

## **Kaderbrief 2021 Veiligheidsregio ZaWa**

Ingekomen 18 december 2019

### Aanbiedingsmail

Op 6 december jl. heeft het Algemeen Bestuur VrZW de Kaderbrief 2021 vastgesteld. Conform artikel 34b Wet Gemeenschappelijke regelingen sturen wij de kaderbrief ter kennisgeving aan de gemeenteraden toe.

We kunnen ons voorstellen dat de Kaderbrief 2021 tot vragen of behoefte aan nadere toelichting bij raadsleden leidt. In dergelijke gevallen kunnen raadsleden (rechtstreeks of via de griffies) contact met de Veiligheidsregio opnemen (*contactgegevens VrZW zijn bekend bij de griffie*).

De Kaderbrief 2021 dient als basis voor de Begroting 2021; binnen de Kaderbrief neemt de bezuinigingsopdracht vanuit het bestuur een prominente plek in. Voorzien is dat het Algemeen Bestuur VrZW de Ontwerpbegroting in de vergadering van 3 april 2020 vaststelt. Daarna wordt de ontwerpbegroting voor zienswijze aan de gemeenteraden aangeboden. Bij de definitieve vaststelling op 3 juli 2020 worden dan de ontvangen zienswijzen betrokken.

### Aanvulling griffie:

In de Regionale raadsledenbijeenkomst ZaWa van 22 januari 2020 geeft de VrZW een toelichting op deze nota en is gelegenheid tot het stellen van vragen en het gesprek hierover.

**Besluitformulier**  
**Algemeen Bestuur Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland**

<b>Datum vergadering:</b>	6 december 2019
<b>Onderwerp:</b>	Kaderbrief 2021
<b>Nummer:</b>	A19.05.4c
<b>Naam Steller:</b>	R. Wiemerink/J. Pranger/O. van der Rijst
<b>Afdeling:</b>	V&S/BV

Inleiding

Jaarlijks wordt er een kaderbrief opgesteld waarin richting wordt gegeven aan de nieuwe programmabegroting. In deze kaderbrief, bedoeld voor de programmabegroting 2021, zijn de uitgangspunten voor het opstellen van de begroting zowel gebaseerd op beleidsmatige en financiële kaders als op in- en externe ontwikkelingen. Vervolgens heeft de bestuurlijk opgelegde bezuiniging op dit geheel in meer of mindere mate invloed. De bestuurlijke keuzes die hieruit voortvloeien, worden geborgd in de organisatiestructuur of aandachtsgebieden die het betreffen.

Uitgangspunten Begroting VrZW

**I. Beleidsmatige kaders**

De koers die is ingezet naar aanleiding van de opbrengsten van het traject dat in 2017 is gestart tot doorontwikkeling van de organisatie en de daaropvolgende visitatie van de organisatie in 2018, blijft richtinggevend inzake de ambities van VrZW. Dit geldt ook voor de uitkomsten van de benchmark (eind 2018), die in april jl. aan het bestuur is aangeboden en in de bestuursvergadering van 11 oktober jl. verder werd toegelicht. De focus ligt op het werken als netwerkorganisatie en als sterke kolommen aan een veilige regio, het optimaliseren van de multidisciplinaire samenwerking en het versterken van de interne organisatie.

Uit deze focus vloeien de volgende beleidsdocumenten voort: het nieuw op te stellen meerjarenbeleidsplan 2021-2024, het nieuwe dekkingsplan 2021-2024, het vernieuwde brandrisicoprofiel 2020-2023 en regionaal risicoprofiel. Het meerjarenbeleidsplan wordt opgesteld in samenhang met de hieronder genoemde ontwikkelingen en de uitkomsten van de bezuinigingsopdracht. Daarnaast geeft de evaluatie van het vigerende dekkingsplan (afrondding begin 2020) input voor het nieuwe dekkingsplan voor 2021 tot en met 2024. Wat betreft het Brandrisicoprofiel worden de brandrisico's van verschillende gebruiksfuncties van bouwwerken opnieuw in kaart gebracht voor de periode 2020-2023. Het Regionaal Risicoprofiel 2019-2020 geeft vervolgens een goed beeld van de risico's op rampen en crises binnen de regio met een beschrijving van de beïnvloedingsmogelijkheden; dit profiel wordt in 2021 bijgesteld.

**II. Ontwikkelingen binnen de organisatie**

Doorontwikkeling organisatie.

