018 aangekondigde integrale afweging over de geschetste ontwikkelingen en de daarmee gepaard gaande kosten.
- Bezie, aansluitend op de inspanningen die daartoe in de Tweede Financiële Verkenning zijn gedaan, de mogelijkheden tot **kostenbesparingen**. Dit kan deel uitmaken van de evaluatie van de Jaarrekening 2017 onder aansturing van de Commissie Middelen (zie paragraaf 1.2. en 1.3).
- **Faseer**. Omdat in het najaar van 2018 de afwegingen over gemeentelijke begrotingen al zijn afgerond, verdient het aanbeveling dat eventuele verhogingen van de gemeentelijke bijdragen pas ingaan in 2020.
- In 2018 is alleen incidentele ruimte voor de geschetste ontwikkelingen aanwezig (uit het positief saldo van de Jaarrekening 2017). Deze **incidentele ruimte kan niet structureel worden aangewend**. Neem daarom geen onomkeerbare, structurele besluiten vóórdat besluitvorming heeft plaatsgevonden over bovengenoemde wijziging van de begroting 2019.

1.2. Effect van de Evaluatie jaarrekening 2017 en Strategische agenda VNOG

In de loop van 2018 starten belangrijke trajecten die inhoudelijke, administratieve en wellicht ook financiële gevolgen kunnen hebben voor 2019. De Kadernota komt voor de uitkomsten van deze trajecten nu te vroeg.

¹ Voor individuele gemeenten heeft het ingroepad naar het nieuwe financiële verdeelmodel wel effect (gehad) op hun gemeentelijke bijdrage. Het totaal van alle gemeentelijke bijdragen samen is in 2017 en 2018 echter niet gestegen en stijgt ook niet door de nu voorliggende Kadernota in 2019, afgezien van de indexeringen.

Die trajecten zijn de "Evaluatie van de jaarrekening 2017" en de uitkomsten van de "Strategische agenda VNOG (bestuursopdrachten)". De evaluatie start in maart 2018 en zal, naar het zich nu laat aanzien, enige maanden in beslag nemen. De uitwerking van de bestuursopdrachten zullen rond de zomer in afzonderlijke beleidsnota's aan het AB worden voorgelegd.

Het totale pakket aan uitkomsten inclusief de financiële effecten, ligt naar verwachting in het najaar van 2018 voor. Indien dit pakket gevolgen heeft voor de gemeentelijke bijdragen in 2019, zullen wij ze ter zienswijze aan de raden voorleggen (medio oktober 2018).

Op basis van de Kadernota wordt in maart 2018 de concept begroting 2019 uitgewerkt. Gelet op voorgaande zult u rekening moeten houden met aanvullende voorstellen in het najaar van 2018. Die kunnen mogelijk leiden tot een hogere gemeentelijke bijdrage voor 2019.

De trajecten zoals hierboven beschreven en het tijdpad van de Kadernota lopen niet synchroon. Wij zijn ons hiervan bewust, maar alleen op deze manier is het mogelijk om de begroting 2019 in de loop van 2018 naar de actualiteit bij te werken. Hiermee wijken wij af van de gebruikelijke werkwijze en wordt het moment waarop wij voorstellen doen met mogelijk budgettaire gevolgen verlegd van de Kadernota in het voorjaar naar een moment in het najaar van 2018. In paragraaf 1.5. geven wij een resumé van de tijdspaden.

1.3. Evaluatie jaarrekening 2017

In december 2016 heeft het DB besloten om begin 2018, op basis van een analyse van de jaarrekening 2017, te bepalen in hoeverre de begroting passend is. Dit betreft een evaluatie van het hele bouwwerk van de begroting. Een bijstelling van de begroting kan vervolgens per 2019 zijn beslag krijgen. Deze taak is neergelegd bij de Commissie Middelen en gaat in het voorjaar van 2018 lopen. De VNOG zal hiertoe een bestuursopdracht uitwerken. Kern van de evaluatie van de Jaarrekening is het opheffen van de gevoelde tegenstelling tussen "knelpunten bij het opstellen van de begroting" en overschotten in de realisatie.

Wij voorzien dat uit dit traject onder andere voorstellen komen tot herverdeling van bestaande middelen in de VNOG begroting tussen exploitatie, kapitaallasten en personeelskosten, mogelijk gepaard gaande met bezuinigingen. Daarmee kan de begroting passend gemaakt worden bij het daadwerkelijke uitgavenpatroon en vooral bij de nog nader uit te werken bestuurlijke ambities uit de Strategische agenda. Daarbij kan de hoogte van de post Onvoorzien worden betrokken. Met de uitkomsten van dit traject zal de begroting 2019 worden omgebouwd die wij, waar nodig na zienswijzenpeiling bij de raden, ter vaststelling aan het AB zullen voorleggen.

Bij wet zijn wij daarnaast verplicht om periodiek een kostenevaluatie te maken. Daarbij brengen wij bepaalde kosten in beeld, zodat ze vervolgens onderling tussen veiligheidsregio's vergeleken kunnen worden. Daar waar mogelijk laten wij de kostenevaluatie meelopen met de taak die bij de Commissie Middelen is belegd.

