

Programmabegroting 2017 (ontwerp)

Reg.nr 16.0001136



Voorwoord

Voor u ligt de programmabegroting 2017 van de Veiligheidsregio Utrecht (VRU).

Bij de behandeling van de programmabegroting heeft het algemeen bestuur van de VRU ingestemd met het opnemen van het budget voor twee voorstellen tot beleidsversterking, te weten gemeentelijke crisisbeheersing 2.0 en jeugdbrandweer. Beide voorstellen zijn in deze begroting verwerkt.

De VRU zal in 2017 verder invulling geven aan haar visie om met en voor de gemeenten te werken. Het daartoe ingerichte loket voor accountmanagement heeft reeds zijn waarde bewezen; zij zal de informatie-uitwisseling met de gemeenten steeds verder verbeteren. De individuele afspraken tussen gemeenten en VRU zijn in taakuitvoeringsovereenkomsten vervat en de collectieve taken van de VRU zijn in deze begroting, opgenomen in programma's, concreet uitgewerkt.

Daarnaast zullen wij met volle kracht onze doelstelling nastreven om dichtbij de brandweerposten te blijven, waar beroeps en vrijwillige collega's dag en nacht klaar staan om ingezet te worden als dat nodig is. De posten zijn onze aanwezigheid in de lokale gemeenschappen, waar u op ons als betrouwbaar hulpverlener in de samenleving kunt rekenen. Om de brandweer goed te kunnen blijven inzetten zullen wij de brandweervoertuigen geleidelijk aan vervangen. De brandweer is bij dit vervangingstraject nauw betrokken.

Waar de brandweer elke dag zichtbaar is op straat, zijn ook vele andere collega's elke dag bezig hun aandeel te leveren in de fysieke veiligheid. Of het nu gaat om de meldkamer (112), brandveiligheid, het bevorderen van brandveilig gedrag, evenementenveiligheid, het bijeenbrengen van partners in crisisbeheersing, informatiemanagement in ons verzorgingsgebied, het oefenen voor ramp- en crisesomstandigheden of het leiding geven aan de operatie en coördinatie bij rampen en crises. In dat alles willen wij ook een betrouwbare en actieve partner zijn.

Namens het dagelijks bestuur,

Dr. Peter L.J. Bos
Algemeen directeur / secretaris

Inhoudsopgave

1	Hoofdpijnen begroting	7
1.1	Verwerking gemaakte afspraken	7
1.2	Beleidsversterking	8
1.3	Beleidsontwikkelingen	9
1.4	Algemene ontwikkelingen van externe aard	10
1.5	Exogene ontwikkelingen financiële aard	11
1.6	Samenvatting mutatie gemeentelijke bijdragen	13
1.7	Uitgangspunten begroting 2017	18
2	Meerjarenperspectief 2017 – 2020	19
2.1	Beleidsplan 2016 – 2019	19
2.2	Financieel perspectief	19
2.3	Meerjarig financieel overzicht programma's	20
3	Programma Risicobeheersing	22
3.1	Wat willen we bereiken?	22
3.2	Wat gaan we daarvoor doen?	22
3.3	Waarop sturen we?	23
3.4	Wat kost het programma Risicobeheersing?	24
4	Programma Crisisbeheersing	25
4.1	Wat willen we bereiken?	25
4.2	Wat gaan we daarvoor doen?	25
4.3	Waarop sturen we?	26
4.4	Wat kost het programma Crisisbeheersing?	28
5	Programma GHOR	29
5.1	Wat willen we bereiken?	29
5.2	Wat gaan we daarvoor doen?	29
5.3	Waarop sturen we?	31
5.4	Wat kost het programma GHOR?	32
6	Programma Brandweerrepressie	33
6.1	Wat willen we bereiken?	33
6.2	Wat gaan we daarvoor doen?	33
6.3	Waarop sturen we?	36
6.4	Wat kost het programma Brandweerrepressie?	38
7	Programma Organisatieontwikkeling	39
7.1	Wat willen we bereiken?	39
7.2	Wat gaan we daarvoor doen?	39
7.3	Waarop sturen we?	42
7.4	Wat kost het programma Organisatie-ontwikkeling?	43
8	Totaaloverzicht programma's	45
9	Algemene dekkingsmiddelen en onvoorzien	46
9.1	Algemene dekkingsmiddelen	46

9.2 Onvoorzien	46
10 Paragrafen	47
10.1 Weerstandsvermogen en risicobeheersing	47
10.2 Onderhoud kapitaalgoederen	49
10.3 Financiering	49
10.4 Bedrijfsvoering	54
10.5 Verbonden partijen	56
11 Financieel technische begroting	57
11.1 Financiële toelichting	57
12 Meerjarenraming 2017-2020	60
12.1 Stand en meerjarig verloop reserves en voorzieningen	61
12.2 Bijdrage per gemeente	62
Bijlage 1: Informatievoorziening voor derden (IV3)	65
Bijlage 2: Weerstandsvermogen en Risicomanagement	66
Bijlage 3: Overzicht (niet-)wettelijke taken	68
Bijlage 4: Notitie GC 2.0	71
Bijlage 5: Notitie Jeugdbrandweer	77
Bijlage 6: Begrippen en afkortingen	85

1 Hoofdpijnen begroting

Het financiële beleid in 2017 is, afgezien van de bezuinigingsinvulling, in grote lijnen een voortzetting van het financiële beleid van 2016. Als basis daartoe dient de programmabegroting 2016.

In de Kadernota 2017 hadden wij opgenomen dat wij de wijzigingen in de BBV met deze begroting zouden volgen. Dit zou onder andere consequenties hebben voor de wijze van toerekening van overhead. Anders dan in de Kadernota 2017 aangegeven, gaan de wijzigingen in het Besluit Begroting en Verantwoording (BBV) voor gemeenschappelijke regelingen naar recent is gebleken pas gelden vanaf de begroting 2018 (Bron: decembercirculaire gemeentefonds). Wij baseren deze begroting 2017 derhalve nog op het "oude" BBV.

In dit hoofdstuk schetsen we de belangrijkste financiële ontwikkelingen en hun effect op de begroting. Tot slot geven we de uitgangspunten die we hanteren bij het uitwerken van de programmabegroting 2017.

1.1 Verwerking gemaakte afspraken

1.1.1 Bezuinigingen

Het algemeen bestuur heeft in 2013 besloten tot een 2e tranche bezuiniging van in totaal 8% op de gemeentelijke bijdrage. Dit komt neer op een bedrag van € 5,335 miljoen, gebaseerd op de basistaken. Deze taakstelling mag gefaseerd ingevoerd worden en dient vanaf 2018 volledig structureel gerealiseerd te zijn.

Bij het opstellen van de begroting 2015 is deze taakstelling in meerjarenperspectief als volgt verwerkt:

X € 1.000	2015	2016	2017	2018
2 ^e tranche 5%	2.100	2.600	3.075	3.500
Repressieve efficiency	-	600	1.200	1.835
Totaal	2.100	3.200	4.275	5.335

Dit betekent dat ten opzichte van 2016 in 2017 € 1,075 miljoen aan bezuinigingen verwerkt is in de begroting. De invulling van deze taakstelling is voor het overgrote deel reeds in 2014 tot besluitvorming gebracht en verwerkt in het meerjarenperspectief.

Deze taakstelling is derhalve grotendeels ingevuld door:

- bezuinigingen die alleen betrekking hebben op de middelen die ten diensten staan van de gemeente Utrecht (repressieve efficiency);
- veiligheidszorg op Maat;
- dalende onderhoudskosten.

In totaal heeft de VRU na de realisering van deze 2e tranche bezuinigingen een structurele besparing gerealiseerd van € 15,6 miljoen (21%) op de gemeentelijke bijdrage. Deze is als volgt opgebouwd:

1. met de regionalisering van de brandweer is al een besparing gerealiseerd van circa € 5 miljoen;
2. vervolgens is er bijna € 4 miljoen bezuinigd bij de 1e tranche bezuinigingen;
3. het effect van het structureel niet toepassen van de indexering over 2011 heeft daarnaast een besparing opgeleverd van € 1 miljoen;
4. structurele verlaging BDuR ter hoogte van € 308k.

1.1.2 Verwerken afspraken uit TUO's

Naast de basistaken, is het mogelijk om afspraken te maken over maatwerktaken. Deze afspraken tussen gemeente en VRU leggen we vast in een taakuitvoeringsovereenkomst (TUO). De TUO-afspraken met gemeenten worden jaarlijks gemaakt.

Op basis van de huidige getekende TUO's neemt het volume van de TUO's per saldo af ten opzichte van de primaire programmabegroting 2016 met € 327k. Zie paragraaf 1.6.3.

1.2 Beleidsversterking

1.2.1 Gemeentelijke Crisisbeheersing 2.0

Daar waar wij ons in het verleden wat betreft bevolkingszorg slechts richtten op het ondersteunen van de gemeentelijke crisisbeheersing, voeren wij nu steeds meer taken uit op het gebied van de bevolkingszorg. De uitgevoerde evaluatie van het concept gemeentelijke crisisbeheersing 2.0 heeft daarbij aangetoond dat het omwille van de kwaliteit voor de bevolkingszorg voor het hele gebied de voorkeur heeft het opleiden, trainen en oefenen van lokale functionarissen meer collectief te beleggen.

Vanaf 2016 gaan wij dit stapsgewijs nog intensiever samen met gemeenten uitvoeren. In overleg met gemeenten is het passend gevonden dat met overdracht van taken ook de daartoe benodigde middelen, waarover de gemeenten nog steeds beschikken, overkomen naar de VRU. Zie bijlage vier voor meer inhoudelijke informatie.

Hiermee is vanaf 2017 structureel een bedrag van € 166k gemoeid.

1.2.2 Jeugdbrandweer

De huidige jeugdbrandweerkorpsen zijn niet regio-gebonden georganiseerd en de financiering van de korpsen geschiedt als maatwerk, voor het totaal ter grootte van € 201k. De jeugdkorpsen hechten waarde aan hun eigen beleidsvrijheid, maar er is ook gedeeld begrip voor het feit dat de jeugdbrandweer vanuit een meer collectieve aansturing op tal van punten waarde kan hebben voor de VRU als geheel, in het bijzonder het beheer van de toekomstige kwaliteit en aantallen van vrijwilligheid.

Bovendien kan een meer collectieve aanpak van het beheer van de jeugdbrandweer ook voordelen opleveren voor de jeugdkorpsen, in de zin

van meer geleide en efficiëntere ondersteuning van opleiden, trainen en oefenen. Op deze wijze valt bovendien een besparing op het totaal van 15% te realiseren, waardoor de kosten kunnen worden begroot op € 171k.

Vanaf 2017 gaan we dan ook de jeugdbrandweer in solidariteit door alle gemeenten tezamen financieren, op basis van een collectieve bijdrage die wordt bepaald op basis van de VRU-financieringssystematiek. Daarmee vervalt de maatwerk-vergoeding voor de gemeenten die jeugdbrandweer in hun TUO opgenomen hebben.

Zie bijlage vijf voor meer inhoudelijke informatie.

1.3 Beleidsontwikkelingen

1.3.1 Repressieve huisvesting

Het project Repressieve huisvesting betreft de organisatie rond het eigendom en het onderhoud van de brandweerkazernes.

Bij het opstellen van deze programmabegroting zijn er nog geen besluiten genomen met consequenties over het toekomstig stelsel van eigendom en onderhoud van de kazernes. Na bestuurlijke besluitvorming op dit onderwerp, geven wij eventuele financiële gevolgen weer met een wijziging van de programmabegroting.

1.3.2 Vervanging en innovatie materieel brandweer

Onze brandweer moet in de komende jaren veel van haar materieel regulier vervangen. Met deze vervanging van voertuigen en materieel streven we naar standaardisatie, innovatie en eenheid van optreden. Daaruit volgt eenheid van opleiden, trainen en oefenen, van materieelmanagement en van onderhoud. Dit alles kan leiden tot het gebruik van ander materiaal en materieel en daarmee tot een ander investeringspatroon.

Het project voor de vervanging van de tankautospuitten is in zeer nauwe samenspraak met de brandweerpopulatie op lokaal niveau uitgevoerd. Wij willen één VRU zijn, waarbij geldt dat deze keuze voor brandweermiddelen op groot draagvlak moet berusten. Het is dus de bedoeling dat wij standaardisatie en eenheid van optreden met beleid en aandacht voor de posten doorvoeren. Wij vervangen de tankautospuitten binnen de bestaande kapitaallasten. Dit leidt dus niet tot extra bijdragen van de gemeenten.

1.3.3 Samenwerking veiligheidsregio's Midden-Nederland

De samenwerking met de veiligheidsregio's Gooi en Vechtstreek en Flevoland wordt geïntensiveerd. In 2015 is een convenant gesloten met als kern dat de drie veiligheidsregio's toewerken naar een gezamenlijk, uniform inkoopbeleid.

Ook willen de drie regio's meer samenwerken op het gebied van onze belangrijkste processen: de brandweerprocessen, crisisbeheersing en rampenbestrijding.

Ten slotte leven er bij ons en bij de veiligheidsregio Gooi en Vechtstreek ambities om meer gezamenlijk te oefenen voor het brandweeroptreden, waarbij de regio's zelf zo effectief en efficiënt mogelijk kunnen sturen op de beschikbaarheid en organisatie van de oefenmogelijkheden, bij voorkeur dicht bij huis.

Wij kunnen aanloop- en voorbereidingskosten voor deze elementen van samenwerking binnen de begroting dragen. Indien nodig zullen wij proberen een toename van voorbereidende werkzaamheden en aanloopkosten binnen de begroting, mogelijk in het resultaat, op te lossen. Voor zover thans valt te overzien zijn er geen structurele consequenties van meerkosten aan de samenwerking verbonden.

1.4 Algemene ontwikkelingen van externe aard

1.4.1 Gemeentelijke herindeling

Er is een besluit tot de gemeentelijke herindeling voor de nieuwe gemeente Vijfheerenlanden (Vianen, Zederik en Leerdam). Op dit moment is nog niet zeker of de nieuwe gemeente onderdeel wordt van onze veiligheidsregio dan wel van de veiligheidsregio Zuid-Holland Zuid. Zodra dat zeker is kan er ook een beter beeld worden verkregen van de invlechtings- of ontvlechtingskosten, frictiekosten en begrotingseffecten voor het geheel van de programmabegroting, meer in het bijzonder het effect op de totale bijdrage van de gemeenten aan de VRU en de onderlinge verdeling van de bijdragen. De verwachting is dat het effect van het besluit zich in 2018 manifesteert. Structurele effecten als gevolg van overdracht van middelen vanuit de veiligheidsregio Zuid-Holland Zuid worden dus in 2017 nog niet verwacht.

Wel is in 2017 een gedegen voorbereiding nodig. Het gaat immers om veel meer dan een technisch financiële exercitie. Het gebied van onze veiligheidsregio wordt mogelijk uitgebreid met het gebied en alle veiligheidsregio gerelateerde voorzieningen, materialen en wettelijk bepaalde elementen van de huidige twee gemeenten Zederik en Leerdam. Ook bij een eventueel overgaan van Vianen naar het gebied van de veiligheidsregio Zuid-Holland Zuid is de inspanning fors. Derhalve is voorbereiding nodig in 2017, waarvoor naar schatting € 200k aan projectbudget is. Dit zullen wij verhalen bij betrokken partijen.

1.4.2 Omgevingswet

Met de komst van de omgevingswet in 2018 zullen onze taken veranderen en verschuiven. De klassieke adviestaak in de sfeer van (brand)veiligheid verandert en de toezichtsrol neemt toe. Formatie-gerelateerde frictiekosten worden niet uitgesloten. Deze zijn op dit moment nog niet inzichtelijk en zullen indien nodig met een wijziging op de begroting worden opgenomen.

1.4.3 Landelijke meldkamerorganisatie

Momenteel vindt een herziening plaats van de aanpak om te komen tot de Landelijke Meldkamerorganisatie (LMO). De prioriteit ligt de komende jaren bij de regionale samenvoegingstrajecten en het vormen van de landelijke ICT. De inschatting is dat dit in 2020 gerealiseerd kan zijn. Er zal voor het samenvoegingsgebied Midden Nederland, met de betrokken disciplines een planning worden opgesteld. De organisatorische vormgeving van de LMO vindt pas in een later stadium plaats. Tot 2020 zullen de samenvoegingen en de verantwoordelijkheid voor meldkamers conform het huidige wettelijke kader worden voortgezet.

1.5 Exogene ontwikkelingen financiële aard

1.5.1 Herijking BduR en subcluster Brandweer en Rampenbestrijding

Op verzoek van de minister van V&J en de minister van BZK heeft het bureau Cebeon onderzoek verricht naar de uitgaven en kosten voor brandweer, GHOR, rampenbestrijding en crisisbeheersing. Dit onderzoek richtte zich op veiligheidsregio's en gemeenten. Het betrof daarin de BduR en de uitkering in het subcluster Brandweer en Rampenbestrijding van het Gemeentefonds.

Uit de BduR-circulaire van juni 2015 blijkt dat op basis van dit onderzoek de uitkering voor de VRU vanaf 2017 afneemt met € 770k, te weten van € 10,08 miljoen naar € 9,31 miljoen.

Eerder hebben wij reeds een deel van de aangekondigde verlaging van de BduR op eigen initiatief structureel in de begroting verwerkt hebben door efficiency toe te passen. Hierdoor is reeds een bezuiniging van € 308k verwekt.

Bij de behandeling van de ontwerp-programmabegroting heeft het AB, mede op basis van de ingebrachte zienswijzen, besloten dat wij in elk geval in 2017 ook het resterende deel van de verlaging van de BduR als taakstelling opnemen en daarmee dus niet doorrekenen naar gemeenten. Voor nu hebben we alleen om technische redenen gekozen om deze taakstelling inzichtelijk te maken in het programma Organisatieontwikkeling. In de Kadernota 2018 wordt aangegeven of en, zo ja hoe deze verlaging structureel wordt opgevangen.

1.5.2 FLO-overgangsrecht

Veel brandweermedewerkers hadden tot 2006 recht op functioneel leeftijdsontslag (FLO). Dit FLO is per 1 januari 2006 afgeschaft. Voor medewerkers die onder de FLO-regeling vielen, is het zogenaamde FLO-overgangsrecht afgesproken.

De lasten voor dit overgangsrecht zijn als gevolg van de nieuwe financieringssysteem sinds 2015 onderdeel van onze begroting. Deze lasten kunnen jaarlijks fluctueren en veranderen doordat premies worden aangepast of omdat de persoonlijke situatie van medewerkers verandert (uit dienst, overlijden, uitstellen van keuzemoment etc.). Om die reden is

afgesproken dat jaarlijks de meerjarenraming van de FLO-overgangslasten wordt geactualiseerd. Deze gevalideerde berekening is gebaseerd op de reële verwachting van de lasten in de komende jaren.

In de meerjarenraming van de programmabegroting 2016 was voor 2017 een bedrag van € 2,889 miljoen opgenomen aan FLO-lasten. Op basis van de recent uitgevoerde actualisatie moet dit bedrag bijgesteld worden naar € 2,827 miljoen. Hierdoor neemt de gemeentelijke bijdrage voor 2017 af met € 62k.

Bij de resultaatbestemming 2015 is voorgesteld om € 227k in een reserve FLO onder te brengen. Bij de Kadernota 2018 zullen wij deze reserve voor het eerst inzetten voor het opvangen van fluctuaties in de FLO-lasten.

1.5.3 Indexering

Bij de begroting 2012 is de systematiek voor indexering bekrachtigd door het algemeen bestuur. Om zo dicht mogelijk aan te sluiten bij de systematiek van de gemeenten, is afgesproken om voor de loonaanpassing de cao-wijzigingen als uitgangspunt te nemen. Voor de prijsaanpassing is afgesproken om uit te gaan van de cijfers van het CPB. Ook is afgesproken om jaarlijks bij de indexering een correctie toe te passen op basis van de gecorrigeerde cijfers over de voorliggende twee jaar.

Loonaanpassing

Op 3 juli 2015 heeft het LOGA afgesproken dat gemeenteambtenaren op 1 oktober 2015 en op 1 juli 2016 een eenmalige uitkering van 0,74% krijgen.

Deze zijn incidenteel verwerkt in respectievelijk de 2^e gewijzigde begroting 2015 en de 1^e wijziging programmabegroting 2016. Daar wij er vervolgens vanuit gaan dat deze uitkering in de onderhandelingen structureel zal worden, nemen wij deze vanaf 2017 structureel op. Ten opzichte van de primaire programmabegroting 2016 neemt de gemeentelijke bijdrage hierdoor toe met € 301k. Hiervan heeft € 295k betrekking op het basistakenpakket en € 6k op het aanvullend takenpakket.

Op 28 januari 2016 hebben de VNG en de vakbonden een principeakkoord gesloten over een nieuwe kortlopende cao met een looptijd van 1 januari 2016 tot 1 mei 2017. Daarin de volgende loonafspraken:

Per 1 januari 2016 stijgen de salarissen met 3%, en per 1 januari 2017 met 0,4%. Dit is inclusief de uitvoering van de eerder gemaakte afspraken in het pensioenakkoord van 2014 en het loonruimteakkoord van 2015.

Doordat de ledenraadpleging van de vakbonden nog loopt, zijn de precieze effecten van deze loonontwikkeling op het moment van schrijven van deze programmabegroting niet inzichtelijk. Daarbij speelt ook de samenhang met de afspraken rondom pensioenpremie en omdat het nog onbekend is in hoeverre gemeenten/veiligheidsregio's door het rijk gecompenseerd gaan worden voor deze loonontwikkelingen. Wij wachten

dan ook de mei-circulaire af om eventuele effecten vervolgens in een eerste wijziging op deze programmabegroting mee te nemen.

Prijsaanpassing

Voor de prijsaanpassing gaan we uit van het cijfer van het Centraal Planbureau (CPB). In het bijzonder hanteren we de prijsontwikkeling van het Bruto Binnenlands Product. Dit cijfer staat ook vermeld in de circulaire van het gemeentefonds. Daarbij vindt jaarlijks een correctie plaats op basis van de gecorrigeerde cijfers over de voorliggende twee jaren. Zo wordt nooit te veel of te weinig geïndexeerd. Deze methode komt overeen met de werkwijze bij de gemeenten.

Op basis van de septembercirculaire 2015 resulteert de volgende bijstelling voor de prijsindexering:

	Oud	Nieuw	Mutatie
Prijsindex 2015	0,50%	0,80%	0,30%
Prijsindex 2016	1,25%	1,00%	- 0,25%
Bijstelling prijsindex 2015 – 2016	1,75%	1,80%	0,05%

Voor de begroting 2017 leidt dit per saldo tot de volgende mutaties:

Jaar	Mutatie
Bijstelling 2015	0,30%
Bijstelling 2016	- 0,25%
Verwachting 2017	0,50%
Indexering 2017	0,55%

De percentages die feitelijk worden toegepast voor de begroting, worden gebaseerd op de dan meest recente cijfers. Het doorrekenen van de prijsindex komt voor 2017 neer op een verhoging van de bijdrage met € 153k. Hiervan heeft € 150,5k betrekking op het basistakenpakket en € 2,5k op het aanvullend takenpakket.

Indexering BduR voor loon- en prijsbijstellingen

Per brief van 8 oktober 2015 zijn wij geïnformeerd over een structurele indexering van de BduR. Naar verwachting gaat het voor ons om een structurele extra uitkering van € 34k.