Een concrete vertaalslag van de doorontwikkeling binnen de organisatie is de nadere vormgeving van het versterken van het projectmatig en programmatisch werken. Er ligt op dit moment een plan van aanpak voor VrZW om te komen tot een toekomstbestendige organisatie die planmatig werkt op basis van duidelijke doelen. In dit kader zijn er vervolgens nog twee pijlers te noemen waaraan wordt gewerkt, namelijk het nader uitdiepen van het concept zelfsturing binnen het project "Innovatie Brandweerposten" en een goede organisatorische inbedding van multi-taken en risicobeheersing in de organisatie. Bij deze laatste ontwikkeling gaat het om beperkte aanpassingen van de organisatiestructuur, als gevolg hiervan zijn in het afgelopen half jaar een aantal vacatures in het management aangehouden, die deels zijn betrokken bij de bezuinigingen. Vanzelfsprekend wordt het bestuur op de hoogte gehouden van de voortgang van voorgenoemde ontwikkelingen.

Ontwikkelingen huisvesting Prins Bernhardplein

Rondom de huisvesting aan het Prins Bernhardplein zijn tal van ontwikkelingen te noemen, die in samenhang met elkaar dienen te worden gezien. Allereerst de staat van het oefencentrum, die aan het Prins Bernhardplein is gevestigd. De technische installatie (inrichting) van dit oefencentrum is sterk verouderd, waardoor maatregelen moeten worden getroffen ter verbetering die kosten met zich meebrengen. In 2019 zijn de direct noodzakelijke investeringen gedaan, echter voor een toekomst bestendig gebruik zijn er nog aanvullende investeringen nodig. Tevens zijn aan het Prins Bernhardplein de werkplaatsen van de brandweer (onderhoud & techniek) gevestigd. Hier wordt een groot deel van het onderhoud en beheer uitgevoerd van ademlucht, voertuigen en overige uitrustingsstukken. De afgelopen jaren is het aantal werkplaatsen binnen VrZW teruggebracht van 5 naar 2, waardoor intensivering van het gebruik van de werkplaats PBP plaatsvindt en daarmee sneller veroudering van het totale materieel optreedt. Daarnaast zijn er nieuwe eisen ten aanzien van schoon en veilig werken.

Binnen de werkplaats dienen maatregelen te worden genomen om te zorgen dat aan alle eisen wordt voldaan. Op beide investeringen zijn echter twee belangrijke ontwikkelingen van invloed, waardoor hier nog niet eerder voorstellen voor zijn gedaan:

1. Onderzoek gezamenlijke huisvesting met de GGD; Voorafgaand aan de bestuursvergadering van 6 december a.s. waarin deze kaderbrief 2021 wordt behandeld, worden de resultaten van een onderzoek naar de mogelijkheden van gezamenlijke huisvesting aan het AB VrZW en het AB GGD in een gezamenlijk overleg gepresenteerd. Het resultaat daarvan kan van invloed zijn op het gebruik van het Prins Bernhardplein.
2. Ontwikkeling omgeving Prins Bernhardplein, woonwijk Oostzijderveld: aan de achterzijde van het gebouw wordt gewerkt aan de ontwikkeling van een woonwijk. Deze ontwikkeling stelt eisen aan het gebruik van het Prins Bernhardplein tav geluid -en milieu normen. Hierover vindt overleg plaats met gemeente Zaanstad. Van belang daarbij is dat er geen -of minimale beperkingen in het gebruik optreden voor het oefencentrum en de werkplaatsen. De verwachting is dat in de loop van 2020 op dit onderwerp nadere voorstellen aan het bestuur worden gedaan.

#### Onderzoek samenwerking met GGD

De invlechting van de GHOR in VrZW is een belangrijke stap geweest in het kader van zorg en veiligheid naast elkaar aan kunnen bieden aan de burger. Het zijn thema's die op beleidsmatig en uitvoerend niveau nauw met elkaar verbonden zijn. Een vervolgstap hierop is het onderzoeken van een verdere samenwerking tussen VrZW en de GGD. Reeds eerder is hierover al een advies aan het bestuur gepresenteerd over de mogelijke samenwerking op het gebied van de bedrijfsvoeringsfuncties en momenteel wordt een onderzoek verricht naar de mogelijkheid om de GGD en VrZW samen te huisvesten. In de bestuursvergadering van 6 december a.s. de uitkomsten van dit huisvestingsonderzoek worden gedeeld en afhankelijk van de besluitvorming verwerkt in de begroting 2021.

#### Diversiteit

Op personeelsgebied beoogt het project "Diversiteit" een verandering van de samenstelling van het personeelsbestand op langere termijn te realiseren. We denken dat dit nodig is om in de toekomst aan de organisatiedoelstellingen te kunnen voldoen. Zo is bekend dat 'diverse' teams beter presteren en dat herkenbaarheid vanuit de samenleving tot meer verbinding en begrip leidt voor ons werk. Daarnaast wordt het door de krapte op de arbeidsmarkt steeds moeilijker om nieuwe collega's te vinden voor de uitrukdienst waardoor het belangrijk is om ook voor andere doelgroepen aantrekkelijk te zijn als werkgever. Gezien de huidige samenstelling van ons personeel, met name in de rode kolom, hebben hierop nog wel een weg te gaan.