1.4. Strategische agenda 2017-2020

Op 29 juni 2017 heeft het AB de Regionale strategische agenda 2017-2020 voor de VNOG vastgesteld. Deze agenda bevat de belangrijke (ook landelijke) onderwerpen die de komende jaren uitgewerkt worden. De volgende onderwerpen maken onderdeel uit van de Strategische agenda:

Strategische agenda VNOG

- Voldoende (vrijwillig) personeel
- Variabele voertuigbezetting
- Toekomstbestendig model voor spreiding en paraatheid
- Versterking bevolkingszorg
- (Crisis)communicatie
- Doorontwikkeling flexibele crisisorganisatie & continuïteit van de samenleving
- Zelfredzaamheid en inwonerparticipatie
- Omgevingswet
- Informatievoorziening en Business Intelligence
- Scope en schaal veiligheidsregio's

In de nu voorliggende Kadernota hebben wij ontwikkelingen en initiatieven beschreven die te relateren zijn aan deze onderwerpen, die daarmee een hoge prioriteit hebben (zie hoofdstuk 4).

1.5. Resumé tijdpaden

Tijdpad Kadernota:

- Tot medio februari 2018 kunnen de raden hun reactie op de concept Kadernota geven.
- In maart 2018 wordt de definitieve Kadernota door het AB vastgesteld (29 maart).
- De definitieve Kadernota wordt verwerkt in de concept begroting 2019.
- In april gaat de concept begroting ter zienswijze naar de raden.
- In juni wordt de begroting door het AB vastgesteld (28 juni).

Tijdpad Evaluatie jaarrekening 2017 en Strategische agenda:

- In het voorjaar van 2018 wordt de evaluatie van de jaarrekening 2017 uitgevoerd. Hieruit kunnen rond de zomer voorstellen tot bijstelling van de begroting 2019 komen, zoals een herverdeling van bestaande middelen binnen de begroting, mogelijk gepaard gaande met bezuinigingen.
- In de eerste helft van 2018 worden de afzonderlijke bestuursopdrachten van de Strategische agenda VNOG uitgevoerd, inclusief financiële effecten voor 2019 en verder.
- Het totale pakket aan voorstellen uit deze twee trajecten, komt in het najaar 2018 in het VNOG bestuur. Indien en voor zover dit pakket effect heeft op de gemeentelijke bijdrage, wordt het voor een zienswijze aan de raden voorgelegd.
- Eind 2018 is er dan een vastgestelde bijgestelde begroting 2019 (een wijziging van de begroting 2019 zoals die op 28 juni 2018 wordt vastgesteld).

2. Begrotingsuitgangspunten

Als uitgangspunt voor de primitieve begroting voor 2019 geldt de primitieve begroting van 2018. Deze laat geen financiële ruimte zien. Voor de loonkosten wordt uitgegaan van de vastgestelde formatie per 1-1-2019 en de daarbij horende functieschalen op de hoogste anciënniteit. Voor de kapitaallasten wordt uitgegaan van het geactualiseerde MeerJaren InvesteringsProgramma (MJIP). Voor de producten RBS en dienstverlening wordt uitgegaan van kostendeckende tarieven.

2.1. Loon- en prijsontwikkeling

Voor de loon- en prijscompensatie baseren wij ons als altijd op de verwachte percentages van het jaar ervoor uit de septembercircularis van het gemeentefonds. Dit doen we uitsluitend vooraf en wij verrekenen niet achteraf de feitelijke percentages. In de laatste septembercircularis staan de volgende percentages:

Tabel 5.2.2 Prijsmutaties per jaar 2015-2018

	2015	2016	2017	2018
overheidsconsumptie				
- netto materiële consumptie	0,4%	0,8%	1,4%	1,4%
- lonen en salarissen	1,0%	1,8%	3,6%	2,4%
algemene prijsontwikkeling				
- prijsmutatie bbp	0,8%	0,6%	1,1%	1,6%

Bron: MEV 2018

Dit betekent voor de VNOG-begroting 2019 het volgende:

bedragen * 1.000	Begroting 2018	Looncompensatie 2,40%	Prijscompensatie 1,60%	Totaal	Verdeling:		
					BDuR	Gemeenten	Totaal
Loonsom	24.005	576		576	92	484	576
Vergoeding vrijwilligers	7.013	168		168		168	168
Goederen en diensten	14.742		236	236	38	198	236
Kapitaallasten			p.m.				-
Totaal		744	236	980	130	850	980

In totaal bedraagt voor 2019 de geraamde loon – en prijsontwikkeling € 980.000. Onze 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 € 850.000 en komt ten laste van de gemeenten (zie bijlage 1). De indexatie van het BDuR gedeelte wordt gedekt uit de verhoging van de BDuR uitkering.

2.2. Kapitaallasten

De berekening van het rentepercentage voor de begroting 2019 wordt conform de voorschriften die hiervoor vanuit het Besluit Begroting en Verantwoording gelden bepaald. Voor de berekening van de kapitaallasten voor de vier overgenomen kazernes wordt uitgegaan van de percentages van de voor de financiering afgesloten geldleningen.

Mede als gevolg van de impuls die in 2017 aan de investeringen is gegeven, komen de geraamde en werkelijke kapitaallasten steeds dichterbij elkaar te liggen. We verwachten dat de effecten van deze impuls (via de extra uitgaven van € 500.000 in 2017) vanaf 2018 zichtbaar worden in meer investeringen en stijgende kapitaallasten per 2019 (als

gebruikelijk worden de financiële effecten van investeringen pas het daarop volgende jaar in de kapitaallasten zichtbaar). Voor 2019 kan dit mogelijk tot een incidentele overschrijding leiden.

