

# Halfjaarrapportage 2021



Veiligheidsregio Rotterdam-Rijnmond

## Kerngegevens

---

Naam: Veiligheidsregio Rotterdam-Rijnmond

Bezoekadres: World Port Center  
Wilhelminakade 947  
3072 AP ROTTERDAM

Postadres: Postbus 9154  
3007 AD ROTTERDAM  
Telefoon: 088 – 877 9000 (algemeen)  
Website: [www.vr-rr.nl](http://www.vr-rr.nl)  
E-mail : [info@vr-rr.nl](mailto:info@vr-rr.nl)

Dagelijks bestuur: de heer A. Aboutaleb (voorzitter)  
de heer C.H.J. Lamers  
mevr. A. Attema  
mevr. A. Grootenboer - Dubbelman  
de heer F. van Oosten  
de heer P. van de Stadt

Algemeen Directeur mr. drs. A. Littoij

## Inhoudsopgave

---

Voorwoord.....	5
Ambulancezorg.....	6
Brandweertzorg.....	9
Risico & Crisisbeheersing en GHOR .....	16
Bedrijfsvoering.....	19
Weerstandsvormogen en risicobeheersing .....	25
Financieel resultaat per 30 juni 2021 en forecast.....	34
Afkortingenlijst.....	47

CONCEPT

Evenals vorig jaar was de coronacrisis ook het afgelopen halfjaar een dominant thema in ons werk. Een ongekende crisis waarmee we in maart het tweede jaar in gingen. Het virus houdt ons als crisisorganisatie bezig, maar plaatst ons ook in beheersmatig opzicht voor de nodige uitdagingen. Corona heeft onmiskenbare gevolgen voor onze jaarprogramma's. Desondanks gaat het gewone leven ook door. Dat geldt voor het werken aan de veiligheid in ons verzorgingsgebied en ook voor de andere werkzaamheden bij de VRR.

Een mooi voorbeeld is het Eurovisie Songfestival. In 2020 moest dit nog worden afgelast wegens corona, maar dit jaar kon de VRR bijdragen aan een veilige editie van dit spektakel. Dankzij grote inspanning van heel veel partijen kon een zaal vol publiek én honderden miljoenen tv-kijkers meegenieten van de 'Rotterdamse' editie van dit super-evenement. En daarmee zijn de superevenementen voor ons en de Rotterdamse regio zeker nog niet voorbij. We zijn inmiddels druk bezig met de organisatie van de World Police & Fire Games Rotterdam (WPPFG) in 2022. Een evenement waarbij zo'n 10.000 mensen die werken bij politie, brandweer, douane en justitiële instellingen van over de hele wereld deelnemen aan meer dan 60 sporten.

Ook ons operationele werk gaat 'gewoon' door. Afgelopen half jaar reden onze ambulances ruim 26.000 spoedritten en waren er bijna 13.000 incidenten waar de brandweer op uitrukte. Naast de 'corona'-grip4 waren er in de afgelopen zes maanden vijftien opschaalde (GRIP-)incidenten, waaronder vier keer een GRIP2-incident: twee keer brand en twee keer uitval van nutsvoorzieningen.

Ook gaat de organisatieontwikkeling bij de VRR op alle fronten door. Een kleine bloemlezing: Bij de ambulancezorg konden we met onze samenwerkingspartners starten met het zorgcoördinatiecentrum. Passende acute zorg vanuit het World Port Center om de spoedzorg in onze regio beter te coördineren en de patiënt de juiste zorg op de juiste plek te kunnen bieden! Ook startten we met de digitale gegevensuitwisseling tussen de ambulances en ziekenhuizen in Rotterdam-Rijnmond. Bij de brandweer zijn we dit voorjaar in de volle breedte aan de slag gegaan met het ontwikkeltraject TOONAANGEVEND, een complex traject met meerdere (onderling samenhangende) ontwikkelsporen. Doel is de organisatie de komende jaren toonaangevend te laten zijn en blijven. De directie Risico & Crisisbeheersing zet alle zeilen bij om de operationele processen en deskundigheid in tijden van corona op het gewenste niveau te houden. Ook zijn we hier bezig met het voorbereiden van de organisatie op het definitief in werking treden van omgevingswet. Bij de meldkamer worden meer en meer de contouren zichtbaar van de pilot voor het Multi Intelligence Center, ofwel MIC. Door het slim bundelen van beschikbare data kan het MIC helpen om incidentbestrijding, crisisbeheersing en (bestuurlijke) besluitvorming effectiever en efficiënter te maken.

We zijn op tal van plaatsen in de organisatie bezig met het doorvoeren van vernieuwingen die gericht zijn op diversiteit, duurzaamheid en maatschappelijk ondernemen.

De VRR wil aansluiten bij de diversiteit van deze regio. We werken daarvoor aan een inclusieve cultuur en een verscheidenheid aan medewerkers. Thema's dit jaar zijn bewustwording, kennisdeling en institutionalisering van diversiteit en inclusie. We pakten daarbij diverse onderwerpen en trajecten op: we zochten aansluiting bij '010-inclusief', ontwikkelen een toolkit voor leidinggevend en maken werving & selectie meer inclusief. Ook ontwikkelden we een cultuuragenda.

We onderzoeken welke verbeteringen we kunnen aanbrengen in de afstemming tussen de organisatieonderdelen waar de primaire processen plaatsvinden en de ondersteunende onderdelen. Ook trekken we de automatisering en digitalisering van de organisatie naar een hoger plan. Wil je als organisatie niet alleen veilig maar ook efficiënt kunnen werken dan moeten deze processen state-of-the-art zijn ingericht. We maakten hierin in de afgelopen periode een aantal hele mooie slagen. Niet alleen beschikken we over een nieuw intranet met veel nieuwe features, maar ook gingen we met al onze data naar de 'cloud'. We waren hier al langer mee bezig, maar door corona en het extern werken van personeel raakte deze ontwikkeling in een stroomversnelling.

Hoewel we nog steeds het RIVM-advies volgen om medewerkers zo veel als mogelijk is thuis te laten werken, kijken we toch ook hoe we straks onze kantoororganisatie willen inrichten, ná de huidige crisis. We hebben immers heel veel geleerd over wat wél heel goed buiten de kantooromgeving kan, en wat vooral wél binnen de organisatie moet worden gedaan.

Ook de organisatie als geheel ondergaat een onderhoudsbeurt. Dit voorjaar hebben we tijdens een bestuursconferentie gericht gekeken naar de kern van de VRR: ontwikkelingen, taken, prioriteiten en financiële dekking ervan. Met de uitkomsten van deze conferentie kunnen we nu verdere stappen gaan zetten in de ontwikkelingsagenda van onze organisatie.

Arjen Littoij,  
Algemeen directeur

## Ambulancezorg



**Doel Ambulancezorg**

Het leveren van verantwoorde ambulancezorg in goede samenwerking met ketenpartners, waarbij de medewerkers en de beschikbare middelen zo efficiënt mogelijk worden ingezet.

**Wat willen we bereiken:**

**Hulpverlening op maat:**

Op het juiste moment de juiste patiënt de juiste zorg bieden door ten aanzien van de patiëntenzorg gaan we de implementatie voltooien, zodat we voldoen aan de nieuw te stellen kwaliteitscriteria die in 2020 landelijk waren ontwikkeld.

Eén geïntegreerde organisatie zijn.  
Vanaf 2021 staat er één organisatorisch geïntegreerde organisatie. Dat betekent nog niet dat we ook echt als één organisatie opereren. We zullen een gezamenlijke cultuur moeten creëren. Focus ligt daarbij vooral op de medewerkers. Voor de medewerkers is 2021 het integratiejaar met één rechtspositie. Dit betekent dat we een traject starten met als doel dat medewerkers zich thuis gaan voelen in de organisatie. Samen met de medewerkers gaan we kijken naar de synergiën waar de medewerkers deel van willen uitmaken. Van de leidinggevenden verwachten wij dat zij zich committeren aan de gestelde uitgangspunten. Naast de focus op de medewerker gaan we ook zorgen dat het beleid en de middelen gaan bijdragen aan de gezamenlijke cultuur.

**Wat hebben we eraan gedaan:**

**Hulpverlening op maat:**

De Ambulancezorg Rotterdam-Rijnmond (ARR) is binnen het Regionaal Overleg Acute Zorg (ROAZ) samen met de andere partners in de keten van acute zorg betrokken bij de implementatie van het kwaliteitskader. Onderdeel hiervan is onder andere de uitvoering van het programma "Met spoed beschikbaar". Met dit programma willen alle partijen in de acute zorg versnelling van de digitale gegevensuitwisseling bewerkstellingen. Verder wordt gewerkt aan het verbeteren van het proces van kwaliteitsbewaking en registratie. In het eerste halfjaar van 2021 heeft de ARR totaal 59.391 ambulanceritten gereden, waarvan 26.906 A1-ritten, 17.813 A2-ritten en 14.672 B-ritten. Het A1 responspercentage was 91,6%.

Sinds 1 januari 2021 zijn alle medewerkers van de ARR in dienst van de VRR. Eén van de uitgangspunten bij het inrichtingsplan medio 2020 was dat taken die bij elkaar horen ook bij elkaar worden georganiseerd. Hierdoor is er sprake van éénduidige aansturing. Door deze twee ontwikkelingen staat er nu een organisatie die transparant en in control is.

In het eerste halfjaar is de uitvoering van een aantal regelingen uit de cao ambulancezorg geharmoniseerd, zodat ook op dit vlak eenheid is ontstaan.

Het voorgenomen management-ontwikkeltraject is nog niet gestart als gevolg van zowel de werkdruk die de COVID-19-pandemie met zich meebracht als de beperkingen die golden ten aanzien van de samenkomst in groepen etc. Indien de omstandigheden dit toelaten zal dit traject in de tweede helft van 2021 alsnog worden opgestart.



<b>Programma</b>
<b>Ambulancezorg</b>

**Wat mag het kosten?**

**Staat van Baten en Lasten**

Ambulancezorg ( x € 1.000)	1e BW 2021	Wijzigingen	2de BW 2021
Lasten	50.952	4.130	55.082
Baten	53.467	3.057	56.524
Saldo	2.515	-1.073	1.442

Toelichting op de belangrijkste afwijkingen tussen Prognose en Begroting:

Ambulancezorg ( x € 1.000)	Wijzigingen	Incidenteel	Structureel
Aangepaste formatie	6.507	0	6.507
FLO	348	348	0
Kapitaallasten	-442	-442	0
Actualisatie begroting	-2.283	-114	-2.168
<b>Verschillen op de lasten</b>	<b>4.130</b>	<b>-209</b>	<b>4.339</b>
Hogere vergoeding Zorgverzekeraars	4.592		4.592
Actualisatie begroting	-1.866		-1.866
FLO opbrengsten	331	331	
<b>Verschillen op de baten</b>	<b>3.057</b>	<b>331</b>	<b>2.726</b>
Saldo	-1.073	540	-1.613

Nadere toelichting op de financiële cijfers volgt op bladzijde 37 en verder.



## Brandweertzorg



## Programma

### Brandweezorg (Repressie)

#### Doel Brandweezorg

Vanuit een maatschappelijk belang het beschermen van de mensen, dieren en goederen in de gehele regio Rotterdam-Rijnmond tegen (de gevolgen van) brand, ongevallen, terreur en natuurgeweld. Dit gebeurt in een werkomgeving waar klantgerichtheid en professionaliteit centraal staan. Deze veiligheid bieden we in gesprek met burgers en samenleving: samen maken we het veiliger.

#### Wat willen we bereiken (Repressief):

##### Hulpverlening op maat:

Uitwerking geven aan een rekenkundige tool die op basis van historische gegevens berekent, waar de kans op een brand in de eerstvolgende 9 uur het hoogst is. Waar het hier om gaat is te komen tot een dynamisch bedrijfsvoeringsmodel waarin realtime risico's, voorspelbaarheid, beschikbaarheid van personeel en materiaal enz. een rol hebben. De basis hiervoor is operationele Business Intelligence (BI). BI is een langzaam instrument, maar wel één die ons steeds meer inzicht en kennis verschaft. De komende jaren wordt hard gewerkt aan de doorontwikkeling van BI.

De brandweer heeft de intentie uitgesproken om een handelingsperspectief te ontwikkelen voor Terrorismegevolgbestrijding en "grof en extreem geweld"-scenario's. Hiervoor is in 2020 een onderzoek gestart en zijn er verschillende scenario's uitgewerkt. O.a. als gevolg van de COVID-19-crisis is er vertraging gekomen in het opmaken van het rapport, waardoor het besluit over het nut, de noodzaak en inzet van het Quick Response Team pas in 2021 genomen zal worden.