1.6 Samenvatting mutatie gemeentelijke bijdragen

1.6.1 Basispakket

Onderstaand is in tabelvorm weergegeven wat het effect is van de financiële ontwikkelingen van externe aard.

Startsituatie is de gemeentelijke bijdrage 2017 op basis van de meerjarenraming zoals opgenomen in de programmabegroting 2016. In deze startsituatie is de indexering 2016 nog niet verwerkt. Immers deze indexering was ten tijde van het opstellen van de meerjarenraming nog niet bekend. Zie de programmabegroting 2016 voor deze indexering 2016.

De mutatie in de FLO raming en de indexering 2017 zijn vervolgens gesaldeerd met de startpositie.

Het geheel aan mutaties op de startpositie levert een nieuwe gemeentelijke bijdrage basistaken 2017 op van € 69,304 miljoen. In de tabel is tevens opgenomen wat het effect van de genoemde beleidsveranderingen op de totale gemeentelijke bijdrage 2017 is.

In de tabel in paragraaf 12.2 zijn de totale gemeentelijke bedragen voor 2017 en meerjarig opgenomen om inzichtelijk te maken wat de bijdrage per gemeente is. Hierin zijn dus nog niet de loonontwikkelingen als gevolg van het nieuwe cao-akkoord opgenomen.

Gemeentelijke bijdrage 2017 conform meerjarenraming in programmabegroting 2016		68.599.596
<i>Indexering 2016:</i>		
Mutatie loonaanpassing	134.177	
Mutatie prijsaanpassing	-116.000	
Subtotaal indexering 2016		18.177
Mutatie raming FLO t.o.v. 2016		-61.578
<i>Indexering 2017:</i>		
1) Mutatie loonaanpassing 0,74%	294.787	
2) Mutatie prijsaanpassing	150.394	
3) Mutatie indexering BduR	-34.000	
Subtotaal indexering 2017		411.181
Subtotaal		68.967.376
Gemeentelijke Crisisbeheersing 2.0		165.500
Jeugdbrandweer		171.101
Nieuwe gemeentelijke bijdrage 2017		69.303.977

1.6.2 Herijking ijkpuntscores

In juli 2014 heeft ons algemeen bestuur besloten over te stappen naar een nieuwe gemeentelijke bijdrageregeling (VRU financieringssysteem). De regeling is gebaseerd op de (relatieve verhoudingen volgens de) geobjectieerde budgetten voor brandweer en rampenbestrijding in het gemeentefonds (genaamd de ijkpuntscores).

Destijds hebben we afgesproken dat de bijdrage die de gemeenten in 2014 betaalden (exclusief huisvesting) als maximum bijdrage gehanteerd zal worden. Invoering van de nieuwe financieringsmethodiek mocht niet leiden tot een hogere bijdragen voor een gemeente. Gemeenten die over dit maximum heen gaan, classificeren wij als 'nadeelgemeenten'.

Om aan dit uitgangspunt te kunnen voldoen is destijds in de VRU financieringssystematiek een drietal structurele maatregelen opgenomen, namelijk:

1. de tweede tranche bezuinigingen wordt ingezet voor alle gemeenten ter verkleining van het nadeel;
2. het nadeel van de gemeente Utrecht wordt grotendeels gecompenseerd door een bezuiniging in te zetten die alleen betrekking heeft op de middelen die ten diensten staan van de gemeente Utrecht (repressieve efficiency);
3. voordeelgemeenten romen structureel een deel van hun voordeel af ten gunste van de resterende nadeelgemeenten (compensatie).

Na herijking van het gemeentefonds zijn nu de nieuwe ijkpuntscores bekend en voor het jaar 2017 opgenomen in de VRU-financieringssystematiek. Bij de berekening van de ijkpuntscores 2017 is gewerkt met de werkelijke cijfers 2015 zoals opgenomen in de septembercirculaire 2015. In onderstaande tabellen is zichtbaar wat de effecten zijn van de nieuwe ijkpuntscores in de VRU financieringssystematiek.

In de eerste deeltabel is inzichtelijk gemaakt hoe de gemeentelijke bijdrage in 2017 muteert ten opzichte van 2016. Hierbij zijn beleidswijzigingen als jeugdbrandweer en GC 2.0 ten behoeve van vergelijkbaarheid buiten beschouwing gelaten.

Daarnaast laten we in de tweede deeltabel zien hoe de toepassing van solidariteit werkt in het model door te laten zien hoeveel gemeenten in 2016 betalen, dan wel ontvangen in het kader van de compensatie van nadeelgemeenten. In diezelfde tabel zien we ook het compensatiebedrag voor 2017 volgens de nieuwe ijkpuntscores en het verschil tussen 2016 en 2017. Dit compensatiebedrag is overigens al verwerkt in de kolom "Bijdrage".

Bedragen in € 1.000					
Gemeente	Bijdrage 2016	Bijdrage 2017	Mutatie bijdrage 2017 t.o.v. 2016	Compensatie-aandeel 2016	Compensatie-aandeel 2017
De Ronde Venen	2.059	2.224	165	-238	-50
Stichtse Vecht	3.285	3.439	154	-420	-137
Woerden	2.480	2.577	97	-74	-3
De Bilt	2.250	2.331	81	-264	-92
Utrechtse Heuvelrug	2.663	2.720	57	-431	-176
Rhenen	915	961	46	-36	-2
Bunnik	772	817	45	-69	-16
Amersfoort	8.293	8.331	38	335	-17
Lopik	744	767	23	-124	-48
Nieuwegein	3.042	3.059	17	265	206
Veenendaal	2.445	2.459	14	884	828
Houten	1.843	1.853	10	367	319
Bunschoten	924	933	8	-45	-19
Ijsselstein	1.388	1.397	9	193	107
Leusden	1.328	1.336	8	5	54
Wijk bij Duurstede	1.217	1.223	6	-183	-81
Montfoort	720	715	-4	-104	-49
Oudewater	532	527	-5	-65	-32
Woudenberg	613	597	-16	-70	-38
Vianen	953	936	-17	-55	-32
Eemnes	494	476	-18	-58	-33
Renswoude	319	297	-22	-55	-33
Baarn	1.354	1.330	-24	-58	-37
Soest	2.427	2.372	-55	-137	-84
Zeist	3.780	3.474	-306	-96	-193
Utrecht	22.854	21.816	-1.038	534	-341
Totaal	69.693	68.968		-	-

We kunnen hierbij concluderen dat daarmee door de nieuwe ijkpuntcores de verschillen in gemeentelijke bijdragen gedempt worden.

Bovendien daalt het totaal te compenseren nadeel in 2018 van 26% met de ijkpunten 2015 naar 22% met de ijkpunten 2017, zie hiervoor de onderstaande tabel.

Bedragen in € 1.000	2015	2016	2017	2018
Oude ijkpunten				
Te compenseren nadeel	3.318	2.583	1.872	1.857
Afroompercentage	61%	45%	31%	26%
Nieuwe ijkpunten				
Te compenseren nadeel			1.475	1.496
Afroompercentage			26%	22%
<i>Te compenseren nadelen:</i>				
Leusden			54	52
Ijsselstein			107	104
Houten			319	315
Nieuwegein			167	202
Veenendaal			828	823
Totaal			1.475	1.496

Wij concluderen dat de VRU financieringssysteem een positieve, dempende werking heeft op de onderlinge verdeling. Dat blijkt uit het volgende:

- door de actualisatie en herijking van het Gemeentefonds, casu quo het subcluster brandweer en rampenbestrijding, zijn de verschillen tussen de 26 gemeenten binnen de VRU afgenomen;
- de nadeelgemeenten hebben hierdoor gezamenlijk een lager nadeel;
- dat betekent dat de voordeelgemeenten uiteindelijk nog maar 22% nadeelvolumen hoeven te compenseren in plaats van 26%;
- daar komt bij dat gemeenten die eerst nadeelgemeente waren (en dus compensatie ontvingen) en nu voordeelgemeente worden, ook gaan meebetalen in het compenseren van resterende nadeelgemeenten.

1.6.3 Aanvullend takenpakket

In de tabel hieronder is samenvattend weergegeven hoe de gemeentelijke vergoeding voor het in de TUO's vastgelegde aanvullend takenpakket muteert ten opzichte van de programmabegroting 2016.

Gemeentelijke vergoeding aanvullend takenpakket programmabegroting 2016		1.242.895
Mutaties TUO's 2015		-10.695
<i>Indexering 2017:</i>		
Mutatie loonaanpassing (0,74%)	5.948	
Mutatie prijsaanpassing	2.348	
<i>Subtotaal indexering 2017</i>		8.296
<i>Mutaties TUO's 2016</i>		-121.962
<i>Mutatie Jeugdbrandweer (na index 2017)</i>		-202.403
Totaal van individuele gemeentelijke vergoedingen		916.130

1.7 Uitgangspunten begroting 2017

Hieronder de technische uitgangspunten die we gehanteerd hebben bij het opstellen van deze begroting 2017:

1. voor de loonaanpassing worden de cao-wijzigingen als uitgangspunt genomen. Voor de prijsaanpassing wordt uitgegaan van de cijfers van het CPB. Jaarlijks vindt een correctie plaats op basis van de gecorrigeerde cijfers over de voorliggende twee jaar;
2. de begroting wordt inclusief btw opgesteld;
3. de salariskosten worden begroot op basis van werkelijke inschaling van de formatieve functies. Daarnaast worden vaste toelagen en afwijkende inschalingen (bijvoorbeeld als gevolg van de regionalisering) apart begroot;
4. voor de ijkpuntcores in het gemeentefonds wordt de meest recente opgave van V&J gehanteerd (Cebeon levert hiervoor de rapportage);
5. de Meldkamer Ambulancezorg is in 2013 ontvlochten uit onze organisatie als gevolg van de tijdelijke Wet ambulancezorg. De facturering van de bijdrage blijft echter nog wel via de VRU verlopen.

Aanvullend aan bovenstaande reeds in de Kadernota 2017 genoemde financiële uitgangspunten:

6. Omdat wij streven naar eenvoud in de administratie en sprake is van integrale sturing hebben wij besloten om de toegerekende interne rekenrente te laten vervallen. Dit betreft een budgettair neutrale wijziging omdat het effect zich zowel aan lasten- als de batenkant voordoet.

2 Meerjarenperspectief 2017 – 2020

2.1 Beleidsplan 2016 – 2019

Het beleidsplan 2016-2019 wordt in het algemeen bestuur van juli 2016 vastgesteld. Voor zover er accentverschuivingen plaatsvinden in onze ambities, worden die opgevangen in de eigen begroting (uiteraard zullen indexeringen en mogelijke exogene factoren wel leiden tot wijzigingen in onze begroting).

Wanneer er sprake is van nieuw regio-breed beleid, brengen wij dat per onderwerp naar het bestuur ter besluitvorming. Daarbij zullen altijd de financiële componenten in beeld gebracht worden.

Met een verplichte (financiële) doorkijk van 4 jaar, kijken we dus over deze beleidsperiode heen. Bij de doorkijk naar 2020 gaan we uit van continuïteit in beleid.

2.2 Financieel perspectief

Zoals al eerder vermeld bezuinigen wij in de periode 2015 tot en met 2018 in een oplopende reeks uiteindelijk 8% op de gemeentelijke bijdrage. Hiermee geven we invulling aan een eerder genomen bestuurlijk besluit over de hoogte van de tweede tranche taakstelling. Na het realiseren van de 2^e tranche taakstelling hebben wij sinds de regionalisering een besparing gerealiseerd van 21% op de gemeentelijke bijdrage. Door het management wordt gestuurd op het realiseren van de bezuinigingen. De komende jaren staan ook in het teken van investeringen in materieel en werkplekken.

Nieuw beleid, beleidswijzigingen of beleidsintensiveringen die voortkomen uit het nieuwe beleidsplan, voeren wij in beginsel budgettair neutraal uit door herprioritering van middelen, het effectiever en efficiënter organiseren van bestaande taken en het realiseren van synergie. Voor zover beleidsintensiveringen niet binnen de begroting opgevangen kunnen worden, brengen wij deze vanaf 2018 tot uitdrukking in de begroting. Gemeenten hebben hierop immers in hun begroting voor 2017 niet kunnen anticiperen. Voor de risico's die wij momenteel zien, verwijzen wij u naar paragraaf 10.1.2 van deze programmabegroting.

2.3 Meerjarig financieel overzicht programma's

Hieronder geven wij een totaal meerjarig overzicht over de programma's zoals die zijn toegelicht in de hoofdstukken 3 t/m 7. Zoals gebruikelijk presenteren we een doorkijk van vier jaar. Hierdoor kijken we verder dan de huidige beleidsperiode die loopt tot 2019.

Programma 's	Begroting 2017	Begroting 2018	Begroting 2019	Begroting 2020
LASTEN				
Risicobeheersing	12.730	12.804	12.816	12.731
Crisisbeheersing	4.337	4.357	4.360	4.337
GHOR	1.475	1.481	1.482	1.475
Brandweerrepressie	62.741	62.423	62.462	62.178
Organisatieontwikkeling	30	92	-	-
Taakstelling	-	-	-624	-624
Totale Lasten	81.313	81.157	80.496	80.097
BATEN				
Risicobeheersing	12.730	12.804	12.816	12.731
Crisisbeheersing	4.337	4.357	4.360	4.337
GHOR	1.475	1.481	1.482	1.474
Brandweerrepressie	62.566	61.795	61.936	61.653
Organisatieontwikkeling	-282	102	-	-
Totale baten	80.826	80.539	80.594	80.195
Saldo van baten en lasten	-487	-618	98	98
Toevoeging aan reserves	-98	-108	-98	-98
Onttrekking aan reserves	585	726	-	-
Geraamd resultaat	-	-	-	-

In dit overzicht zijn de meerjarige bezuinigingen verwerkt.

Voor de realisatie van de meerjarige bezuinigingstaakstelling repressieve efficiency Utrecht is een egalisatiereserve gevormd. In 2016 wordt een bedrag van € 417k in deze reserve gestort en in de jaren 2017 en 2018 worden respectievelijk € 273k en € 726k onttrokken aan de reserve Repressieve efficiency Utrecht zoals vastgesteld in de meerjarige programmabegroting 2016.

De taakstelling van € 624k is de vanaf 2019 nog te realiseren restant bezuinigingstaakstelling repressieve efficiency Utrecht, zoals vastgesteld in de besluitvorming van het Algemeen Bestuur van 4 juli 2014. In 2017

zal sturing worden gegeven aan de wijze waarop invulling gegeven wordt aan het realiseren van deze bezuiniging. Na het realiseren van deze bezuiniging is per 2019 structureel € 1,835 miljoen bezuinigd in Utrecht.

Vanwege het wegvallen van het FLO voor repressief brandweerpersoneel is het tweede loopbaanbeleid geïntroduceerd. Om hieraan uitvoering te kunnen gaan geven, is de reserve tweede loopbaanontwikkeling gevormd. Zowel in 2017 als in alle volgende jaren wordt hierin binnen de begroting een bedrag gestort van € 98k.

3 Programma Risicobeheersing

3.1 Wat willen we bereiken?

Met risicobeheersing willen we bereiken dat de fysieke veiligheid in het verzorgingsgebied optimaal is.

Hiertoe inventariseren we risico's van branden, rampen en crises. Wij adviseren bevoegd gezag gevraagd en ongevraagd over de risico's. Wij richten ons actief op het voorkomen en beperken van (brand)gevaar en op het optreden van ongevallen voor mens en dier door o.a. brand of gevaarlijke stoffen. Hierin betrekken wij actief burgers, bedrijven en instellingen om zo het veiligheidsbewustzijn en veilig handelen te stimuleren.

3.2 Wat gaan we daarvoor doen?

Het programma risicobeheersing wordt uitgevoerd op 4 thema's:

1. Inzicht in risico's;
2. Advisering ter voorkoming onveiligheid;
3. Risicogericht toezicht;
4. Vergroten veiligheidsbewustzijn van burgers, bedrijven en instellingen.

3.2.1 Inzicht in risico's

Wij hebben de risico's in onze regio in beeld en vastgelegd in ons risicoprofiel. We delen deze informatie met in- en externe partners via:

- regionaal risicoprofiel;
- provinciale risicokaart;
- brandrisicoprofiel;
- (Gemeentelijke) Integrale Veiligheidsplannen.

Op basis van het risicoprofiel maken wij afspraken met onze partners in de veiligheidsketen over wie welke inzet kan leveren ten tijde van een crisis.

3.2.2 Advisering ter voorkoming onveiligheid

Wij adviseren het bevoegd gezag om onveilige situaties te voorkomen en/of te beperken, met betrekking tot:

- ruimtelijke ordening & externe veiligheid (incl. overstromingsrisico's);
- bouwen;
- brandveilig gebruik van gebouwen en bouwwerken;
- milieu;
- evenementen.

3.2.3 Risicogericht toezicht

We houden risicogericht toezicht op (brand)veiligheid in bestaande bouw en bij evenementen en adviseren het bevoegd gezag over te

nemen maatregelen. Dit geldt ook voor het (wettelijk bij de Veiligheidsregio neergelegde) toezicht op bedrijven waar vuurwerk ligt opgeslagen en de BRZO bedrijven. Dit betekent voor sommige bedrijven dat wij aanwijzingen doen over het bedrijfsbrandweerplichtig zijn.

Hiermee vergroten we (ook) het veiligheidsbewustzijn bij bedrijven en instellingen.

3.2.4 Vergroten veiligheidsbewustzijn

Verschillende ontwikkelingen in onze samenleving maken het noodzakelijk dat de burgers, bedrijven en instellingen bewust maar ook handelingsbekwaam worden gemaakt om de (brand)risico's die er zijn zoveel mogelijk te beperken. Risicovolle situaties nemen af als burgers, bedrijven en instellingen veilig(er) gaan handelen. Daarom is het nodig dat naast bewustwording:

- de nieuwe generatie al vanaf kinds af aan bekend wordt gemaakt met (brand)preventie. Hoe vaker dit in een terugkerend thema wordt in ieders' leven hoe adequater men wordt in het veilig omgaan met risico's;
- de burgers, bedrijven en instellingen concrete handelingsperspectieven worden geboden waarbij vanuit de gedragspsychologie wordt gekeken welke methode het beste aansluit bij welke doelgroep en situatie om zo effectief mogelijk het gedrag te beïnvloeden.

Het programma Stimulerende Preventie sluit aan op al eerder ingezette ontwikkelingen zoals Brandweer overmorgen, Veiligheidszorg op maat, het risicogerichte werken binnen V&A en T&H, en het landelijke (brand)veilig leven.

3.3 Waarop sturen we?

We sturen en verantwoorden op zowel de feitelijke productiecijfers als meer kwalitatief. Hieronder een overzicht van de voor dit programma relevante criteria.

3.3.1 Productieverantwoording

1	Het aantal verstrekte adviezen Externe veiligheid
2	Het aantal verstrekte adviezen Bouw
3	Het aantal verstrekte adviezen Milieu
4	Het aantal verstrekte adviezen Gebruik
5	Het aantal verstrekte adviezen Evenementen
6	Het aantal uitgevoerde toezichtbezoeken realisatie Bouw
7	Het aantal uitgevoerde toezichtbezoeken Milieu
8	Het aantal uitgevoerde toezichtbezoeken Bestaande Bouw
9	Het aantal uitgevoerde controles bij Evenementen
10	Het aantal uitgevoerde toezichtbezoeken BRZO (incl. bedrijfsbrandweer)
11	Het aantal uitgevoerde toezichtbezoeken vuurwerk

3.3.2 Prestatieverantwoording

1	Het risicobeeld is actueel
2	Twee maal per jaar is met de gemeente het risicobeeld en de kwaliteit van de advisering en het toezicht besproken
3	Het jaarplan stimulerende preventie is uitgevoerd
4	Op acute en bijzondere onveilige situaties is aantoonbaar succesvol ingezet (samen met het bevoegd gezag)
5	Er is aantoonbare voortgang geboekt op de Risicobeheersingsthema's

3.4 Wat kost het programma Risicobeheersing?

Programma Risicobeheersing				
	Rekening 2015	Begroting 2016	1 ^e Gewijzigde begroting 2016	Begroting 2017
Lasten				
Directe lasten	7.810	7.648	8.242	8.074
Lasten overhead	4.786	4.975	4.991	4.656
Totaal Lasten	12.596	12.623	13.233	12.730
Baten				
Directe baten	140	-	-	-
Algemene dekkingsmiddelen	12.755	12.623	13.233	12.730
Totaal Baten	12.895	12.623	13.233	12.730
Saldo van baten en lasten	299	-	-	-
Toevoeging aan reserves	-	-	-	-
Onttrekking aan reserves	-	-	-	-
Geraamd resultaat	299	-	-	-

De lagere directe lasten houden verband met het vervallen van incidenteel projectbudget, afname van maatwerktaken en het vervallen van tijdelijke formatie.

De lagere overheadlasten zijn een gevolg van het vervallen van formatieplaatsen en het wegvallen van incidenteel projectbudget.

De afwijking tussen de primaire begroting 2017 en de 1^e wijziging programmabegroting 2016 lichten wij op kostensoorten toe in paragraaf 11.1: de financiële toelichting.

4 Programma Crisisbeheersing

4.1 Wat willen we bereiken?

Zodra een gemeente getroffen wordt door een grote ramp, trekken hulpdiensten en gemeenten binnen Veiligheidsregio Utrecht gezamenlijk op op het gebied van coördinatie, voorbereiding, beheersing en bestrijding van crises. Iedere partij heeft daarin zo zijn eigen taken. Het doel van dit gezamenlijke opereren is om de dagelijkse, 'normale' situatie zo snel mogelijk te laten terugkeren. Het maatschappelijk leven moet immers zo min mogelijk worden ontwricht.

De verschillende partners houden zich dan bezig met:

Veiligheidsregio Utrecht	Melding en alarmering, op- en afschaling, leiding en coördinatie en informatiemanagement
Brandweer	Bron- en emissiebestrijding, Redding, Inschatting Effectgebied en Ontsmetting
Politie (en OM)	Ordehandhaving, Mobiliteit, Opsporen en Bewaken & Beveiligen
GHOR	Opgeschaalde spoedeisende medische hulpverlening en Publieke Gezondheidszorg
Gemeenten	Bevolkingszorg; Crisiscommunicatie, Publieke zorg en Preparatie nafase

4.2 Wat gaan we daarvoor doen?

Het programma crisisbeheersing wordt uitgevoerd op vier inzetgebieden:

1. Beheer en paraatheid Crisisorganisatie;
2. OTO Crisisorganisatie;
3. Bevolkingszorg & Partners;
4. Veiligheidsinformatiecentrum.

4.2.1 Beheer en paraatheid Crisisorganisatie

Het regionale crisisplan 2014-2017, dat is vastgesteld door ons algemeen bestuur, helpt ons om flexibel in te spelen op uiteenlopende crises die onze regio kunnen treffen. Dit betekent dat we inzetten op deregulering en we ons beperken tot plannen die wettelijk verplicht zijn of nadrukkelijk een toegevoegde waarde hebben (incidentbestrijdingsplannen).

Sommige functies moeten in een crisissituatie te allen tijde beschikbaar zijn. Daartoe hebben we de noodzakelijke piketten ingericht en bezet. Ook op het gebied van bevolkingszorg beheren wij de regionale piketten.