Vanaf het jaar 2020 is er geen aframing meer opgenomen en bedraagt het totale budget kapitaallasten 5,4 mln. Door de investeringsimpuls is de verwachting dat de werkelijke kapitaallasten vanaf 2020 zijn toegegroeid naar dit maximale budget.

2.3. Financiële ruimte

De financiële ruimte in de Kadernota is beperkt. Het cao-akkoord uit 2017 vraagt van ons om alle zeilen bij te zetten om de begroting 2018 sluitend te houden. Daarentegen laat de Tweede Financiële Verkenning 2017 een overschot zien. Analyse zal plaatsvinden via de Evaluatie van de jaarrekening, zie paragraaf 1.3.). Hieruit zal moeten blijken welke financiële ruimte er binnen de begroting gevonden kan worden.

3. Beleidswijzigingen

Zoals uit het vorige hoofdstuk duidelijk is geworden, is er geen financiële ruimte om nieuw beleid op te pakken.

Er zijn echter beleidswijzigingen die wij in 2018 in zouden willen zetten. Die zijn opgesomd in dit hoofdstuk 3. Financiële dekking en daarmee de uitvoering van deze beleidswijzigingen in 2018 is afhankelijk van de bestemming van het saldo van de Jaarrekening 2017 (zie paragraaf 1.1.).

We signaleren daarnaast in hoofdstuk 4 verschillende ontwikkelingen die opgepakt moeten worden zodra hier de financiële ruimte voor is. Deze ontwikkelingen zijn verbonden met de Strategische agenda (zie paragraaf 1.4.).

Voor 2019 en verder vindt de afweging plaats in het voorstel tot het wijzigen van de begroting, dat volgt op de trajecten "Evaluatie van de jaarrekening 2017" en de uitgevoerde voorstellen uit de Strategische agenda (zie paragraaf 1.3. en 1.4.).

3.1. Programma Risicobeheersing

Geen beleidswijzigingen gepland.

3.2. Programma Incidentbestrijding

1. Harmoniseren Vergoedingen Personeelsverenigingen (max. € 134.000 structureel). Voor een toekomstbestendige veiligheidsrisico is voldoende (vrijwillig) personeel noodzakelijk. De personeelsverenigingen zijn een belangrijk bindmiddel in het kader van het binden en boeien van vrijwilligers. Tussen de clusters werd er verschillend omgegaan met de vergoedingen aan de personeelsverenigingen van de vrijwillige brandweer. Om dit te harmoniseren en de personeelsverenigingen te ondersteunen in hun taak willen we dit bedrag standaardiseren tot maximaal € 200,- per vrijwilliger; alle personeelsverenigingen ontvangen dan een gelijk bedrag. De totale vergoedingen voor 1421 vrijwilligers wordt dan maximaal € 284.200². Op dit moment is hier € 150.000 voor begroot; er is hier dan maximaal € 134.000 extra voor nodig.

De ontwikkelingen als geschetst in paragraaf 4.2. vragen mogelijk al eerder om actie. Indien nodig wordt dit dan separaat aan het VNOG bestuur voorgelegd.

2. Reddingsvloot (€ 10.000 structureel). De taak van het in stand houden van een Nationale Reddingsvloot is door de Rijksoverheid verschoven naar de veiligheidsregio's, maar het daarbij behorende budget is niet mee gekomen. In totaal dienen er in onze regio vier boten beschikbaar te zijn. In een deel van die boten voorzien wij zelf (brandweerboten), er is één boot van de reddingsbrigade. De instandhouding kost € 10.000.

3.3. Programma Brandweerondersteuning

3. Huisvesting en onderhoud en schoonmaakkosten werklocaties en PPMO locaties (€ 50.000 structureel).

Zoals gemeld in de Financiële Verkenningen in 2017 zijn de kosten van een aantal lopende contracten, waaronder schoonmaak en afvalinzameling voor huisvesting (onderhoud), € 50.000 hoger dan het geraamde budget in de begroting. Daarnaast kan de huismeesterfunctie onvoldoende worden uitgevoerd. We willen hier meer aandacht aan besteden door het aanstellen van huismeesters met een lange afstand tot de arbeidsmarkt. Hierdoor kunnen we meer aandacht geven aan de huisvesting

² Voor de zekerheid wordt in de Kadernota uitgegaan van het maximale bedrag. Vanwege de verschillen in de regio wordt dit nader uitgewerkt. In deze uitwerking wordt gezocht naar een realistisch bedrag

én geven we mensen kans op werk.