#### Wat hebben we eraan gedaan (Repressief):

##### Hulpverlening op maat:

Door capaciteitsgebrek wordt hier in 2021 geen uitvoering aan gegeven. De verwachting is, dat dit in de ontwikkeling van het Multi Intelligence Center wordt meegenomen. Het Multi Intelligence Center is een project binnen de VRR waarbij gezorgd wordt voor een dynamisch, actueel, accuraat en integraal gemeenschappelijke informatievoorziening voor (alle) betrokken crisispartners, passen bij de verschillende fasen van een incident en de opschalingsniveaus. De ontwikkeling van dit project hangt samen met verschillende regionale en landelijke initiatieven die in verband staan met elkaar, elkaar aanvullen en overlappen. Een voorbeeld hiervan is het project Rotterdam Safe 3D. Met dit project willen het Havenbedrijf Rotterdam en de VRR de fysieke veiligheidswereld verbinden met de digitale wereld en de VRR autoriteit maken op het gebied van informatievoorziening voor incidentbestrijding, risicobeheersing en crisismanagement.

De afgelopen jaren vinden er in binnen en buitenland steeds meer incidenten plaats waarbij grof en extreem geweld zorgen voor een grote impact. De kans dat grof en extreem geweld plaats vindt in Rotterdam-Rijnmond is gezien het verzorgingsgebied groot vanwege het grootstedelijk gebied, de diversiteit aan inwoners en aanwezigheid van risicovolle en kwetsbare objecten en evenementen. Dit heeft geleid tot het oprichten van de Quick Response Team. De doelstelling van het QRT-team is het leveren van regulier brandweerwerk in een context waarbij (dreigend) grof en extreem geweld aan de orde is. Met ingang van 1 maart 2021 is de pilotstatus omgezet naar een operationele status. In het derde kwartaal zal begonnen worden met het actualiseren van het beheersplan.

**Wat willen we bereiken (repressief):**

De taakverschuiving op onderwerpen als hoogbouw, situationele commandovoering, basisprincipes brandbestrijding en de energietransitie zorgt voor een continue ontwikkeling op het gebied van grootschalig en specialistische brandweeroptreden. In dit kader wordt de visie op incidentbestrijding Gevaarlijke Stoffen geactualiseerd. In 2021 wordt de visie op incidentbestrijding afgerond met daarin onder meer een visie op Gevaarlijke Stoffen, HV, Brand en Water. Tevens zal medio 2021 gestart worden met de voorbereidingen op een nieuw regionaal risicoprofiel.

**Wat hebben we eraan gedaan (repressief):**

De visie op de incidentbestrijding moet zorgdragen voor een gemeenschappelijk perspectief en focus binnen de brandweerorganisatie en beschrijft wat onze leidende principes zijn – wat móeten we doen en wat willen we doen. Het is daarmee een kapstok voor beleidsmatige keuzes. Een belangrijke vraag hierbij is onder andere hoe zorgen wij met behulp van informatie, digitalisering en andere innovaties voor een meer flexibele en dynamische brandweezorg?

Om te komen tot een visie op incidentbestrijding is het proces opgedeeld in een vijftal stappen.

1. Toekomstbeeld: hoe ziet de samenleving eruit in 2030
2. Risicobeeld: Wat voor nieuwe incidenten zien wij in 2030
3. Visie: wat zijn onze waarden en ambities
4. Impactanalyse: gevolgen visiedocument ten opzichte van huidige situatie
5. Implementatie van de visie.

De eerste drie stappen worden komend half jaar uitgevoerd, stap 4 in januari en februari 2022. De implementatie van de visie zal dan in het tweede kwartaal van volgend jaar gestart worden.

Daarnaast is gestart met het actualiseren van het nieuwe Regionaal Risicoprofiel.



**Wat willen wij bereiken (Repressief):**

**Hulpverlening op maat:**

Dynamische brandweezorg betreft aanpassen van de wet- en regelgeving en aanpassen van de normtijden. De organisatie moet komen tot flexibiliteit in de voertuigbezetting, in kazernering, alarmering en dekkingsgraad. Hiervoor moet een landelijke handreiking komen voor het dekkingsplan, dat uitgewerkt moet worden naar technische instructies en scripts. Binnen de VRR gaan we over naar de totstandkoming van dekkingsplan 4.0 die nog meer dynamisch is. De VRR doorloopt hiervoor o.a. een traject met een aanrijtijdenserver en dynamisch alarmeren, waarmee de VRR in 2019 een Innovatieprijs heeft ontvangen. Dit traject wordt in 2020 verder doorlopen. In 2021 wordt het systeem operationeel en wordt het dynamisch alarmeren voor de brandweer mogelijk.

**Midden in de samenleving:**

De VRR wil midden in de samenleving staan. De brandweer doet onderzoek naar brandveiligheid en het achterliggende brand(on)onveilige gedrag vooral ten aanzien van risico- en kansgroepen, senioren en minder zelfredzamen. Er wordt o.a. gekeken of er een wijkbrandweerman mogelijk is op Rotterdam-Zuid. Het is nog onduidelijk of in het Nationaal Programma op Zuid geld vrijgemaakt zal kunnen worden om een brandweerman in de wijk of wijken te kunnen vestigen.

**Wat hebben we eraan gedaan (Repressief):**

**Hulpverlening op maat**

Begin dit jaar is ingestemd om te starten met de implementatie van de aanrijtijden server. Dit betekent dat vanaf dat moment de dichtstbijzijnde brandweereenheid wordt gealarmeerd op basis van het huisnummer of incidentlocatie en niet langer op basis van de oude kazernevolgordetabel. Hierbij wordt tevens rekening gehouden met brugopeningen en zijn bedrijfsregels geïmplementeerd waardoor maatwerk en (tijdelijke) aanpassingen in de alarmering heel snel kunnen worden doorgevoerd. Bij de laatste fase van de implementatie zal de dichtstbijzijnde brandweereenheid op basis van de actuele positie van het voertuig wordt gealarmeerd. Dit brengt de nodige organisatorische consequenties met zich mee. Komende periode wordt gekeken hoe dit stapsgewijs ingevoerd kan worden.

**Midden in de samenleving:**

Op het gebied van Veilig Leven is nog onduidelijk of in het Nationaal Programma op Zuid geld vrijgemaakt zal kunnen worden voor een wijkbrandweerman. Er wordt wel een wijkbrandweerman voor de gemeente Barendrecht geworven, die mogelijk in september kan starten.

Met ingang van 1 juli 2022 zijn rookmelders verplicht in iedere woning. Veilig leven zal de gemeentes helpen om bewustwording hierover te creëren. Dit wordt landelijk/ interregionaal opgepakt. Met de afdeling risicobeheersing wordt gewerkt aan een programma om de brandveiligheid bij instellingen te verbeteren. Zodra COVID-19 het toelaat, zal hiermee gestart worden.

## Programma

### Brandweertzorg (Risicobeheersing en Industriële Veiligheid)

#### Wat willen we bereiken (preventief):

##### Creëren veilige leefomgeving:

Wij willen een meer risicogerichte en regisserende benadering van fysieke veiligheid realiseren die aansluit bij de Omgevingswet en de Wet kwaliteitsborging bouw. Hiervoor gaan wij een nieuwe producten en diensten catalogus uitdragen richting gemeenten en een start maken met het opstellen of aanpassen van (nieuwe) samenwerkingsovereenkomsten.

##### Implementatie omgevingswet

In 2020 worden er nieuwe werkprocedures opgezet. Een deel hiervan wordt in samenwerking met 5 veiligheidsregio's uit Zeeland en Zuid-Holland gedaan.

Ontwikkelen van een kwaliteitssysteem en voorbereiding op ISO-certificering. Voor Risicobeheersing zal een kwaliteitssysteem ontwikkeld worden en gestart worden met de voorbereiding op ISO-certificering.

#### Wat hebben we eraan gedaan (preventief):

##### Creëren veilige leefomgeving:

De producten en diensten zijn in kaart gebracht. De catalogus voor gemeenten is in ontwikkeling. Hierbij wordt ook rekening gehouden met de behoefte van de gemeenten. Dit wordt de komende tijd met de gemeenten afgestemd. Daarna wordt op basis van deze catalogus een conceptvoorstel gemaakt voor een samenwerkingsovereenkomst.

##### Implementatie omgevingswet

Het ontwikkelen van werkprocessen met de veiligheidsregio's uit Zeeland en Zuid-Holland is gestart. Daarnaast is gestart met het aanpassen van beleidstukken, mandaten en ondermandaten, brieven en formats. Een ander onderdeel van het implementatieproces is de aansluiting op het Digitaal Stelsel Omgevingswet (DSO). Hiervoor moeten afspraken gemaakt worden in het kader van de samenwerking met de andere gebruikers.

Bij de GHOR wordt gekeken hoe zij aan kunnen sluiten bij het integraal adviseren. Zo wordt o.a. een criterialijst opgesteld om onderscheid te kunnen maken in adviesaanvragen waarbij de GHOR aan moet sluiten.

Bij de GHOR is de opvolgingsaudit die in november 2020 is gestart in maart 2021 afgerond. De Kiwa heeft aangegeven dat de geldigheid van het certificaat (ISO 9001 2015) met een jaar is verlengd. In september 2021 vindt de volgende opvolgingsaudit plaats. In het najaar van 2022 zal een volledige hercertificering plaatsvinden.

Voor Risicobeheersing wordt gestaat gewerkt aan het opzetten van het kwaliteitssysteem. In het afgelopen half jaar zijn kwaliteitsambassadeurs per team aangesteld, is een concept auditplan opgesteld en wordt gewerkt aan bewustwording van werken via een kwaliteitsmanagementsysteem bij medewerkers en het managementteam met behulp van thematische sessies.

De resultaten over de prestaties van de brandweer vindt u in het Bestuurlijk Dashboard.

**Wat willen we bereiken (Preventief):**

Inzicht in de top 50 van risicovolle objecten, integraal benaderd. Van deze ranking is voor iedere tak van sport aangegeven, wat we doen om de inrichting veilig te maken of in geval van nood, zo snel en goed mogelijk te kunnen helpen. In 2020 is het plan van aanpak niet opgeleverd. In 2021 zal dit opnieuw opgepakt gaan worden en wordt per thema een overzicht opgeleverd met risicovolle objecten.

**Expertisecentrum voor gezondheid en veiligheid**

In de regio Rotterdam Rijnmond wordt steeds complexer gebouwd. Bestaande regelgeving is hiervoor niet toereikend, maar er moet wel worden gewerkt met gelijkwaardige veiligheidsmaatregelen. De VRR wil ook op dit gebied specialist zijn.

In 2020 is in beeld gebracht wat er nodig is om expert te worden op het gebied van hoogbouw. In 2021 wordt dit verder uitgewerkt.

**Wat hebben we eraan gedaan (preventief):**

Het opleveren van een top 50 met risicovolle objecten is losgelaten. In plaats daarvan zal aangesloten worden bij de ontwikkeling van het brandrisicoprofiel van de brandweer. Het brandrisicoprofiel moet op basis van een risicobeeld de organisatie onder andere helpen om sturing te geven op de inrichting en structurele inzet van de basisbrandweezorg. Daarnaast moet dit brandrisicoprofiel de basis zijn voor effectieve beleidsvoorstellen. Het brandrisicoprofiel brengt verschillende perspectieven in kaart die aansluiten bij verschillende beïnvloedingsmethoden. Eén van deze perspectieven betreft risicogerichttoezicht. In 2021 zullen een aantal perspectieven ontwikkeld worden en begin 2022 wordt dan bekeken of deze aanpak van een brandrisicoprofiel aansluit bij het beoogde doel: inzichtelijk krijgen van brandrisico's in de regio. Omdat ontwikkelingen elkaar snel opvolgen en er hierdoor nieuwe brandrisico's ontstaan, wordt ingezet op een dynamisch brandrisicoprofiel.

**Expertisecentrum voor gezondheid en veiligheid**

Landelijk is de vakgroep bouwen bezig met het herzien van de SBR-richtlijn hoogbouw. De VRR zal hiervoor dan ook aansluiten bij deze landelijke vakgroep door plaats te nemen in de stuurgroep van dit landelijke project.

De gemeente Rotterdam wordt inmiddels geconfronteerd met bouwplannen voor gebouwen hoger dan 200 meter die buiten de scope van de SBR-richtlijn hoogbouw vallen. De gemeente Rotterdam heeft samen met de VRR richtlijnen opgesteld voor deze gebouwen. Doordat de VRR bij beide trajecten zijn betrokken proberen zij beide ontwikkelingen op elkaar aan te laten sluiten.

De resultaten over de prestaties van de brandweer vindt u in het Bestuurlijk Dashboard.

<b>Programma</b>
<b>Brandweezorg</b>

### Wat mag het kosten

Staat van Baten en Lasten

Brandweezorg (x € 1.000)	1e BW 2021	Wijzigingen	2de BW 2021
Lasten	86.447	-362	86.085
Baten	107.057	-142	106.915
Saldo	20.610	220	20.830

Toelichting op de belangrijkste afwijkingen tussen Prognose en Begroting

Brandweezorg (x € 1.000)	Wijzigingen	Incidenteel	Structureel
Lagere uitgaven op kleding (relatie reserve)	-135	-135	
Lagere Kap.lasten	-290	-290	
Hogere restant beheerskosten MK	514	514	
Projecten	-571	-571	
2e Loopbaanbeleid	120	120	
<b>Verschillen op de lasten</b>	<b>-362</b>	<b>-362</b>	<b>0</b>
BDUR verhoging	258		258
LMS	514	514	
Projecten	-571	-571	
Actie centra	-343	-343	0
<b>Verschillen op de baten</b>	<b>-142</b>	<b>-400</b>	<b>258</b>
<b>Saldo</b>	<b>220</b>	<b>-38</b>	<b>258</b>

Nadere toelichting op de financiële cijfers volgt op bladzijde 37 en verder.