4.2.2 OTO Crisisorganisatie

Om in een crisissituatie adequaat op te kunnen treden, is het van belang dat de piketfunctionarissen weten wat ze moeten doen. Daartoe worden zij uitgebreid opgeleid, geoefend en getraind. Hoe dit uitgevoerd wordt, is vastgelegd in het Beleidsplan Opleiden, Trainen en Oefenen (OTO).

Dit beleidsplan OTO is gebaseerd op de regionale risico's uit het Regionaal Risicoprofiel. Wij stemmen de OTO-activiteiten zoveel mogelijk af met onze crisispartners en voeren die waar mogelijk ook samen met hen uit. Jaarlijks voeren wij een grote systeemoefening uit om te testen hoe de crisisorganisatie in zijn volle omvang functioneert.

4.2.3 Bevolkingszorg & Partners

Bevolkingszorg is een primaire verantwoordelijkheid van gemeenten. Wij adviseren gemeenten over de optimale inrichting van hun crisisorganisatie en beheren de piketten voor bevolkingszorg. Voor de lokale functionarissen verzorgen wij ook het totale opleiding, training en oefentraject.

Daarnaast leggen we contacten met netwerkpartners, maken afspraken over hun bijdragen aan de crisisbeheersing en leggen die waar nodig in convenanten en andere afspraken vast.

Onze experts zetten wij regionaal in op het gebied van crisiscommunicatie, "publieke zorg" en "voorbereiding nafase". Deze experts werken samen met lokale kernteams. Wij leiden alle piketfunctionarissen op en zorgen dat zij getraind en geoefend zijn.

4.2.4 Veiligheidsinformatiecentrum

Het VIC heeft met behulp van een actueel risicobeeld, zicht op de stand van zaken en de ontwikkeling van risico's in onze regio, die mogelijk kunnen uitgroeien tot een ramp of een crisis. Dit noemen we de lauwe fase. Het VIC informeert waar en wanneer nodig de parate organisatie, gemeenten en partners.

Tijdens een ramp of crisis zal het VIC de Operationeel Leider ondersteunen door bijvoorbeeld scenario's te schetsen. In een GRIP 4 situatie wordt de ruimte van het VIC ingezet als actiecentrum voor de omgevingsanalisten.

4.3 Waarop sturen we?

We sturen en verantwoorden op zowel de feitelijke productiecijfers als meer kwalitatief. Hierna een overzicht van de voor dit programma relevante criteria.

4.3.1 Productieverantwoording

1a	Het aantal uren besteed aan de opleiding van piketfunctionarissen
1b	Het aantal uren besteed aan de opleiding van regionale functionarissen
1c	Het aantal uren besteed aan de opleiding van lokale (kern)functionarissen
2a	Het aantal uren besteed aan oefenen op het niveau individueel (piketfunctionarissen)
2b	Het aantal uren besteed aan het oefenen van regionale functionarissen
2c	Het aantal uren besteed aan het oefenen van lokale (kern)functionarissen
3	Het aantal uren besteed aan oefenen op het niveau van team (Copi, ROT, GBT, RBT)
4	Het aantal uren besteed aan oefenen op het niveau van proces (partners)
	Het aantal uren besteed aan het oefenen op het niveau van het systeem (totale crisisbeheersingsorganisatie)
5	Het aantal periodiek verstrekte informatiebulletins van het VIC
6	Het aantal incidenteel verstrekte VIC-berichtgeving, -adviezen en -analyses
7	Het aantal platformoverleggen met crisispartners
8	Het aantal uitgevoerde incidentevaluaties en daarvan afgeleide doorgevoerde plan- en protocolwijzigingen
9	Het aantal afgeronde nieuwe plandocumenten en doorgevoerde planwijzigingen
10	Het aantal GRIP incidenten

4.3.2 Prestatieverantwoording

1	Het verplichte en afgesproken aantal ramp- en incidentbestrijdingsplannen is actueel en bekend bij belanghebbenden
2	De kwaliteit van de gezamenlijke voorbereiding en uitvoering van de bevolkingszorg (crisisbeheersing 2.0) is onderzocht en met de gemeenten besproken
3	De kwaliteit van de uitgevoerde VIC- en crisiscommunicatie is onderzocht en met de gemeenten besproken
4	De kwaliteit van de uitgevoerde CB-processen (M&A; O&A; L&C en I-mgm) is onderzocht en met de gemeenten besproken
5	De piketfunctionarissen van de VRU (niet GHOR) zijn aantoonbaar opgeleid en taakcapabel
6	Er is aantoonbare voortgang geboekt op de Crisisbeheersingsthema's

4.4 Wat kost het programma Crisisbeheersing?

Programma Crisisbeheersing				
	Rekening 2015	Begroting 2016	1 ^e Gewijzigde begroting 2016	Begroting 2017
Lasten				
Directe lasten	2.788	2.926	2.932	3.107
Lasten overhead	1.255	1.332	1.309	1.230
Totaal Lasten	4.043	4.258	4.241	4.337
Baten				
Directe baten	13	1.067	-	-
Algemene dekkingsmiddelen	4.274	3.191	4.241	4.337
Totaal Baten	4.287	4.258	4.241	4.337
Saldo van baten en lasten	244	-	-	-
Toevoeging aan reserves	-	-	-	-
Onttrekking aan reserves	-	-	-	-
Geraamd resultaat	244	-	-	-

De hogere directe lasten hangen voornamelijk samen met de verschuiving van de gemeentelijke budgetten Gemeentelijke Crisisbeheersing 2.0 naar de VRU.

De lagere overheadlasten zijn een gevolg van het vervallen van formatieplaatsen en het wegvallen van incidenteel projectbudget.

De afwijking tussen de primaire begroting 2017 en de 1^e wijziging programmabegroting 2016 lichten wij op kostensoorten toe in paragraaf 11.1: de financiële toelichting.

5 Programma GHOR

5.1 Wat willen we bereiken?

Crisissituaties kunnen uiteenlopen van een grootschalige stroomuitval tot een ongeval met een groot aantal slachtoffers.

De geneeskundige zorg tijdens een crisis wordt geleverd door verschillende geneeskundige organisaties, zoals ambulancediensten, GGD en ziekenhuizen. Onze GHOR vormt de schakel tussen deze organisaties. Zowel in de voorbereiding als tijdens crises pakken wij de coördinatie op en zorgen we voor afstemming met politie, brandweer en gemeenten. Daarmee zorgen wij voor een goede balans tussen zorg en veiligheid.

5.2 Wat gaan we daarvoor doen?

Het programma GHOR wordt uitgevoerd op twee inzetgebieden:

4. Opgeschaalde Spoedeisende Medische Hulpverlening

Het coördineren en organiseren van geneeskundige hulp aan slachtoffers bij een ramp of crisis. In de voorbereidende fase valt hieronder ook het op geneeskundig vlak adviseren bij evenementen.

2. Publieke gezondheidszorg (Uitvoering door de GGDrU)

Hieronder vallen een aantal sub-processen:

- het coördineren en organiseren van psychosociale hulpverlening bij rampen, ongevallen en incidenten;
- het gezondheidkundig adviseren bij risico's met gevaarlijke stoffen, ook wel omschreven als medisch milieukunde;
- de verantwoordelijkheid voor de bestrijding van infectieziekten ligt bij de GGD. In geval dat er sprake is van een zgn. A-ziekte is het bestuur van de Veiligheidsregio verantwoordelijk voor de preparatie en aansturing;
- gezondheidsonderzoek richt zich ten slotte op het onderzoeken, dan wel het uitsluiten van lichamelijk, psychisch of sociaal letsel als gevolgen van een grootschalig incident.

De werkzaamheden die volgen uit deze processen zijn onder te verdelen in werkzaamheden tijdens crisissituaties en reguliere werkzaamheden.

5.2.1 Werkzaamheden tijdens crisissituaties

Tijdens crisissituaties houden we ons bezig met het bestrijden van de crisis. Wij coördineren bijvoorbeeld de inzet van de geneeskundige hulpverleners en treden daarbij niet in hun wettelijke verantwoordelijkheden en bevoegdheden. Ook adviseren wij de multidisciplinaire crisisleiding (het GBT of RBT). Daarnaast hebben we een rol bij het herstellen van de gevolgen van een incident naar de 'normale' situatie. Verschillende teams en functionarissen komen

tijdens crises in actie. De GHOR werkt samen met brandweer, politie, gemeenten en geneeskundige partners. De GHOR-functionarissen die tijdens crisissituaties in actie komen, zijn medewerkers van de Veiligheidsregio Utrecht en van (geneeskundige) partners, zoals GGD en ambulancezorg.

5.2.2 Reguliere werkzaamheden

Als er geen crisissituatie is, houden we ons bezig met de voorbereiding van de geneeskundige hulpverlening bij crises. De belangrijkste taken zijn:

5. Beleidsmatige en inhoudelijke advisering

We adviseren het openbaar bestuur en organisaties die een rol hebben in geneeskundige hulpverlening over te nemen maatregelen. Hiermee wordt de kans op grootschalige ongevallen verkleind en de regio adequaat voorbereid op de geneeskundige hulpverlening bij crises. In dit kader valt hieronder ook het op aanvraag adviseren van organisaties, die verantwoordelijk zijn voor de zorg aan (sterk) verminderd zelfredzamen in het kader van zorg-continuïteit.

2. Plannen en procedures maken

We maken afspraken met geneeskundige- en andere hulpverleners over de inzet tijdens crises. We zorgen ervoor dat de afspraken met zorgverleners worden opgenomen in regionale plannen en procedures. Hieronder valt ook de wijze waarop deze instellingen elkaar van informatie voorzien, zowel tijdens de voorbereidende als de actieve fase.

6. Opleiden, trainen en oefenen

We organiseren crisisoefeningen met zorgverleners, brandweer, gemeenten en politie zodat de hulpverlening goed op elkaar aansluit. Met opleiding, training en oefening worden functionarissen voorbereid op crisissituaties.

5.2.3 Samenwerking met partners

Voor een goede hulpverlening tijdens crisissituaties is samenwerking van belang. We werken veel samen met de zorginstellingen, brandweer, politie en gemeenten, maar ook met Defensie, energieleveranciers, waterschappen, drinkwaterleidingbedrijven en tunnelbeheerders.

Binnen de gezondheidszorg zijn de belangrijkste partners:

- Traumazorg Netwerk Midden Nederland te Utrecht (UMC Utrecht)
- Ziekenhuizen
- Ambulancezorg, RAVU
- GGD regio Utrecht
- Huisartsenposten en Huisartsengroepen
- Meldkamer Ambulancezorg
- Nederlandse Rode Kruis
- Verloskundigen
- Verzorgings- en verpleeghuizen

5.3 Waarop sturen we?

We sturen en verantwoorden op zowel de feitelijke productiecijfers als meer kwalitatief. Hieronder een overzicht van de voor dit programma relevante criteria.

5.3.1 Productieverantwoording

1	Het aantal uren besteed aan de opleiding van GHOR-piketfunctionarissen
2	Het aantal uren besteed aan het oefenen van de sectie GHOR <ul style="list-style-type: none">- Op individueel niveau- Op teamniveau- Op procesniveau- Op systeemniveau
3	Het aantal sets schriftelijke afspraken en contactmomenten met instellingen wet toelating zorginstellingen cf. artikel 33 lid 1 (waaronder ziekenhuizen en traumacentrum)
4	Het aantal sets schriftelijke afspraken en contactmomenten met zorgaanbieders en op de beroepen individuele gezondheidszorg (waaronder huisartsen en verloskundigen)
5	Het aantal sets schriftelijke afspraken en contactmomenten met regionale ambulancediensten en gezondheidsdiensten in de regio (RAVU en GGDrU)
6	Het aantal instellingen dat aantoonbaar geprepareerd is op continuïteit op het leveren van verantwoorde zorg
7	Het aantal interventies in geval van tekortschieten bij de uitvoering van of voorbereiding daarop van de geneeskundige hulpverlening ex art. 34.1 Wvr
8	Het aantal succesvolle interventies en het aantal niet succesvolle interventies die hebben geleid tot een aanwijzing ex Wvr 34.2
9	Het aantal GHOR-geregisseerde oefeningen met partners in de zorgketen
10	Het aantal verstrekte adviezen aan gemeenten en andere partners bij evenementen
11	Het aantal uitgevoerde toezichtbezoeken bij evenementen

5.3.2 Prestatieverantwoording

1	Rapporteren op beschikbaarheid en actualiteit rampenopvangplannen en OTO-jaarplannen conform branchenormen
2	Alle concentraties van niet- en verminderd zelfredzamen zijn actueel in beeld en bekend bij de GHOR-crisisorganisatie
3	De kwaliteit van de uitgevoerde crisisbeheersingsprocessen GHOR (M&A, O&A, L&C en I-mgm) is onderzocht en met de gemeenten besproken
4	De piketfunctionarissen van de GHOR zijn aantoonbaar opgeleid en vakbekwaam
5	De kwaliteit van de GHOR-adviezen aan de gemeenten en partners zijn twee maal per jaar met de gemeenten besproken
6	Er is aantoonbaar voortgang geboekt op de GHOR-thema's

5.4 Wat kost het programma GHOR?

Programma GHOR				
	Rekening 2015	Begroting 2016	1 ^e Gewijzigde begroting 2016	Begroting 2017
Lasten				
Directe lasten	1.596	1.092	1.106	1.106
Lasten overhead	-	412	393	369
Totaal Lasten	1.596	1.504	1.499	1.475
Baten				
Directe baten	-	-	-	-
Algemene dekkingsmiddelen	2.870	1.504	1.499	1.475
Totaal Baten	2.870	1.504	1.499	1.475
Saldo van baten en lasten	1.274	-	-	-
Toevoeging aan reserves	-1.518	-	-	-
Onttrekking aan reserves	244	-	-	-
Geraamd resultaat	-	-	-	-

De per saldo lagere lasten zijn minimaal en komen voort uit enerzijds een kleine stijging in de directe lasten veroorzaakt door indexering en anderzijds lagere lasten voor overhead als gevolg van het vervallen van formatieplaatsen en het wegvallen van incidenteel projectbudget.

De afwijking tussen de primaire begroting 2017 en de 1^e wijziging programmabegroting 2016 lichten wij op kostensoorten toe in paragraaf 11.1: de financiële toelichting.

6 Programma Brandweerrepressie

6.1 Wat willen we bereiken?

Onze meest bekende activiteit is het redden van mensen, het blussen van branden en het hulpverleners bij ongevallen. De brandweer doet echter veel meer. We proberen incidenten te voorkomen, maar als het mis gaat kunt u op ons rekenen.

Wat er ook gebeurt, de brandweer staat altijd (24 uur per dag; 7 dagen in de week) klaar om burgers in nood te helpen en gevaarlijke situaties het hoofd te bieden. Alles moet kloppen; het juiste materieel, de snelste route naar het incident en de vakbekwaamheid van onze brandweermensen zodat ze weten wat ze moeten doen. Uiteraard is hierbij ook de veiligheid, waaronder de zorg voor goede arbeidshygiëne, van onze hulpverleners zelf van belang.

Daarnaast werken wij aan het voorkomen van brand en ongevallen. Dat doen we onder andere door het stimuleren van het (brand) veilig gedrag en het vergroten van het veiligheidsbewustzijn bij burgers, bedrijven en instellingen. De feitelijke uitvoering van deze taken behoort tot het programma Risicobeheersing.

6.2 Wat gaan we daarvoor doen?

Het programma brandweerrepressie wordt uitgevoerd op zes inzetgebieden:

1. Paraatheid;
2. Opleiden, trainen en oefenen;
3. Preparatie;
4. Repressie;
5. Regionale alarmcentrale / meldkamer Brandweer;
6. Beleid & expertise.

6.2.1 Paraatheid

De brandweer redt mensen, blust branden en verleent hulp, door een logische verdeling van brandweermensen, uitruklocaties, voertuigen en taken over de regio, op basis van wettelijke opkomsttijden. Hoe wij dat voor onze regio organiseren is beschreven in ons dekkingsplan.

Het algemeen bestuur heeft in 2014 een nieuw Dekkingsplan 2.0 vastgesteld. Dit dekkingsplan, dat tot stand is gekomen met grote betrokkenheid van de eigen organisatie en de gemeenteraden, heeft een aantal veranderingen en verbeteringen tot gevolg op het gebied van:

- de verdeling van brandweercapaciteit over de regio;
- de norm- en meettijden waaraan de repressieve inzet moet voldoen;
- de maatregelen die ingezet worden om brand te voorkomen.

Het nieuwe Dekkingsplan 2.0 voeren we gefaseerd in van 2015 tot 2018.

6.2.2 Opleiden, trainen en oefenen (OTO)

Net als voor onze crisisfunctionarissen, geldt ook voor onze brandweermensen dat zij goed voorbereid moeten zijn op hun taak. Zij worden dan ook uitgebreid opgeleid, getraind en geoefend. Hoe we dit doen, staat beschreven in ons OTO-beleidsplan. Uiteraard is het oefenprogramma gebaseerd op het regionale risicoprofiel.

Onze jeugdbrandweer is een belangrijke kweekvijver voor onze toekomstige brandweer. Wij bevorderen de toestroom van leden vanuit alle gemeenten en de uiteindelijke doorstroom naar alle brandweerposten in onze regio.

6.2.3 Preparatie

Goed voorbereide brandweermensen hebben spullen nodig om hun werk te doen. Wij borgen dat we beschikken over voldoende en inzetbaar materieel en gereedschappen voor de uitvoering van onze operationele taak. Alle voertuigen en gereedschappen worden efficiënt en professioneel onderhouden en periodiek gekeurd. Voor risicovolle en kwetsbare objecten in onze regio beschikken we over actuele aanvals- en/of bereikbaarheidskaarten.

6.2.4 Repressie

Na binnenkomst van een incidentmelding arriveren onze parate brandweereenheden binnen de afgesproken tijd ter plaatse van het incident. We voldoen hiermee aan de norm- en meettijden zoals opgenomen in het Dekkingsplan 2.0. Indien meer potentieel nodig is schalen we soepel op of worden specialistische eenheden gealarmeerd. Ons uitgangspunt is dat de burger in nood kan rekenen op de snelst mogelijke hulp. We hebben de opvang en nazorg aan onze brandweermensen professioneel en op lokaal niveau georganiseerd.

6.2.5 Regionale alarmcentrale / meldkamer brandweer

Binnen het verband van Midden-Nederland werken wij samen met de veiligheidsregio's Gooi en Vechtstreek en Flevoland, de politie en de regionale ambulancevoorzieningen aan het samenvoegen van de meldkamers op de locatie Kamp van Zeist (gemeente Soest). De projectorganisatie onder leiding van de regionale stuurgroep is belast met de voorbereiding van de huisvesting en de ICT-voorziening. Wij dragen zorg voor de continuïteit van de meldkamerfunctie in aanloop naar de samenvoeging, onder meer door harmonisatie van de meldkamerprocessen.

In gebouwen waar brand bijzondere risico's met zich meebrengt, zoals hotels, zorginstellingen, grote winkels en hoge gebouwen, zijn automatische brandmeldinstallaties verplicht. De installaties waarschuwen bij een beginnende brand de mensen in het gebouw én de brandweer. Deze installaties redden levens en beperken

brandschade. Helaas alarmeren brandmeldinstallaties de brandweer soms nodeloos, dus als er geen brand is. Een belangrijk actiepunt is het verder terugdringen van deze nodeloze meldingen. Wij zetten hiervoor in op een combinatie van voorlichting, toezicht & handhaving en verificatie van de melding.

Als een melding wel juist is, is het van belang dat op een juiste manier gealarmeerd wordt. Door informatie over risicovolle en kwetsbare objecten te combineren met de informatie over beschikbare aanvals- en bereikbaarheidskaarten, kan onze meldkamer op verantwoorde wijze bepalen welk hulpverleningspotentieel (personeel en materieel) gealarmeerd moet worden.

6.2.6 Beleid & Expertise

Omdat er een breed spectrum is aan soorten branden en inzetten, onderhouden we de volgende specialismen:

Waterongevallen

Als iemand te water raakt in ondiep water, vlak bij de kant, kan de "gewone" brandweer helpen. Voor complexere gevallen hebben we duikteams.

Grootschalig optreden

We zijn natuurlijk voorbereid op grote incidenten in onze eigen regio. Daarnaast bereiden we ons voor op bijstand aan buurregio's, de bijdrage aan de Landelijke Visie Grootschalig Optreden. Hiervoor organiseren we, naast de nodige brandweerpelotons, specialisten Logistiek & Ondersteuning en specialisten informatievoorziening.

Rietkapbrandbestrijding

In onze regio staan relatief veel gebouwen met een rieten kap, zoals boerderijen en villa's. Wij beschikken over enkele teams die gespecialiseerd zijn in rietkapbrandbestrijding. Onze teams worden vanwege hun expertise en speciale blusgereedschappen ook ingezet bij branden in omliggende regio's.

Hoogteredding

We beschikken over een team (ca. 16 personen) dat gespecialiseerd is in het redden van mens en dier op hoogte, diepte of onbereikbare plaatsen (bijvoorbeeld opslagtanks). Zij hebben zowel klim- als afdaalgereedschap. Het team wordt (interregionaal) ingezet bij incidenten in Midden- en Noord-Nederland.

Incidentbestrijding gevaarlijke stoffen

Voor ongevallen met gevaarlijke stoffen beschikken we over één gaspakkenteam, één ontsmettingsunit en vijf meetploegen. Daarbij hebben we de beschikking over twee Adviseurs Gevaarlijke Stoffen en een leider Meetplanorganisatie, Zij kunnen effectief binnen de gehele regio optreden.

Natuurbrandbestrijding

We beschikken over specifieke brandweervoertuigen die geschikt zijn om door natuurgebied te rijden en aanvullend materieel om bluswater beschikbaar te maken: pompen en bassins.

Preventief zetten we bij aanhoudend droog weer samen met andere regio's een verkenningsvliegtuig (Charly) in, dat vroegtijdig natuurbrand kan ontdekken.

Technische Hulpverlening

In de meeste gevallen wordt technische hulpverlening (bijvoorbeeld het open knippen van een auto bij een ongeval) verricht door de basisbrandweereenheid. Soms volstaat de bepakkings van zo'n eenheid niet en wordt een specialistisch team opgeroepen met andere en zwaardere hulpverleningsgereedschappen.

6.3 Waarop sturen we?

We sturen en verantwoorden op zowel de feitelijke productiecijfers als meer kwalitatief. Hieronder een overzicht van de voor dit programma relevante criteria.