4. Dienst- en Bluskleding (€ 40.000 structureel).
De lange termijn prognose is dat we de komende 5 jaar 200 vrijwilligers per jaar moeten werven in verband met hun afscheid op basis van leeftijd én zien we dat de vrijwilligers sneller uitstromen. Voorts hebben wij al diverse keren aangekondigd dat op het thema Arbo/arbeidshygiëne meerkosten kunnen ontstaan. In deze Kadernota kunnen wij nu een eerste concretisering geven. Vanwege de arbeidshygiëne zijn de eisen rondom de wassing van de bluskleding aangescherpt. Verder veroorzaakt het realistisch oefenen dat de bluskleding vaker gewassen moet worden. Hierdoor ontstaan er onwenselijk lange wachttijden tijdens het reinigen van pakken. Dit maakt de behoefte aan bluskleding hoger dan voorheen. Met het uitputten van reservevoorraden, uitgifte van gedragen kleding en incidentele financiële meevallers kan iedereen tot en met 2018 van kleding worden voorzien. De verwachting is echter dat we in 2019 en verder dit niet meer volhouden. Dit geldt zeker voor bluskleding, voor dienstkleding blijft hergebruik uitgangspunt.
5. Vervanging voormalig Rijksmaterieel (jaarlijks € 50.000 structureel extra).
In het Meerjaren Investeringsprogramma (MJIP) is materieel opgenomen dat is ontvangen van het ministerie. In de komende jaren is dit afgeschreven en een deel daarvan kan definitief worden afgestoten, maar een ander deel dient te worden vervangen. Voor de noodzakelijke vervanging van materieel is in het MJIP een stelpost opgenomen. Inmiddels zijn er vanuit het ministerie eisen gesteld aan wat een regio landelijk voor ondersteuning moet leveren én is er vanuit Slagkracht het een en ander vastgelegd. De optelsom hiervan leidt tot een hogere investering dan eerder al was opgenomen in het MJIP.
6. Keuringen PPMO (€ 33.000 structureel).
In 2017 hebben we voldoende inzicht gekregen in de feitelijke benodigde keuringsdagen PPMO om te kunnen constateren dat we hiervoor onvoldoende budget hebben.
7. Zagen onder spanning (€ 53.500 structureel, € 35.000 incidenteel).
De meeste vrijwilligers kunnen goed overweg met motorzagen in standaard situaties. Toch komen we vaak situaties tegen die meer inzicht en vaardigheden van de zager vergt. Omdat dit gevaarlijke situaties op kan leveren voor de zager (en zijn omgeving) willen we per post 8 tot 12 specialisten opleiden en opgeleid houden voor het zagen onder spanning.
8. Chauffeurstrainingen (€ 180.000 structureel).
Na het volgen van de opleiding tot Brandweerchauffeur krijgen onze chauffeurs geen trainingen meer om vakbekwaam chauffeur te blijven. Dit terwijl het voor brandweerchauffeurs belangrijk is om goed geoefend door het verkeer te bewegen. Oefening die ze nu alleen opdoen tijdens inzet. Het op te zetten trainingsprogramma sluit aan bij de vernieuwde brancherichtlijn. Om ook op dit gebied realistisch geoefend te blijven, verwachten we € 180.000 nodig te hebben.

3.4. Programma Crisisbeheersing

9. Doorontwikkeling OIV sectie (€ 25.000 structureel, € 20.000 incidenteel).
Crisiscommunicatie is in de strategische agenda benoemd als speerpunt. Een goede informatievoorziening is hierbij een belangrijke bouwsteen. Vanaf 2018 zijn de piketten voor Informatiemanager geregeld in de ROF op een hard piket. Een vervolgstap ter verbetering van de kwaliteit van de sectie Informatiemanagement tijdens de operationele inzet is gericht op bijscholing van de functionarissen. Voor deze bijscholing hebben we structureel € 25.000 per jaar nodig. Voor de doorontwikkeling van de plotters naar geo-informatie medewerker hebben we incidenteel € 20.000 nodig.

3.5. Programma GHOR

Geen beleidswijzigingen gepland.

3.6. Programma MON

Zie paragraaf 4.6.

3.7. Programma Bestuur en Bedrijfsvoering

10. Crisiscommunicatie (€ 15.000 structureel, € 30.000 incidenteel).
Zoals gesteld in de strategische agenda betreft Crisiscommunicatie de communicatie tijdens een (dreigende) crisissituatie die voorziet in de maatschappelijke informatie-behoefte. Samenwerking tussen gemeenten, (het persipket van) de Veiligheidsregio en crisispartners is van groot belang. Uitdaging daarbij is dat overheid, crisispartners en/of private partijen dezelfde boodschap uitstralen. Hiervoor hebben we programmatuur nodig en willen we structureel een netwerkdag crisiscommunicatie adviseurs organiseren, deze adviseurs opleiden en opgeleid houden.
11. Werving vrijwilligers (€ 100.000 structureel).
De werving van vrijwilligers heeft onze volle aandacht en ook in 2019 willen we het traject 'Vinden, binden, boeien vrijwilligers' versterken door middel van folders, banners, spandoeken en posters maar ook door gerichte brieven per gemeente te versturen en het ontwikkelen van een clip "werken bij de brandweer". Daarnaast willen we ook de zichtbaarheid van de brandweer in zijn algemeenheid vergroten zodat ook dit de werving van vrijwilligers gaat versterken. Hiervoor willen we een relatie magazine en een presentatie van de organisatie VNOG ontwikkelen die we op strategische plekken willen aanbieden. In totaal verwachten we hier per jaar € 100.000 extra te moeten uitgeven.
12. Selectie assessments vrijwilligers (€ 75.000 structureel).
Het vinden, binden en boeien van vrijwilligers is als randvoorwaarde gesteld voor een toekomstbestendige veiligheidsregio. Om uitval zoveel mogelijk te voorkomen en vrijwilligers goed te ondersteunen, houden we een uitgebreid en specifiek assessment (met name voor bevelvoerders, postcommandanten).
13. Maandverloning vrijwilligers (€ 20.000 structureel).
Zoals gemeld in de Tweede Financiële verkenning zijn we eind 2017 gestart met de maandelijkse verloning van de vrijwilligers, in plaats van per kwartaal. Dit was een verzoek van de OR en geeft ons eerder stuurinformatie over het budgetverloop.
14. Informatievoorziening & business intelligence (BI) (€ 140.000 structureel).
BI ondersteunt de VNOG in het informatie gestuurd werken. Hiervoor stellen we een informatiebeleidsplan op; uitvoering van dit plan zal naar verwachting € 140.000 per jaar kosten.
15. Wachtgeld WW (€ 50.000 structureel).
In de Tweede Financiële verkenning 2017 hebben we geconstateerd dat we voor 2017 onvoldoende budget hadden gereserveerd voor het Wachtgeld. Op basis van het huidige bestand ex-medewerkers met WW rechten en een inschatting van de te verwachten ontwikkelingen, is een inschatting gemaakt van het structureel benodigd budget voor Wachtgeld WW in 2019 en verder.