## Risico & Crisisbeheersing en GHOR



## Programma

### Risico- en Crisisbeheersing en GHOR

#### Doel Risico- en Crisisbeheersing

Het doel van Risico- en Crisisbeheersing is het systematisch verbinden van de vele partijen, die een rol hebben bij het verhogen en borgen van het fysieke veiligheidsniveau van de burger in de regio Rotterdam-Rijnmond. De kern van Risico- en Crisisbeheersing ligt in het vermogen de verschillende belangen van de vele partners op een optimale wijze te behartigen, te waarborgen en de samenhang hierbij aan te brengen door de rol van zowel regisseur als adviseur op zich te nemen.

#### Wat willen we bereiken:

##### Hulpverlening op maat:

Extra aandacht besteden aan nieuwe vormen van crisis, zoals cyberaanvallen, klimaatverandering, continuïteit. Naast aandacht voor de traditionele incidenten is het de verwachting dat in 2021 meer aandacht besteed moet gaan worden aan o.a. energie transitie, klimaatverandering en ontwikkelingen op het gebied van Robotica (zelf rijdende auto's/ vaartuigen).

Een sterk multidisciplinair oefenbeleid hebben. De World Police and Fire Games zijn uitgesteld naar 2022. Hierdoor zal in 2021 in het multidisciplinair oefenbeleid aandacht zijn voor nieuwe vormen van crises zoals energietransitie, gevolgen van de klimaatverandering (zoals extreme neerslag) en gevolgen van Cyber incidenten.

##### Creëren veilige leefomgeving:

Ontwikkelen van een gezamenlijke visie van de GHOR en het ROAZ op netcentrisch werken binnen de opgeschaalde zorg in de regio Zuidwest Nederland. Dit gaan wij doen door met de regio's Zuid-Holland Zuid en Zeeland én met het Traumacentrum Zuidwest Nederland is overleg met alle relevante zorginstellingen om te komen tot netcentrisch werken.

#### Wat hebben we eraan gedaan:

##### Hulpverlening op maat:

Afgelopen periode is de stichting FERM opgericht. Hierin is de VRR een van de participanten. Wij ambiëren dat in 2023 relevante partijen samenwerken om de impact van digitale verstoringen bij bedrijven en in de ketens op het Haven Industrieel Complex in Rotterdam te beheersen. Relevante betrokken partijen zijn diverse publieke organisaties en alle ondernemingen binnen het Haven Industrieel Complex. FERM wordt gezien als dé onmisbare schakel tussen alle partijen. De meerwaarde van FERM wordt gewaardeerd en dat vertaalt zich in operationele en financiële participatie van alle bij FERM aangesloten organisaties.

Doordat de World Police en Fire Games uitgesteld zijn naar 2022 wordt dit jaar gebruikt om naar de volgende zaken te kijken:

- Er wordt een inventarisatie gemaakt van de belangrijkste multidisciplinaire oefendoelen voor de komende 4 jaar ter voorbereiding op de actualisatie van het beleidsplan. Hierbij wordt rekening gehouden met allerlei nieuwe vormen van crises.
- In overleg met onze ketenpartners zal komend half jaar een actueel multidisciplinair oefenbeleid opgesteld worden, waarbij rekening gehouden wordt met de (on)mogelijkheden van onze ketenpartners (reikwijdte 20021/2022).
- Er wordt gestart met het beschrijven van het gewenste multidisciplinair oefenbeleid gebaseerd op het actuele regionaal risicoprofiel, waarna dit wordt afgestemd met onze ketenpartners (reikwijdte 2023/2024 e.v.)

##### Creëren veilige leefomgeving:

Netcentrisch werken wil zeggen: het onderzoeken en ontsluiten van de verschillende informatiestromen binnen de geneeskundige kolom om te komen tot een sneller actueel gedeeld beeld ten behoeve van optimalisatie van oordeel- en besluitvorming. Sinds begin 2021 zijn hierover regelmatig overleggen geweest tussen de GHOR-bureaus en het ROAZ. Dit heeft geleid tot een projectinitiatieplan dat voor besluitvorming bij de betrokken partijen ligt.

**Wat mag het kosten (Volgt met het financiële deel)**

Staat van Baten en Lasten

<b>Risico- en Crisisbeheersing</b> (x€ 1.000)	<b>1e BW 2021</b>	<b>Wijzigingen</b>	<b>2de BW 2021</b>
<b>Lasten</b>	8.432	1.418	9.850
<b>Baten</b>	9.128	1.418	10.546
<b>Saldo</b>	696	0	696

Toelichting op de belangrijkste afwijkingen tussen Prognose en Begroting

<b>Risico- en Crisisbeheersing</b> (x€ 1.000)	<b>1e BW 2021</b>	<b>Wijzigingen</b>	<b>2de BW 2021</b>
<b>Lasten</b>	8.432	1.418	9.850
<b>Baten</b>	9.128	1.418	10.546
<b>Saldo</b>	696	0	696

Nadere toelichting op de financiële cijfers volgt op bladzijde 37 en verder.

**Ontwikkelagenda**

De samenleving is sterk aan verandering onderhevig en we zien een verschuiving van klassieke rampen naar moderne crises. We denken dan met name aan klimaatverandering, energietransitie, vluchtelingenvraagstuk, cyber, terrorisme en hoog water. Zaken die kunnen leiden tot (grote) ontwrichting van de samenleving en die vragen om een heldere en duidelijke veiligheidsaanpak en -structuur. De VRR werkt in opdracht van het algemeen bestuur aan een ontwikkelagenda voor de komende jaren. Doelstelling daarvan is het bepalen van het gewenste veiligheidsniveau en de daarbij behorende begrotingsomvang. Het takenpakket van de VRR is in ruim 10 jaar aanzienlijk verbreed. De extra taken hebben echter niet altijd geresulteerd in extra middelen. Op 26 mei jl. is met het Algemeen Bestuur gesproken over diverse nieuwe ontwikkelingen die gevolgen hebben voor de dienstverlening van de VRR:

- Verstedelijking (inclusief hoogbouw), klimaat- en energietransitie,
- De komst van de omgevingswet
- Digitalisering, informatisering en robotisering
- Het belang van een robuuste crisisorganisatie die ook ingezet kan worden voor 'creeping crises' zoals Brexit, COVID-19, digitale ontwrichting etc.
- Gewijzigde inzetbaarheid van vrijwilligers bij de brandweer.

Het Algemeen bestuur onderschrijft de noodzaak om in te spelen op de genoemde ontwikkelingen om de missie in de maatschappij blijvend te kunnen waarmaken. Uit onderzoek blijkt echter dat waar mogelijk geanticipeerd is op nieuwe ontwikkelingen dit ten koste is gegaan van de capaciteit en de vakbekwaamheid in de basiszorg. In vervolg op de bestuursconferentie zal een discussienotitie opgesteld worden, waarin scenario's uitgewerkt worden met het beoogd resultaat, de financiële onderbouwing en de implementatietijd. De discussienota wordt besproken met de leden van het Algemeen Bestuur tijdens de thematische vergadering op 13 oktober 2021. De uitkomsten zullen worden meegenomen in het nieuwe meerjarenbeleidsplan van de VRR en de Kadernota voor 2023.

**Rechtmatigheid**

Op het gebied van rechtmatigheid zijn wij in afwachting van de behandeling in de Eerste en Tweede kamer van de Wet versterking decentrale rekenkamers. Bij het opstellen van de jaarrekening wordt op dit moment een controleverklaring verstrekt door een externe accountant. De accountant geeft in deze verklaring een oordeel over de getrouwheid en rechtmatigheid van deze jaarrekening. Als de hierboven genoemde wet wordt aangenomen gaat het Dagelijks Bestuur een 'rechtmatigheidsverantwoording' af geven bij de jaarstukken. Het doel van deze wet is de politieke verantwoordelijkheid van het Dagelijks Bestuur voor de rechtmatigheid van de bedrijfsvoering te onderstrepen. Daarnaast beoogt deze wetgeving de kaderstellende en controlerende rol van het Algemeen Bestuur te versterken. De VRR heeft voor het implementeren van deze wijziging een plan van aanpak opgesteld. De verwachting is, dat deze wet in september 2021 (week 39) in de Tweede Kamer behandeld zal worden en met ingang van 1 januari 2022 van kracht wordt.

## **Human Resources**

### **Wet Normalisering Rechtspositie Ambtenaren (Wnra)**

Op 1 januari 2020 is de Wnra in werking getreden voor de medewerkers van de ambulancedienst van de VRR. De rest van de medewerkers van de VRR vallen vooralsnog niet onder de Wnra, omdat wij daarvoor uitstel hebben gekregen. Bij de invoering van de Wnra wordt onder andere de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst (cao) van toepassing. Deze wet biedt het kader voor Cao-onderhandelingen en stelt eisen aan de onderhandelende partijen. Om een eigen cao af te kunnen sluiten, dient er een werkgeversvereniging opgericht te worden voor de veiligheidsregio's. In 2020 heeft het Veiligheidsberaad besloten tot op-/inrichting van een zelfstandige werkgeversvereniging voor de 25 veiligheidsregio's: de Werkgevers Vereniging Samenwerkende Veiligheidsregio's (WVSV). Op 21 mei 2021 is de WVSV notarieel opgericht. De doelstelling van de WVSV richt zich op collectieve arbeidsvoorwaardenvorming. Uitgangspunt is een één op één transitie van activiteiten van de VNG naar de WVSV. De WVSV neemt daarmee het werk van de Brandweerkamer van de VNG over. Naast de brandweerhoofdstukken zal de WVSV voortaan over het totale pakket van de rechtspositie onderhandelen met de vakbonden en heeft daardoor een bredere scope dan de Brandweerkamer. In 2021 zal de oprichting en inrichting van de WVSV centraal staan. Voor 2022 is daarom afgesproken om de bestaande CAR leidend te laten zijn en op hoofdlijnen op gelijke voet door te gaan. Wel dient de WVSV haar ambities als werkgeversorganisatie te bepalen en de thema's te benoemen waarop met de werknemersorganisaties gesproken zou moeten worden.

### **Deeltijdregeling**

De huidige rechtspositieregeling voor brandweervrijwilligers kan door Europese en internationale regelgeving en jurisprudentie niet blijven bestaan. Vanuit een landelijke denktank is er een oplossingsrichting onderzocht die uitgaat van een fundamenteel onderscheid in taken tussen een vrijwilliger en een beroepsmedewerker.

De zes leidende principes bij deze oplossingsrichting zijn:

- Behoud van vrijwilligheid
- Toekomstbestendig stelsel
- Gelijkwaardige brandweezorg
- Juridische houdbaarheid
- Veiligheid van het brandweerpersoneel
- Praktische uitvoerbaarheid.

In de vergadering van 21 juni 2021 hebben het Veiligheidsberaad en de minister van Justitie en Veiligheid een nieuwe stuurgroep (Toekomstbestendig Brandweerstelsel) de opdracht gegeven om een implementatieplan uit te werken voor implementatie van de eerste bouwsteen van deze denkrichting.

De eerste bouwsteen gaat om verplichte beschikbaarheid. De vrijwilliger werkt op basis van vrijwilligheid en kan niet worden verplicht om taken uit te voeren en beschikbaar te zijn op een bepaald moment. Vormen van consignering – het buiten werktijd verplicht oproepbaar zijn voor spoedgevallen – en kazernering – verplichte aanwezigheid op de kazerne – zijn dan niet meer aan de orde. Voor de beroepsmedewerker geldt dat de verplichting blijft.

Daarnaast heeft deze stuurgroep een aanvullende opdracht gekregen om te onderzoeken wat andere wenselijke thema's zijn om mee aan de slag te gaan om toe te werken naar een toekomstbestendig brandweerstelsel. Hierbij zullen ook relevante brandweerontwikkelingen, zoals slagkracht en paraatheid betrokken worden. Tijdens een gezamenlijk overleg tussen het Veiligheidsberaad en de minister van Justitie en Veiligheid zal eind 2021 de scope voor deze aanvullende opdracht bepaald worden.



### **Diversiteit**

De VRR heeft diversiteit en inclusie aangemerkt als een belangrijk strategische speerpunt. Aandacht geven aan diversiteit en inclusie binnen de VRR is niet alleen een thema voor de directie, maar voor de hele organisatie. Dat kan door met elkaar van gedachten te wisselen over dit thema en afspraken te maken over hoe dit ingebed kan worden in de organisatie.

Als VRR willen wij diversiteit omarmen, zodat verschillen juist worden gewaardeerd, omdat het bijdraagt aan de kwaliteit van onze dienstverlening. De regio Rotterdam-Rijnmond kenmerkt zich door een hoge diversiteit aan culturen, kennis en ervaringen, maar ook zienswijzen. Met een inclusieve cultuur en groot verscheidenheid aan medewerkers kunnen we hier goed op aansluiten en ons ontwikkelen tot een wendbare en initiatiefrijke werkomgeving waarin mensen zich thuis voelen.