6.3.1 Productieverantwoording

1	Het aantal meldingen dat bij de regionale alarmcentrale is aangenomen
2	Het aantal uitrukken voor redding en brandbestrijding
3	Het aantal uitrukken voor waterongevallenbestrijding
4	Het aantal uitrukken voor technische hulpverlening
5	Het aantal uitrukken voor AED inzet
6	Het aantal uitrukken incidentbestrijding gevaarlijke stoffen
7	Het aantal beschikbare aanvalsplannen en bereikbaarheidskaarten
8	Het aantal uren besteed aan het vakbekwaam worden en blijven van incidentbestrijders
9	Het aantal uren besteed aan het oefenen van de sectie brandweer (ROT)
10	Het aantal geredde slachtoffers bij brand
11	Het aantal branden dat binnen het (brand)compartiment gebleven is
12	Het aantal nazorg gesprekken met bewoners in gemeenten bij incidenten
13	Het aantal inzetten voor en in buurregio's

6.3.2 Prestatieverantwoording

1	De uitrukken van de brandweer zijn overeenkomstig de eisen van het dekkingsplan uitgevoerd (meettijden)
2	De inzet op belangrijke objecten is volgens het jaarplan beoefend en geëvalueerd
3	De paraatheid van de brandweer is overeenkomstig de eisen van het dekkingsplan gegarandeerd geweest
4	De piketfunctionarissen van de brandweer zijn aantoonbaar opgeleid en vakbekwaam
5	De kwantiteit en kwaliteit van de brandweerinzetten in de

	gemeenten zijn twee maal per jaar met de gemeenten besproken
6	Er is aantoonbaar voortgang geboekt op de brandweer(ontwikkel)thema's
7	Het percentage jeugdbrandweerleden dat doorstroomt naar de reguliere brandweer ten opzichte van het aantal jeugdleden dat de jeugdbrandweer verlaat op 18/19 jarige leeftijd
8	Het percentage uitgestroomde jeugdbrandweerleden dat kiest voor een vervolg (werk/studie) binnen het veiligheidsdomein

6.4 Wat kost het programma Brandweerrepressie?

Programma Brandweerrepressie				
	Rekening 2015	Begroting 2016	1 ^e Gewijzigde begroting 2016	Begroting 2017
Lasten				
Directe lasten	47.234	48.154	48.374	47.195
Lasten overhead	15.703	16.643	16.539	15.546
Totaal Lasten	62.937	64.797	64.913	62.741
Structurele baten				
Directe baten	2.276	200	1.167	1.167
Algemene dekkingsmiddelen	61.662	65.014	64.261	61.399
Totaal Baten	63.938	65.214	65.428	62.566
Saldo van baten en lasten	1.001	417	515	-175
Toevoeging aan reserves	-1.397	-417	-515	-98
Onttrekking aan reserves	627	-	-	273
Geraamd resultaat	231	-	-	-

De directe lasten binnen het programma Brandweerrepressie dalen met € 1,179 miljoen in 2017 mede door de tweede tranche bezuinigingen. Het grootste deel van de bezuinigen wordt gerealiseerd door repressieve efficiency Utrecht, Veiligheidszorg op Maat en dalende onderhoudskosten.

De lagere directe lasten hangen voor een groot deel samen met de ingeboekte bezuinigen, het vervallen van incidenteel projectbudget en het afschaffen van de interne rekenrente (VRU breed budgettair neutraal).

De lagere overheadlasten zijn een gevolg van het vervallen van formatieplaatsen en het wegvallen van incidenteel projectbudget.

De toevoeging aan de reserves betreft de voorziening voor het tweede loopbaanbeleid. De onttrekking is ter dekking van de bezuinigingstaakstelling Repressieve Efficiency Utrecht.

De afwijking tussen de primaire begroting 2017 en de 1^e wijziging programmabegroting 2016 lichten wij op kostensoorten toe in paragraaf 11.1: de financiële toelichting.

7 Programma Organisatieontwikkeling

Als VRU doen we ons werk voor de veiligheid van de inwoners in onze regio. De VRU is als een huis met vier dragende pijlers, onze kerntaken. Dit zijn: hulpverlening op straat, advisering en toezicht, slagkracht bij rampen en crisis, regie en verbinding.

Onder onze pijlers ligt een stevig fundament van basale voorzieningen zoals een betrouwbare financiële administratie en goed opgeleide medewerkers. Op het fundament ligt een kwaliteitsvloer van goed georganiseerde ondersteuningstaken. Deze ondersteuning is nodig om onze kerntaken goed uit te kunnen voeren.

Ons VRU-huis wordt overkoepeld door een dak van missie, visie en cultuur. Het dak biedt ons bescherming en zorgt dat we niet alle kanten uitgaan maar werken binnen de constructie.

7.1 Wat willen we bereiken?

De passie voor ons werk vind je terug bij alle medewerkers van de VRU. Wij hebben taakvolwassen medewerkers, die bereid zijn te leren en in staat worden gesteld zich te ontwikkelen en te bekwamen als vakman. Onze medewerkers zijn verandervaardig en denken steeds mee over het verbeteren van ons product.

'Ons leiderschap is vakmanschap' staat in onze visie op leiderschap. Onze leidinggevenden spelen een belangrijke rol bij alles wat wij presteren. Zij enthousiasmeren onze medewerkers en dagen hen uit.

Onze focus ligt op onze kerntaken en die moeten resultaatgericht worden uitgevoerd. Wij hebben allereerst een verantwoordelijkheid naar de samenleving om dat te doen wat de wet van ons verlangt. Dat vraagt alertheid en inzet, maar ook een gepaste bescheidenheid in wat wij oppakken en in het stellen van ambities. Wij zeggen wat we doen, doen wat we hebben beloofd en maken ons werk niet groter of uitgebreider dan nodig.

7.2 Wat gaan we daarvoor doen?

Het programma Organisatieontwikkeling heeft een looptijd vanaf 2015 van 4 jaar en kent drie deelprogramma's:

1. Harmonisatie Brandweer;
2. Basis op orde en meer in control;
3. Kwaliteit & ontwikkeling kerntaak.

In elk deelprogramma zijn verschillende projecten ondergebracht.

Hierna volgt een beschrijving van het totale programma, waarvan sommige delen inmiddels al zijn afgerond.

7.2.1 Harmonisatie Brandweer

In dit deelprogramma zijn de volgende projecten opgenomen:

Harmonisatie rechtspositie en roosters

Binnen het brandweerkorps bestaan nog "oude" verschillen (van voor de regionalisering) in rechtsposities en wijze van roosteren. Deze willen we harmoniseren tot één korps met één werkwijze.

Materieel & uitrusting

We inventariseren al het huidige materieel en nemen dat op in een meerjaren investerings- en onderhoudsplanning.

Repressieve huisvesting

Zoals afgesproken met de gemeenten, bereiden wij ons voor op eventuele overname van (delen van) de repressieve huisvesting. Daartoe richten wij ook een beheersorganisatie in.

Harmonisatie uitrukvoorstellen

Ook dit project vindt zijn oorsprong vóór de regionalisering. Gemeenten hadden verschillende afspraken over uitrukvoorstellen. Mede in het kader van invoering van het Dekkingsplan 2.0 harmoniseren we deze uitrukvoorstellen.

7.2.2 Basis op orde en meer in control

In dit deelprogramma zijn de volgende projecten opgenomen:

Leiderschapsontwikkeling

Onze leidinggevenden hebben een belangrijke rol in het vormgeven van de VRU "nieuwe stijl". We willen hen dan ook de tools en vaardigheden in handen geven om hun medewerkers mee te kunnen nemen in de ontwikkelingen.

Ontwikkelen accountmanagement

Binnen de organisatie formaliseren we het accountmanagement. Hiermee willen we de gemeenten beter bedienen. Dit vergt intern het doorlichten van de processen en het maken van nieuwe werkafspraken.

Kwaliteit op tijd

Wij willen de kwaliteit van (bestuurs)stukken verbeteren. Daartoe zetten wij een traject "doelgericht schrijven" in. Resultaat gaat zijn: kortere stukken die beter leesbaar zijn en tot doelgerichte besluitvorming leiden.

Integraal management

Integraal management is een leeg begrip, totdat je er zelf invulling aan geeft. Wij willen vaststellen én invoeren wat wij hieronder verstaan.

Loketgericht werken (administratiehuis)

We organiseren in onze organisatie één loket waar medewerkers met hun vragen terecht kunnen. Hiermee bieden we meer service aan medewerkers en ontlasten tegelijkertijd de werkdruk binnen bedrijfsvoering.

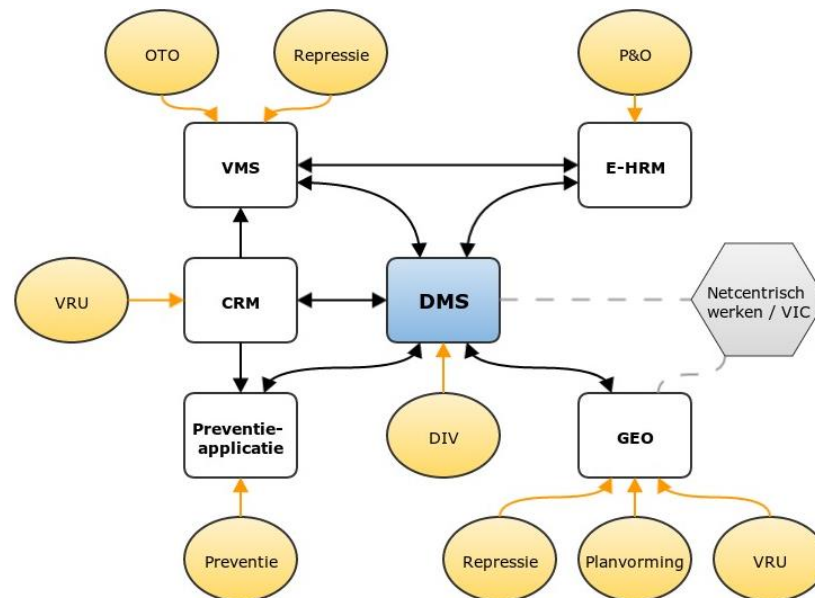
Harmoniseren huisstijl

De belettering op/in panden en op materieel maken we overal conform de huisstijl.

Digi-VRU

In het project Digi-VRU wordt de informatiehuishouding op orde gebracht. Daartoe behoren de volgende systemen:

- DMS;
- GEO-informatie;
- DIV-functie;
- Preventieapplicatie;
- E-hrm;
- Vakbekwaamheidssysteem (VMS);
- CRM.



7.2.3 Kwaliteit & ontwikkeling kerntaak

In dit deelprogramma zijn de volgende projecten opgenomen:

Flexibel ROT

Tijdens de vogelgriep eind 2014 is geëxperimenteerd met een flexibel ROT. Dit hebben we dicht bij de gemeente gehuisvest. Omdat dit goed bevallen is, ontwikkelen we dit concept door.

Verbeteren VIC

Ons VIC heeft een belangrijke rol in de "lauwe fase", met name op het gebied van informatieanalyse en -ontsluiting. Om haar positie te versterken, is doorontwikkeling noodzakelijk.

Verbeteren crisiscommunicatie

We verbeteren de kwaliteit van de crisiscommunicatie door resultaatgerichter en efficiënter te oefenen. Ook gaan we genormeerde eisen stellen aan de kwaliteit van de mensen werkzaam in het proces crisiscommunicatie.

Verbeteren bevolkingszorg

We verbeteren de kwaliteit van de bevolkingszorg door resultaatgerichter en efficiënter te oefenen. Verder stellen we genormeerde eisen aan de kwaliteit van de mensen werkzaam in het proces bevolkingszorg.

Begeleiding verwerving materieel

De komende jaren moeten verschillende inkooptrajecten doorlopen worden voor verwerving materieel. Deze willen we éénmalig laten begeleiden, waarna we deze procedures voor later gebruik kunnen kopiëren.

Stimulerende preventie

Binnen preventie willen we een belangrijk accent leggen op stimulerende preventie. Deze regionale ambitie moet goed op de kaart gezet worden. Doel hiervan is om verder aan de voorkant van de keten risico's af te dekken.

Interregionaal crisismanagement Midden Nederland

Samen met buurregio's Gooi en Vechtstreek en Flevoland Crisismanagement inrichten zodat we conform het politie-gebied Midden Nederland efficiënt kunnen opereren.

Verbeteren alarmeren en opkomen eigen crisisorganisatie

We verbeteren de alarmering en opkomst van de hoofdstructuur van de crisisorganisatie op basis van een eenduidig incidentbeeld (grootschalige alarmering en opschaling).

7.3 Waarop sturen we?

We sturen en verantwoorden op zowel de feitelijke productiecijfers als meer kwalitatief. Hieronder een overzicht van de voor dit programma relevante criteria.

7.3.1 Productieverantwoording

1	Het aantal aflopende projecten per deelprogramma
2	Het aantal afgeronde projecten per deelprogramma
3	Het aantal uren dat aan de projecten is besteed
4	Het financieel volume van de gezamenlijke projecten
5	Het aantal adviesaanvragen in het kader van de Wor
6	Het aantal instemmingsaanvragen in het kader van de Wor
7	Het aantal ingehuurd medewerkers voor projecten en voor begeleiding organisatieontwikkeling
8	Het aantal opgeloste knelpunten zoals door de accountant signaleerd
9	Het aantal bereikte onderhandelingsresultaten in de sfeer van het georganiseerd overleg
10	Het aantal vergaderingen van het algemeen bestuur, het dagelijks bestuur en bestuurlijke commissies

7.3.2 Prestatieverantwoording

1	Het jaarprogramma van het deelprogramma organisatieontwikkeling brandweer is gerealiseerd
2	Het jaarprogramma van het deelprogramma kwaliteit en ontwikkeling is gerealiseerd
3	Het jaarprogramma van het deelprogramma basis op orde en meer in control is gerealiseerd
4	Het Algemeen Bestuur heeft zich een oordeel gevormd over de voortgang van het programma

7.4 Wat kost het programma Organisatieontwikkeling?

Programma Organisatieontwikkeling				
	Rekening 2015	Begroting 2016	1 ^e Gewijzigde begroting 2016	Begroting 2017
Lasten				
Directe lasten	1.596	512	1.530	30
Lasten overhead	-	-	-	-
Totaal Lasten	1.596	512	1.530	30
Baten				
Directe baten	-	-	-	-
Algemene dekkingsmiddelen	2.870	327	327	-282
Totaal Baten	2.870	327	327	-282
Saldo van baten en lasten	1.274	-185	-1.203	-312
Toevoeging aan reserves	-1.518	-	-	-
Onttrekking aan reserves	244	185	1.203	312
Geraamd resultaat	-	-	-	-

Het programma Organisatieontwikkeling is opgesteld voor de duur van vier jaar (2015-2018). Het budget is geormerkt voor de genoemde periode en wordt niet overschreden.

Onderstaand een specificatie van de uitvoeringsprojecten onder de deelprogramma's voor de jaren 2016 tot en met 2018:

Bedragen in € 1.000	Besteding		Programma begroting		Totaal
	2015	2016	2017	2018	
Harmonisatie Brandweer					
Harmonisatie rechtsposities en roosters	48	42	-	-	90
Materieel & Uitrusting (D22)	-	165	-	-	165
Repressieve huisvesting	287	63	-	-	350
Harmonisatie uitrukvoorstellen	-	75	-	-	75
Aanwending flexibele capaciteit en middelen	25	35	61	-	121
Subtotaal	360	380	61	-	801
Basis op Orde					
Leiderschapsontwikkeling	40	-	-	-	40
Ontwikkelen accountmanagement (D11)	95	24	-	-	119
Kwaliteit op tijd (D08)	-	-	25	-	25
Integraal management (D16)	37	13	-	-	50
Loketgericht werken (administratiehuis) (D23)	-	50	-	-	50
DigiVRU grondplaat	432	331	100	35	898
Harmoniseren huisstijl	170	29	-	-	200
Aanwending flexibele capaciteit en middelen	30	-	61	7	98
Subtotaal	805	447	186	42	1.480
Kwaliteit en ontwikkeling kerntaak					
Flexibel ROT	-	15	-	-	15
Verbeteren VIC	-	15	-	-	15
Verbeteren crisiscommunicatie	-	15	-	-	15
Verbeteren bevolkingszorg	-	15	-	-	15
Begeleiding verweving materieel	59	266	-	-	325
Stimulerende preventie	68	82	50	50	250
Interregionaal crisismanagement Midden-Nederland	-	45	45	-	90
Verbeteren alarmeren en opkomen eigen crisisorganisatie	-	25	-	-	25
Aanwending flexibele capaciteit en middelen	-	-	150	-	150
Subtotaal	127	478	245	50	900
Implementatie Organisatie- & Formatieplan					
Implementatie ondersteunende processen	125	-	-	-	125
Plaatsingsproces	80	-	-	-	80
Ontwikkelopdracht aan directies	-	25	-	-	25
'Zo werken wij'	44	199	-	-	243
Aanwending flexibele capaciteit en middelen	55	1	-	-	56
Subtotaal	304	225	-	-	529
Taakstelling i.v.m. verlaging BduR			-462		-462
Totaal	1.596	1.530	30	92	3.248

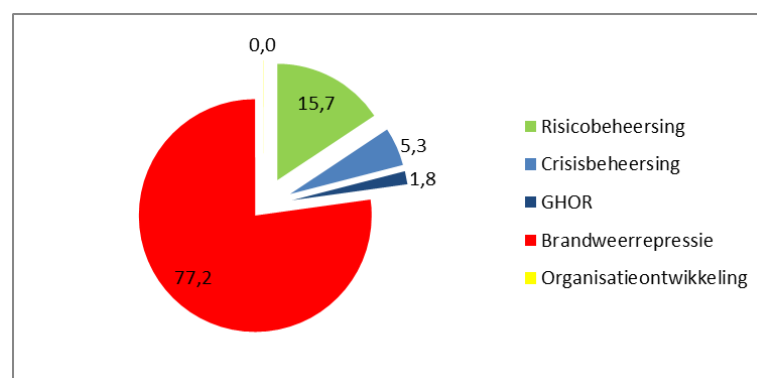
Bovengenoemde bedragen wijken af van de oorspronkelijke budgetten zoals opgenomen in de 1^e begrotingswijziging 2015 doordat in 2016 de negatieve prijsindex van -0,4% en in 2017 de positieve prijsindex van 0,55% is toegepast.

8 Totaaloverzicht programma's

In onderstaande tabel nemen wij een totaalbeeld op van de financiële samenvatting van de programma's zoals die in de hoofdstukken 3 tot en met 7 zijn toegelicht.

Programma 's	Begroting 2016	1 ^e Gewijzigde begroting 2016	Begroting 2017
LASTEN			
Risicobeheersing	12.623	13.233	12.730
Crisisbeheersing	4.258	4.241	4.337
GHOR	1.504	1.499	1.475
Brandweerrepressie	64.797	64.913	62.741
Organisatieontwikkeling	512	1.530	30
Totale Lasten	83.694	85.416	81.313
BATEN			
Risicobeheersing	12.623	13.233	12.730
Crisisbeheersing	4.258	4.241	4.337
GHOR	1.504	1.499	1.475
Brandweerrepressie	65.214	65.428	62.566
Organisatieontwikkeling	327	327	-282
Totale baten	83.926	84.728	80.826
Saldo van baten en lasten	232	-688	-487
Toevoeging aan reserves	-417	-515	-98
Onttrekking aan reserves	185	1.203	585
Geraamd/Gerealiseerd resultaat	-	-	-

De relatieve verdeling van de begrotingsgelden over de programma's ziet er dan als volgt uit:



9 Algemene dekkingsmiddelen en onvoorzien

9.1 Algemene dekkingsmiddelen

De algemene dekkingsmiddelen betreffen de inkomsten die vrij besteedbaar en dus bestuurlijk afweegbaar zijn. De besteding van deze inkomsten is niet gerelateerd aan een vooraf bepaald doel (programma).

	Begroting 2016	1 ^e Gewijzigde begroting 2016	Begroting 2017
Onttrekking aan reserves	185	1.828	585
Gemeentelijke bijdrage	70.935	70.802	70.220
Rijksbijdrage (BduR)	9.771	10.111	9.343
Subsidies	-	-	-
Vergoeding OMS	1.067	1.067	1.067
Rente	1.857	1.857	-
Overige baten	296	266	196
Totaal algemene dekkingsmiddelen	84.111	85.931	81.411

De geplande onttrekking aan reserves betreft voor:

- € 273k Repressieve Efficiency Utrecht;
- € 312k het doorschuiven van het budget Organisatieontwikkeling van 2016 naar 2017/2018.

In paragraaf 1.6 is de gemeentelijke bijdrage gespecificeerd. Het bedrag in de tabel hierboven bestaat voor € 69.304k uit de basisbijdrage en voor € 916k uit de TUO-vergoeding.

De bijdrage BduR bestaat uit € 9,31 miljoen algemene uitkering (toelichting in paragraaf 1.5.1) en een verwachte indexering van diezelfde BduR van € 34k (toelichting in paragraaf 1.5.3).

Onder de overige baten zijn de opbrengsten geraamd voor de werkplaatsen, de opbrengst voor detachering en de opbrengst bijdragen derden ademlucht.

9.2 Onvoorzien

Voor de post onvoorzien is geen bedrag begroot. Eventuele onvoorziene situaties met de daaruit volgende kosten, dienen op dat moment van dekking te worden voorzien.

10 Paragrafen

In deze begroting worden de volgende beheersmatige aspecten vastgelegd:

1. weerstandsvermogen en risicobeheersing;
2. onderhoud kapitaalgoederen;
3. financiering;
4. bedrijfsvoering;
5. verbonden partijen.

10.1 Weerstandsvermogen en risicobeheersing

Het weerstandsvermogen kan ook worden omschreven als de mate waarin de organisatie in staat is om omvangrijke tegenvallers op te vangen, zonder dat het beleid hoeft te worden aangepast.

Risicobeheersing is gericht om de schadelijke gevolgen van risico's zo veel mogelijk te voorkomen of te beperken.

10.1.1 Weerstandscapaciteit

De beschikbare weerstandscapaciteit bestaat uit de bedrijfsvoeringsreserve en de bestemmingsreserves. Binnen deze capaciteit kunnen de restrisico's (onvoorziene toekomstige financiële tegenvallers) worden opgevangen.

De stand van de weerstandscapaciteit is als volgt:

Bedragen in € 1.000	2016	2017
Bedrijfsvoeringsreserve	1.313	1.313
Bestemmingsreserves	1.900	1.413
Totaal weerstandscapaciteit	3.213	2.726

10.1.2 Risico- inventarisatie

Op de volgende pagina geven wij de belangrijkste risico's weer, voor zover bekend ten tijde van het opstellen van deze begroting. Daarbij hebben wij een analyse gemaakt van de omvang en de kans dat het risico zich voordoet.

Ten opzichte van de primaire programmabegroting 2016 is ons risicoprofiel, in financiële zin, gestegen met € 136k. De belangrijkste aanvullingen zijn:

- Herverdeeleffecten in verband met nieuwe financieringssystematiek meldkamer;
- Arbeidshygiëne; uit internationaal onderzoek is gebleken dat brandweermensen een verhoogd risico hebben op het opnemen van kankerverwekkende stoffen via de huid;
- In de programmabegroting 2017 is een bedrag gereserveerd van € 50k voor de eindheffing Werkkostenregeling (WKR).