Het managen /besturen van /sturen op diversiteit houdt o.a. in dat de verschillen in mensen optimaal benut worden, zodat iedereen zich gewaardeerd voelt en alle talenten zich in de organisatie kunnen ontwikkelen. Het vergroten van de diversiteit vraagt ook om een andere positionering op de arbeidsmarkt en andere manieren van werving en selectie. Tot slot betekent het dat er op alle niveaus en in alle teams ruimte is voor andere inzichten, ander gedrag en beleving, vanzelfsprekend wel binnen een aantal basisnormen en -waarden. Daar zetten we op in en blijven dat, ook in 2021, nog doen.

#### Formatie van vrijwilligers

De repressieve brandweerorganisatie van VrZW bestaat voor 80% uit vrijwilligers. In de eindrapportage "Implementatie repressief dekkingsplan 2015 -2020" aan het Algemeen Bestuur, d.d. 29 juni 2018, is aangegeven dat het onwenselijk is de formatie van vrijwilligers verder af te bouwen. Er is toen voorgesteld 70 vrijwilligers meer in dienst te houden dan minimaal noodzakelijk is. De redenen daarvoor waren:

- De werving van nieuwe vrijwilligers verloopt moeizaam. Het vinden en binden van voldoende vrijwilligers kost steeds meer moeite.
- De beschikbaarheid van vrijwilligers staat steeds meer onder druk. Voor voldoende paraatheid zijn meer vrijwilligers nodig in het bijzonder voor de dagsituatie.
- De leeftijdsopbouw van de repressieve organisatie is dusdanig dat er door vergrijzing op termijn een behoorlijke uitstroom valt te verwachten. Deze uitstroom zal opgevangen moeten worden door nieuwe instroom waar voldoende ruimte voor moet zijn.
- VrZW wil een afspiegeling zijn van de maatschappij. In het kader van instroom van meer diverse medewerkers is het gewenst voldoende formatieve ruimte aan te houden.
- In het kader van de doorontwikkeling van de organisatie zijn wij op zoek naar nieuwe arrangementen voor vrijwilligers die op andere taken ingezet kunnen worden.

De verwachting was dat de kosten hiervan binnen de begroting konden worden opgevangen. In 2018 is dat gelukt en het ziet ernaar uit dat dit ook lukt in 2019 vanwege de financiële ruimte die ontstaat door het niet invullen van andere vacatures. Echter door de taakstelling zal deze ruimte er vanaf 2020 niet meer zijn. Vanaf 2020 willen we dit oplossen ten laste van de voorgestelde bezuinigingen, waardoor de besparingen met €200.000 verlaagd worden. U treft hiervoor een expliciet beslispunt aan.

### **III. Autonome ontwikkelingen**

#### Wetgeving met betrekking tot vrijwilligers (WGB en WNRA)

De huidige rechtspositieregeling voor brandweervrijwilligers is in strijd met de Europese regelgeving. Samengevat is het probleem, dat er een serieus risico bestaat dat gezien vanuit de Wet Gelijke Behandeling (WGB) onze brandweervrijwilligers moeten worden beschouwd als deeltijdwerkers, met alle rechtspositionele gevolgen en kosten van dien. Landelijk betreft dit een kostenstijging van ca. € 50 miljoen, voor de VrZW kan dat ongeveer € 1 miljoen betekenen. De WNRA (Wet normalisering rechtspositie ambtenaren) treedt op 1 januari 2020 in werking. De veiligheidsregio's hebben voorlopig uitstel gekregen, met het oog op het vraagstuk rondom de gevolgen voor de vrijwillige brandweer die in dit verband naar voren zijn gekomen. De kwestie sluit aan bij de fundamentele vraag of het huidige stelsel toekomstbestendig is. De werkgevers, maar ook de politiek, hechten er sterk aan om de vrijwilligheid binnen de brandweer te behouden. In opdracht van het Veiligheidsberaad en het ministerie van Justitie en Veiligheid is een denktank op zoek naar oplossingen voor dit vraagstuk. Dit wordt opgepakt samen met het IFV, de Vakvereniging voor Brandweervrijwilligers en het ministerie van Justitie en Veiligheid in een landelijk programma Vrijwilligheid.

Het programma Vrijwilligheid richt zich allereerst op het huidige stelsel met als doel de inzet van vrijwilligers bij de brandweer te verbeteren. Het tweede deel van het programma richt zich op de toekomst en daar wordt het huidige stelsel kritisch tegen het licht gehouden. Wet- en regelgeving, brandweercultuur, politieke en maatschappelijke verwachtingen en de inhoud van het brandweervak zijn daarbij factoren die een rol spelen. Naar verwachting rapporteert de Denktank eind 2019 over de eventuele oplossingsrichtingen. De (financiële) gevolgen voor de veranderende wetgeving zijn in deze Kaderbief nog niet te duiden en bij het opstellen van de jaarrekening 2019 en begroting 2021 wordt de dan bekende informatie meegewogen. Mochten de gevolgen pas in de loop van 2020 duidelijk worden en de eerder genoemde financiële consequenties zich voordoen, dan zal dit tussentijds aan het algemeen bestuur gemeld worden met als doel met de gemeenten afspraken te maken over de dekking van de hogere kosten.