*De VRR heeft een inclusieve organisatiecultuur waarin diversiteit gewoon is.*

Inclusief betekent dat iedereen zich betrokken en gewaardeerd voelt, niet ondanks maar dankzij de verschillen. Niemand wordt op basis van zijn of haar individuele eigenschappen buitengesloten, impliciet of expliciet. Diversiteit betekent dat er op allerlei aspecten verschillen zijn tussen medewerkers, zoals leeftijd, migratieachtergrond, gender, karaktereigenschappen en geaardheid. Met andere woorden, een inclusieve cultuur zal ervoor zorgen, dat er bij de VRR een veilige, open en aantrekkelijke werkomgeving is, waardoor een verscheidenheid aan mensen zich thuis voelt en een stem heeft binnen de VRR. Middels bewustwording, kennisdeling en institutionalisering willen wij de diversiteit en inclusiviteit binnen de VRR gewoon laten zijn.

Binnen de werkgroep zijn een visie en doelstellingen geformuleerd. De visie zal binnenkort via de website met de hele VRR gedeeld worden. Daarnaast wordt op het gebied van werving- en selectie gekeken hoe verschillende doelgroepen aangesproken kunnen worden. Verder is er veel aandacht voor thema's uit de cultuuragenda en wordt dit via het intranet onder de aandacht gebracht bij de medewerkers. Tot slot wordt gewerkt aan kennisdeling. Zo worden de best practices gedeeld met het Landelijk HR Netwerk en is er samenwerking gezocht met het platform 010inclusief (een platform tegen arbeidsdiscriminatie dat streeft naar inclusieve organisaties). Tot slot wordt gewerkt aan een side-programma voor de World Police & Fire Games 2022.

### **Personele capaciteit Brandweer**

In het meerjarenbeleidsplan is aangegeven, dat het voor de brandweer steeds moeilijker wordt om de onmisbare inzet van vrijwilligers te blijven garanderen en dat naar mogelijkheden wordt gezocht om de personeelsschaarste te verminderen. Vooral het werven van voldoende vrijwilligers die overdag beschikbaar zijn, wordt steeds moeilijker. Afgelopen periode is er bewust voor gekozen om ook dagdienstmedewerkers aan te nemen om tekorten op vrijwilligerskazernes aan te kunnen vullen en flexibel te kunnen zijn voor beroepskazernes.

De VRR heeft als prioriteit om de dekking op niveau te krijgen en te houden en denkt na over vormen en manieren van brandweerbzorg. In 2019 zijn diverse projecten gestart die betrekking hebben op het op orde houden van de basis brandweerbzorg in de regio. Deze lopende initiatieven, zoals pilots en proeftuinen zijn gecontinueerd en worden eind van dit jaar en volgend jaar geëvalueerd (zie ook doelstellingen programma Brandweerbzorg). Daarnaast spelen diverse externe ontwikkelingen (zoals de Wnra en deeltijdregeling) een rol.

Een ander aspect is het tweede loopbaanbeleid en de 20 jarigenregeling. Een brandweermedewerker in een bezwarende functie mag deze functie niet langer dan 20 jaar uitoefenen. Na deze periode volgt een tweede loopbaan in een andere functie. De VRR moet de medewerkers hierin faciliteren en medewerkers hebben hierin ook verplichtingen. In 2021 hebben vakbonden en werkgevers een communiqué uitgegeven waarin staat dat er vanuit beide kanten behoefte is om het tweede loopbaanbeleid te herijken.

Landelijk zijn partijen elkaars uitgangspunten en gedachten voor nieuw beleid bij elkaar aan het brengen. Momenteel wordt onderzocht of de universiteit van Maastricht een onderzoek kan uitvoeren. Dit onderzoek behelst zowel inzicht in de elementen van het zware werk in de huidige situatie, de samenhang tussen (combinaties van) deze elementen en parameters van duurzame inzetbaarheid alsook de daadwerkelijke oorzaak-gevolg relatie tussen bevorderende en belemmerende factoren van duurzame inzetbaarheid en arbeidsparticipatie door de tijd heen. Dit maakt het onderzoekstraject langdurig van aard (4 jaar) maar is essentieel om te komen tot gerichte preventieve en interventiemogelijkheden om duurzame inzetbaarheid en arbeidsparticipatie onder het brandweercorps te faciliteren.

### **Duurzaamheid van personeel**

Op het gebied van duurzame inzetbaarheid is de herijking van de 20-jarigen regeling en het 2<sup>e</sup> loopbaanbeleid vooral gericht op de beroepsmedewerkers van de brandweer. Voor alle andere medewerkers is er ook aandacht voor duurzaamheid. Duurzaam inzetbare werknemers zijn werknemers die nu en in de toekomst gezond, gemotiveerd, competent en productief aan het werk kunnen zijn om de eigen ambities en die van de organisatie waar te maken. Het realiseren van de ambities van werkgever en werknemer is een gedeelde verantwoordelijkheid. Van de werknemers mag verwacht worden dat ze ervoor zorgen vitaal, vakkundig en gemotiveerd zijn om de prestaties te leveren die van ze verwacht mogen worden. Van de werkgever mag verwacht worden dat er een omgeving wordt gecreëerd waar de werknemer optimaal kan presteren. Er is een duurzame inzetbaarheidskalender geïntroduceerd waarbij al volop aandacht is voor de duurzame inzetbaarheid van het personeel.

In de beleidsnotitie duurzame inzetbaarheid zijn de belangrijkste uitgangspunten:

- Medewerkers kiezen zelf voor hun eigen privé-werkbalans; wanneer werk ik, waar werk ik en hoeveel werk ik.
- Medewerkers kiezen zelf voor vitaliteit en gezondheid (de bewuste medewerker, zelfregie).
- Medewerkers worden ingezet op hun talent/ambitie/passie en in hun kracht staan: werken is leuk (eventueel ook tijdelijk buiten de VRR)!
- Medewerkers voelen zich verantwoordelijk voor hun eigen ontwikkeling en loopbaan.
- Medewerkers en leidinggevendens weten om te gaan met werkdruk en zijn mentaal veerkrachtig.

Cruciaal in het realiseren van duurzaam inzetbare medewerkers is faciliteren op 4 pijlers te weten:

- Gezondheid en energie.
- Kennis en vaardigheden
- Balans werk – privé
- Motivatie en betrokkenheid.

Hierbij is de dialoog tussen werkgever en werknemer zeer belangrijk. In deze dialoog gaan leidinggevende (werkgever) en medewerker met elkaar in gesprek over deze vier elementen, die van invloed zijn op de inzetbaarheid van de medewerker in relatie tot hun eigen ambities en die van de organisatie.

In het afgelopen jaar is gewerkt aan een concreet plan van aanpak Duurzame inzetbaarheid/Vitaliteit 2021. Om tot dit plan te komen is gekeken naar maatschappelijke ontwikkelingen, is een analyse gemaakt op jaarverslagen en zijn behoeften getoetst bij sleutelfiguren in de organisatie. Dit heeft geleid tot een plan waarin 4 thema's nader zijn uitgewerkt in concrete acties te weten: Verzuim, Hybride werken, Vitaliteit, Levensfase bewust beleid. De acties worden in de loop van het jaar verder opgepakt en uitgewerkt.

In de eerste twee maanden van het jaar draaide het project "Vitaal en bruisend" nog. Dit project is ingegeven door de corona-crisis en was erop gericht om medewerkers in de crisis handvatten te bieden om toch zo vitaal mogelijk aan het werk te blijven. Er heeft o.a. een onlinetraining mindfulness en kickboksen plaatsgevonden.

De projectgroep hybride werken is opgestart om voor de VRR nader uit te werken hoe het nieuwe werken 2.0 eruit moet gaan zien. De projectgroep richt zich op het uitwerken van een vorm waarin thuiswerken wordt afgewisseld met werken op locatie.

Tot slot is er een businesscase uitgewerkt om duidelijk te maken dat de organisatie gebaat is bij een interne psycholoog. Hierover moet nog een beslissing genomen worden.



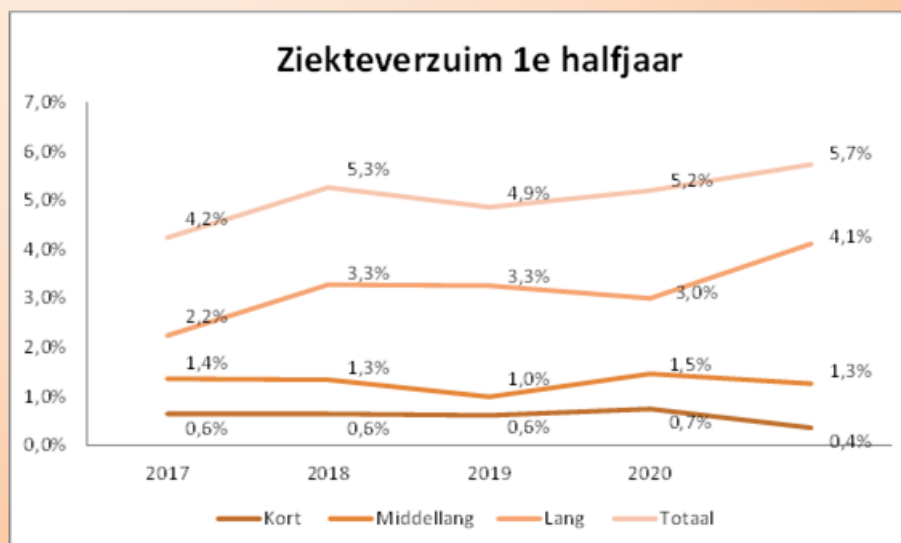
### Duurzaamheid van materiaal

Op het gebied van duurzaamheid is de VRR toegetreden tot het manifest Maatschappelijk Verantwoord Inkopen (MVI). Daaruit vloeit voort dat er een actieplan opgesteld moet worden. In dit actieplan worden de ambities van de organisatie op het gebied van Maatschappelijk Verantwoord Inkopen goed beschreven en worden de ambities vertaald naar concrete doelstellingen. Denk hierbij aan thema's als klimaatbewust inkopen, internationale sociale voorwaarden, social return on investment, biobased inkopen, circulair inkopen en innovatiegericht inkopen. Daarnaast worden in het actieplan kansen voor verduurzaming geïdentificeerd en wordt er een actielijst opgesteld. Dit actieplan moet eind van het jaar zijn opgesteld.

Omdat Maatschappelijk Verantwoord inkopen nieuw is binnen de organisatie is dit een gezamenlijk leerproces, waar monitoren, evalueren en bijstellen onderdeel van is. Door de voortgang én de knelpunten periodiek te rapporteren en inzicht te geven in de resultaten ontstaat ook steeds meer draagvlak binnen de organisatie

### Ziekteverzuim

De VRR streeft naar een ziekteverzuimpercentage van maximaal 4%.



Ten opzichte van de halfjaarcijfers van 2020 zien we een daling in het korte en middellange verzuim. De grootste stijging zit in het lange verzuim, waarvan 0,6% nog langer dan 365 dagen verzuim bedraagt.

## Paragraaf

### Bedrijfsvoering

#### Agressiviteit tegen hulpverleners

De VRR accepteert vanuit goed werkgeverschap geen geweld en agressie tegen zijn medewerkers. Door het inzetten van gericht beleid, hopen wij dat medewerkers het belang van melden van incidenten en het doen van aangifte inzien, zodat agressie en geweld tegen onze medewerkers kan afnemen.

Aantal meldingen 1e halfjaar	2017	2018	2019	2020	2021
Aantal meldingen van agressiviteit tegen medewerkers	11	16	35	28	30
Waarvan bij de ambulancedienst	11	11	28	25	25
Waarvan bij de brandweer	0	5	7	3	5

De vijf meldingen bij de brandweer hebben allemaal plaatsgevonden tijdens de jaarwisseling. Het gaat hierbij o.a. om schade ontstaan door het gooien met stenen.

Er zijn acht aangiften gedaan. Hiervan zijn er direct twee geseponneerd in verband met het ontbreken van bewijs en opzet. Van de andere zes zijn er twee zittingen geweest bij de rechtbank. Eén dader is in hoger beroep gegaan en bij de andere zitting is de dader veroordeeld. Het gaat bij alle incidenten om fysiek geweld.

### Algemeen

De Veiligheidsregio Rotterdam-Rijnmond (VRR) staat voor 'samen sterk' in risicobeheersing, incidentbestrijding en crisisbeheersing. Dit gebeurt door een gezamenlijke inzet van diensten, organisaties, burgers en bedrijfsleven, waardoor schade en leed bij incidenten wordt voorkomen of beperkt. Om deze missie te kunnen uitvoeren, is het wenselijk om risico's die van invloed zijn op de bedrijfsvoering beheersbaar te maken. Hierbij is de relatie tussen risico's en de mate waarin de organisatie in staat is om eventuele grote financiële tegenvallers die bij de risico's horen op te vangen van belang. Door actief naar risico's te kijken en waar nodig beheersmaatregelen in te stellen, vervult de VRR een actieve rol. Het doel van risicomanagement is dat het structureel bijdraagt aan het in control zijn van de VRR.