Bedragen in € 1.000					
Gebeurtenis/risico	Oorzaak	Gevolg	Financieel effect	Kans	Benodigde weerstandscapaciteit
Inhuur ter vervanging van uitval	Langdurige ziekte	Inhuur is nodig om de weggevallen capaciteit op te vangen	500	75%	375
Arbeidshygiëne	Uit internationaal onderzoek is gebleken dat brandweermensen een verhoogd risico hebben op het opnemen van kankerverwekkende stoffen via de huid.	Maatregelen treffen ter voorkoming van beroepsziekten	600	50%	300
FRICTIE- en ontvlechtingkosten die door de overgang naar een landelijke meldkamer achterblijven bij de VRU	Ontvlechten Meldkamer	Hogere bijdrage aan LMO	500	50%	250
Herverdeeleffecten i.v.m. nieuwe financieringssysteem meldkamer	Nieuwe financieringssysteem meldkamer	Lagere bijdrage door herverdeeleffect	250	50%	125
Crisissituatie	De kosten voor een feitelijke crisis zijn niet begroot.	Ongedekte uitgaven	100	50%	50
Werkkostenregeling (WKR)	De vrije ruimte binnen de WKR is beperkt. Voor voorzieningen boven de vrije ruimte zal de belastingdienst een naheffing opleggen. Onzeker is welk deel van de huidige voorzieningen de vrije ruimte te boven gaat en daardoor in een naheffing zal worden betrokken.	Hogere naheffing dan voorzien	100	50%	50
Afroming BduR ten behoeve van het IFV	In het algemeen bestuur van het IFV en het Veiligheidsberaad is herhaaldelijk gesproken over het versterken van de positie van het IFV als kennisinstituut voor de veiligheidsregio's.	Voorgesteld is om structureel 0,56% van de BduR af te romen en beschikbaar te stellen aan het Veiligheidsberaad.	52	50%	26
Evaluatie/nazorg	De kosten evaluatie en nazorg zijn niet begroot	Ongedekte uitgaven	50	50%	25
Omgevingswet	Veranderingen in de omgevingswet; klassieke adviestaak in de sfeer van (brand)veiligheid verandert en de toezichtsrol neemt toe.	Formatie- en frictiekosten worden niet uitgesloten. Momenteel echter niet inzichtelijk qua omvang	PM	PM	PM
Totaal					1.201

10.1.3 Benodigde weerstandscapaciteit

Op basis van de risico-inventarisatie bedraagt de benodigde weerstandscapaciteit € 1,2 miljoen. De VRU heeft € 2,7 miljoen beschikbare weerstandscapaciteit. Daarmee is de verhouding (beschikbaar / nodig) 2,27.

10.2 Onderhoud kapitaalgoederen

Onder kapitaalgoederen wordt verstaan; gebouwen, inventaris en installaties, automatisering, vervoersmiddelen, materieel en materiaal.

Kapitaalgoederen brandweerkazernes

Wij hebben 7 brandweerkazernes in eigendom. De overige kazernes zijn in eigendom van de gemeenten, worden gehuurd of hebben een erfpachtconstructie. Met vrijwel alle gemeenten zijn gebruiksovereenkomsten voor de kazernes afgesloten.

Onderhoud gebouwen, installaties, inventaris en automatisering

Ons hoofdkantoor is gehuisvest op 2 etages in het pand van het provinciehuis in Utrecht. Het onderhoud voor deze locatie is onderdeel van de servicekosten die in aanvulling op de huur aan de provincie Utrecht worden betaald.

De kosten voor het beheer en onderhoud van de decentrale huisvestingen en de brandweerkazernes zijn voor rekening van de gemeenten. Vanaf 2014 zijn deze kosten inclusief btw. De btw op de reguliere kosten van beheer en onderhoud gebouwen wordt gedekt uit de BDuR bijdrage aan de VRU. In 2015 hebben wij deze gecompenseerd aan de gemeenten.

Onderhoud operationeel materieel/materiaal

Vanaf 2012 is een begin gemaakt met het harmoniseren (en standaardiseren) van het materiaal-materieel en de bijbehorende onderhoudsplannen.

Als basis voor deze onderhoudsplannen, is gestart met het opstellen van een gedetailleerd overzicht Materieel (project in organisatieontwikkeling "harmonisatie brandweer"). Dit overzicht biedt inzicht over welk materieel wij beschikken en de status van onderhoud hiervan.

Op basis hiervan kan een goede inschatting worden gemaakt van de benodigde werkzaamheden en onderhoudsuren (meerjarig). De onderhoudskosten kunnen hierdoor beter worden begroot en beheerst. Hierbij wordt gebruik gemaakt van het OBSV (Online Beheer Systeem Veiligheidsregio). Ook de nieuwe organisatiestructuur vanaf 1 april 2015 zal hieraan een positieve bijdrage leveren.

10.3 Financiering

Het wettelijke kader voor externe financiering is vastgelegd in de Wet financiering decentrale overheden (Wet Fido).

Ons treasurybeleid ligt vast in het treasurystatuut (d.d.21 juni 2010).

10.3.1 Financieringsportefeuille

Wij zijn externe financiering overeengekomen bij:

- Bank Nederlandse Gemeenten (BNG Bank);
- Gemeente Amersfoort (onderhandse lening).

Het verloop en de hoogte van de leningen zijn als volgt weer te geven:

Type lening	Hoofdsom	Saldo 31-12-2015	Saldo 31-12-2016	Saldo 31-12-2017	Saldo 31-12-2018	Saldo 31-12-2019	Saldo 31-12-2020
Onderhandse lening gemeente Amersfoort	1.118.719	781.106	724.837	668.568	612.299	556.030	499.761
Onderhandse lening Bank BNG	47.000.000	23.733.333	21.666.666	19.599.999	17.533.332	15.466.665	13.399.998
Totale vaste schulden	48.118.719	24.514.439	22.391.503	20.268.567	18.145.631	16.022.695	13.899.759

Dit zijn leningen die we hadden per 1 januari 2010 (datum van regionalisering) en de aanvullende leningen die begin 2011 zijn afgesloten ter financiering van vijf panden en overgenomen materiaal/materieel van gemeenten. Omdat er nog geen helderheid is of en wanneer een aantal andere brandweerposten wordt overgenomen, hebben we hier in de meerjarige planning geen rekening mee gehouden. In de meerjarenperiode van deze begroting (2017 – 2020) vallen geen leningen vrij. Op alle leningen wordt jaarlijks afgelost.

Met de BNG zijn we overeengekomen dat alle investeringen, inclusief eventuele overname of nieuwbouw van brandweerposten, gefinancierd kunnen worden via de BNG Bank.

Bij de BNG-Bank zijn rekening-courantfaciliteiten afgesloten ter grootte van € 7 miljoen.

10.3.2 Risicobeheer

Om de risico's van het treasury beleid te beheren zijn er normen vastgesteld in de Wet Fido. Deze normen bestaan uit een:

- Kasgeldlimiet;
- Renterisiconorm.

Kasgeldlimiet

De kasgeldlimiet laat het maximum bedrag zien waarop een gemeente of gemeenschappelijke regeling haar financiële bedrijfsvoering met kortlopende middelen (looptijd < 1 jaar) mag financieren. Deze norm bedraagt 8,2% van het begrotingstotaal aan lasten vóór bestemming.

Voor 2017 bedraagt de limiet 8,2% van € 81,313 miljoen (omvang begroting) = € 6,668 miljoen.

De liquide middelen bestaan uit rekening courant tegoeden en deposito's.

Per kwartaal controleren wij de kasgeldlimiet. De ruimte die de kasgeldlimiet biedt, wordt zoveel mogelijk benut. De reden hiervoor is

dat "kort geld" aanzienlijk goedkoper is dan "lang geld". Indien nodig worden langlopende leningen aangegaan om een overschrijding van de kasgeldlimiet tegen te gaan.

De huidige financiële positie geeft geen aanleiding om op korte termijn maatregelen voor te stellen.

In onderstaande tabel is het verloopoverzicht van de kasgeldlimiet opgenomen.

Bedragen in € 1.000	Begroting 2017	Begroting 2018	Begroting 2019	Begroting 2020
	8,2%	8,2%	8,2%	8,2%
Kasgeldlimiet	6.668	6.655	6.601	6.568

Renterisiconorm

De renterisiconorm wil het renterisico bij herfinanciering beheersen. Dat houdt in, dat de jaarlijkse renteherzieningen en de verplichte aflossingen niet meer mogen bedragen dan 20% van het begrotingstotaal bij aanvang van het jaar.

De renterisiconorm zal binnen het vastgestelde percentage van 20% blijven. In onderstaande tabel is het verwachte renterisico weergegeven:

Bedragen in € 1.000	Begroting 2017	Begroting 2018	Begroting 2019	Begroting 2020
Omvang begroting	81.313	81.157	80.496	80.097
Renterisiconorm (20% begroting)	16.263	16.231	16.099	16.019
Aflossingen en rente op leningen	3.039	2.960	2.881	2.801
Ruimte onder renterisiconorm	13.224	13.271	13.218	13.218

10.3.3 Verloop reserves en voorzieningen

Hierna een overzicht met het verloop van de reserves zoals dit tot en met ultimo 2017 wordt voorzien. Het meerjarige verloop is opgenomen in paragraaf 11.1.3

	Boek- waarde 31-12- 2015	Resultaat- bestemming 2015	Toe- voeging 2016	Ont- trekking 2016	Boek- waarde 31-12- 2016	Toe- voeging 2017	Ont- trekking 2017	Boek- waarde 31-12- 2017
Bedrijfsvoeringsreserve VRU	1.313			-	1.313			1.313
Algemene reserves	1.313	-	-	-	1.313	-	-	1.313
Egalisatiereserve BTW Individueel	100	-	-	-	100	-	-	100
loopbaanbudget	312	-312	-	-	-	-	-	-
Organisatieontwikkeling Veiligheidszorg op maat (VOM)	2.280	-	-	-1.828	452	-	-312	140
Repressieve efficiency Utrecht	33	-	-	-	33	-	-	33
Evenementenkalender Tweede loopbaanontwikkeling	770	-	417	-	1.187	-	-273	914
	30	-	-	-	30	-	-	30
	-		98	-	98	98	-	196
Bestemmingsreserves	3.525	-312	515	-1.828	1.900	98	-585	1.413
Totaal reserves	4.838	-312	515	-1.828	3.213	98	-585	2.726

Bedrijfsvoeringreserve

Door het aanhouden van een reserve is de VRU in staat om een deel van de risico's op te vangen, zonder dat dit direct afgewenteld hoeft te worden op de gemeenten. De schommelingen die optreden worden opgevangen met deze reserve.

Een uitgebreide risicoanalyse laat zien dat een norm van 1%-2% toereikend is voor het opvangen van risico's die zich eventueel voor kunnen doen. Dit is dan ook de bandbreedte die wij vanaf de primaire begroting 2015 hanteren. De bedrijfsvoeringsreserve valt in 2017 met 1,61% van de totale lasten van de begroting binnen deze afgesproken bandbreedte.

Egalisatiereserve btw

Omdat de gemeentelijke uitgaven ten behoeve van beheer en onderhoud van de panden kan schommelen en de btw component ten laste van de VRU wordt gebracht, hebben wij een egalisatiereserve gevormd. Hiermee vangen wij deze schommelingen binnen onze begroting op of kunnen wij deze in ieder geval dempen.

Hierdoor voorkomen wij dat verschillen direct afgerekend moeten worden met de deelnemende gemeenten.

Reserve Organisatieontwikkeling

In 2017 wordt een bedrag onttrokken van € 312k voor het programma Organisatieontwikkeling. Dit programma kent een looptijd van vier jaar, 2015 - 2018.

Reserve repressieve efficiency Utrecht

In verband met de egalisatie van de besparingen van repressieve efficiëntie Utrecht wordt in 2017 een bedrag onttrokken ter grootte van € 273k.

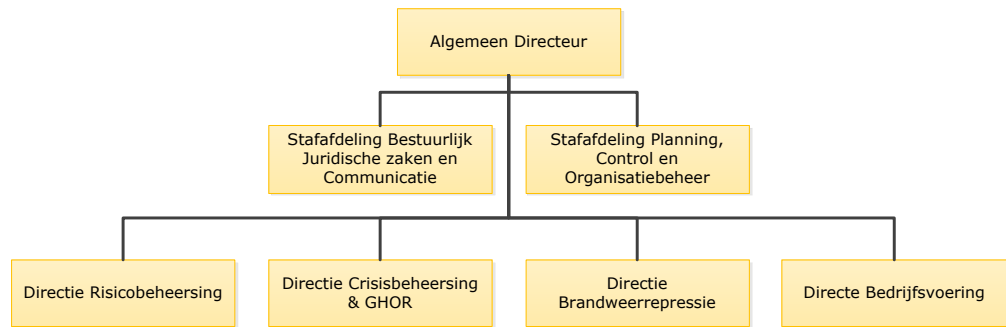
Reserve Tweede loopbaanontwikkeling

Vanwege het wegvallen van het FLO voor repressief brandweerpersoneel is tweede loopbaanbeleid geïntroduceerd. Om hieraan uitvoering te kunnen gaan geven, is de reserve Tweede loopbaanontwikkeling gevormd. In 2017 wordt hierin een bedrag gestort van € 98k.

10.4 Bedrijfsvoering

10.4.1 Inleiding

Op basis van de besluitvorming op majeure projecten in juli 2014 is de organisatiestructuur in 2015 gewijzigd. De hoofdstructuur ziet er als volgt uit:



In dit hoofdstuk zijn de belangrijkste ontwikkelingen in onze bedrijfsvoering in 2017 uitgewerkt. Dit wordt per thema weergegeven.

De uitwerking van de meeste ontwikkelingen op het gebied van bedrijfsvoering vinden plaats middels het programma Organisatieontwikkeling, zie hoofdstuk 7.

10.4.2 Personeel

Ultimo 2015 zijn 1.530 vrijwilligers in dienst van de VRU. De formatie voor de beroepsbrandweer en kantoorfuncties bestaat op 31 december 2015 uit in totaal 671 fte. De bezetting bedraagt 638 fte. De formatie is exclusief jeugdbrandweer en instructeurs die worden ingehuurd voor opleiden en oefenen.

10.4.3 Normaliseren rechtspositie ambtenaren

Bij de 1e Kamer ligt een wetvoorstel voor dat ziet op normalisatie van de rechtspositie van ambtenaren. Normalisering van de rechtspositie betekent dat:

- het private arbeidsrecht (inclusief het onlangs gewijzigde ontslagrecht) van toepassing wordt op de rechtsverhouding tussen overheidswerkgevers en hun ambtenaren;
- de bestuursrechtelijke regels rond bezwaar en beroep in ambtenarenzaken komen te vervallen;
- de speciale regels voor het arbeidsvoorwaardenoverleg, en de doorwerking daarvan, worden vervangen door het reguliere cao-recht.

De ingangsdatum van deze wet was gesteld op 1 januari 2017. Inmiddels is bekend dat dit uitgesteld gaat worden. De voorbereidingen op deze wet houden in elk geval in het bijscholen van

HRM functionarissen en Arbeidsjuristen. De overige implicaties worden nog in beeld gebracht.

10.4.4 Informatie en ICT beleid

In de jaren 2016 – 2018 gaan wij verder met het implementeren van de opgestelde informatiestrategie. Hierbij worden diverse in voorgaande jaren opgestarte ICT-projecten doorgezet. Er wordt verder gewerkt aan het VRU-breed verbeteren van informatisering en automatisering. De afronding van de implementatie van een aantal basissystemen (DigiVRU) vindt plaats in 2017, waardoor er steeds meer functionaliteiten kunnen worden toegevoegd. Gezien het belang van deze ontwikkelingen zijn deze opgenomen in het programma Organisatieontwikkeling, zie paragraaf 7.2.2

10.4.5 Interne beheersing

Interne beheersing is een proces, gericht op het verkrijgen van een redelijke mate van zekerheid omtrent het bereiken van doelstellingen in de volgende categorieën:

- bereiken van strategische doelstellingen;
- effectiviteit en efficiëntie van bedrijfsprocessen;
- betrouwbaarheid van de financiële informatieverzorging;
- naleving wet- en regelgeving.

Sinds de start van de VRU wordt jaarlijks een risico-inventarisatie uitgevoerd. Een onderdeel daarvan is de frauderisico-analyse. Jaarlijks maken we op basis van een risicoanalyse en input vanuit het bestuur een intern controleplan. Op basis hiervan vinden door het jaar heen diverse interne controles plaats om de werking van processen te beoordelen, de betrouwbaarheid van de financiële informatie te waarborgen en fraude/misbruik te signaleren. Hierover wordt vanuit de ambtelijke organisatie periodiek gerapporteerd in de bestuurs-rapportages. Daarnaast voert de externe accountant op gezette momenten ook controles uit.

10.4.6 Btw

Wij zijn voor het grootste deel van onze activiteiten geen ondernemer voor de omzetbelasting omdat geen sprake is van prestaties waar een rechtstreekse vergoeding tegenover staat. Voor zover hiervan wel sprake is in die zin dat bijdragen worden ontvangen van de aangesloten gemeenten, is de vrijstelling van artikel 11-1-u Wet OB van toepassing.

10.4.7 Duurzaamheid

Wij zijn een maatschappelijke organisatie die zichtbaar is in de maatschappij. Er worden vanuit deze voorbeeldfunctie eisen gesteld aan duurzaamheid op het gebied van klimaat, energie, innovatie, materialen en consumenten. Deze drie pijlers komen terug ons inkoopbeleid. Daarnaast zullen we ons ook meer gaan focussen op andere onderwerpen binnen de bedrijfsvoering o.a. op het gebied van huisvesting, afval scheiden etc.

10.5 Verbonden partijen

Hieronder is een overzicht opgenomen van derde rechtspersonen waarmee wij een bestuurlijk en/of financieel belang heeft.

Naam	Doel	Belang	Veranderingen in 2015	Eigen en vreemd vermogen voor bestemming 2014 (voorlopige cijfers)	Jaarresultaat (voorlopige cijfers)
Stichting Gemeenschappelijke Meldkamer Utrecht (GMU) te Utrecht	De GMU beoogt op kwalitatief vlak hoogwaardige coördinatie en ondersteuning te bieden aan het multidisciplinaire optreden van de moederorganisaties (de Politie, Ambulance en Veiligheidsregio Utrecht); hoge bereikbaarheid, snelle hulpverlening aan de burger en op kwantitatief gebied minder meerkosten en efficiency-verbeteringen.	De stichting wordt financieel gevoed door de achterliggende organisaties. (Politie, Ambulance en VRU). Het financiële belang van de VRU bedraagt 21%. Het stichtingsbestuur wordt gevormd door de directeuren van de verschillende hulpverleningsdiensten.	Tijdens het opstellen van de begroting zijn de meldkamers onder landelijke aandacht. Het tijdschema voor de vorming van de nationale meldkamerorganisatie is op dit moment nog onbekend.	Eigen vermogen: 31/12/2014 € 717k 31/12/2015 € 539k Vreemd vermogen: 31/12/2014 € 456k 31/12/2015 € 14k	€ 367k

11 Financieel technische begroting

11.1 Financiële toelichting

Op basis van de nieuwe begrotingsindeling ziet onze begroting (functioneel ingedeeld in rubrieken) er voor 2017 als volgt uit:

Rubriek		Begroting 2016	1e Gewijzigde begroting 2016	Begroting 2017	Vershil in €
	LASTEN				
A	Personele kosten reguliere werkzaamheden	54.063	56.314	55.893	421
B	Ondersteunende personeelskosten	7.178	6.196	6.301	-105
C	Personele kosten additionele werkzaamheden	1.415	2.915	30	2.885
D	Gebouwkosten	1.915	1.451	1.459	-8
E	Operationele middelen	12.103	11.342	10.776	566
F	Kantoorkosten	4.010	4.059	3.823	236
G	Financiële rekeningen	1.361	1.449	1.361	88
H	Overige kosten	1.649	1.690	1.670	20
	Totaal lasten	83.694	85.416	81.313	4.103
	BATEN				
I	Gemeentelijke bijdrage	70.935	70.802	70.220	-582
J	Rijksbijdrage (BDuR)	9.771	10.111	9.343	-768
K	Subsidies	-	-	-	-
L	Vergoeding OMS	1.067	1.067	1.067	-
M	Rente	1.857	1.857	-	-1.857
N	Overige baten	296	266	196	-70
	Totaal baten	83.926	84.103	80.826	-3.277
	Saldo van baten en lasten	232	-1.313	-487	826
	Toevoeging aan reserves	-417	-515	-98	417
	Onttrekking aan reserves	185	1.828	585	-1.243
	Geraamd resultaat	-	-	-	-

Deze begroting wijkt af van de BBV indeling en wordt gebruikt voor de interne toewijzing van budgetten. Zie bijlage 1 voor de wettelijk verplichte IV3 indeling.

In de begroting 2015 hebben wij een verbeteringslag gemaakt door de begroting volledig te laten aansluiten bij de BBV. Dit veroorzaakt een verschuiving in de begroting 2015 voor het vergelijk met het voorgaande jaar. Onderstaand worden de grootste afwijkingen tussen de ramingen 1^e wijziging 2016 en de primaire begroting 2017 toegelicht.

(In de onderstaande toelichtingen zijn de bedragen afgerond op 1.000-tallen)

Rubriek	Toelichting	Afwijking
	Lasten	
A	Bezuinigingen als gevolg repressieve efficiency Utrecht en VOM	240
A	Vervallen incidentele formatie	275
A	Incidenteel vervallen inhuur	100
A	Effect H3 incidenteel	50
A	Bezuiniging vrijwilligers	45
A	Vervallen maatwerk rood/blauw surveillance	30
A	Overige verschillen nadelig per saldo	13
A	Verschuiving OR-budget van rubriek B naar rubriek A	-61
A	Correctie schalen onder max	-100
A	Saldo incidenteel vervallen verlaging FLO (1 ^e wijziging 2016) en nieuwe berekening FLO	-171
	Totaal rubriek A: Directe personele kosten	421
B	Bezuiniging op het budget keuringen	49
B	Kleinere verschillen door prijsindex	-18
B	Opleidingsbudgetten	-136
	Totaal rubriek B: Ondersteunende personeelskosten	-105
C	Lagere inhuur door afname intensivering projecten organisatieontwikkeling	2.885
	Totaal rubriek C: Personeel van derden	2.885
D	Prijsindex	-8
	Totaal rubriek D: Gebouwkosten	-8
E	Afschaffen interne rekenrente	1.639
E	Dalende lasten voor onderhoud operationele middelen door inloop kapitaallasten	463
E	Vervallen incidentele verhoging huur operationele middelen	169
E	Vervallen incidenteel budget aanschaf MDT's	150
E	Vervallen maatwerk	122
E	Korting Jeugdbrandweer door opname in basisbijdrage	29
E	Prijsindex	-12
E	Vervallen incidentele korting brandstof voertuigen	-92
E	Inloop van de kapitaallasten	-1.902
	Totaal rubriek E: Operationele middelen	566
F	Dalende lasten voor onderhoud operationele middelen door inloop kapitaallasten	230
F	Vervallen incidenteel budget ICT	125
F	Prijsindex	-5
F	Inloop van de kapitaallasten	-114
	Totaal rubriek F: Kantoorkosten	236

G	Vervallen van de post onvoorzien	88
	Totaal rubriek G: Financiële rekeningen	88
H	Vervallen van incidenteel budget juridisch kosten	30
H	Prijsindex	-10
	Totaal rubriek H: Overige kosten	20
	Baten	
I	Vervallen incidentele verlaging FLO	300
I	Jeugdbrandweer	171
I	GC 2.0	166
I	De doorbelaste effecten van de prijs en loonindex voor het jaar 2017	145
I	Prijsindex BDuR	-34
I	De doorbelaste effecten aanpassing FLO rechten	-62
I	Vervallen maatwerk	-193
I	De verlaging van de bijdrage als gevolg van bezuinigingen	-1.075
	Totaal rubriek I: Gemeentelijke bijdrage	-582
J	Vervallen van de incidentele verhoging doordat de korting op de BDuR een jaar verschoven is	-340
J	Verlaging BDuR door herijking	-462
J	Verhoging BDuR door indexering	34
	Totaal rubriek J: Rijksbijdrage (BDuR)	-768
K en L	In de rubrieken K en L zijn geen wijzigingen	-
	Totaal rubrieken K Subsidies en L Vergoeding OMS:	-
M	Afschaffing van de systematiek van interne rekenrente. Deze mutatie heeft geen financieel effect omdat voor het zelfde bedrag zowel de lasten als de baten gecorrigeerd worden	-1.857
	Totaal rubriek M: Rente	-1.857
N	Lagere opbrengst door beëindiging detachering	-70
	Totaal rubriek N: Overige baten	-70
T	Incidenteel vervallen t.b.v. repressieve efficiency	417
	Totaal toevoeging aan reserves	417
O	Reserve organisatieontwikkeling	-1.243
	Totaal onttrekking aan reserves	-1.243

12 Meerjarenraming 2017-2020

Hieronder is de meerjarenraming van de lasten en baten opgenomen.