3.8. Programma Directie, Control en Staf

Geen beleidswijzigingen gepland.

3.9. Algemene Dekkingsmiddelen

Geen beleidswijzigingen gepland.

3.10. Programma Brandweerkazernes in eigendom en overgangsrecht

Geen beleidswijzigingen gepland.

4. Ontwikkelingen

Dit hoofdstuk beschrijft de verwachte ontwikkelingen voor 2019 e.v. op de diverse programma's. De meeste zijn verbonden met de Strategische agenda (zie paragraaf 1.4.).

4.1. Programma 1. Risicobeheersing

1. Impuls opleidingsplan: er is een impuls aan opleidingen nodig om alle medewerkers van afdeling Risicobeheersing verder en blijvend te bekwamen in het risicogericht adviseren, conform de kwaliteitscriteria volgens het Besluit Personeel Veiligheidsregio's. De impuls wordt door prioritering binnen het bestaande opleidingsbudget bekostigd en wordt over meerdere jaren uitgesmeerd.
2. Doorontwikkeling MRI-team: dit team monitort de *structurele* risico's, op basis van onder andere data-analyse en ontsluit die informatie voor de operationele inzet. De maatschappij wordt steeds informatiegestuurd en de ontwikkelingen op dit gebied gaan snel. Het team moet blijven. Intensivering van het gebruik van brondata is voorzien.
3. Dynamisch risicoprofiel: het bestaande statische profiel wordt omgevormd naar een instrument dat een permanent beeld geeft op de veranderingen van de verschillende risico's en een doorvertaling daarvan naar operationele gevolgen. De vulling gaat in overleg met de ketenpartners.
4. Doorontwikkeling Brandveilig Leven: we verwachten dat de bestaande activiteiten voor Brandveilig Leven vanaf 2019 een verdere verdieping kunnen krijgen (buurten zijn de basis, investeren in partners, zelfredzaamheid).
5. Gevolgen Omgevingswet: in 2019 moeten wij ons verder voorbereiden op de nieuwe Omgevingswet, onder andere voldoende competenties in huis halen, medewerkers verder opleiden en samenwerkingsvormen zoeken met betrokken partners.

4.2. Programma 2. Incidentbestrijding

6. Formatie afdeling Incidentbestrijding: in 2017 heeft de afdeling Incidentbestrijding met de beschikbare formatie niet al haar taken met de door haar gewenste diepgang kunnen uitvoeren. Voor/in 2018 wordt gezocht naar een (financiële) oplossing.
7. Bezetting posten: 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, hetgeen leidt tot hogere materiaalkosten).

Op veel posten spelen vrijwilligers ook een rol bij taken rondom materieel & logistiek. De daling van het aantal vrijwilligers kan er ook toe leiden dat hun taken op een andere wijze moeten worden opgevangen (bijv. door vast personeel), waar ook meer kosten uit zullen volgen. De exacte gevolgen van deze trend zijn nu nog niet te voorzien.

In 2017 moesten voor diverse posten om de bezetting op het gelijke peil te houden aanvullende maatregelen worden genomen. In 2018 wordt dit waar nodig voortgezet. Het is voorzienbaar dat deze maatregelen ook in 2019 nog nodig zijn, alsook dat op termijn meerdere posten met dit vraagstuk te maken gaan krijgen.

In het traject van de Strategische agenda (voldoende vrijwillig personeel, variabele voertuigbezetting, verdeling posten) en het proces van het Dekkingsplan (zie hierna) wordt deze kwestie behandeld. De uitkomsten hieruit kunnen gevolgen hebben voor de begroting 2019.

8. Dekkingsplan: in het dekkingsplan staan de verwachte opkomsttijden van de brandweer, inclusief de voorzieningen en maatregelen die worden getroffen om aan de opkomsttijden te voldoen. Afhankelijk van de keuzes en ambities van het AB omtrent de opkomsttijden, kunnen uit een nieuw dekkingsplan organisatorische en financiële gevolgen komen. In de loop van 2018 worden de raden betrokken in dit proces. De keuzes/ambities op deze onderwerpen kunnen gevolgen hebben voor 2019. De instandhouding van de huidige werkwijze ook.