### Beleid

De doelstellingen en de kaders waarbinnen risicomanagement zich afspeelt, zijn omschreven in de Nota Weerstandsvermogen en Risicomanagement (2017). Risicomanagement is een continu proces dat is opgenomen in de planning- & control cyclus. Zowel in de halfjaarrapportage als in de begrotings- en jaarrekeningstukken worden de actuele risico's en beheersmaatregelen gerapporteerd. De VRR tracht een zo goed mogelijk beeld te krijgen van het benodigde weerstandsvermogen en zal risico's zoveel mogelijk proberen te kwantificeren.

### Weerstandsvermogen

Het weerstandsvermogen is het vermogen van de organisatie om klappen op te vangen. Het vormt als beheersmaatregel het sluitstuk van risicomanagement. Het weerstandsvermogen geeft de financiële robuustheid aan van de begroting, de jaarrekening en de financiële positie.

De ratio weerstandsvermogen is de verhouding tussen de beschikbare weerstandscapaciteit en de benodigde weerstandscapaciteit (gekwantificeerde risico's).

$$\text{Ratio} = \frac{\text{Beschikbare weerstandscapaciteit}}{\text{Benodigde weerstandscapaciteit}}$$

### Wat verstaan wij onder risico en risicomanagement:

- Een risico wordt gezien als de kans dat een gebeurtenis zich voordoet met een negatief of positief gevolg in relatie tot de doelstelling en bedrijfsvoering van de organisatie.
- Er wordt een onderscheid gemaakt tussen incidentele en structurele risico's. Een structureel risico heeft een meerjarig effect op de organisatie.
- Risicomanagement bevat alle gecoördineerde activiteiten om een organisatie te sturen en te beheersen met betrekking tot risico's.

### Wat is het doel van risicomanagement:

Het inzichtelijk maken en houden van de risico's die de organisatie loopt om zo een verantwoorde keuze te kunnen maken en hiermee het vertrouwen in de organisatie te vergroten.

### Wat willen we met risicomanagement bereiken:

- Voldoen aan wet- en regelgeving.
- Vergroten van het risicobewustzijn.
- Een juist en volledig beeld krijgen en houden van de belangrijkste risico's die realisatie van de doelstellingen van de organisatie kunnen belemmeren.
- Maatregelen nemen om de risico's zo goed mogelijk te beheersen.
- Voor de dekking van de resterende risico's: een goed onderbouwde en voldoende financiële capaciteit om de risico's op te vangen.

**Paragraaf****Weerstandsvermogen en risicobeheersing**

In de primaire begroting 2021 en de 1<sup>e</sup> begrotingswijziging 2021 is een aantal ontwikkelingen genoemd waarvan destijds de verwachting was dat ze mogelijk een risico voor de VRR-organisatie konden vormen. Risico's zijn dynamisch, dat betekent dat sommige risico's inmiddels zijn vervallen of dat er nieuwe risico's in de risicoparagraaf zijn opgenomen.

<b>Risico</b> <b>s = structureel</b> <b>i = incidenteel</b>		Verwachting van het benodigde weerstandsvermogen per ultimo jaar				
		2021	2022	2023	2024	2025
Vrijwaring van gemeenten voor aansprakelijkheid van niet verzekerbare risico's. Het gaat hier om juridische gevolgrisico's, zoals claims.	s	PM	PM	PM	PM	PM
Actiecentra en overdracht (beheer) meldkamer aan LMS	s		315	315	385	385
Wegvallen en niet toereikend zijn van LEC-gelden.	i		320	-	-	-
Inwerkingtreding Omgevingswet.	s	-	PM	PM	PM	PM
Spreiding en beschikbaarheid ambulancezorg.	s	500	500	500	500	500
Gevolgen van (veranderde) wet- en regelgeving niet tijdig op kunnen vangen.	s	250	250	250	250	250
Vertraagd tempo en of onvoldoende aanpassing bijdragen van stakeholders van de VRR t.b.v. kostenontwikkeling.	i	PM	-	-	-	-
Deeltijdregeling brandweervrijwilligers	s	-	3.600	3.600	3.600	3.600
Personele capaciteit brandweer.	s	PM	PM	PM	PM	PM
Bestaansrecht organisatie / Ontwikkelagenda VRR.	s	-	PM	PM	PM	PM
Duurzame Piketorganisatie	s	-	791	1.063	1.148	1.148
Vakbekwaamheid	s	-	1.490	3.040	4.484	4.484
Alarmering bevolking.	s	-	PM	PM	PM	PM
Effencten en kosten als gevolg van grote crises (uitbraak coronavirus).	i	PM	-	-	-	-
Financiële gevolgen van schade die niet meer of beperkt verzekeraar is	s	PM	PM	PM	PM	PM
Vertraging levertijd brandweervoertuigen	i	PM	-	-	-	-
Hogere huisvestingskosten door bouw, verbouw en onderhoud	i	PM	PM	PM	PM	PM
<b>Totaalbedrag risico's (bedrag x €1.000)</b>		<b>750</b>	<b>7.266</b>	<b>8.768</b>	<b>10.367</b>	<b>10.367</b>

### **Toelichting op risico's**

Hierna worden de risico's uit het overzicht nader toegelicht. Per risico wordt aangegeven wat de verwachtingen zijn voor dit jaar en de daaropvolgende jaren.

### **Vrijwaring van gemeenten voor aansprakelijkheid van niet verzekerbare risico's**

Voor het risico 'Vrijwaring van gemeenten voor aansprakelijkheid van niet verzekerbare risico's' was voorheen een bedrag opgenomen. Op advies van de auditcommissie (2018) is dit risico als PM-post opgenomen in de risico-inventarisatie. Bij dit risico gaat het om juridische gevolgrisco's zoals claims.

### **Actiecentra en overdracht beheer aan Landelijke meldkamersamenwerking (LMS)**

In 2020 is het beheer van de meldkamer overgegaan naar de politie. Hierdoor zijn verantwoordelijkheden, middelen en taakuitvoering in één hand bij de politie gekomen. Het gaat hierbij om het beheer op het gebied van huisvesting, administratieve organisatie, informatievoorziening, arbeidsomstandigheden, financiën, inkoop, ICT en lokaal functioneel beheer. Met de transitie van de meldkamer naar de LMS heeft de VRR ook een deel van de bijbehorende BDuR-opbrengsten ingeleverd en deze opbrengsten worden nu door de LMS ontvangen. Uit deze BDuR-opbrengsten werden onder meer de actiecentra betaald. De actiecentra zijn ruimtes waar onder meer de coördinatie van grotere incidenten plaatsvindt. De LMS heeft aangegeven het beheer van de actiecentra niet over te nemen, waardoor de kosten voor rekening van de VRR komen, terwijl de bijbehorende opbrengsten uit de BDuR hiervoor ontbreken. Met de LMS en politie zijn afspraken gemaakt, waardoor de stijging voor de kosten van het beheer van de actiecentra niet in 1 keer bij de VRR komen, maar in de loop van de komende jaren. Dit jaar doet dit risico zich al voor. Voor de komende jaren is het risico wél opgenomen, omdat de VRR in gesprek gaat met de minister van Justitie en Veiligheid om de uitname uit de BDuR te heroverwegen, aangezien de uitname te hoog is gebleken gezien bovenstaande ontwikkeling.

### **Wegvallen en niet toereikend zijn van gelden Landelijk Expertisecentrum (LEC)**

Voor 2021 heeft de VRR de toekenning ontvangen voor de subsidie LEC-gelden. Voor 2021 is dit geen risico meer. In Nederland vallen 400 bedrijven onder het Besluit risico's zware ongevallen (BRZO). Deze bedrijven werken met gevaarlijke stoffen die, wanneer deze vrijkomen, kunnen zorgen voor escalatie naar een rampscenario. De veiligheidsregio heeft een wettelijke (brandweer)taak om de bedrijven die onder het BRZO vallen te inspecteren. Daarnaast heeft de veiligheidsregio taken in het beoordelen van veiligheidsrapporten en het adviseren van de omgevingsdienst op het verlenen van de omgevingsvergunning (milieu). Ook heeft de veiligheidsregio een taak in het aanwijzen van en het toezicht houden op bedrijfsbrandweren. Bij de uitvoering van deze BRZO-taken krijgen de veiligheidsregio's ondersteuning van het Landelijk Expertisecentrum (LEC). Het LEC verstrekt informatie en advies aan veiligheidsregio's en vertegenwoordigt de veiligheidsregio's in diverse werkgroepen en overleggen. Ook ondersteunt het LEC het ministerie van Veiligheid & Justitie bij het verzamelen van informatie over de afzonderlijke veiligheidsregio's en verstrekt inzicht in het landelijk beeld van rampenbestrijding en bedrijfsbrandweren. De VRR voert werkzaamheden uit voor het LEC waarvoor een subsidie wordt ontvangen vanuit het ministerie van Veiligheid & Justitie.

### **Inwerkingtreding Omgevingswet**

Het omgevingsrecht bestaat uit tientallen wetten en honderden regelingen voor ruimte, wonen, infrastructuur, milieu, natuur en water met allemaal hun eigen uitgangspunten, werkwijzen en eisen. De nieuwe omgevingswet bundelt al deze bestaande wetten. De veiligheidsregio heeft onder andere tot taak om risico's in haar verzorgingsgebied te beheersen. In de eerste helft van 2020 is besloten dat de invoering van de wet wordt uitgesteld tot 1 juni 2022.

Verwacht wordt dat er door het omgevingsrecht een afname in het aantal vergunningverleningen/ beschikkingen zal komen. Daarentegen zal de afhandeling van de aanvragen in complexiteit toenemen, doordat integraal geadviseerd moet worden. Daarnaast lijkt er een verschuiving te gaan plaatsvinden in de balans tussen enerzijds vergunningverlening en adviseren en anderzijds toezicht en handhaving. Een andere manier van werken en een andere manier van denken is als gevolg van het veranderende omgevingsrecht nodig. De verschillende disciplines binnen de VRR moeten gezamenlijk richting het bevoegd gezag één integraal advies uitbrengen middels het Digitaal Stelsel Omgevingswet.

Na invoering van de wet zal afgewacht moeten worden of de effectiviteit van risicobeheersingstaken hetzelfde blijft of verbetert. Indien er een verslechtering optreedt, zal dit uiteindelijk leiden tot een toename van incidenten. Gezien bovenstaande verwachtingen lijkt het erop dat er een stijging in de kosten zal komen door de invoering van de omgevingswet. In de meerjarenraming is vooralsnog geen rekening gehouden met eventuele meerkosten als gevolg van de inwerkingtreding van de nieuwe wetgeving. Momenteel wordt het risicogericht werken in het kader van de Omgevingswet meegenomen in de bestuurlijke discussie over de taak, rol en gewenste ambitieniveau van de VRR (Ontwikkelagenda).

#### **Spreiding en beschikbaarheid ambulancezorg**

Jaarlijks wordt onderhandeld met zorgverzekeraars over het budget inzake spreiding en beschikbaarheid van de ambulancezorg. Meer concreet gaat het dan om het aantal ambulancevoertuigen, te leveren diensten en postlocaties. Het risico bestaat dat de VRR de gemaakte budgetafspraken met de zorgverzekeraars over het te leveren aantal diensten niet kan nakomen, bijvoorbeeld door schaarste aan personeel. Een mogelijk gevolg hiervan is dat de zorgverzekeraars een korting hanteren, waardoor het budget uiteindelijk niet toereikend is voor de VRR. Op basis van het daadwerkelijk geleverde aantal diensten over het eerste half jaar van 2021 verwacht de VRR voor dit jaar geen korting.

De afspraken die door ARR jaarlijks met de zorgverzekeraars worden gemaakt, moeten dit jaar ook worden gezien in het licht van de COVID-19 crisis die de samenleving en de gezondheidszorg al sinds maart 2020 in zijn greep houdt. Als gevolg van de COVID-19 crisis staat de zorg en dus ook de ambulancezorg onder druk. Zo is het ziekteverzuim onder ambulancepersoneel hoger geweest dan gemiddeld. Ook betekenen de aangescherpte hygiënemaatregelen dat ritten gemiddeld langer duren en intensiever zijn. Ondanks de druk op de ambulancezorg zijn de prestaties en het aantal geleverde diensten in 2021 redelijk op niveau gebleven. Het aantal geleverde diensten per week is tot dusver zelfs hoger dan het aantal diensten dat met de zorgverzekeraars is overeengekomen. Door de zorgverzekeraars zijn extra middelen beschikbaar gesteld om het hogere aantal diensten te vergoeden.

#### **Gevolgen van (veranderde) wet- en regelgeving niet tijdig op kunnen vangen**

De VRR heeft bij de uitvoering van haar taken te maken met diverse wetten en regels. Hoewel medewerkers voortdurend worden opgeleid en informatie wordt uitgewisseld met diverse netwerken, bestaat het risico dat niet altijd is voldaan aan relevante wet- en regelgeving. De verwachting voor 2021 is dat de VRR niet meer te maken krijgt met eventuele gevolgen van (veranderde) wet- en regelgeving.