#### Ontwikkeling BDUR-bijdrage

Naast het taakstellend verlagen van de gemeentelijke bijdragen, wordt ook de rijksbijdrage via de BDUR de laatste jaren lager. In 2018 werd deze structureel met ruim €20.000 verlaagd en wordt in de tweede bestuursrapportage voor 2019 gemeld dat deze opnieuw structureel met ruim €70.000 is verlaagd. Vanwege het verlagen van de BDUR-bijdrage ontstaat er een reële kans dat er een tekort ontstaat op de al vastgestelde begroting 2020 en de nieuwe begroting voor 2021 niet sluitend is.

#### Duurzaamheid

De energietransitie zal de komende jaren sterk aan belang winnen. VrZW heeft daar invulling aan te geven enerzijds door haar organisatie in te richten van lineair gebruik van producten naar een steeds meer circulair gebruik, anderzijds brengt de energietransities nieuwe risico's met zich mee waar de crisisorganisatie en brandweer zich op voor dienen te bereiden. Bij de transitie van lineair naar circulair gebruik kan worden gedacht aan het overstappen van het gehele wagenpark (ca 130) naar elektrisch rijden, maar ook het toepassen van zonne-energie op de 23 gebouwen van de gemeenten waar VrZW gebruik van maakt. Deze overgang naar verduurzaming van processen biedt volop kansen voor innovatie, maar is ook kostbaar. Voor wat betreft de nieuwe risico's van brandveiligheid zal binnen de huidige formatie capaciteit moeten worden vrijgemaakt om dit te analyseren.

#### Technologische ontwikkelingen

De impact van ICT en digitale toepassingen neemt dusdanig toe, dat wel wordt gesproken van een zogeheten 'vierde industriële revolutie'. De impact van artificiële intelligentie zal groot zijn maar kan nog niet worden geded. Daarnaast zal er steeds meer sprake zijn van data gestuurde risico analyses, planvorming en incidentbestrijding. In het nieuw op te stellen Beleidsplan 2021-2024 wordt deze ontwikkeling zoveel als mogelijk geded.

#### Invoering Omgevingswet

De nieuwe Omgevingswet treedt in 2021 in werking. Met de Omgevingswet wil de overheid regels voor ruimtelijke ontwikkeling vereenvoudigen en samenvoegen. Veiligheidsregio's zullen een omslag moeten maken van regelgericht werken naar risicogericht werken. Daarnaast zal vanuit de Veiligheidsregio actief de samenwerking worden gezocht met de partners en wel specifiek de gemeenten, waardoor (her)kenbaarheid van elkaars producten en werkprocessen ontstaat. Ook de gebruikte informatiesystemen vragen om aanpassing.

#### Evaluatie Wet Veiligheidsregio's

Medio 2019 is de evaluatiecommissie geïnstalleerd die zich zal bezighouden met het evalueren van de Wet Veiligheidsregio's. Naar verwachting is deze evaluatie eind 2020 gereed. Eventuele gevolgen van deze evaluatie zullen vanaf 2021 geïmplementeerd worden.

### **IV. Financiële kaders incl. bezuinigingsopdracht**

In april 2019 ontving VrZW van het Algemeen Bestuur het verzoek rekening te houden met een bezuinigingsopdracht van circa €1 miljoen structureel ingaande 2021.

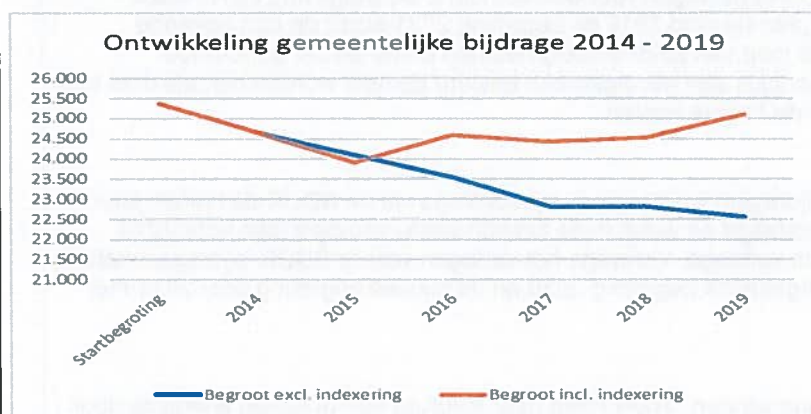


Bij de vaststelling van de begroting 2020 op 24 juni jl. werd definitief tot deze bezuiniging besloten. Gevraagd is bij de kaderbrief voor de begroting 2021 met nadere voorstellen voor de invulling hiervan te komen en aan te geven welk deel van de voorgestelde maatregelen al in de begroting 2020 verwerkt kan worden. Onderstaand wordt invulling gegeven aan de opdracht vanuit het bestuur. Voor een nadere explicitering en onderbouwing van de voorgestelde bezuinigingen verwijzen wij naar de desbetreffende stukken (zie hiervoor <http://bit.ly/BestuurVrZW>).