4.3. Programma 3. Brandweerondersteuning

9. Realistisch oefenen: na de sluiting in 2017 van de oefenlocatie van het bedrijf in Baak voor het realistisch oefenen, was een alternatief nodig. De locaties van Troned en Weeze zijn gehuurd. In 2017 is daarnaast de eigen oefenlocatie in Loenen in gebruik genomen. Door Loenen door te ontwikkelen, kan daar per 2019 ook meer realistisch geoefend gaan worden, waardoor Troned en Weeze minder afgehuurd hoeven te worden. De ontwikkeling van Loenen gaat in samenwerking met de opleidingsorganisatie BOGO, zodat het ook als toets- en examenlocatie door BOGO gebruikt kan worden. Loenen heeft tevens voldoende opslagruimte voor diverse andere afdelingen van de VNOG die nu voor hun materialen met ruimtegebrek kampen.
10. Keuring overige repressieve functies: voor diverse repressieve functies uit het landelijke Besluit personeel veiligheidsregio's is aangegeven dat zij periodiek medisch gekeurd moeten worden en de fysieke test moeten ondergaan. Er zijn ook tal van repressieve functies die niet in het Besluit staan, maar waar, in het kader van uniformiteit in keuring van gelijksoortige functies, dezelfde eisen voor zouden kunnen gelden. In 2018 wordt een voorstel hiervoor aan het bestuur voorgelegd. Afhankelijk van de keuzes kunnen er dan (per 2019) meerkosten ontstaan.

4.4. Programma 4. Crisisbeheersing

11. Versterking Bevolkingszorg: in 2017 is in opdracht van het Clustersecretarissenoverleg een "foto" gemaakt van de stand van de Bevolkingszorg. Het vervolg hierop, zoals verbeteracties, nieuwe initiatieven (en het mogelijk periodiek opnieuw maken van een "foto") zal worden vervat in een ontwikkelagenda voor de Bevolkingszorg / Oranje kolom. Het CSO zal zich hierover buigen. De VNOG kan bij deze gemeentelijke taak een faciliterende rol spelen.
12. Veiligheidsinformatie knooppunt (VIK): het VIK is ingevoerd om de *actuele* risicosituatie te monitoren bij een lopende operationele inzet. Hierbij wordt geput uit en samengewerkt met de meldkamer. Technologische ontwikkelingen en de invoering van de Landelijke Meldkamer moeten straks worden meegenomen.
13. Doorontwikkeling crisisorganisatie: er is/wordt een beweging in gang gezet om de werkwijze van de crisisorganisatie nog meer aan te sluiten bij de behoeften van de gemeenten. Zij is in staat om flexibel organisatorische veranderingen te volgen (bijv. LMO, bovenregionale en internationale samenwerking), alsook technologische ontwikkelingen (bijv. drones) en maatschappelijke ontwikkelingen (bijv. nieuwe crisistypen als terreur en cybercrime, crisistypen in het sociale domein) bij een steeds veranderend risicobeeld. Zij haalt de buitenwereld binnen.

4.5. Programma 5. GHOR

14. Ontwikkeling/implementatie informatiegestuurd besluitvorming Witte kolom: deze vorm van besluitvorming kan op verschillende manieren worden ingevuld (gezamenlijk bij de Landelijke Meldkamer, aansluiten op het VIK VNOG, samenwerking met IJssel-land of Oost-5 veiligheidsregio's, of deelname van meerdere geneeskundige ketenpartners). Naar verwachting zijn extra inspanningen per 2019 nodig.

15. Ontwikkeling/implementatie GHOR visie op zelfredzaamheid / burgerparticipatie: de visie kan op verschillende manieren tot stand komen en worden ingevoerd (gezamenlijke VNOG uitvoering met brandweer initiatieven ('Burgerkracht VNOG'), samenwerking met de GHOR van IJsselland of Oost-5 veiligheidsregio's, of samen oppakken met meerdere geneeskundige ketenpartners). Naar verwachting zijn extra inspanningen per 2019 nodig.

4.6. Programma 6. MON

16. Landelijke Meldkamerorganisatie (LMO): de LMO wordt naar verwachting per 2020 ingevoerd. De komst van de landelijke meldkamer is een bekende en geplande ontwikkeling voor onze Meldkamer Oost Nederland (MON), waar we u separaat over informeren. 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. Wij gaan uit van een budgettair neutrale transitie voor de VNOG van de MON naar de LMO (dezelfde kwaliteit blijft en er gaat geen extra budget naar de meldkamer).

4.7. Programma 7. Bedrijfsvoering

Zie paragraaf 3.7.

4.8. Programma 8. Directie, Control en Staf

17. (Lean) procesoptimalisatie: er is in 2017 een onderzoek gestart naar de mogelijkheden voor een kwaliteitszorgsysteem. Er zijn hiervoor verschillende mogelijkheden (bijv. 'Lean'). Om een kwaliteitszorgsysteem te implementeren is deskundigheid nodig. De kosten hiervan zijn nu nog niet in te schatten en zijn afhankelijk van de uitkomst van het bovengenoemd onderzoek naar een kwaliteitszorgsysteem dat naar verwachting in de loop van 2018 zal worden opgeleverd.

4.9. Programma 9. Algemene dekkingsmiddelen

18. Post Onvoorzien: bij de Tweede Financiële Verkenning 2017 is aangekondigd dat bij de jaarstukken 2017 de omvang van de post Onvoorzien zal worden beschouwd. De post bedraagt nu € 84.000. Afhankelijk van de keuzes kan dit een effect hebben op 2018, 2019 en verder. Dit valt onder het traject Evaluatie jaarrekening 2017 onder leiding van de Commissie Middelen begin 2018.

4.10. Programma 10. Brandweerkazernes in eigendom en overgangsrecht

Geen ontwikkelingen op dit moment.