#### **Vertraagd tempo en of onvoldoende aanpassing bijdragen t.b.v. kostenontwikkeling**

Bij dit risico gaat het om kostenstijgingen waarmee de VRR te maken krijgt. De VRR zal deze kostenstijgingen eerst zelf moeten betalen en wordt later (deels) gecompenseerd via de bijdragen van de stakeholders.

#### **Deeltijdregeling vrijwilligers brandweer**

Ten aanzien van onze brandweervrijwilligers is inmiddels duidelijk dat de huidige rechtspositieregeling op grond van de deeltijdrichtlijn juridisch niet meer houdbaar is. Dit betekent dat de brandweervrijwilliger in zijn huidige vorm niet kan blijven bestaan. Vanuit de landelijke denktank is er een oplossingsrichting geboden die uitgaat van een fundamenteel onderscheid in taken tussen een vrijwilliger en een beroepsmedewerker. Op dit moment wordt deze oplossingsrichting verkend. Er wordt toegewerkt naar een wijziging in de brandweerorganisatie waarbij de belangen van de vrijwilligers de beroepsmedewerkers, de organisatie als geheel en de burgers van Rotterdam-Rijnmond worden meegewogen. Landelijk vindt onderzoek plaats hoe hiermee omgegaan kan worden. In de vergadering van 21 juni 2021 hebben het Veiligheidsberaad en de minister van Justitie en Veiligheid een nieuwe stuurgroep (Toekomstbestendig Brandweerstelsel) de opdracht gegeven om een implementatieplan uit te werken voor implementatie van de eerste bouwsteen van de hierboven genoemde denkrichting. Ook zal de minister een en ander nogmaals bespreken binnen Europa.

De eerste bouwsteen gaat om verplichte beschikbaarheid. De vrijwilliger werkt op basis van vrijwilligheid en kan niet worden verplicht om taken uit te voeren en beschikbaar te zijn op een bepaald moment. Vormen van consignering – het buiten werktijd verplicht oproepbaar zijn voor spoedgevallen – en kazernering – verplichte aanwezigheid op de kazerne – zijn dan niet meer aan de orde. Voor de beroepsmedewerker geldt dat de verplichting blijft.



Op basis van een landelijk rekenmodel (Brandweer Nederland en RCDV) is er nu bedrag opgenomen in de bovenstaande tabel. Omdat het een model betreft en het proces rondom de deeltijdregeling nog niet is uitgelopen moet het genoemde bedrag als een vroege schatting worden gezien. Uitgangspunt is om vanuit een landelijke aanpak te komen tot een vergoeding vanuit het Rijk voor de consequenties van de deeltijdregeling.

#### **Personele capaciteit brandweer**

De VRR bouwt in grote delen van de regio op brandweervrijwilligers om haar burgers te voorzien van brandweertzorg. Zij vervullen een kritieke taak in een zeer omvangrijk deel van de veiligheidsregio en doen dat 24 uur per dag, 365 dagen in het jaar. In het meerjarenbeleidsplan is aangegeven dat het voor de brandweer steeds moeilijker wordt om de onmisbare inzet van vrijwilligers te blijven garanderen en dat naar mogelijkheden wordt gezocht om de personeelsschaarste te verminderen. Vooral het werven van voldoende vrijwilligers die overdag beschikbaar zijn, wordt steeds moeilijker. Zeker in kleinere dorpskernen is het steeds lastiger om de paraatheid 24 uur per dag, 7 dagen in de week te garanderen. De dekking staat hierdoor onder druk. De VRR heeft als prioriteit om de dekking op niveau te krijgen en te houden en denkt na over andere vormen en manieren van brandweertzorg.

Een van de onderwerpen die hierbij speelt is dat de positie van de brandweervrijwilligers op grond van de deeltijdrichtlijn juridisch niet meer houdbaar is. Landelijk wordt onderzocht of een fundamenteel onderscheid in taken tussen een vrijwilliger en een beroepsmedewerker hiervoor een oplossing biedt. Vooralsnog wordt geen rekening gehouden met eventuele meerkosten bij de brandweer als gevolg van deze taakdifferentiatie. Dit is wel opgenomen als risico in deze risicoparagraaf (zie deeltijdregeling).

Brandweertieten die na 1 januari 2006 in dienst zijn gekomen, kunnen dit beroep 20 jaar uitoefenen. In die 20 jaar worden zij voorbereid op een tweede loopbaan. Veel brandweermensen willen en kunnen langer doorwerken dan 20 jaar. Landelijk wordt gewerkt aan een herijking van het 2<sup>e</sup> loopbaanbeleid. De universiteit van Maastricht doet onderzoek om inzicht te krijgen in de elementen van het zware werk in de huidige situatie, de samenhang tussen (combinaties van) deze elementen en parameters van duurzame inzetbaarheid. Dit onderzoekstraject is langdurig van aard (4jaar).

#### **Bestaansrecht organisatie/ Ontwikkelagenda VRR**

De samenleving is sterk aan verandering onderhevig en we zien een verschuiving van klassieke rampen naar moderne crises. We denken dan met name aan klimaatverandering, energietransitie, vluchtelingenvraagstuk, cyber, terrorisme en hoog water. Zaken die kunnen leiden tot (grote) ontwrichting van de samenleving en die vragen om een heldere en duidelijke veiligheidsaanpak en -structuur. De VRR werkt in opdracht van het algemeen bestuur aan een ontwikkelagenda voor de komende jaren. Doelstelling daarvan is het bepalen van het gewenste veiligheidsniveau en de daarbij behorende begrotingsomvang. Het takenpakket van de VRR is in ruim 10 jaar aanzienlijk verbreed. De extra taken hebben echter niet altijd geresulteerd in extra middelen. Op 26 mei jl. is met het Algemeen Bestuur gesproken over diverse nieuwe ontwikkelingen die gevolgen hebben voor de dienstverlening van de VRR:

- Verstedelijking (inclusief hoogbouw), klimaat- en energietransitie,
- De komst van de omgevingswet
- Digitalisering, informatisering en robotisering
- Het belang van een robuuste crisisorganisatie die ook ingezet kan worden voor 'creeping crises' zoals Brexit, COVID-19, digitale ontwrichting etc.
- Gewijzigde inzetbaarheid van vrijwilligers bij de brandweer.

Het Algemeen bestuur onderschrijft de noodzaak om in te spelen op de genoemde ontwikkelingen om de missie in de maatschappij blijvend te kunnen waarmaken. Uit onderzoek blijkt echter dat waar mogelijk geanticipeerd is op nieuwe ontwikkelingen dit ten koste is gegaan van de capaciteit en de vakbekwaamheid in de basiszorg. In vervolg op de bestuursconferentie zal een discussienotitie opgesteld worden, waarin scenario's uitgewerkt worden met het beoogd resultaat, de financiële onderbouwing en de implementatietijd. De discussienota wordt besproken met de leden van het Algemeen Bestuur tijdens de thematische vergadering op 13 oktober 2021. De uitkomsten zullen worden meegenomen in het nieuwe meerjarenbeleidsplan van de VRR en de Kadernota voor 2023.



### **Duurzame piketorganisatie en Vakbekwaamheid.**

De VRR is een bestuurlijk traject gestart om met het bestuur in gesprek te gaan over de taak, rol en het gewenste ambitieniveau van de VRR, omdat in de afgelopen jaren veel vraag is ontstaan naar verbreding van onze taken door zowel nieuwe vormen van crises als door maatschappelijke ontwikkelingen. Dit traject heeft de naam “ontwikkelagenda van de VRR” gekregen. De uitkomsten van dit traject zouden in de loop van 2020 bekend worden. Door COVID-19 is de bestuurlijke conferentie uitgesteld naar 26 mei 2021. Hierdoor is een jaar vertraging ontstaan. Door het niet doorgaan van de bestuurlijke conferentie is er nog geen richting bepaald en zijn er ook nog geen keuzes gemaakt. De door Berenschot uitgevoerde onderzoeken laten echter zien, dat de kwaliteit op een aantal basistaken wegzakt en de financiën krap zijn. Het oppakken van nieuwe taken is ten koste gegaan van de kwaliteit op een aantal basistaken. Deze discrepantie wordt met improviseren zoveel mogelijk opgelost, maar is niet structureel vol te houden. Daarnaast zien we dat maatschappelijke veranderingen ook invloed hebben op de kwaliteit van een aantal basistaken. De taken waar dit het meest zichtbaar is, zijn de pikettaken en vakbekwaamheid.

Wat betreft de piketorganisatie vinden er steeds meer en meer complexe incidenten plaats, waardoor er meer inzet van piketfunctionarissen vereist is (er is sprake van verdubbeling van incidenten waar piketinzet voor vereist is) en ook steeds meer deskundigheid wordt vereist. Doordat deze functie naast de niet-repressieve taak wordt gedaan, gaat dit ook ten koste van de capaciteit van de niet-repressieve taak. Hieruit volgt een noodzaak tot modernisering van de piketorganisatie. Dit jaar wordt bekeken wat de best mogelijke inrichting is van de piketorganisatie, zodat daar volgend jaar invulling aan gegeven kan worden.

Voor vakbekwaamheid bij de brandweer is de situatie vergelijkbaar. Er is sprake van o.a. een groter verloop van vrijwilligers en beroeps. Hierdoor is de doorloopsnelheid veel groter. Waar vrijwilligers eerder hun werkzame leven ook vrijwilliger bleven, zien we nu dat er na een aantal jaar afscheid genomen wordt. Deze trend is in heel het land waarneembaar. Er moeten dus veel meer vrijwilligers opgeleid en getraind worden voor de basis brandweertaak. Daarnaast is er steeds meer sprake van complexe incidenten waarvoor specifiekere kennis benodigd is. Dit alles legt een grote druk op de vakbekwaamheid, waardoor het kritische niveau nu genaderd is.

In deze risicotabel zijn de financiële consequenties opgenomen van het weer op orde krijgen van zowel vakbekwaamheid van de brandweer als de piketorganisatie.

### **Alarmering bevolking**

Het besluit om het luchtalarm per 1 januari 2022 uit te faseren, was uitgesteld naar eind 2020. Oorspronkelijk was het de bedoeling dat het luchtalarm per 1 januari 2021 zou verdwijnen en vervangen zou worden door andere communicatiemiddelen zoals NL-alert, calamiteitenzenders en sociale media. Op dit moment heeft de minister nog geen besluit genomen omtrent de uitfasering.

Het is gebleken dat NL-alert een steeds groter bereik heeft en nog groeiende is, maar nog niet landelijk dekkend. Gezien ons regionale risicoprofiel blijft het waarschuwings- en alarmeringssysteem in onze regio voorlopig in gebruik om maximaal bereik onder de bevolking en bedrijven te garanderen. Een aantal veiligheidsregio's waaronder de VRR is in overleg met de minister om sirenes in de buurt van chemisch-industriële complexen over te nemen, zodat de werking van deze sirenes ook na de uitfasering kan worden gegarandeerd.

### **Kosten als gevolg van grote crises**

Als gevolg van de uitbraak van het COVID-19 virus worden nog steeds kosten gemaakt voor de bestrijding van het virus. Op dit moment is nog niet duidelijk tot wanneer het Rijk deze kosten zal vergoeden. Voorlopig gaan wij ervan uit, dat de kosten die dit jaar gemaakt worden door het Rijk zullen worden vergoed.

### **Financiële gevolgen van schade die niet meer of beperkt verzekeraar is**

De VRR krijgt steeds meer te maken met extreme premiestijging van verzekeringen en met hogere premies met verslechtering van dekking. Daarnaast bestaat de kans dat een aantal risico's niet meer verzekeraar blijven. Deze ontwikkeling geldt voor alle veiligheidsregio's. De veiligheidsregio's zijn het project “Risicomanagement & Verzekeringen gestart om een antwoord te kunnen vinden op een aantal interne en externe ontwikkelingen. De eerste verzekering waar gekeken wordt of hier een landelijke samenwerking op mogelijk is, is de verzekering van dienstongevallen, omdat het risico van niet-verzekeraar hier het hoogst is.

### **Vertraging levering brandweervoertuigen**

Zoals overal heeft COVID-19 ook grote invloed op het productieproces van de leverancier van de brandweervoertuigen. Voor de productie van de voertuigen zijn zij afhankelijk van een groot aantal internationale leveranciers, die elk te maken heeft met lokale regelgeving rond het COVID-19 virus. Deze regelgeving heeft tot doel de verspreiding van het virus te stoppen en stelt daarvoor beperkende maatregelen tot aan het volledig stilleggen van fabrieken aan toe. Hierdoor ontstaan op verschillende momenten in het productieproces onderbrekingen door een tekort aan onderdelen, wat kan leiden tot langere levertijden.

Een andere uitdaging is het wereldwijde tekort aan halfgeleiders (semi-conductors). Deze component voor elektronica zit in heel veel producten, waaronder in brandweervoertuigen. De producenten van deze halfgeleiders hebben hun productievoorzieningen sterk gereduceerd toen veel industrieën tot staan zijn gebracht door het COVID-19 vorig jaar. Nu de industrieën weer aantrekken, kunnen deze producenten de wereldvraag niet aan en leidt dit tot grote tekorten. Dit kan ook leiden tot vertraging van de oplevertijden van de voertuigen.