Rubriek		Begroting 2017	Begroting 2018	Begroting 2019	Begroting 2020
	LASTEN				
A	Personele kosten reguliere werkzaamheden	55.893	55.969	55.949	55.537
B	Ondersteunende personeelskosten	6.301	6.214	6.289	6.302
C	Personele kosten additionele werkzaamheden	30	92	-	-
D	Gebouwkosten	1.459	1.459	1.459	1.459
E	Operationele middelen	10.777	10.666	10.666	10.666
F	Kantoorkosten	3.823	3.727	3.727	3.727
G	Financiële rekeningen	1.361	1.361	1.361	1.361
H	Overige kosten	1.669	1.669	1.669	1.669
	Taakstelling	-	-	-624	-624
	Totaal lasten	81.313	81.157	80.496	80.097
	BATEN				
I	Gemeentelijke bijdrage	70.220	69.933	69.988	69.589
J	Rijksbijdrage (BDuR)	9.343	9.343	9.343	9.343
K	Subsidies	-	-	-	-
L	Vergoeding OMS	1.067	1.067	1.067	1.067
M	Rente	-	-	-	-
N	Overige baten	196	196	196	196
	Totaal baten	80.826	80.539	80.594	80.195
	Saldo van baten en lasten	-487	-618	98	98
	Toevoeging aan reserves	-98	-108	-98	-98
	Onttrekking aan reserves	585	726	-	-
	Geraamd resultaat	-	-	-	-

Deze tabel wijkt af van de BBV indeling en wordt gebruikt voor de interne toewijzing van budgetten.

12.1 Stand en meerjarig verloop reserves en voorzieningen

Bedragen in € 1.000	Boek- waarde 31-12- 2016	Toe- voeging 2017	Ont- trekking 2017	Boek- waarde 31-12- 2017	Toe- voeging 2018	Ont- trekking 2018	Boek- waarde 31-12- 2018	Toe- voeging 2019	Ont- trekking 2019	Boek- waarde 31-12- 2019	Toe- voeging 2020	Ont- trekking 2020	Boek- waarde 31-12- 2020
Bedrijfsvoeringsreserve VRU	1.313	-	-	1.313	-	-	1.313	-	-	1.313	-	-	1.313
Algemene reserves	1.313	-	-	1.313	-	-	1.313	-	-	1.313	-	-	1.313
Egalisatiereserve BTW	100	-	-	100	-	-	100	-	-	100	-	-	100
Individueel loopbaanbudget	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Organisatieontwikkeling	452	-	-312	140	10	-	150	-	-	150	-	-	150
Veiligheidszorg op maat (VOM)	33	-	-	33	-	-	33	-	-	33	-	-	33
Repressieve efficiency Utrecht	1.187	-	-273	914	-	-726	188	-	-	188	-	-	188
Evenementenkalender	30	-	-	30	-	-	30	-	-	30	-	-	30
Tweede loopbaanontwikkeling	98	98	-	196	98	-	294	98	-	392	98	-	490
Bestemmingsreserves	1.900	98	-585	1.413	108	-726	795	98	-	893	98	-	991
Totaal reserves	3.213	98	-585	2.726	108	-726	2.108	98	-	2.206	98	-	2.304

Reserve Tweede loopbaanontwikkeling

Vanwege het wegvallen van het FLO voor repressief brandweerpersoneel is tweede loopbaanbeleid geïntroduceerd. Om hieraan uitvoering te kunnen gaan geven, is de reserve Tweede loopbaanontwikkeling gevormd. Vanaf 2017 wordt structureel een bedrag gestort van € 98k.

12.2 Bijdrage per gemeente

De tabel op pagina 63 laat zien wat de bijdrage per gemeente is over de periode 2017 tot 2020 op basis van de nieuwe financieringssysteem voor de gemeentelijke bijdrage. De bijdrage is:

- inclusief de bijgestelde FLO verplichtingen
- herverdeeld volgens het ijkpunt-score Gemeentefonds 2016 (gebaseerd op de werkelijke cijfers 2015 zoals opgenomen in de septembercirculaire 2015) en
- inclusief de bezuiniging, oplopend naar 8% die reeds verwerkt is.

Voor uitleg over de werking van onze financieringssysteem na herijking van de ijkpunt-scores, verwijzen wij u naar paragraaf 0.

In de onderstaande tabel is de specificatie opgenomen van de bijdrage 2017 per gemeente, geredeneerd vanuit de oorspronkelijke meerjarenraming. De totaalbedragen sluiten aan met de specificatie op pagina 15.

* Specificatie opbouw gemeentelijke bijdrage 2017 (bedragen x € 1.000)

	Basisbijdrage 2017 in meerjarenraming 2016	Index 2017	Mutatie Ijkpunt- score	Basisbijdrage 2017 Ijkkunten	Bijdrage GC 2.0 2017	Bijdrage Jeugd- brandweer 2017	Totaal bijdrage basistaken 2017
Renswoude	300	2	-5	297	1	1	298
Eemnes	473	3	-0	476	1	1	478
Oudewater	509	3	15	527	1	1	529
Woudenberg	588	3	6	597	1	1	600
Montfoort	684	4	28	715	2	2	719
Lopik	702	4	61	767	2	2	771
Bunnik	746	5	67	817	2	2	821
Rhenen	899	5	57	961	2	2	966
Vianen	930	6	0	936	2	2	940
Bunschoten	906	5	22	933	2	2	937
Wijk bij Duurstede	1.153	7	63	1.223	3	3	1.228
Baarn	1.329	8	-6	1.330	3	3	1.336
Leusden	1.325	8	4	1.336	3	3	1.343
IJsselstein	1.388	9	0	1.397	4	4	1.404
De Bilt	2.156	12	163	2.331	5	5	2.341
De Ronde Venen	1.974	12	239	2.224	5	5	2.235
Soest	2.372	12	-12	2.372	5	6	2.383
Utrechtse Heuvelrug	2.514	15	191	2.720	6	6	2.732
Houten	1.842	11	0	1.853	5	5	1.864
Woerden	2.445	14	118	2.577	6	6	2.589
Nieuwegein	3.041	18	0	3.059	8	8	3.074
Zeist	3.762	18	-306	3.474	8	8	3.490
Veenendaal	2.444	15	0	2.459	8	8	2.475
Stichtse Vecht	3.137	18	284	3.439	8	8	3.455
Amersfoort	8.342	38	-49	8.331	20	20	8.371
Utrecht	22.638	114	-936	21.816	53	55	21.925
Totaal	68.600	367	0	68.967	166	171	69.304

Tabel: Bijdrage 2017-2020 per gemeente (basistaken en aanvullende taken excl. MKA)

Bedragen in €1.000	Bijdrage basistaken 2017	Aanvullend takenpakket 2017	Totale Bijdrage 2017	Bijdrage basistaken 2018	Aanvullend takenpakket 2018	Totale Bijdrage 2018	Bijdrage basistaken 2019	Aanvullend takenpakket 2019	Totale Bijdrage 2019	Bijdrage basistaken 2020	Aanvullend takenpakket 2020	Totale Bijdrage 2020
Gemeente												
Renswoude	298	-	298	295	-	295	295	-	295	293	-	293
Eemnes	478	40	518	475	40	515	476	40	515	473	40	512
Oudewater	529	-	529	527	-	527	527	-	527	524	-	524
Woudenberg	600	14	614	597	14	611	598	14	612	594	14	609
Montfoort	719	-	719	714	-	714	715	-	715	711	-	711
Lopik	771	-	771	767	-	767	767	-	767	763	-	763
Bunnik	821	8	829	823	8	831	823	8	831	819	8	827
Rhenen	966	-	966	971	-	971	971	-	971	967	-	967
Vianen	940	8	948	940	8	948	941	8	949	936	8	944
Bunschoten	937	-	937	939	-	939	940	-	940	935	-	935
Wijk bij Duurstede	1.228	-	1.228	1.221	-	1.221	1.223	-	1.223	1.216	-	1.216
Baarn	1.336	14	1.351	1.337	14	1.352	1.338	14	1.353	1.332	14	1.346
Leusden	1.343	14	1.357	1.352	14	1.366	1.352	14	1.366	1.352	14	1.366
IJsselstein	1.404	10	1.414	1.413	10	1.423	1.413	10	1.423	1.413	10	1.423
De Bilt	2.341	14	2.356	2.339	14	2.353	2.341	14	2.355	2.329	14	2.343
De Ronde Venen	2.235	-	2.235	2.238	-	2.238	2.240	-	2.240	2.229	-	2.229
Soest	2.383	39	2.422	2.382	39	2.421	2.387	39	2.426	2.366	39	2.405
Utrechtse Heuvelrug	2.732	76	2.808	2.718	76	2.794	2.721	76	2.797	2.705	76	2.781
Houten	1.864	12	1.875	1.876	12	1.888	1.876	12	1.888	1.876	12	1.888
Woerden	2.589	-	2.589	2.603	-	2.603	2.604	-	2.604	2.593	-	2.593
Nieuwegein	3.074	13	3.087	3.093	13	3.106	3.094	13	3.107	3.094	13	3.107
Zeist	3.490	13	3.503	3.502	13	3.515	3.519	13	3.533	3.464	13	3.477
Veenendaal	2.475	71	2.546	2.491	71	2.562	2.491	71	2.562	2.491	71	2.562
Stichtse Vecht	3.455	-	3.455	3.451	-	3.451	3.454	-	3.454	3.436	-	3.436
Amersfoort	8.371	-	8.371	8.443	-	8.443	8.492	-	8.492	8.424	-	8.424
Utrecht	21.925	568	22.493	21.512	568	22.081	21.474	568	22.042	21.340	568	21.908
Totaal	69.304	916	70.220	69.017	916	69.933	69.072	916	69.988	68.673	916	69.589

Onderstaande tabel geeft de bijdrage van gemeenten aan voor 2017 (uit voorgaande tabel) inclusief de bijdrage voor de Meldkamer ambulancezorg (MKA). Wij laten dit zien omdat de VRU, historisch gegroeid, voor de MKA de inwonerbijdrage incasseert en afdraagt aan de stichting Regionale Ambulance voorziening Utrecht (RAVU).

Tabel: Bijdrage 2017 per gemeente VRU en MKA

Gemeente	Bijdrage basistaken 2017	Aanvullend takenpakket 2017	Totale bijdrage VRU 2017	Bijdrage MKA 2017	Totale bijdrage VRU en MKA 2017
Renswoude	298.404	-	298.404	1.087	299.491
Eemnes	477.982	39.588	517.570	1.987	519.557
Oudewater	529.096	-	529.096	2.217	531.313
Woudenberg	599.949	14.451	614.400	2.708	617.108
Montfoort	718.598	-	718.598	3.063	721.661
Lopik	770.507	-	770.507	3.163	773.670
Bunnik	821.050	8.024	829.074	3.252	832.326
Rhenen	965.724	-	965.724	4.291	970.015
Vianen	940.161	8.024	948.185	4.424	952.609
Bunschoten	937.025	-	937.025	4.548	941.573
Wijk bij Duurstede	1.228.163	-	1.228.163	5.191	1.233.354
Baarn	1.336.375	14.451	1.350.826	5.484	1.356.310
Leusden	1.342.833	14.451	1.357.284	6.506	1.363.790
IJsselstein	1.403.743	10.322	1.414.065	7.711	1.421.776
De Bilt	2.341.388	14.451	2.355.839	9.473	2.365.312
De Ronde Venen	2.234.752	-	2.234.752	9.678	2.244.430
Soest	2.382.751	39.376	2.422.127	10.264	2.432.391
Utrechtse Heuvelrug	2.732.477	75.538	2.808.015	10.858	2.818.873
Houten	1.863.740	11.646	1.875.386	10.876	1.886.262
Woerden	2.589.394	-	2.589.394	11.272	2.600.666
Nieuwegein	3.074.278	13.152	3.087.430	13.667	3.101.097
Zeist	3.490.058	13.318	3.503.376	13.785	3.517.161
Veenendaal	2.474.790	71.105	2.545.895	14.148	2.560.043
Stichtse Vecht	3.454.915	-	3.454.915	14.260	3.469.175
Amersfoort	8.371.306	-	8.371.306	33.367	8.404.673
Utrecht	21.924.518	568.234	22.492.752	71.170	22.563.922
Totaal	69.303.977	916.130	70.220.107	278.450	70.498.557

Onderstaande tabel is een specificatie van het aanvullend takenpakket zoals vastgelegd in de Taakuitvoeringsovereenkomsten (TUO's):

- Postcommandant	101.155
- Beroeps postcommandant	38.380
- Consignatievergoeding	46.544
- Tunneladviseur	19.418
- Bezetting HV Utrecht	508.415
- Voertuigen	196.914
- Budget loon- en inkomstenderving	5.304
Totaal	916.130

Bijlage 1: Informatievoorziening voor derden (IV3)

Begroting 2017: Onderstaande begroting is ingedeeld conform de informatievoorziening voor derden (IV3) rubricering. IV3 is de wetgeving welke regelt dat Europees gezien alle (semi-)overheden conform dezelfde kostensoorten standaard hun bedrijfsvoering voeren. Bijgaande tabel is te vergelijken met de op de VRU standaard ingedeelde tabel in paragraaf 11.1.1

IV3 kosten soort		Begroting 2016	1e Gewijzigde Begroting 2016	Begroting 2017
	LASTEN			
U0.0	Niet in te delen lasten (onvoorzien)	-	88	-
U1.1	Salarissen en sociale lasten	53.193	53.795	53.521
U2.X	Kapitaallasten	8.531	7.450	7.705
U3.0	Personeel van derden	1.415	4.265	1.226
U3.1	Energie	681	593	685
U3.3.3	Duurzame goederen	1.669	1.810	1.669
U3.4.1	Betaalde belastingen	430	59	59
U3.4.3.0	Algemene benodigdheden	818	838	843
U3.4.3.1	Onderhoud goederen	5.282	5.173	4.356
U3.4.3.2	Betaalde huren	855	1.186	1.023
U3.4.3.4	Verzekeringen	913	1.215	1.222
U3.4.3.5	Overige goederen en diensten	730	987	906
U3.4.3.6	Specifieke personeelskosten	7.323	6.550	6.684
U4.2.4	Inkomensoverdrachten aan overheden (niet Rijk)	1.854	1.407	1.414
	Totaal lasten	83.694	85.416	81.313
	BATEN			
I2.1/I2.2	Rente	1.857	1.857	-
I3.2.1	Opbrengst verhuur	-	-	-
I3.3.2	Overige verkopen van duurzame goederen	-	-	-
I3.4	Vergoedingen goederen en diensten	1.363	1.333	1.263
I4.1.1	Inkomensoverdrachten Rijk	9.771	10.111	9.343
I4.2.2	Overige inkomensoverdrachten overheid (niet Rijk)	70.935	70.802	70.220
I6.3	Overige verrekeningen	-	-	-
	Totaal baten	83.926	84.103	80.826
	Saldo van baten en lasten	232	-1.313	-487
U6.0	Toevoeging aan reserves	-417	-515	-98
I6.0	Onttrekking aan reserves	185	1.828	585
	Geraamd/Gerealiseerd resultaat	-	-	-

Bijlage 2: Weerstandsvermogen en Risicomanagement

Risicomanagement is gericht om de schadelijke gevolgen van risico's zo veel mogelijk te voorkomen of te beperken. Risicomanagement bestaat binnen de VRU uit de volgende stappen:

- (1) Identificeren en classificeren
- (2) Kwantificeren
- (3) Sturen en beheersen.

Identificeren betekent het in kaart brengen van risico's, waarna de mogelijke gevolgen van risico's in geld worden uitgedrukt. Dit heeft twee doelen: (1) ordening aanbrengen ten bate van sturing en beheersing en (2) bepalen benodigde weerstandscapaciteit. De impact van risico's is afhankelijk van de omvang van het risico (de gevolgschade) en de mate van waarschijnlijkheid dat het risico zich daadwerkelijk zal voordoen. Risico's worden op basis van de netto verwachte omvang ingedeeld in een van onderstaande risicoklassen. Risico's met structurele gevolgen delen we in op basis van de verwachte omvang in de eerste twee jaar.

Netto verwachte omvang	Risicoscore op omvang
< € 250.000	1
€ 250.000 - € 500.000	2
€ 500.000 - € 1.000.000	3
€ 1.000.000 - € 1.500.000	4
> € 1.500.000	5

Ook voor de mate van waarschijnlijkheid hanteren we vijf klassen:

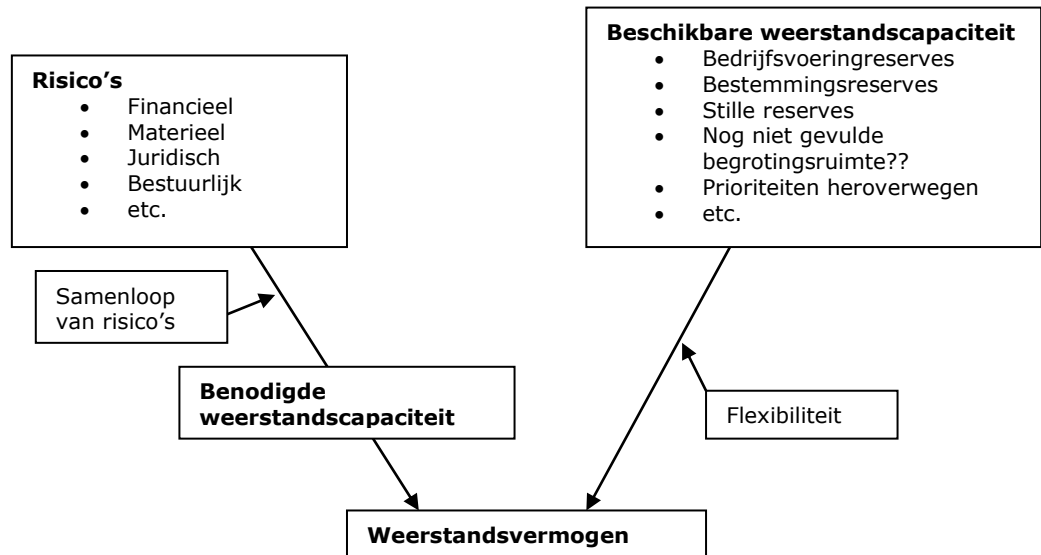
Klasse	Referentiebeeld	%	Waarschijnlijkheid	Toelichting
1	< of 1 x 20 jaar	5%	Zeër klein	Onwaarschijnlijk, komt slechts 1 in de 20 jaar voor.
2	1x per 4 jaar	25%	Klein	Niet waarschijnlijk maar mogelijk, is 1 keer voorgekomen in de afgelopen 4 jaar.
3	1x per 2 jaar	50%	50/50	Kan beide kanten op. Kan zich komend jaar voordoen, het kan ook zijn van niet. Kans van 1 keer in de 2 jaar.
4	1 x per jaar 1 -2	75%	Groot	Waarschijnlijk, kan komend jaar voorgekomen, jaarlijks.
5	1x per jaar of >	95%	Zeër groot	zeer waarschijnlijk, zal zich komend jaar daadwerkelijk voordoen (1 of meerdere keren per jaar).

Het weerstandsvermogen is een waarborg voor de financiële gezondheid van de VRU. Het is een maatstaf voor de mate waarin de VRU in staat is

om de gevolgen van risico's op te vangen zonder dat het beleid of de uitvoering daarvan in gevaar komt.

Om te bepalen of het weerstandsvermogen toereikend is, wordt de relatie gelegd tussen de financieel gekwantificeerde risico's en de daarbij benodigde weerstandscapaciteit en de beschikbare weerstandscapaciteit.

In het onderstaande figuur is het bovenstaande schematisch weergegeven



Het weerstandsvermogen bestaat uit de relatie tussen de weerstandscapaciteit en alle risico's waarvoor geen maatregelen zijn getroffen.

Het uitgangspunt is dat het weerstandsvermogen groter of gelijk is aan 1. Oftewel: de VRU moet de verwachte impact van haar risico's kunnen opvangen, zonder dat dit hoeft te leiden tot beleidsaanpassingen.

Beschikbare weerstandscapaciteit
Ratio weerstandsvermogen(1 ≤) = -----

-

Benodigde weerstandscapaciteit

Waarderingscijfer	Ratio weerstandsvermogen	Betekenis
A	2,0 < x	Uitstekend
B	1,4 < x < 2,0	Ruim voldoende
C	1,0 < x < 1,4	Voldoende
D	0,8 < x < 1,0	Matig
E	0,6 < x < 0,8	Onvoldoende
F	x < 0,6	Ruim onvoldoende

Bijlage 3: Overzicht (niet-)wettelijke taken

Product	Hulpproduct	Wetgeving	Aard taak
Proactie	Inventarisatie en analyse risico's branden rampen en crisis.	WVR art 10 sub a	wettelijke taak VRU
	Opstellen scenario's voor (maatgevende scenario's) voor specifieke risico's.	In Beleidsplan o.b.v. WVR art 14, art 45	wettelijke taak VRU
	Vaststellen regionaal risicoprofiel en/of risico-objecten; tunnelveiligheid.	WVR art 15	wettelijke taak VRU
	Opstellen veiligheidseffectrapportages (externe veiligheid, BrZo).	BRZO en EV besluiten	wettelijke taak VRU
	Integrale advisering bevoegd gezag over externe veiligheidsrisico's infrastructuur en ruimtelijke plannen.	WVR art 10 sub b, In Beleidsplan o.b.v. WVR art 14	wettelijke taak VRU
	Advisering over opslag vuurwerk (vuurwerkbesluit).	Vuurwerkbesluit	wettelijke taak VRU
	Advisering over opslag en vervoer gevaarlijke stoffen.	BRZO en EV besluiten. Art. 4.3	wettelijke taak VRU
	Advisering over evenementen.	Beleid: 'Verdeling van de schaarste bij samenloop van grote evenementen'	uitvoering gemeentelijke taak o.b.v. regionaal beleid
	Risicocommunicatie coördineren en ondersteunen van gemeenten.	In Beleidsplan o.b.v. WVR art 14	wettelijke taak VRU
Preventie	Ontwikkelen regionaal beleid gericht op brandveiligheid (vergunningverlening, controle en handhaving).	Wet algemene bepalingen omgevingsrecht (Wabo). VRU treedt op als adviseur van bevoegd gezag (de gemeente). Kennis en informatie uit vergunningverlening en toezicht is van essentieel belang voor waarmaken van het niveau van veiligheidszorg (directe relatie met taken VRU uit Wvr).	Uitvoering gemeentelijke taak, afstemming is voorwaarde voor goede uitvoering van brandpreventie en samenhang met repressieve organisatie.
	De uitvoering van brandpreventie is wisselend per gemeente (soms bij brandweer, soms bij gemeentelijke diensten).		Afspraken vastgelegd in de TUO's
	Afstemming met Wabo en uitvoeringsdiensten.		
	Advisering over medische milieukundige risico's en infectieziekten.	In Beleidsplan o.b.v. WVR art 14, Wet Publieke gezondheidszorg	Wettelijke taak VRU.
	Aanwijzingsbevoegdheid bedrijfsbrandweren.	WVR art 31	Wettelijke taak VRU.