5. Financieel meerjarenperspectief 2019-2022

	2019				2020			
	Incidentele lasten	Incidentele baten	Structurele lasten	Structurele baten	Incidentele lasten	Incidentele baten	Structurele lasten	Structurele baten
01 Programma Risicobeheersing		130.526	4.143.679	165.220		130.526	4.143.679	165.220
02 Programma Incidentbestrijding			10.881.568				10.881.568	
03 Programma Brandweerondersteuning			17.104.616	1.430.831			17.538.177	1.430.831
04 Programma Crisisbeheersing			1.134.491				1.134.491	
05 Programma GHOR			1.424.710	131.500			1.424.710	131.500
06 Programma MON			1.833.474	527.756			1.833.474	527.756
07 Programma Bestuur en Bedrijfsvoering			10.324.974	5.100			10.524.981	5.100
08 Programma Directie, Control en Staf	820.000		403.533		320.000		403.533	
09 Algemene Dekkingsmiddelen			2.462.314	48.142.426			2.328.746	48.142.426
10 Programma Brandweerkazernes etc.			3.088.703	3.088.703			3.032.703	3.032.703
Loon- en prijscompensatie 2019			980.000				980.000	
Hogere gemeentelijke bijdrage 2019				850.000				850.000
Hogere BDUR				130.000				130.000
Totaal Exploitatie	820.000	130.526	53.782.062	54.471.536	320.000	130.526	54.226.062	54.415.536
Onttrekking/Toevoeging reserves	-	-	-	-	-	-	-	-
Totaal Generaal	820.000	130.526	53.782.062	54.471.536	320.000	130.526	54.226.062	54.415.536

De cijfers in de meerjarenbegroting wijken niet af van de cijfers, die gepresenteerd zijn bij het meerjarenbeeld in de primitieve begroting 2018.

De afwijkingen tussen de jaren hebben onder andere betrekking op VNOG risicogericht (2016-2019) € 500.000, onderuitputting kapitaal-lasten (2019) € 500.000, ingroei lagere onderhoudslasten.

	2021				2022			
	Incidentele lasten	Incidentele baten	Structurele lasten	Structurele baten	Incidentele lasten	Incidentele baten	Structurele lasten	Structurele baten
01 Programma Risicobeheersing		130.526	4.143.679	165.220		130.526	4.143.679	165.220
02 Programma Incidentbestrijding			10.881.568				10.881.568	
03 Programma Brandweerondersteuning			17.476.865	1.430.831			17.476.865	1.430.831
04 Programma Crisisbeheersing			1.134.491				1.134.491	
05 Programma GHOR			1.424.710	131.500			1.424.710	131.500
06 Programma MON			1.833.474	527.756			1.833.474	527.756
07 Programma Bestuur en Bedrijfsvoering			10.712.197	5.100			10.712.197	5.100
08 Programma Directie, Control en Staf	320.000		403.533		320.000		403.533	
09 Algemene Dekkingsmiddelen			2.202.842	48.142.426			2.202.842	48.142.426
10 Programma Brandweerkazernes etc.			2.953.703	2.953.703			2.953.703	2.953.703
Loon- en prijscompensatie 2019			980.000				980.000	
Hogere gemeentelijke bijdrage 2019				850.000				850.000
Hogere BDUR				130.000				130.000
Totaal Exploitatie	320.000	130.526	54.147.062	54.336.536	320.000	130.526	54.147.062	54.336.536
Onttrekking/Toevoeging reserves	-	-	-	-	-	-	-	-
Totaal Generaal	320.000	130.526	54.147.062	54.336.536	320.000	130.526	54.147.062	54.336.536

6. Risico's

Arbeidshygiëne

Er wordt landelijk beleid ontwikkeld over hoe om te gaan met de arbeidshygiëne van brandweerlieden. In paragraaf 3.3. zijn de eerste effecten geschetst. Er kunnen mogelijk ook voor de gemeenten (gebouweigenaren) huisvestingsconsequenties volgen (verbouwingen, aanpassing interne routes). De precieze gevolgen voor VNOG en gemeenten zijn afhankelijk van de uiteindelijke landelijke richtlijnen en de beleidskeuzes die we zelf hierin (mogelijk) nog kunnen maken. De uitkomsten (en aanbevelingen) uit de 'Risico Inventarisatie & Evaluatie' (RI&E) van de VNOG (die momenteel loopt) spelen ook een rol. Een exacte financiële vertaling is nu 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. In 2017 is een start gemaakt om te komen tot één regiobrede set (zie ook paragraaf 3.2.). De financiële effecten van de totale synchronisatie zijn 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 of afkoopsom).

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.

Demarcatie huisvesting

Afhankelijk van de nog te maken keuzes omtrent de precieze taakverdeling in de kazernes tussen gemeenten (gebouweigenaar) en VNOG (de demarcatie) kunnen effecten ontstaan. Bepaalde gemeentelijke beheerstaken in de kazernes kunnen mogelijk bij de VNOG komen te liggen. Met de taak gaat ook het gemeentelijke budget over. In theorie is dit dus een budgettair neutrale operatie. In het traject van budgetoverdracht zal blijken of er voldoende budget wordt overgedragen, of dat nader onderzoek nodig zal zijn.

Postcommandanten in beroepsdienst

Alle postcommandanten hebben eind 2017 de keus gekregen 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.

Bijlagen

Bijlage 1. Gemeentelijke bijdragen 2019

Bij de berekening van de bijdragen van de gemeenten voor 2019 is rekening gehouden met het besluit van het algemeen bestuur van 30 juni 2016, waarbij de ingroei van het verdeelmodel op 5 jaar is vastgesteld.