#### Historisch perspectief: al gerealiseerde bezuinigingen 2014-2017

In eerdere jaren heeft VrZW zich ingespannen om de kosten te verlagen. Bij de oprichting in 2014 werden de kosten met 10% te verlaagd en in de volgende jaren werden enkele aanvullende bezuinigingen gerealiseerd. Het ging hier om een kostenreductie van 2,5 miljoen. Als laatste werd er in de begroting 2019 geen volledige prijscompensatie verwerkt maar werd 1% van deze prijscompensatie (€ 0,25 miljoen) binnen de begroting 2019 opgelost.

Dit heeft ertoe geleid dat VrZW in de periode van 2014 tot en met 2019 in totaal een kostenreductie heeft gerealiseerd van 17% oftewel **€4,3 miljoen** ten opzichte van de startbegroting in 2014. In dezelfde periode steeg het inwonersaantal met 3%. In deze analyse zijn prijs- en loonontwikkelingen vanzelfsprekend buiten beschouwing gelaten. Grafisch gezien ontwikkelt de gemeentelijke bijdrage zich als volgt:



#### Doorlopen proces van inventarisatie van de bezuinigingsmaatregelen.

Nadat het afgelopen voorjaar duidelijk werd dat VrZW een nieuwe bezuinigingsopdracht zou ontvangen, is met het bestuur afgesproken om hiervoor een zorgvuldig proces in te richten. Hierbij stond participatie van alle belangengroepen binnen VrZW hoog op de agenda. In de notitie 'Bezuinigingsopdracht advies MT aan DB', die evenals de kaderbrief op 6 december besproken wordt (agendapunt 4b.), treft u de uitgangspunten van de bezuinigingen aan, inclusief een uitleg van het doorlopen proces en participatie, de resultaten en het MT-advies.

Nu de bezuinigingsvoorstellen ter vaststelling wordt aangeboden, kan in deze kaderbrief de volgende samenvatting van de uitkomsten worden gegeven:

Er is zorgvuldig en verantwoord invulling gegeven aan deze bezuinigingsopdracht na afstemming met een brede vertegenwoordiging van de medewerkers wetende dat er ook pijnlijke keuzes worden voorgelegd. Naast de collectieve inspanning om te komen tot zoveel mogelijk gedragen voorstellen, is er namelijk wel degelijk zorg bij de directie en de medewerkers, met name zorg ten aanzien van de effecten die deze bezuinigingsopdracht op termijn met zich mee zal brengen. In het OR advies is die zorg vanuit de medewerkers goed beschreven en heeft dit zelfs geleid tot een negatief advies op de bezuinigingsopdracht. Het MT van VrZW deelt de zorg van de Ondernemingsraad en heeft dit in het advies aan het DB met de volgende overwegingen bij het voorstel meegegeven:

- de uitkomsten van de Benchmark, die onlangs gepresenteerd werden, geven een duidelijk beeld dat VrZW t.o.v. de onderzochte regio's een gemiddeld kostenniveau per 1000 inwoners heeft, ondanks kleinere schaal/omvang van de organisatie;
- sinds de start van VrZW bedragen de gerealiseerde bezuinigingen in totaal 17% t.o.v. de gemeentelijke bijdragen bij de oprichting in 2014;
- in de begroting 2020 is reeds een besparing op kapitaallasten van €491.000 verwerkt;
- niet alleen door de ondernemingsraad, maar ook in de reacties in de participatie, aandacht gevraagd wordt voor de mate waarin de organisatie de bezuinigingsvoorstellen kan verwerken;
- dat het niet de voorkeur verdient een nog hogere werkdruk te genereren, waardoor eventueel kwaliteitsverlies kan ontstaan;
- om de toekomstige opgaven te kunnen realiseren dient VrZW over voldoende middelen de beschikking te hebben (nieuwe crisistypes, Omgevingswet, ontwikkelen van medewerkers, slagkracht).

### Vervolgaanpak van de bezuinigingsopdracht van het Managementteam VrZW

Met in achtneming van de uitkomsten van de participatie vanuit alle geledingen, het OR advies en de adviezen vanuit de organisatie op de voorstellen, heeft het MT VrZW een 'ranking van de voorstellen' opgesteld. Hierin zijn de volgende punten meegewogen:

1. het hebben van zo min mogelijk gevolgen voor de fysieke veiligheid in onze veiligheidsregio 'als geheel';
2. het blijven binnen de wettelijke eisen en het zo min mogelijk leiden van kwaliteitsverlies;
3. het kunnen rekenen op redelijk draagvlak, zonder daarbij pijnlijke maatregelen uit de weg te gaan;
4. het hebben van afhankelijkheid t.a.v. de samenwerking met andere partijen en omliggende regio's, waardoor niet alleen door VrZW besluiten kunnen worden genomen.