Organisatie crisisbeheersing	Zorg voor (beleid) en uitvoerig van de regionale voorbereiding op rampen en crisis (multidisciplinair).	WVR art 10 sub d	Wettelijke taak VRU
	Het opstellen en beheer van een regionaal crisisplan en bijbehorende deelplannen, draaiboeken en leidraden.	WVR art 16, 17, 39, 40,	Wettelijke taak VRU
	Het opstellen en onderhouden van rampbestrijdingsplannen.	WVR art 17, BVR art 6.1.1	Wettelijke taak VRU. voor bepaalde rampbestrijdingsplannen. Voor overige plannen uitvoering gemeentelijke taak.
	De zorg voor de instandhouding van de paraatheid van de crisisorganisatie (piketten), het grootschalig optreden van de brandweer en bijbehorende specialismen.	WVR art 10 sub 7, 32, 34	Wettelijke taak VRU
	De instandhouding van een GHOR-organisatie en bijbehorende afstemming met de organisaties in de geneeskundige keten.	WVR art 10 sub f, 32, 34	Wettelijke Taak VRU
	Afstemming met ambulancebijstandplannen en ziekenhuisrampenopvangplannen.	WVR art 16, 33	Wettelijke taak VRU
	Coördinerend functionaris bevolkingszorg.	WVR art 36	Wettelijke taak VRU.
	Het ondersteunen van gemeenten bij de gemeentelijke crisisorganisatie.	In Beleidsplan	Uitvoering gemeentelijke taak, o.b.v. bestaand beleid.
	Bijstandsplannen en convenanten.	WVR art 16, BVR art 2.1.1 e.v.	Wettelijke taak VRU
	Gecoördineerde alarmering en opschaling.	BVR art 2.2.1. e.v., art 2.3.1. e.v.	Wettelijke taak VRU
	Leiding en coördinatie: Copi, ROT en RBT, samenstelling en opkomsttijden overeenkomstig de WVR en besluit veiligheidsregio's.	WVR art 16, BVR art 2.1.1 e.v.	Wettelijke taak VRU
	Crisisfuncties zijn beschreven en middels piketten zijn de paraatheid en opkomsttijden geborgd.	WVR art 16, BVR art 2.1.1 e.v.	Wettelijke taak VRU
	Door opleiding, training en oefening wordt de vakbekwaamheid geborgd, op peil gebracht en gehouden.	BVR art 2.5.1.	Wettelijke taak VRU
	Crisiscommunicatie is geborgd.	WVR art 46	Wettelijke taak VRU, deels uitvoering van gemeentelijke taak
	Zorg voor rampbestrijdingsmaterieel.	WVR art 10 sub h	Wettelijke taak VRU
	De instandhouding van een geïntegreerde meldkamervoorziening voor brandweer, politie en ambulancezorg.	WVR art 10 sub g, 35	Wettelijke taak VRU
	Het evalueren van incidenten.	WVR, art 14 sub e, BVR art 3.2.1. e.v.	Wettelijke taak VRU
	Nazorg personeel.		Wettelijke plicht VRU (vloeit voort uit werkgeverschap)

Netwerk coördinatie	Ontwikkelen en onderhouden van samenwerkingsrelaties met diverse netwerkpartners op het domein van fysieke veiligheid.	WVR, art 14, 15, 16, BVR art 2.1.1	Wettelijke taak VRU
	Het maken en beheren van afspraken (convenanten) met netwerkpartners.	WVR art 19, 33	Wettelijke taak VRU
	Fungeren als aanspreekpunt vanuit VRU.	In Beleidsplan	
	Ondersteuning vakgroepen Bevolkingszorg en GHOR en de relaties met hun achterban(GHOR-ketenpartners, ROCU, gemeentesecretarissen).	In Beleidsplan	Netwerkcontacten GHOR, wettelijke eis. bevolkingszorg best. beleid.
Informatie voorziening	Informatie-uitwisseling en informatiemanagement.	WVR art 7, 10 sub i, 21, 22, BVR art 2.4.1 e.v.	Wettelijke taak VRU
Bedrijfs brandweer	Bedrijfsbrandweer	WVR art 31	Wettelijke taak VRU
Meldkamer	Aanname en verwerking van 112-meldingen (24/7)	WVR art. 35	Wettelijke taak VRU
	Alarmering	BVR art. 2.2.1. e.v.	Wettelijke taak VRU
	Opschaling	BVR art. 2.3.1. e.v.	Wettelijke taak VRU
	Informatie-uitwisseling en informatiemanagement	BVR art. 2.4.1. e.v.	Wettelijke taak VRU
	Onderhouden contact met en informeren van uitgerukte eenheden	BVR art. 2.3.1. e.v.	Wettelijke taak VRU
	Beheer Openbaar Meld Systeem (OMS)	BVR art. 2.2.1. e.v.	Wettelijke taak VRU
	Sirenenetwerk (WAS)	Landelijk netwerk, vanuit de regionale alarmcentrale bediend.	
	Multidisciplinaire afstemming binnen het meldkamerdomein (GMU)	BVR art. 2.2.2.	Wettelijke taak VRU
Paraatheid	Opstellen en beheren dekkingsplan	WVR, art 14 sub e, BVR art 3.2.1. e.v.	Wettelijke taak VRU
	Operationele inzet crisisorganisatie	WVR art. 25 BVR art. 5.1	Wettelijke taak VRU
	Operationele inzet specialismen	BVR art. 2.2.1. e.v.	Wettelijke taak VRU
Specialismen	Waterongevallenbestrijding		
	Gevaarlijke stoffen	WVR art 25, t.b.v. BVR hoofdstuk 4	Wettelijke taak VRU
	Grootschalige hulpverlening	WVR art 25, t.b.v. BVR 2.2.1. e.v.	Wettelijke taak VRU
	Natuurbrandbestrijding	WVR art 25	Wettelijke taak VRU
	Grootschalig optreden / bijstandsverlening	WVR art 25, t.b.v. BVR 2.2.1. e.v.	Wettelijke taak VRU
Overig	Bijstand RAVU; AED; transport van hoogte	Convenant?	
	Beleid & ondersteuning Jeugdbrandweer		
	Beleid & ondersteuning Brandweerwedstrijden		
	Beleid & ondersteuning Sport incl. keuringen	Aanpassing CAR in de loop van 2011 (PPMO).	
	Beheer en beveiligingsbeleid C2000		

Bijlage 4: Notitie GC 2.0

Deze informatienotitie is eerder geagendeerd in de vergadering van het algemeen bestuur van 14 januari 2016, onder agendapunt 10.

Inleiding

Bij het vaststellen van het eindadvies Gemeentelijke Crisisbeheersing 2.0 op 14 januari 2013 door het algemeen bestuur, is besloten om de nieuwe organisatie één jaar na inwerkingtreding te evalueren. Uit de evaluatie komt een aantal aanbevelingen naar voren die VRU en gemeenten wensen te implementeren, zie daarvoor de samenvatting in bijlage B.

Uit de evaluatie van de Gemeentelijke Crisisbeheersing (GC 2.0) komt naar voren dat de verhouding tussen bijdrage en uitvoering van de taken uit balans is. De taken voor de VRU zijn toegenomen, maar een gedeelte van de gelden voor uitvoering deze taken zit nog in de gemeentelijke begroting voor rampenbestrijding. Om balans aan te brengen verschuift het budget van de gemeenten naar de VRU. Daarom wordt, mede op instigatie van de Adviescommissie Gemeentesecretarissen Veiligheid, voor deze taak de gemeentelijke bijdrage verhoogd met €165.500.

Over zowel de evaluatie GC 2.0 als over het verschuiven van het benodigde budget is positief geadviseerd door het Regionaal Overleg Crisisbeheersing Utrecht (ROCU), de Adviescommissie Gemeentesecretarissen Veiligheid (AGV), het plenair overleg van Gemeentesecretarissen, de bestuurlijke adviescommissie Crisisbeheersing & GHOR, de bestuurlijke adviescommissie Bedrijfsvoering & Financiën en het dagelijks bestuur VRU.

Financiële consequenties

Daar waar in het verleden Bevolkingszorg zich met name richtte op het ondersteunen van de gemeentelijke crisisbeheersing, zijn de taken verder uitgebreid. Op het gebied van opleiden, trainen en oefenen van Bevolkingszorg werden in het verleden de gemeentelijke processen verzorgd met een veelvuldige inzet van adviseurs crisisbeheersing en andere collega's vanuit gemeenten.

Om te komen tot de GC 2.0 organisatie, zonder de bovengenoemde afgesproken bijdrage in capaciteit van de gemeenten, heeft de VRU alle kosten van het vakbekwaam worden van alle regionale functionarissen, maar ook voor de andere taken van de VRU op het gebied van Bevolkingszorg, zoals het SIS, de bestuurlijke netwerkkaarten enz. in 2014 en 2015 incidenteel voor haar rekening genomen.

Voor de verrekening van de extra taken die Bevolkingszorg uitvoert sinds januari 2013 en gelet op de wensen die gemeenten hebben geuit ten aanzien van het opleiden en oefenen van de lokale (kern)functionarissen, is structureel een totaalbedrag benodigd van €165.500,- per jaar, zie het voorstel voor meer toelichting. Kortweg is dit bedrag als volgt opgebouwd:

Collectieve extra taken	
Slachtoffer Informatie Systeem	€ 17.000,-
Opstellen en digitaal ontsluiten van de bestuurlijke netwerkkaarten (crisisutrecht.nl)	€ 3.500,-
Het oefenen en vakbekwaam houden van de regionale piketfunctionarissen GC 2.0 en de poollijst crisiscommunicatie	€ 60.000,-
Opleiden regionale functionarissen ¹	€ 25.000,-
Totaal	€ 105.500,-
Opleiden, trainen en oefenen lokale kernfunctionarissen²	
Opleiden lokale (kern)functionarissen	€ 45.000,-
Oefenen lokale (kern)functionarissen	€ 15.000,-
Totaal	€ 60.000,-

Verdere behandeling

Definitieve behandeling en besluitvorming vindt plaats in het AB van 4 juli 2016 in combinatie met de behandeling van de programmabegroting 2017. Bij vaststelling door het AB is het voorstel om de bijdrage die verschoven wordt van de gemeenten naar de VRU van €105.500,- (voor collectieve extra taken) in de begroting 2016 van de VRU op te nemen (eerste begrotingswijziging 2016; in 2014 en 2015 is deze gemeentelijke taak incidenteel gefinancierd vanuit de VRU).

Vanaf 2017 zal de totale benodigde gemeentelijke bijdrage van €165.500,- voor de uitvoering van deze gemeentelijke taken verschoven worden van gemeenten naar de VRU en in de begroting van de VRU worden opgenomen. De VRU draagt vanaf dan zorg voor het structureel opleiden, trainen en oefenen van lokale gemeentelijke (kern)functionarissen. Naast de bestuurlijke adviescommissie Crisisbeheersing & GHOR, heeft de bestuurlijke adviescommissie Financiën & Bedrijfsvoering bij de behandeling van de kadernota 2017 aangegeven het totaal bedrag structureel in de begroting op te willen nemen (nadat de begroting is ingediend en na de zienswijze van gemeenten). Ook de adviescommissie gemeentesecretarissen veiligheid (AGV) steunt deze lijn.

Voor alle aanbevelingen uit de evaluatie zijn implementatievoorstellen gedaan. De gemeentesecretarissen worden halverwege 2016 geïnformeerd over de voortgang.

¹ Deze opleidingen zijn in het kader van verloop

² Voor dit bedrag kunnen de gemeenten dan de lokale kernfunctionarissen laten OTO-en (OvD Bz, liaison ROT, Adv BZ GBT, Teamleider Publ. Zorg en Comm 24/7, maar ook de Hoofden Ondersteuning en de verslagleggers)

Gemeentelijke Crisisbeheersing 2.0

In de afgelopen jaren zijn stappen gezet met elkaar (gemeenten en VRU) om de crisisbeheersing in te richten op lokaal niveau waar dat moet en op regionaal niveau waar dat kan. Op 1 mei 2014 is de Gemeentelijke Crisisbeheersing 2.0 van start gegaan. Het algemeen bestuur heeft in januari 2013 (eindadvies GC 2.0) besloten om de nieuwe organisatie één jaar na inwerkingtreding te evalueren. Bij de aanbevelingen uit de evaluatie zijn door een werkgroep, bestaande uit gemeenten en de VRU, implementatievoorstellen gedaan.

Uit de evaluatie van GC 2.0 blijkt dat er grote efficiëntie en effectiviteit bereikt is met GC 2.0. Tevens is er sprake van een enorme professionalisering van de gemeentelijke kolom binnen de hoofdstructuur van de crisisbeheersing. Daarnaast blijkt echter dat de lokale organisatie van bevolkingszorg in belangrijke mate achterblijft op het niveau van de regionale functionarissen. Door ook de lokale functionarissen van bevolkingszorg naar een hoger niveau te tillen, wordt een doorontwikkeling ingezet naar de gemeentelijke crisisbeheersing 2.1.

De VRU voert haar taken ten behoeve van (de doorontwikkeling) van gemeentelijke crisisbeheersing uit op twee vlakken. De VRU is enerzijds verantwoordelijk voor een aantal wettelijke taken. Bovenop deze wettelijke taken zijn door de hervorming en doorontwikkeling van bevolkingszorg ook aanvullende taken benoemd en in het algemeen bestuur van januari 2013 vastgesteld.

Beoogd effect

Inzetten op de doorontwikkeling naar gemeentelijke crisisbeheersing 2.1. Dit door het implementeren van de aanbevelingen uit de evaluatie, en het harmoniseren van de opleidingen en kwaliteit van de lokale organisatie door de collectief niet wettelijke taken door de VRU te laten uitvoeren.

Argumenten

Uitbreiding takenpakket

Op grond van de Wet en het Besluit veiligheidsregio's, maar ook op basis van de Mediawet (convenant en uitvoeringsprogramma RTV Utrecht als calamiteitenzender), voert de VRU in het kader van Bevolkingszorg en de daarbij horende taken een aantal werkzaamheden uit voor de gemeenten.

De afdeling Bevolkingszorg & Partners vervult vele taken voor de gemeenten die uit de Wvr en het Bvr voortkomen. De wettelijke taken zijn:

- Het organiseren van de mogelijkheden om regionaal met elkaar af te stemmen (Adviescommissie Risico- en Crisiscommunicatie Utrecht , Regionaal Overleg Crisisbeheersing Utrecht, Adviescommissie Gemeentesecretarissen Veiligheid, Plenair Gemeentesecretarissenoverleg).
- Het onderhouden en operationaliseren van LCMS en het VIC.
- Het opstellen van draaiboeken en handboeken Bevolkingszorg en Crisiscommunicatie.

- Het opstellen van handreikingen risicocommunicatie, het sluiten van convenanten met partners ten behoeve van Bevolkingszorg bijvoorbeeld met het Rode Kruis (ten behoeve van opvang) of met omgevingsdiensten (ten behoeve van de milieutaak).

Daarnaast voert de VRU ten behoeve van de gemeentelijke crisisbeheersing 2.0 ook een aantal collectieve, niet wettelijke taken uit. Het gaat om:

- Het Slachtoffer Informatie Systeem.
- Opstellen en digitaal ontsluiten van de bestuurlijke netwerkkaarten (crisisutrecht.nl).
- Het oefenen en vakbekwaam houden van de regionale piketfunctionarissen GC 2.0 en de poollijst crisiscommunicatie.
- Opleiden regionale functionarissen³.
- Opleiden en oefenen lokale kernfunctionarissen⁴.

De taken ten behoeve van de gemeentelijke crisisbeheersing 2.0 zijn collectief afgesproken, maar over de bekostiging hiervan zijn nog geen structurele afspraken gemaakt. Met het in werking treden van de Wet veiligheidsregio's en CG 2.0 is er een aanzienlijke uitbreiding van de taken van de VRU voor bevolkingszorg ontstaan. Dit brengt met zich mee, dat de inspanningen die de VRU levert geen gelijke tred meer houden met de bijdrage in de kosten van bevolkingszorg.

Indien de bijdrage aan bevolkingszorg niet zal plaatsvinden, kan het huidige takenpakket niet meer door de VRU worden voortgezet. Daarnaast is de voorgestelde bijdrage noodzakelijk om uitvoering te kunnen geven aan het implementatievoorstel GC 2.0 om te komen tot de doorontwikkeling naar GC 2.1.

Harmonisering kwaliteit en vakbekwaamheid

Indien de functionarissen GC 2.0 niet collectief maar afzonderlijk per gemeente worden opgeleid, getraind en geoefend, zullen de verschillen in kwaliteit en vakbekwaamheid toenemen. Uit de evaluatie van GC 2.0 blijkt dat de lokale vakbekwaamheid nu een aandachtspunt is. Om de gemeentelijke crisisorganisatie verder te ontwikkelen dient met name op lokaal niveau een professionaliseringslag gemaakt te worden. In de evaluatie wordt aangegeven dat dit ook de aansluiting van de lokale organisatie op de regionale organisatie ten goede zal komen, waardoor er effectiever en efficiënter samen gewerkt wordt. Dit wordt nog verder geoptimaliseerd door de lokale functionarissen ook collectief op te leiden, zodat kwaliteit en vakbekwaamheid geharmoniseerd worden.

Collectief voordeel

Indien gemeenten afzonderlijk per gemeente opleiden, trainen en oefenen organiseren en dit afzonderlijk financieren voor hun regionale piketfunctionarissen, zijn de kosten aanzienlijk hoger. Elke gemeente moet dan individueel inkopen.

³ Deze opleidingen zijn in het kader van verloop

⁴ In de huidige situatie is dit nog geen opgedragen taak aan de VRU, echter dit is wel als nadrukkelijke wens van de gemeenten geuit.

Financiën

Het bedrag van €165.500,- is als volgt opgebouwd:

Collectieve extra taken	
Slachtoffer Informatie Systeem	€ 17.000,-
Opstellen en digitaal ontsluiten van de bestuurlijke netwerkkaarten (crisisutrecht.nl)	€ 3.500,-
Het oefenen en vakbekwaam houden van de regionale piketfunctionarissen GC 2.0 en de poollijst crisiscommunicatie	€ 60.000,-
Opleiden regionale functionarissen ⁵	€ 25.000,-
Totaal	€ 105.500,-
Opleiden, trainen en oefenen lokale kernfunctionarissen⁶	
Opleiden lokale kernfunctionarissen	€ 45.000,-
Oefenen lokale kernfunctionarissen	€ 15.000,-
Totaal	€ 60.000,-

Financiering vindt plaats op collectieve basis volgens de vigerende modelverdeling gemeentelijke bijdrage. In onderstaande tabel wordt weergegeven welke bijdrage dit per gemeente is.

Bijdrage per gemeente 2016 (totaal € 105.500,-)			
Gemeente	Bedrag in euro's	Gemeente	Bedrag in euro's
Amersfoort	11.849	Oudewater	705
Baarn	1.843	Renswoude	377
Bunnik	1.142	Rhenen	1.367
Bunschoten	1.302	Soest	3.260
De Bilt	3.190	Stichtse Vecht	4.706
De Ronde Venen	3.098	Utrecht	32.315
Eemnes	631	Utrechtse Heuvelrug	3.626
Houten	3.095	Veenendaal	4.686
IJsselstein	2.143	Vianen	1.288
Leusden	1.982	Wijk bij Duurstede	1.627
Lopik	1.024	Woerden	3.668
Montfoort	950	Woudenberg	797
Nieuwegein	4.653	Zeist	4.676

⁵ Deze opleidingen zijn in het kader van verloop

⁶ Voor dit bedrag kunnen de gemeenten dan de lokale kernfunctionarissen laten OTO-en (OvD Bz, liaison ROT, Adv BZ GBT, Teamleider Publ. Zorg en Comm 24/7, maar ook de Hoofden Ondersteuning en de verslagleggers)

Bijdrage per gemeente 2017 (totaal € 165.000,-)				
Gemeente	Bedrag in euro's		Gemeente	Bedrag in euro's
Amersfoort	19.610		Oudewater	1.167
Baarn	3.050		Renswoude	624
Bunnik	1.889		Rhenen	2.263
Bunschoten	2.156		Soest	5.396
De Bilt	5.279		Stichtse Vecht	7.788
De Ronde Venen	5.127		Utrecht	53.481
Eemnes	1.044		Utrechtse Heuvelrug	6.002
Houten	5.123		Veenendaal	7.755
IJsselstein	3.546		Vianen	2.131
Leusden	3.280		Wijk bij Duurstede	2.692
Lopik	1.695		Woerden	6.071
Montfoort	1.572		Woudenberg	1.319
Nieuwegein	7.701		Zeist	7.739

Bijlage 5: Notitie Jeugdbrandweer

Deze informatienotitie is eerder geagendeerd in de vergadering van het algemeen bestuur van 14 januari 2016, onder agendapunt 11.

Inleiding

Er zijn 20 jeugdbrandweerkorpsen binnen de veiligheidsregio Utrecht. Het gaat om lokale, kleinschalige korpsen die zich onder meer richten op maatschappelijke betrokkenheid, kennismaken met brandveiligheid en zorgdragen voor aanwas van vrijwilligers. De jeugdbrandweerkorpsen binnen de VRU zijn versnipperd georganiseerd. De financiering van de jeugdbrandweer is geregeld in de Taakuitvoeringsovereenkomst (TUO) via een individueel gemeentelijk pluspakket. Hierdoor is het niet mogelijk om de gewenste uniforme kwaliteit en een uniform rendement te realiseren.

1. Overwegingen

1.1 Eén VRU, één jeugdbrandweer.

Het besluit om de jeugdbrandweer aan te merken als collectieve, niet wettelijke taak ligt geheel in lijn met het bestuurlijk vastgestelde document 'Visie op de VRU-organisatie', waarbij gestuurd wordt op eenduidigheid in het beleid van de brandweerpressie.

1.2 De landelijke koers is dat de jeugdbrandweer een integraal onderdeel is van Brandweer Nederland.

De Raad van Brandweercommandanten heeft ingestemd met de landelijke koers waarin de jeugdbrandweer een integraal onderdeel is van de brandweer. De voorgestelde richting geeft hier vorm en inhoud aan. De jeugdbrandweer is nu nog afhankelijk van de financiering door enkele gemeenten. Dit betekent dat dit versnipperd gebeurt en bovendien dat de jeugdbrandweer opgeheven wordt wanneer een gemeente besluit om de financiering te stoppen. De VRU wil er naar toe werken dat de jeugdbrandweer een wezenlijk onderdeel van de brandweerorganisatie wordt en een integrale, toekomstbestendige en gewaardeerde plaats binnen de organisatie krijgt.