Bij de eerste bestellingen is er enige vertraging opgelopen, maar worden de voertuigen de komende maanden afgeleverd. Voor de volgende bestellingen is het nog even afwachten, maar wij blijven in contact met de leverancier om zo spoedig mogelijk op de hoogte te zijn van vertragingen.

### **Hogere huisvestingskosten door bouw, verbouw en onderhoud.**

Wereldwijd is een duidelijke trend zichtbaar in de prijsontwikkeling van bouwmaterialen. Vooral de prijzen voor staal en bewerkt hout stijgen snel. Maar ook bij andere bouwmaterialen zijn flinke prijsstijgingen zichtbaar. Daarnaast is er een tekort aan aannemers, terwijl de vraag groot is. Hierdoor ontstaat het risico dat de kosten voor onderhoud en de investeringsprojecten bouw en verbouw hoger uitkomen.

## Paragraaf

### Risicomanagement

Halfjaarsrapportage 2021	Verloop van de kengetallen		
Kengetallen:	Jaarverslag 2020	Begroting 2021	Halfjaar 2021
Netto schuldquote	21%	30%	21%
Netto schuldquote gecorrigeerd voor alle verstrekte leningen	21%	30%	21%
Solvabiliteitsratio	16%	14%	17%
Structurele exploitatieruimte	0%	0,22%	0,42%

#### Toelichting op de kengetallen

**Netto schuldquote:** de netto schuldquote geeft een indicatie van de druk van de rentelasten en de aflossingen op de exploitatie. De netto schuldquote wordt berekend inclusief of exclusief doorgeleende gelden. Aangezien de VRR geen gelden doorleent, is de netto schuldquote gelijk aan de netto schuldquote gecorrigeerd voor alle verstrekte leningen. Omdat er onzekerheid is of deze leningen wel allemaal terug zullen worden betaald, is het verstandig om dit onderscheid te maken. Op deze manier wordt dit risico in beeld gebracht.

Volgens de Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG) bevindt een gezonde netto schuldquote zich tussen de 0% en 100%. De druk van de rentelasten en de aflossingen op de exploitatie is dan gezond te noemen. De netto schuldquote blijft op vrijwel hetzelfde niveau.

**Solvabiliteitsratio:** onder de solvabiliteitsratio wordt verstaan het eigen vermogen als percentage van het totale vermogen. Deze indicator geeft inzicht in de mate waarin de decentrale overheid in staat is aan zijn financiële verplichtingen te voldoen. Dit betekent dat de VRR de reguliere bedrijfsvoering op orde heeft.

**Structurele exploitatieruimte:** de structurele exploitatieruimte geeft aan hoe wendbaar een (overheids)organisatie is. Als de structurele baten hoger zijn dan de structurele lasten is een organisatie in staat om (structurele) tegenvallers op te vangen. De structurele exploitatieruimte wordt bepaald door het saldo van de structurele baten en lasten en het saldo van de structurele onttrekkingen en toevoegingen aan reserves gedeeld door de totale baten (conform artikel 17 lid c BBV = exclusief mutaties reserves) en uitgedrukt in een percentage.

Een positief percentage betekent dat de structurele baten voldoende zijn om de structurele lasten (waaronder de rente en aflossing van een lening) te dekken. Hoe hoger dit percentage, hoe meer ruimte de VRR heeft om de eigen lasten te dragen. De VRR heeft voldoende structurele baten.

## Paragraaf

### Risicomanagement

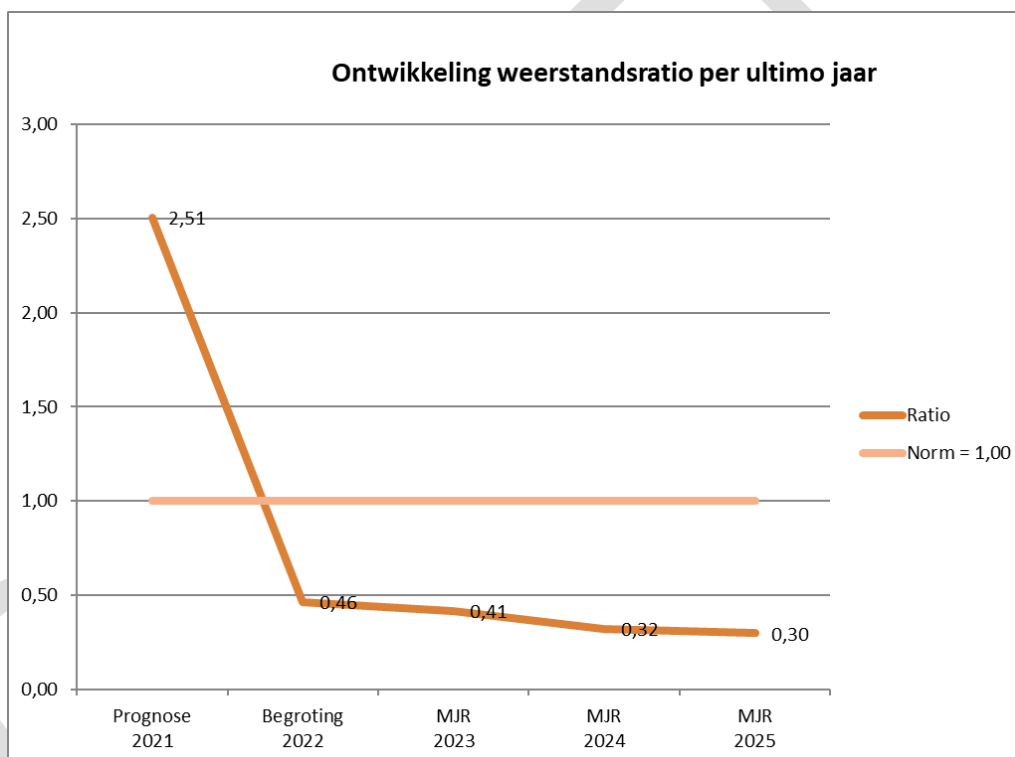
#### Ontwikkeling van de beschikbare weerstandscapaciteit

In het volgende overzicht is de te verwachten ontwikkeling van de algemene reserve van de VRR weergegeven. In de jaren 2021 tot en met 2025 is in de beschikbare weerstandscapaciteit het geprognosticeerde resultaat verwerkt.

	Prognose	Begroting	Meerjarenraming (MJR) ultimo		
	ultimo 2021	ultimo 2022	2023	2024	2025
<b>Beschikbaar (x € 1.000)</b>					
Algemene reserve VRR	1.879	3.369	3.638	3.335	3.092
Nog te bestemmen resultaat	-	-	-	-	-
<b>Totaal</b>	<b>1.879</b>	<b>3.369</b>	<b>3.638</b>	<b>3.335</b>	<b>3.092</b>

In deze begrotingswijziging is voor het eerst het eigen vermogen van de ARR verwerkt zoals gecommuniceerd in het AB van 23 september 2020. Het gaat hierbij om een voorlopige inschatting van het bedrag omdat de liquidatiebalans nog opgesteld moet worden.

#### Ontwikkeling weerstandsratio



## Financieel resultaat per 30 juni 2021 en forecast

Programma's (x€ 1.000)	1e BW 2021			Realisatie t/m 30-06-2021			Prognose 2021			Verschil t.o.v. Begroting		
	Baten	Lasten	Saldo	Baten	Lasten	Saldo	Baten	Lasten	Saldo	Baten	Lasten	Saldo
Ambulancezorg	53.467	50.952	2.515	28.069	27.737	331	56.524	55.082	1.442	3.057	4.130	-1.073
Brandweezorg	107.057	86.447	20.610	54.754	39.816	14.938	106.915	86.085	20.830	-142	-362	220
Risico- en crisisbeheersing	9.129	8.432	697	3.880	3.970	-90	10.546	9.850	696	1.418	1.418	0
Overhead	229	24.445	-24.216	2.152	13.308	-11.156	4.242	26.885	-22.643	4.013	2.440	1.573
<b>Saldo voor bestemming</b>	<b>169.882</b>	<b>170.276</b>	<b>-394</b>	<b>88.853</b>	<b>84.831</b>	<b>4.023</b>	<b>178.227</b>	<b>177.902</b>	<b>325</b>	<b>8.346</b>	<b>7.626</b>	<b>718</b>
Toevoeging bestemmingsreserve		687	-687					821	-821		134	-134
Onttrekking bestemmingsreserve	1.031		1.031	110		110	1.150		1.150	119	0	119
<b>Saldo na bestemming</b>	<b>170.913</b>	<b>170.276</b>	<b>-50</b>	<b>88.963</b>	<b>84.831</b>	<b>4.133</b>	<b>179.377</b>	<b>178.723</b>	<b>654</b>	<b>8.465</b>	<b>7.626</b>	<b>705</b>

### Realisatie

De realisatie aan baten loopt voor op de lasten ten opzichte van de prognose.

Dit wordt mede veroorzaakt door de consequenties van COVID 19. Activiteiten worden later gepland in het jaar.

Daarnaast worden ook investeringen later gerealiseerd in het jaar dan wel doorgeschoven naar volgend jaar om diverse redenen, hetgeen lagere kapitaallasten tot gevolg heeft.

### Prognose

In de halfjaarrapportage wordt een resultaat gepresenteerd van €654 k.

In de 1<sup>e</sup> Begrotingswijziging was dit resultaat nog circa € -51 k.

## Financieel resultaat per 30 juni 2021 en forecast

### COVID-19

In deze begroting zijn hogere lasten en baten (uitgaande van 100% vergoeding) opgenomen als gevolg van de meerkosten / werkzaamheden rondom de COVID-19-crisis. Denk hierbij aan de inkoop van persoonlijke beschermingsmiddelen, ende extra inzet van de crisisorganisatie.

### Ambulancedienst

De begroting van de Ambulancedienst is geactualiseerd o.b.v. de laatste inzichten waarbij o.a. de formatie is gewijzigd. Dit is het gevolg van het leveren van meer diensten en extra inhuur personeel in verband met de opleidingsperiode van nieuwe medewerkers. De begroting van de ambulancedienst is nog niet formeel geaccordeerd door de zorgverzekeraars

### Brandweer

Bij de Brandweer wijzigt het resultaat voornamelijk door de lagere kapitaallasten a.g.v. verschuivingen naar 2022, mede door langere leveringstrajecten. Daarnaast is nu rekening gehouden met lagere baten voor de actiecentra.

### R&C

Bij R&C zijn de baten en lasten evenredig aangepast met de nog verwachte COVID-kosten.

### Overhead

De begroting van de overhead is o.a. aangepast in aansluiting met de meest actuele Ambulancecijfers.

### Investerings

Er vindt een verlaging van de investeringen plaats van € 4.526 k waardoor de investeringen in 2021 ingeschat worden op € 20.955 k. Dit wordt mede veroorzaakt door langere levertijden voor brandweervoertuigen en langere aanbestedingstrajecten (o.a. als gevolg van COVID 19).

## Toelichting op de staat van baten en lasten 2021 per programma

De verschillenanalyses voor de diverse programma's zien er als volgt uit :

Ambulancezorg ( x€ 1.000)	Wijzigingen	Incidenteel	Structureel
Aangepaste formatie	6.507	0	6.507
FLO	348	348	0
Kapitaallasten	-442	-442	0
Actualisatie begroting	-2.283	-114	-2.168
<b>Verschillen op de lasten</b>	<b>4.130</b>	<b>-209</b>	<b>4.339</b>
Hogere vergoeding Zorgverzekeraars	4.592		4.592
Actualisatie begroting	-1.866		-1.866
FLO opbrengsten	331	331	
<b>Verschillen op de baten</b>	<b>3.057</b>	<b>331</b>	<b>2.726</b>
<b>Saldo</b>	<b>-1.073</b>	<b>540</b>	<b>-1.613</b>

- *Aangepaste formatie*: Door de aangepaste formatie a.g.v. het hoger aantal te leveren diensten stijgen de personeelslasten navenant. Nieuw personeel moet worden opgeleid waardoor ook de inhuur stijgt. Hier staat een hogere vergoeding vanuit de zorgverzekeraars tegenover.
- *Kapitaallasten*: Door latere aanbesteding van zaken die bij de overname nog niet volledig in beeld waren naast langere levertijden vallen de kapitaallasten lager uit.
- *Actualisatie begroting*: Door een verdere actualisatie van de begroting dalen de overige kosten, tegenover hogere personeelslasten.
- *FLO lasten*: Door nieuwe uitgangspunten vallen de FLO lasten hoger uit. Deze lasten worden voor 95% vergoed door het ministerie.