### Scenario en advies

De uitkomsten van het doorlopen proces hebben we naar een scenario vertaald waarmee recht wordt gedaan aan hetgeen de organisatie aan kan, sinds de oprichting reeds aan bezuinigingen heeft verwerkt en aan het zorgvuldig doorlopen participatieproces. Dit leidt tot een voorstel van 16 maatregelen die in onderstaande tabel zijn opgenomen:

<b>Voorgestelde bezuinigingen:</b>	<b>2020</b>	<b>2021=totaal</b>
1 Functie afdelingshoofd VK laten vervallen	€ 98.000	€ 99.000
2 Managementfuncties RB tegen het licht houden, 1 functie in ieder geval laten vervallen (afd.hfd of TL)	€ 92.000	€ 93.000
3 Omzetten van de vacature medewerker toezicht naar administratief medewerker (0.5fte)	€ 37.000	€ 38.000
4 Terugdringen fte archiefmedewerker		€ 33.000
5 Afname inhuur derden ICT		€ 50.000
6 Verlengen afschrijvingstermijnen in meerjareninvesteringsprogramma (MIP)	€ 84.000	€ 84.000
7 Lagere kosten vast/netwerk/telefonie		€ 10.000
8 Afname software (licenties)		€ 25.000
9 Afname WABO-advisering i.g.v. Omgevingswet en WKB		€ 74.000
10 Herschikken taken binnen Team OP en vergoeding door politie (LFO/ LTFO) van dienstverleningsovereenkomst.	€ 25.000	€ 50.000
11 Stoppen externe waarnemers oefeningen hoofdstructuur	€ 8.000	€ 17.000
12 De vergoedingssystematiek eten 24 uur Purmerend	€ 11.000	€ 22.000
13 Doorontwikkeling Organisatie/Innovatie Brandweerposten	€ 25.000	€ 25.000
14 Vergoeding Oefenavond van 2,5 uur naar 2 uur	€ 48.000	€ 97.000
15 Vergoeding bij alleen opkomst/geen uitruk 1 uur à 0,5 uur	€ 18.000	€ 36.000
16 Schrapen sporten in diensttijd Purmerend (gelijk Zaanstad)	€ 22.000	€ 44.000
<b>Subtotaal van 16 voorgestelde maatregelen:</b>	<b>€ 468.000</b>	<b>€ 797.000</b>
Af: Extra budget voor 70 extra vrijwilligers (separaat beslispunt)	€ 200.000	€ 200.000
<b>Te verwerken in begroting 2020 en 2021:</b>	<b>€ 268.000</b>	<b>€ 597.000</b>

Naast deze 16 voorstellen zijn meerdere bezuinigingsrichtingen verkend. Een aantal daarvan kent een nauwe samenhang met het opstellen van een nieuw dekkingsplan voor de jaren 2021 – 2024 en/of de samenwerking in Noord-West4 verband (NW4) en kunnen daardoor niet zonder verder onderzoek en overleg aan het bestuur worden voorgelegd. In de loop van 2020 zal het bestuur over de uitkomsten van de evaluatie van het huidige dekkingsplan en het NW4-overleg worden geïnformeerd. De uitkomsten daarvan worden betrokken bij het opstellen van een nieuw dekkingsplan voor 2021-2025.

### Bezuinigingen in het begrotingsjaar 2020

Het bestuur heeft gevraagd om bij het inventariseren van de bezuinigingsmogelijkheden te bezien welke maatregelen al vanaf 2020 een voordeel opleveren. Dit naast het incidentele voordeel op de kapitaallasten van €491.000 dat al in de begroting 2020 verwerkt is. De inventarisatie voor 2020 heeft in totaal € 468.000 aan

bezuinigingspotentieel opgeleverd. Na aftrek van de kosten voor de extra vrijwilligers zal een bedrag van € 268.000 als begrotingswijziging in de al vastgestelde begroting 2020 verwerkt worden. Zie onder het kopje 'Formatie van vrijwilligers'.

#### Bezuinigingen in het begrotingsjaar 2021

Uit de inventarisatie van de bezuinigingen blijkt dat in het begrotingsjaar 2021 een bedrag van structureel € 797.000 aan bezuinigingen verwerkt kan worden. Daar staat tegenover dat het eerder genoemde een bedrag van €200.000 in mindering wordt gebracht ter dekking van de salariskosten van de hogere formatie vrijwilligers. En waarvoor u een apart besluitpunt (zie beslispunt 4) in deze Kaderbrief 2021 aantreft.