1.3 Meer zekerheid bij aanname als vrijwilliger.

Onderzoek heeft uitgewezen dat personen tussen 18 en 25 jaar het meest genegen zijn om vrijwilligerswerk te doen. Sollicitanten tussen de 18 en 25 jaar kunnen soms echter nog onvoldoende 'gesetteld' zijn, waardoor het een financieel risico is om ze de opleiding tot manschap aan te bieden. Bij aspirant-leden die van de jeugdbrandweer doorstromen, is die onzekerheid een stuk minder omdat ze vaak zeer gemotiveerd zijn. Bovendien werkt de VRU samen met de stichting Jeugdbrandweer Nederland aan een nieuw opleidingsmodel dat beter aansluit op de reguliere opleiding Manschap A. De verwachting is dat jeugdleden hierdoor op termijn versneld de opleiding tot manschap kunnen doorlopen.

1.4 De belasting op vrijwillige jeugdleiders kan worden verdeeld over alle posten.

Voor de potentiële jeugdleiders geldt dat zij niet actief hoeven te zijn bij een post met een jeugdbrandweerkorps. Zij kunnen bij een naburige post met jeugdbrandweerkorps aan de

slag als jeugdleider. Daarmee wordt de belasting ook verspreid over meerdere posten, waardoor de belasting per jeugdleider niet wordt vergroot.

1.5 Een collectieve jeugdbrandweer maakt het mogelijk te sturen op een meer evenwichtige leeftijdsopbouw binnen de brandweerorganisatie van de VRU in het kader van toenemende vergrijzing.

De jeugdbrandweerkorpsen zijn zo gesitueerd dat de hele VRU wordt afgedekt (zie bijlage A). Doordat de huidige jeugdbrandweerkorpsen integraal onderdeel worden van de VRU, hebben ook meer potentiële jeugdleden uit gemeenten zonder jeugdbrandweerkorps de mogelijkheid om zich aan te melden. Hier kan gericht op gestuurd worden. Na het bereiken van de juiste leeftijd kunnen zij in hun woonplaats aan de slag als vrijwilliger.

1.6 De jeugdbrandweer vervult een maatschappelijke functie.

Ongeacht of jeugdleden op termijn doorstromen naar de reguliere brandweer wordt een basis gelegd voor een algemeen veiligheids- en risicobewustzijn. Dit kan ook in het latere leven van pas komen. Enthousiaste jeugdleden zullen bovendien kennis op dit gebied uitdragen in de eigen persoonlijke omgeving. Hiermee kunnen ook andere doelgroepen in de samenleving worden bereikt die voor de brandweer, zonder gerichte inspanning, moeilijk bereikbaar zijn. De jeugdbrandweer kan bijvoorbeeld een belangrijke informatieve rol hebben op het gebied van Brandveilig Leven. Zij weten immers als geen ander hoe ze hun eigen leeftijdsgenoten als doelgroep voor Brandveilig Leven kunnen bereiken. Bovendien biedt de jeugdbrandweer een nuttige leeromgeving voor jongeren aan de rand van de maatschappij. Ze leren vaardigheden als samenwerken, verantwoordelijkheid nemen, discipline, omgaan met hiërarchie en rekening houden met elkaars kwaliteiten.

1.7 De jeugdbrandweer geeft een belangrijke impuls aan het behoud van vrijwilligheid binnen onze regio.

De jeugdleden leren de beginselen van het vak brandweer en zijn zeer gemotiveerd. Dit heeft een positieve invloed op het korps. Posten met jeugdbrandweerkorpsen binnen de VRU bestaan tot wel 83% uit oud jeugdbrandweerleden. Het gemiddelde van alle vrijwillige posten met een jeugdbrandweerkorps in de VRU ligt op 32%. Bij de beroepsformatie van de gemeente Utrecht zijn nog eens 15% van de medewerkers afkomstig van de jeugdbrandweer. Ook binnen de beroepsformatie en vrijwilligers van Amersfoort zijn enkele medewerkers van de jeugdbrandweer afkomstig. De ervaring van posten met jeugdbrandweerkorps is dat de aanwas vrijwel zonder wervingsacties wordt gereguleerd.

1.8 Het instromen bij de jeugd vanuit de ene gemeente naar de andere werkt verbindend.

De aansluiting van jeugd bij de jeugdbrandweer in een andere plaats of gemeente kent een sterk verbindend en sociaal aspect. Brandweerkorpsen raken hierdoor meer bij elkaar betrokken waardoor er dwarsverbanden ontstaan tussen gemeenschappen. Vanuit de huidige jeugdbrandweerkorpsen stromen jeugdleden door naar korpsen in de omgeving. Binnen de VRU zijn momenteel 34 oud jeugdbrandweerleden actief in een "niet-jeugdbrandweerkorps".

2. Aandachtspunten

2.1 Jeugdbrandweerkorpsen blijven mogelijk liever een lokale vereniging.

In de visie van de VRU komt er één jeugdbrandweer die als integraal onderdeel in de organisatie wordt opgenomen. Bij jeugdkorpsen kan hierdoor het gevoel ontstaan dat de lokale binding verwatert. Het behoud van de eigen identiteit past binnen de kaders van de visie op de VRU-organisatie, waarin de ondersteuning van de posten en de zelfregelcapaciteit als waarden naast elkaar staan. De VRU biedt dan ook ruimte om verenigingen te laten bestaan als personeelsvereniging. Daarnaast zullen de huidige locaties blijven bestaan en zal er, net als bij de brandweerposten, ruimte zijn om lokaal maatschappelijk betrokken te blijven. Tot slot zullen de jeugdbrandweerkorpsen ook worden betrokken bij de uitvoering van de visie.

2.2 De jeugdbrandweer kan ook als maatwerk toegepast blijven worden.

Het toepassen van jeugdbrandweer als maatwerk is een continuering van de huidige situatie. De gemeenten met een jeugdbrandweerkorps zouden in dat geval extra geld blijven betalen voor de jeugdbrandweer. Echter, door deze benadering kan de jeugdbrandweer niet integraal worden ingebed in de organisatie van de VRU. Dat gaat ten koste van uniformiteit in behandeling en financiering van de verschillende jeugdbrandweerkorpsen. Daarnaast hebben de overige gemeenten geen (maatschappelijk) rendement van de aanwezige jeugdbrandweer binnen de regio. Dus geen uniforme kwaliteit en rendement.

2.3 De doorstroommogelijkheden hebben een grens.

Er is een post die door het bestaan van de jeugdbrandweer de afgelopen jaren een zodanige leeftijdsopbouw heeft gekregen dat er vrijwel geen doorstroom van de jeugdbrandweer naar de brandweerkorpsen plaats kan vinden omdat er geen uitstroom is. Dit is echter een uitzondering op de regel. Bovendien kan er bij een collectieve jeugdbrandweer beter op de aanwas gestuurd worden, door het aannamebeleid meer te richten op de korpsen die meer doorstroom verwachten. Als er onverhoopt een doorstroomprobleem ontstaat zal de VRU zoeken naar maatwerkoplossingen om oud jeugdleden aan de VRU te kunnen blijven binden. Daarbij zal breder gekeken worden dan repressieve werkzaamheden. Men kan bijvoorbeeld ook meerwaarde bieden binnen een programma als stimulerende preventie (brandveilig leven). Onderzoek onder deze doelgroep laat zien dat met name de jonge generatie binnen de brandweer bereid is hier een bijdrage aan te leveren.

2.4 Posten zonder jeugdbrandweer hebben niet altijd een probleem met de aanwas.

Een jeugdbrandweer kan een kweekvijver vormen voor een brandweerkorps, maar dit betekent niet dat elk brandweerkorps een jeugdbrandweer nodig heeft om de aanwas te borgen. Naast de jeugdbrandweer zijn er andere mogelijkheden om aanwas te genereren. Van oud-jeugdbrandweerleden is echter wel bekend dat ze zeer enthousiaste en gemotiveerde vrijwilligers worden die goed weten waar ze voor kiezen. Bovendien stromen nu al jeugdleden door van jeugdbrandweerkorpsen naar korpsen in de omgeving. Binnen

de VRU zijn momenteel 34 oud jeugdbrandweerleden verbonden aan een "niet-jeugdbrandweerkorps".

2.5 Een deel van de enthousiastelingen kunnen wel wachten tot hun 18e.

Jeugdleden die doorstromen zijn vaak zeer gemotiveerd. Dit betekent echter niet dat diezelfde motivatie er niet zou zijn als ze niet bij de jeugdbrandweer betrokken waren geweest. De echte enthousiastelingen kunnen wel wachten tot hun 18^e. Er zullen echter ook mogelijke enthousiastelingen op latere leeftijd niet meer kiezen voor de brandweer wanneer het enthousiasme niet warm wordt gehouden en duidelijk wordt dat de brandweer ook veel tijd en inzet kost.

3. Financiën

In de huidige begroting is de jeugdbrandweer opgenomen als plustak (maatwerk) per gemeente. De collectieve bijdrage (begroting 2015) hiervoor is €201.296,- Door de jeugdbrandweer collectief en onder centrale regie te organiseren verwachten we op termijn efficiencyvoordeel te realiseren van 15%. De kosten voor de jeugdbrandweer als collectieve niet wettelijke taak worden daarmee geraamd op € 171.101,-.

Dit budget wordt aangewend voor onder andere lesmateriaal, training en oefening, onderhoud en aanschaf van kleding en jeugdbrandweer(oefen) materialen, binding en vergoeding jeugdleiders.

Bovenstaande bijdrage is exclusief jeugdbrandweermaterieel. Voor oefeningen zal gebruik worden gemaakt van de bedrijfsvoeringsvoertuigen zoals opgenomen in Veiligheidszorg op Maat (VOM) en het nog specifiek aanwezige materieel voor de jeugdbrandweerkorpsen op de betreffende posten. Het specifiek materieel zal in de toekomst naar verwachting niet meer worden vervangen.

Door de jeugdbrandweer aan te merken als collectieve niet-wettelijk taak worden de kosten, conform de vastgestelde verdeelsleutel (ijkpuntscore), verdeeld over alle gemeenten binnen de VRU (bijlage D). Daarmee komen de huidige individuele gemeentelijke plustaken inclusief financiering (maatwerk) voor gemeenten met jeugdbrandweerkorpsen te vervallen.

De bestuurlijke adviescommissie Bedrijfsvoering & Financiën adviseert ten aanzien van de kosten verdeling deze te baseren op de ijkpuntcores gemeentefonds, subcluster brandweer en rampenbestrijding en daarmee aan te sluiten bij huidige kostenverdelingsystematiek van de VRU. Zij adviseert tevens om de beleidsverandering met de bijbehorende kosten op te nemen in de Kadernota 2017, hetgeen inmiddels gebeurd is.

4. Uitvoering en communicatie

Overwogen wordt de jeugdbrandweer onder centrale regie en verantwoordelijkheid te plaatsen van de teamleider paraatheid (preparatie centraal), directie brandweerrepressie. Vertegenwoordigers van de (lokale)jeugdkorpsen zijn meegenomen bij de ontwikkeling van onze visie op de geregionaliseerde VRU jeugdbrandweer. Ook bij de verdere inrichting en uitwerking zullen de vertegenwoordigers én de postcommandanten actief worden betrokken.

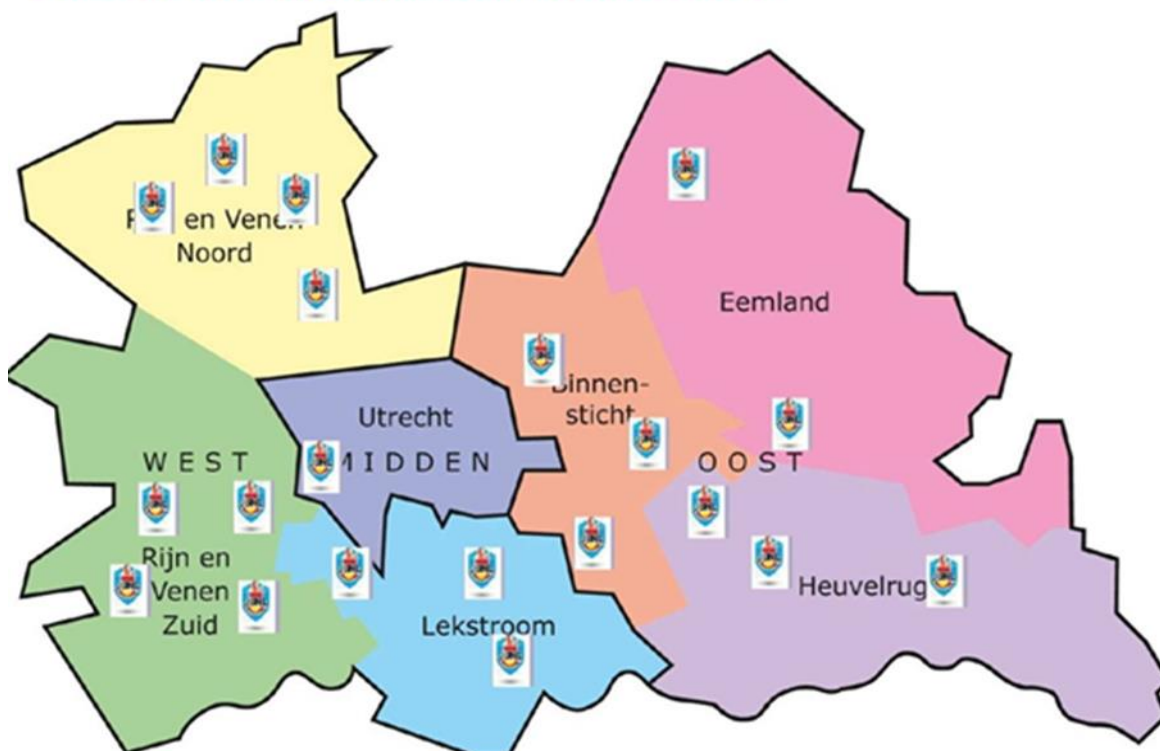
5. Bijlagen

- I. Jeugdbrandweerkorpsen VRU
- II. Inventarisatie bezetting
- III. Visie jeugdbrandweer Raad van Brandweercommandanten (RBC)
- IV. Bijdrage jeugdbrandweer o.b.v. ijkpuntscore

5.1 Bijlage I: Jeugdbrandweerkorpsen VRU

Een afbeelding waarin opgenomen de huidige Jeugdbrandweerkorpsen binnen de VRU in de brandweerclusters (geografische verdeling jeugdbrandweerkorpsen binnen de regio).

Clusters met jeugdbrandweerlocaties



<i>Jeugdbrandweerkorps</i>	<i>Gemeente</i>
<u>Werkgebied 1</u>	
Bunnik	Bunnik
Mijdrecht	De Ronde Venen
Vinkeveen	De Ronde Venen
Hagestein	Vianen
Houten	Houten
IJsselstein	IJsselstein
Benschop	Lopik

Linschoten	Montfoort
Montfoort	Montfoort
Oudewater	Oudewater
Breukelen	Stichtse Vecht
Maarsssen	Stichtse Vecht

In de jeugdkorpsen van werkgebied 1 zijn gemiddeld 160 jeugdleden actief.

Werkgebied 2

Vleuten	Utrecht
---------	---------

In het gezamenlijke jeugdkorps werkgebied 2 zijn gemiddeld 15 jeugdleden actief.

Werkgebied 3

Baarn	Baarn
De Bilt	De Bilt
Amerongen-Leersum	Utrechtse Heuvelrug
Driebergen	Utrechtse Heuvelrug
Veenendaal	Veenendaal
Woudenberg	Woudenberg
Zeist / Den Dolder	Zeist

In de jeugdkorpsen van werkgebied 3 zijn gemiddeld 60 jeugdleden actief.

5.2 Bijlage II: inventarisatie bezetting

Inventarisatie bezetting

Begin 2015 is een inventarisatie uitgevoerd van de bezetting van oud-jeugdbrandweerleden binnen de posten met een jeugdbrandweerkorps. Ten aanzien van de vrijwillige brandweerposten bestaat de gemiddelde bezetting voor 32% uit oud-jeugdbrandweerleden. Daarnaast zijn binnen de beroepsformatie van gemeente Utrecht en Amersfoort eveneens medewerkers afkomstig van de jeugdbrandweer.

Vrijwillige posten:	Vrijwilligers	Oud-jeugdleden	Bezetting
Amerongen-Leersum	27	7	26%
Baarn	34	12	35%
Benschop	20	8	40%
Bunnik	19	0	0%
Breukelen	36	24	67%
De Bilt	45	16	36%
De Meern (<i>jeugdbrw. Utrecht</i>)	28	1	4%
Driebergen-Rijsenburg	30	14	47%
Hagestein	17	11	65%
Houten	56	8	14%
IJsselstein	34	15	44%



Linschoten	19	10	53%
Maarssen	41	14	34%
Montfoort	21	5	24%
Mijdrecht	36	30	83%
Oudewater	30	18	60%
Veenendaal	47	21	45%
Vinkeveen	23	13	57%
Vleuten (<i>jeugdbrw. Utrecht</i>)	28	4	14%
Woudenberg	27	3	11%
Zeist / Den Dolder	110	3	3%
Zuilen (<i>jeugdbrw. Utrecht</i>)	28	7	25%
Totaal	756	244	32%

Beroepsposen:	Medewerkers	Oud- jeugdleden	Bezetting
Utrecht	150	23	15%
Amersfoort	36	2	6%

5.3 Bijlage III: Visie jeugdbrandweer RBC

In oktober 2014 is door de Raad van Brandweercommandanten (RBC) een landelijke visie op jeugdbrandweer vastgesteld. Samengevat wordt deze visie als volgt omschreven:

- De jeugdbrandweer wordt gezien als integraal onderdeel van Brandweer Nederland. Gestreefd wordt om het doorstroompercentage minimaal te handhaven.
- De ontwikkelrichting van de volwassen brandweer wordt gevolgd. Brandveilig Leven zal daarom een belangrijk thema worden, zodat in de toekomst kan worden ondersteund op het gebied van risicobeheersing.
- Behaalde diploma's en opgedane kennis worden gezien als maatschappelijke meerwaarde.
- Jeugdbrandbrandweer is een uiting van een maatschappelijk betrokken brandweerorganisatie.

5.4 Bijlage IV: Bijdrage jeugdbrandweer o.b.v. ijkpuntscore (peildatum december 2015)

	Bijdrage jeugdbrandweer o.b.v. ijkpuntscore in Euro's
Renswoude	645
Eemnes	1.080
Oudewater	1.207
Woudenberg	1.364
Montfoort U	1.625
Lopik	1.752
Bunnik	1.953
Rhenen	2.339
Vianen	2.203
Bunschoten	2.229
Wijk bij Duurstede	2.783
Baarn	3.153
Leusden	3.391
IJsselstein	3.666
De Bilt	5.458
De Ronde Venen	5.301
Soest	5.578
Utrechtse Heuvelrug	6.205
Houten	5.296
Woerden	6.276
Nieuwegein	7.962
Zeist	8.001
Veenendaal	8.016
Stichtse Vecht	8.051
Amersfoort	20.273
Utrecht	<u>55.292</u>
Totaal	171.101

Bijlage 6: Begrippen en afkortingen

AB	Algemeen Bestuur
AC	Algemeen commandant
AED	Automatische externe defibrillator
AWBC	Algemeen brandweer wedstrijd comité
BBV	Besluit begroting en verantwoording provincies en gemeenten
BCF	Btw compensatiefonds
BDuR	Besluit doeluitkering bestrijding van rampen en zware ongevallen
BHV	Bedrijfshulpverlening
B&W	Burgemeester & Wethouders
BGC	Bureau gemeentelijke coördinatie
BPV	Besluit personeel veiligheidsregio's
BRZO	Besluit risico's zware ongevallen
BZK	Ministerie van binnenlandse zaken & koninkrijksrelaties
Caco	Calamiteiten-Coördinator
CdK	Commissaris der Koning
COH	Commando haakarmbak
CoPI	Commando plaats incident
COT	Instituut voor veiligheids- en crisismanagement (crisis onderzoeksteam)
CvD	Commandant van dienst (-G: geneeskundig, -P: politie, -B: brandweer)
DB	Dagelijks bestuur
DIV	Documentaire informatievoorziening
DT	Directieteam
DVO	Dienstverleningsovereenkomst
EV	Externe veiligheid
FLO	Functioneel leeftijdsontslag
GBT	Gemeentelijk beleidsteam
GHOR	Geneeskundige Hulpverlening bij Ongevallen en Rampen.
GMK	Gemeenschappelijke meldkamer
GMU	Gemeenschappelijke meldkamer Utrecht
GRIP	Gecoördineerde regionale incidentbestrijdingsprocedure
I&I	Informatiemanagement & ICT
ISOR	Informatiesysteem overige ramptypen
IVA	Individuele vergelijking arbeidsvoorwaarden
IV&E	Interdisciplinaire voorbereiding & evaluatie
JDE	JD Edwards (systeem voor Financiën)
LCMS	Landelijk Crisismanagement systeem
LSOP	Landelijk selectie- en opleidingsinstituut politie
MKA	Meldkamer Ambulance
MKD	Meldkamerdomein
MT	Managementteam
NBB	Natuurbrandbestrijding
NIFV	Nederlands instituut fysieke veiligheid
NUT	Nodeloze uitrukken terugdringen
NVBR	Nederlandse vereniging van brandweer en rampenbestrijding
OCML	Operationeel Centrum Midden Nederland
OL	Operationeel leider
OLO	Omgevingsloket online
OMS	Openbaar (brand)meldsysteem
OR	Ondersteuning & repressie

Osio	Ongewenste situaties, incidenten en ongevallen
OTO	Opleiden, trainen en oefenen
OvD	Officier van dienst (-G: geneeskundig, -P: politie, -B: brandweer)
PION	Personeelsinformatiestysteem voor overheid en non-profit
PPMO	Preventief periodiek medisch onderzoek
Prevap	Preventieactiviteitenplan
PvA	Plan van aanpak
RAC	Regionale Alarmcentrale
RAVU	Regionale ambulancevoorziening voor de provincie Utrecht
RBT	Regionaal beleidsteam
RI&E	Risico inventarisatie & evaluatie
RISC	Database regionaal risicoprofiel
ROT	Regionaal operationeel team
SIE/OMS	Snelle Interventie Eenheid in kader OMS (pilot Utrecht)
SIS	Slachtoffer informatie systematiek
SOBRU	Stichting opleidingen brandweer regio Utrecht
SVS	Slachtoffervolgsysteem
T&H	Toezicht & Handhaving
TOOM	Terugdringen ongewenste en onechte meldingen
TSC-test	Taakspecifieke conditietest
TUO	Taakuitvoeringsovereenkomst
UBV	Utrechtse Bosbrandweer vereniging
UMCU	Universitair medisch centrum Utrecht
UML/TD	Uitrusting, materieel & logistiek/technische dienst
VC	Verbindingscommandowagen
V&A	Vergunningverlening & Advisering
VR	Veiligheidsregio
VRU	Veiligheidsregio Utrecht
Wabo	Wet algemene bepalingen omgevingsrecht
WO	Waterongevallen
WOB	Wet openbaarheid van bestuur
WKR	Werkkostenregeling