In deze tabel is de jaarschijf uit dit voorstel overgenomen en de loon- en prijscompensatie toegevoegd. Deze laatste wordt bij de gemeenten in rekening gebracht met als verdeelsleutel de procentuele verdeling tussen de gemeenten uit de jaarschijf 2019.

Voor 2020 vindt conform de gemeenschappelijke regeling een herijking van de verdeelsleutel plaats. Hiermee is in onderstaande tabel nog geen rekening gehouden.

Afhankelijk van de besluitvorming over de trajecten genoemd in de Kadernota kunnen de bijdragen voor 2019 nog wijzigen.

Bijdragen 2018	39.441.143
Loon- en prijscompensatie 2019	850.000
Bijdragen 2019	40.291.143

Gemeente	percentage voor 2019	bijdrage 2019 op basis van percentage 2019 en totaal bijdragen 2018	loon- en prijscompensatie	Bijdragen gemeenten 2019	percentage 2020 van totaal	2020	percentage 2021 van totaal	2021	percentage 2022 van totaal	2022
Aalten	3,27	1.288.892	27.777	1.316.669	3,27	1.316.144	3,27	1.315.620	3,27	1.315.620
Apeldoorn	21,63	8.530.779	183.848	8.714.626	21,24	8.555.861	20,84	8.397.095	20,84	8.397.095
Berkelland	5,36	2.113.990	45.559	2.159.549	5,55	2.236.029	5,74	2.312.509	5,74	2.312.509
Bronckhorst	4,90	1.931.075	41.617	1.972.692	4,89	1.970.416	4,88	1.968.140	4,88	1.968.140
Brummen	2,40	946.209	20.392	966.601	2,42	973.696	2,43	980.791	2,43	980.791
Doetinchem	6,83	2.695.221	58.085	2.753.306	6,71	2.703.193	6,58	2.653.080	6,58	2.653.080
Eiburg	2,62	1.033.889	22.281	1.056.171	2,64	1.062.568	2,65	1.068.966	2,65	1.068.966
Epe	3,70	1.458.209	31.426	1.489.635	3,86	1.553.484	4,01	1.617.333	4,01	1.617.333
Ermelo	3,34	1.317.238	28.388	1.345.626	3,41	1.372.337	3,47	1.399.048	3,47	1.399.048
Harderwijk	5,23	2.061.646	44.431	2.106.077	5,06	2.040.491	4,90	1.974.905	4,90	1.974.905
Hatterij	1,29	507.444	10.936	518.380	1,26	508.959	1,24	499.538	1,24	499.538
Heerde	2,09	824.252	17.764	842.015	2,07	832.440	2,04	822.864	2,04	822.864
Lochem	4,29	1.693.724	36.502	1.730.226	4,42	1.780.447	4,54	1.830.668	4,54	1.830.668
Montferland	4,12	1.625.299	35.027	1.660.326	4,17	1.681.072	4,22	1.701.817	4,22	1.701.817
Nunspeet	3,46	1.366.146	29.442	1.395.588	3,36	1.351.953	3,25	1.308.317	3,25	1.308.317
Oldebroek	2,67	1.052.253	22.677	1.074.930	2,69	1.083.060	2,71	1.091.191	2,71	1.091.191
Oost Gelre	3,54	1.395.433	30.073	1.425.506	3,60	1.450.637	3,66	1.475.767	3,66	1.475.767
Oude IJsselstreek	4,47	1.762.060	37.974	1.800.034	4,44	1.789.695	4,42	1.779.356	4,42	1.779.356
Putten	2,70	1.066.112	22.976	1.089.088	2,70	1.089.471	2,70	1.089.855	2,70	1.089.855
Voorst	2,86	1.127.346	24.296	1.151.642	2,90	1.168.024	2,94	1.184.406	2,94	1.184.406
Winterswijk	3,33	1.314.510	28.329	1.342.839	3,50	1.409.521	3,66	1.476.204	3,66	1.476.204
Zutphen	5,91	2.329.416	50.201	2.379.617	5,86	2.361.645	5,82	2.343.672	5,82	2.343.672
Totaal:	100	39.441.143	850.000	40.291.143	100	40.291.143	100	40.291.143	100	40.291.143

Bijlage 2. Overzicht programma 10.

Het programma 10 wordt één op één met alleen de betrokken gemeenten verrekend. Het gaat hier om vier kazernes in ons eigendom (Apeldoorn-Saba, Doetinchem, Harderwijk, Heerde). Daarnaast om de kazernes binnen de gemeente Epe. Als laatste punt gaat het om de afwikkeling van de financiële gevolgen van individuele afspraken met gemeenten, zoals het overgangsrecht met de gemeenten Apeldoorn en Doetinchem. Verschillen tussen de in rekening gebrachte voorschotten en de uiteindelijke kosten blijken bij de jaarrekening en worden dan met de desbetreffende gemeente verrekend.

Gemeente		Individueel per gemeente af te rekenen	
		overgangsrecht	kazernes
Apeldoorn		p.m.	1.010.912
Doetinchem		p.m.	526.400
Epe			51.300
Harderwijk			502.000
Totaal:		0	2.090.612

Ten aanzien van het overgangsrecht vindt op dit moment een berekening plaats als gevolg van de nieuwe afspraken, die gemaakt zijn over het overgangsrecht. Bij de begroting voor 2019 worden deze bedragen toegevoegd aan deze tabel en vooraf afgestemd met de betreffende gemeenten.