#### Aandachtspunten van het DB bij deze bezuinigingsvoorstellen

Bij de bespreking van de bezuinigingsvoorstellen in het Dagelijks Bestuur zijn twee opmerkingen ter overweging aan het Algemeen Bestuur meegegeven:

- Voorstel 9 met betrekking tot de WABO-advisering kan alleen uitgevoerd worden als de nieuwe wetgeving ook inderdaad per 1-1-2021 in werking treedt. Zo niet, dan zal de bestaande capaciteit bij VrZW richting de gemeenten worden ingezet.
- Het Dagelijks Bestuur constateerde dat bij het vaststellen van de voorgestelde bezuinigingen de ondergrens van VrZW bereikt is.

#### **Samenvatting van de voorgestelde bezuinigingen in 2020 en 2021:**

<b>Totale bezuinigingen 2020 en 2021</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
Al verwerkte incidenteel lagere kapitaallasten	€ 491.000	
Nieuwe bezuinigingen volgens voorstel	€ 468.000	€ 797.000
<b>Totale bezuiniging per jaar:</b>	<b>€ 959.000</b>	<b>€ 797.000</b>
Af: salariskosten 70 extra vrijwilligers	-€ 200.000	-€ 200.000
	<b>€ 759.000</b>	<b>€ 597.000</b>
waarvan incidenteel:	€ 491.000	
<b>Structureel effect begroting 2020 en 2021</b>	<b>€ 268.000</b>	<b>€ 597.000</b>

#### Jaarlijkse indexering begroting 2021

Het financieel kader voor indexering van de begroting 2021 wordt gevormd door de besluiten van het Algemeen Bestuur van 4 oktober 2013 (financiële kaders bij de regionalisering) alsmede de daaropvolgende besluiten ten aanzien van begrotingen en bestuursrapportages. Uitgangspunt van het beleidsplan is dat nieuwe ambities vanuit bestaande middelen gefinancierd worden. Wanneer sprake is van nieuw beleid of een wezenlijke beleidswijziging waaruit extra financiële middelen voortvloeien, wordt dit bestuurlijk voorgelegd.

Ten aanzien van loon- en prijsindexen heeft het Algemeen Bestuur op 22 februari 2012 de rekenmethode vastgesteld. In combinatie met de recente CPB gegevens (Brondocument: CPB/ Kerngegevensstabel 2017-2020, peildatum sept. 2019) leidt dit tot de volgende percentages.

- a. Loonvoet sector overheid: 2,6% Prognose 2020 2,8% gecorrigeerd met -0,2% ( prognose 2019: 3,4% -/- werkelijk 2019: 3,2%)
- b. Prijzen: inflatie (geharmoniseerde consumentenprijsindex CPI,%) 1,5%
- c. Index gemeentelijke bijdrage 2020: 2,2% ( Gewogen prijsindex.

#### Gemeentelijke bijdragen in 2021

Op 4 oktober 2013 heeft het Algemeen Bestuur besloten vanaf het jaar 2017 de totale gemeentelijke bijdrage aan VrZW over de gemeenten te verdelen conform de verdeling in het gemeentefonds voor het onderdeel Brandweer en rampenbestrijding. Het totaal van de gemeentelijke bijdrage wordt daardoor verrekend met de gemeenten volgens vaste percentages (de onderlinge verhouding).

De verdeling van de gemeentelijke bijdrage voor het jaar 2021 inclusief indexering en na aftrek van de voorgestelde netto bezuinigingen van in totaal €597.000 is:

Gemeente	Begroting 2020	Indexering 2021 2,20%	Begroting 2021	Af: Netto taak- stelling 2021	Netto bijdragen gemeenten in 2021
Beemster	€ 822.716	€ 18.100	€ 840.816	€ 18.896	€ 821.920
Edam-Volendam	€ 2.585.044	€ 56.871	€ 2.641.915	€ 59.372	€ 2.582.543
Landsmeer	€ 784.244	€ 17.253	€ 801.497	€ 18.012	€ 783.485
Oostzaan	€ 683.623	€ 15.040	€ 698.663	€ 15.701	€ 682.962
Purmerend	€ 6.166.964	€ 135.673	€ 6.302.637	€ 141.641	€ 6.160.996
Waterland	€ 1.495.981	€ 32.912	€ 1.528.893	€ 34.359	€ 1.494.534
Wormerland	€ 1.318.417	€ 29.005	€ 1.347.422	€ 30.281	€ 1.317.141
Zaanstad	€ 12.136.093	€ 266.994	€ 12.403.087	€ 278.738	€ 12.124.349
<b>Totaal</b>	<b>€ 25.993.082</b>	<b>€ 571.848</b>	<b>€ 26.564.930</b>	<b>€ 597.000</b>	<b>€ 25.967.930</b>

#### Vaste bijdrage gebruikerslasten gebouwen

Op 5 oktober 2016 heeft het Algemeen Bestuur besloten tot vereenvoudiging van de gebruikerslasten. Vanaf 2017 worden de gebruikerslasten niet meer jaarlijks via een gesloten systeem verrekend, maar wordt aan VrZW een taakstellend budget toegekend op basis van het gemiddelde van de werkelijke uitgaven over de jaren 2014 tot en met 2016 verhoogd met de jaarlijkse indexering tegen gewogen prijsindex gemeentelijke bijdrage.

#### **Bijdragen gebouwen- gebruikers 2019 – 2021**

Gemeente	Vaste bijdrage gebouwen gebruikers 2019	Indexering 2020 3,60%	Vaste bijdrage Gebouwen Gebruikers 2020	Indexering 2021 2,20%	Vaste bijdrage gebouwen gebruikers 2021
Beemster	€ 10.771	€ 388	€ 11.159	€ 245	€ 11.404
Edam-Volendam	€ 42.673	€ 1.536	€ 44.209	€ 973	€ 45.182
Landsmeer	€ 5.155	€ 186	€ 5.340	€ 117	€ 5.458
Oostzaan	€ 9.960	€ 359	€ 10.319	€ 227	€ 10.546
Purmerend	€ 84.003	€ 3.024	€ 87.027	€ 1.915	€ 88.942
Waterland	€ 34.008	€ 1.224	€ 35.232	€ 775	€ 36.007
Wormerland	€ 31.278	€ 1.126	€ 32.404	€ 713	€ 33.117
Zaanstad	€ 494.141	€ 17.789	€ 511.930	€ 11.262	€ 523.193
<b>Totaal</b>	<b>€ 711.989</b>	<b>€ 25.632</b>	<b>€ 737.621</b>	<b>€ 16.228</b>	<b>€ 753.848</b>

#### Beheer- en onderhoudskosten gebouwen

Om het administratieve proces te vereenvoudigen heeft het Algemeen Bestuur op 6 april 2018 besloten VrZW op de panden de rol en verantwoordelijkheid van een "huurder" te geven. De panden blijven in eigendom van de gemeenten, maar een belangrijk deel van het dagelijks en correctief onderhoud wordt uitgevoerd onder regie van VrZW. VrZW stuurt met ingang van 1 januari 2019 per gemeente twee keer per jaar een factuur voor de door VrZW geïnitieerde werkzaamheden aan de panden van de desbetreffende gemeente (waarbij de totale opgaven van kosten van de gemeente in de huisvestingsfoto versie 20 oktober 2017 leidend is). Naar verwachting worden in de eerste helft van 2020 nadere afspraken gemaakt over een eventuele overdracht van budgetten met ingang van het begrotingsjaar 2021. Ook bij de overdracht van deze budgetten zal de inventarisatie van genoemde huisvestingsfoto leidend zijn.

Bijlage: Roadmap Bezuinigingen.



**Voorstel om te beslissen:**

Het Algemeen Bestuur wordt gevraagd:

1. In te stemmen met de kaderbrief voor de begroting 2021 en de daarin genoemde bezuinigingen en gevolgen voor de begroting 2020 en begroting 2021;
2. De gevolgen voor de begroting 2020 te verwerken in de 1<sup>e</sup> begrotingswijziging van 2020 en de gevolgen voor de begroting 2021 mee te nemen in de ontwerpbegroting 2021, die in april voor voorlopige vaststelling aan het bestuur wordt aangeboden;
3. Te besluiten tot een structurele verhoging van het loonkostenbudget vrijwilligers met € 0,2 miljoen vanaf 2020 en deze te dekken uit de voorgestelde bezuinigingen;
4. De Kaderbrief 2021 conform artikel 34b Wet Gemeenschappelijke regelingen ter kennisgeving aan de gemeenteraden toe te sturen.

**Advies Veiligheidsdirectie:**

De VD stemt in met inhoud en proces t.a.v. bezuinigingsopdracht zoals die voorligt vanuit het management VrZW.

**Advies Dagelijks Bestuur:**

Door te geleiden naar het Algemeen Bestuur

**Personele gevolgen:**

Bezuinigingsvoorstel 14 en 15 zullen aan het GO moeten worden voorgelegd. Enkele andere voorstellen kunnen leiden tot boventalligheid of wachtgeldverplichtingen.

**Financiële gevolgen:**

Deze blijken uit de Kaderbrief zelf. De voorstellen die mogelijk leiden tot boventalligheid of wachtgeldverplichtingen zullen in de risicoparagraaf worden opgenomen.

**Verhouding met ander beleid:**

Op te stellen begroting 2021  
Doorontwikkeling organisatie

**Besproken met:**

Bestuurlijk portefeuillehouder, D. Bijl

**Besluit:** Akkoord.

Aldus besloten door het Algemeen Bestuur Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland  
in de vergadering van 6 december 2019  
namens deze,



voorzitter,  
J. Hamming



secretaris,  
H. Raasing