Toelichting op de staat van baten en lasten 2021 per programma

Brandweezorg (x€ 1.000)	Wijzigingen	Incidenteel	Structureel
Lagere uitgaven op kleding (relatie reserve)	-135	-135	
Lagere Kap.lasten	-290	-290	
Hogere restant beheerskosten MK	514	514	
Projecten	-571	-571	
2e Loopbaanbeleid	120	120	
<b>Verschillen op de lasten</b>	<b>-362</b>	<b>-362</b>	<b>0</b>
BDUR verhoging	258		258
LMS	514	514	
Projecten	-571	-571	
Actiecentra	-343	-343	0
<b>Verschillen op de baten</b>	<b>-142</b>	<b>-400</b>	<b>258</b>
<b>Saldo</b>	<b>220</b>	<b>-38</b>	<b>258</b>

- *Kapitaallasten*: Door latere aanbesteding en doorschuiven van projecten vallen de kapitaallasten lager uit.
- *Beheer Meldkamer*: het duurt langer dan verwacht tot alle contracten zijn overgenomen door de LMS. De kosten vallen hierdoor hoger uit, maar hier staan inkomsten tegenover voor hetzelfde bedrag.
- *Kleding*: Vervanging van kleding wordt uitgesteld naar 2022, aangezien het aanbestedingstraject via het IFV langer duurt. De besparing wordt middels een dotatie toegevoegd aan de bestemmingsreserve bedrijfskleding;
- *BDuR*: Er is een indexatie voor de lonen ontvangen waardoor de baten voor de BDuR €258k hoger zullen zijn dan eerder opgenomen.
- *Projecten*: Diverse projecten (met name BRZO) is sprake van lagere uitgaven. De baten dalen evenredig.
- *2<sup>e</sup> Loopbaanbeleid*: Een aantal medewerkers volgt een externe stage waardoor de lasten hoger zijn dan werd aangenomen in de 1<sup>e</sup> begrotingswijziging. Hier staat een hogere onttrekking aan de bestemmingsreserve staat tegenover. Dit zal meerjarig niet leiden tot een snellere uitputting van de reserve.
- *Actiecentra*: Naar verwachting zal de VRR voor 343k aan lasten geen baten gaan ontvangen van de LMS. (Zie ook paragraaf weerstandsvermogen). We zijn in gesprek met het ministerie over vergoeding van deze kosten.

## Toelichting op de staat van baten en lasten 2021 – per programma

Risico- en Crisisbeheersing (x€ 1.000)	Wijzigingen	Incidenteel	Structureel
Covid	1.418	1.418	
<b>Verschillen op de lasten</b>	<b>1.418</b>	<b>1.418</b>	<b>0</b>
Covid	1.418	1.418	
<b>Verschillen op de baten</b>	<b>1.418</b>	<b>1.418</b>	<b>0</b>
<b>Saldo</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

**COVID-19:** De meerkosten voor COVID-19 bij R&C bestaan voor het grootste deel uit inhuur van personeel, en werd een opslaglocatie gehuurd voor ziekenhuisbedden. De rest betreft met name persoonlijke beschermingsmiddelen. De VRR gaat ervan uit dat alle kosten door het ministerie zullen worden vergoed.

Overhead (x€ 1.000)	Wijzigingen	Incidenteel	Structureel
Hogere Overhead tbv ARR	2.440		2.440
<b>Verschillen op de lasten</b>	<b>2.440</b>	<b>0</b>	<b>2.440</b>
Doorbelaste Centrale Overhead	4.013		4.013
<b>Saldo</b>	<b>1.573</b>	<b>0</b>	<b>1.573</b>

Vanuit de zorgverzekeraars wordt er een specifieke bijdrage gegeven voor de PIOFACH functies en vanaf nu opgenomen onder de overhead. Een deel van de hieraan gerelateerde overheadslasten was in de 1e BW al opgenomen. Deze specifieke bijdrage wordt in mindering gebracht op de overheadkosten. Over de daadwerkelijke vergoeding vinden de onderhandelingen nog plaats.

## Staat van baten en lasten 2021 op kostensoort

Kostensoort ( x € 1.000)	1e BW 2021	Realisatie t/m 30-06-2021	Prognose 2021	Prognose tov begroting
Personeel	102.925	54.436	110.745	7.820
Huisvesting	12.309	4.929	12.813	504
Middelen	17.193	7.648	16.545	-648
Overige	13.406	4.509	10.915	-2.491
Overhead	24.445	13.308	26.885	2.440
<b>Lasten</b>	<b>170.276</b>	<b>84.830</b>	<b>177.903</b>	<b>7.626</b>
<b>Baten</b>	<b>169.882</b>	<b>88.853</b>	<b>178.228</b>	<b>8.346</b>
<b>Saldo</b>	<b>-394</b>	<b>4.023</b>	<b>326</b>	<b>721</b>
Toevoeging bestemmingsreserve	687		822	135
Onttrekking bestemmingsreserve	1.031	110	1.151	120
<b>Saldo na bestemming</b>	<b>-50</b>	<b>4.133</b>	<b>654</b>	<b>705</b>

### Lasten

- *Personeel*: De personele lasten wijzigen met € 7.820 k. Het grootste deel wordt veroorzaakt door de mutatie bij het programma ambulancezorg (afspraken over diensten). Daarnaast is er sprake van incidentele verhoging van de personele capaciteit voor de COVID organisatie
- *Huisvesting*: De prognose voor huisvesting stijgt voornamelijk vanwege de kosten door COVID en de langer doorlopende huisvestingslasten voor beheer Meldkamer.
- *Middelen*: De kosten voor middelen dalen voornamelijk door lagere kapitaallasten a.g.v. verschuiving van investeringen naar 2022.
- *Overige kosten*: De overige kosten dalen voornamelijk a.g.v. een actualisatie van de begroting van de ambulancedienst.
- *Overhead*: De ontwikkeling van de overhead heeft te maken met de komst van de ambulancedienst.

### Baten

- *Zorgverzekers*: De baten stijgen door het leveren van meer diensten.
- *BDuR*: De BDuR-uitkering is geïndexeerd.
- *COVID-19*: Daarnaast zijn de baten hoger a.g.v. doorbelasting van kosten met betrekking tot de bestrijding van COVID 19.

# Overzicht van Baten en Lasten 2021– per taakveld

Programma's (x € 1.000)	0.1 Bestuur	0.4 Overhead	0.5 Treasury	0.10 Mutaties Reserves	0.11 Resultaat van de rekening van baten en lasten	1.1 Crisis- beheersing en brandweer	1.2 Openbare orde en veiligheid	2.1 Verkeer en vervoer	7.1 Volks- gezondheid	8.3 Wonen en bouwen
Ambulancezorg			320						54.762	
Brandweertzorg	127		804	821		82.614		1.195	6	1.340
Risico- en Crisisbeheersing			3			4.543			2.322	2.982
Overhead		26.885								
<b>Lasten</b>	<b>127</b>	<b>26.885</b>	<b>1.127</b>	<b>821</b>		<b>87.157</b>		<b>1.195</b>	<b>57.090</b>	<b>4.322</b>
Ambulancezorg									56.524	
Brandweertzorg		229		1.150		106.900				15
Risico- en Crisisbeheersing						8.224			2.322	
Overhead		4.013								
<b>Baten</b>		<b>4.242</b>		<b>1.150</b>		<b>115.124</b>			<b>58.846</b>	<b>15</b>
<b>Saldo van baten en lasten</b>					<b>654</b>					

## Verloopoverzicht van het Eigen vermogen

Eigen Vermogen (bedragen in €)	Stand 31-12-20	Dotatie 2021	Onttrekking 2021	Stand 31-12-21
Algemene reserve	5.966.544	2.612.553	-6.700.000	1.879.097
Bestemmingsreserves	5.142.124	822.331	-1.150.992	4.813.463
Nog te bestemmen resultaat	1.958.553	-	-1.958.553	-
<b>Totaal eigen vermogen</b>	<b>13.067.221</b>	<b>3.434.884</b>	<b>-9.809.545</b>	<b>6.692.560</b>

In deze begrotingswijziging is voor het eerst het eigen vermogen van de ARR verwerkt zoals gecommuniceerd in het AB van 23 september 2020. Het gaat hierbij om een voorlopige inschatting van het bedrag omdat de liquidatiebalans nog opgesteld moet worden.

De ontwikkeling op de bestemmingsreserves ziet er als volgt uit:

Bestemmingsreserves (in €)	Stand 31-12-20	Dotatie 2021	onttrekking 2021	Stand 31-12-21
2e Loopbaanbeleid	2.289.606	363.463	-124.193	2.528.876
Groot onderhoud gebouwen	1.348.894	323.868	-694.767	977.995
CBRN-steunpuntregio Rotterdam-Rijnmond	206.544		-25.000	181.544
Eenmalige bijdrage meldkamer i.v.m. transitie naar politie	211.951			211.951
Spoorincidentbestrijding	835.129		-307.032	528.097
Bedrijfskleding	250.000	135.000		385.000
	<b>5.142.124</b>	<b>822.331</b>	<b>-1.150.992</b>	<b>4.813.463</b>

In onderstaande mutatie-overzicht worden de wijzigingen qua mutaties bestemmingsreserves gepresenteerd tov de begroting.

Verschil mutaties bestemmingsreserves (bedragen in €)						
Omschrijving	Begroting		Wijzigingen		2deBW 2021	
	Dotatie	Onttrekking	Dotatie	Onttrekking	Dotatie	Onttrekking
2e loopbaanbeleid	363.463	-3.797		-120.396	363.463	-124.193
Groot onderhoud gebouwen	323.868	-694.767		-	323.868	-694.767
CBRN-steunpuntregio Rotterdam-Rijnmond		-25.000		-	-	-25.000
Eenmalige bijdrage mk i.v.m. transitie politie						-
Spoorincidentbestrijding		-307.032		-	-	-307.032
Bedrijfskleding		-	135.000		135.000	
<b>Totaal</b>	<b>687.331</b>	<b>-1.030.596</b>	<b>135.000</b>	<b>-120.396</b>	<b>822.331</b>	<b>-1.150.992</b>

### 2e loopbaanbeleid

Brandweerlieden die na 1 januari 2006 in dienst zijn gekomen, kunnen dit beroep 20 jaar uitoefenen. In die 20 jaar worden zij voorbereid op een tweede loopbaan. Veel brandweermensen willen en kunnen echter langer doorwerken dan 20 jaar. Landelijk wordt gewerkt aan een herijking van het 2e loopbaanbeleid en lopen er onderzoeken. Rondom dit tweede loopbaanbeleid is het voornemen om in de primaire begroting 2023 duidelijkheid te geven over de oplossingsrichting. De reserve tweede loopbaanbeleid is namelijk tot 2028 afdoende gevuld, daarna ontstaat een tekort. Jaarlijks is er ongeveer 225 k beschikbaar voor de tweede loopbaanbeleid in de begroting, maar de uiteindelijke kosten tweede loopbaanbeleid lopen op tot ruim 900 k in 2027 en tot uiteindelijk 1200 k per jaar vanaf 2040.

De lasten zullen naar verwachting € 120k hoger zijn dan begroot dit jaar omdat twee medewerkers een stagetraject volgen bij een externe werkgever waarbij zij gecompenseerd worden voor het lagere salaris dat ze ontvangen; deze kosten zijn meerjarig voorzien en hebben dus geen netto effect op de meerjarige uitputting van de reserve.

Met betrekking tot het tweede loopbaanbeleid en de 20-jarigenregeling zijn de volgende ontwikkelingen te melden:

In 2021 hebben vakbonden en werkgevers een communiqué uitgegeven waarin staat dat er vanuit beide kanten behoefte is om het tweede loopbaan beleid te herijken. Landelijk zijn partijen elkaars uitgangspunten en gedachten voor nieuw beleid bij elkaar aan het brengen. Momenteel wordt onderzocht of de universiteit van Maastricht een onderzoek kan uitvoeren. Dit onderzoek behelst zowel inzicht in de elementen van het zware werk in de huidige situatie, de samenhang tussen (combinaties van) deze elementen en parameters van duurzame inzetbaarheid alsook de daadwerkelijke oorzaak-gevolg relatie tussen bevorderende en belemmerende factoren van duurzame inzetbaarheid en arbeidsparticipatie door de tijd heen. Dit maakt het onderzoekstraject langdurig van aard (4 jaar) maar is essentieel om te komen tot gerichte preventieve en interventiemogelijkheden om duurzame inzetbaarheid en arbeidsparticipatie onder het brandweercorps te faciliteren.

### Bedrijfskleding

Door COVID-19 heeft de landelijke aanbesteding verder vertraging opgelopen. De kleding wordt in tranches afgenomen vandaar dat we in 2022 meerdere tranches zullen moeten afnemen. Om de kosten hiervan gelijkmatig te spreiden wordt een bestemmingsreserve gevormd. Omdat ook de afdelingen Industriële veiligheid en Risicobeheersing hierin meelopen is een aanvullende reservering van € 135k geprognostiseerd.



## Verloopoverzicht van de voorzieningen

Naam voorziening	Stand 31-12-20	dotatie 2021	Vrijval 2021	onttrekking 2021	Stand 31-12-21
Procedures beëindiging dienstverbanden	50.966			-27.800	23.166
Reorganisatie VRR	755.003			-237.100	517.903
Lopende claims Veiligheidsregio Rotterdam-Rijnmond (VRR)	543.800		-21.600		522.200
Voormalig personeel	365.745			-365.745	0
<b>Totaal</b>	<b>1.715.514</b>	<b>-</b>	<b>-21.600</b>	<b>-630.645</b>	<b>1.063.269</b>

## Verschil mutaties voorzieningen (bedragen in €)

Omschrijving	Begroting			Wijzigingen			2deBW 2021		
	Dotatie	Vrijval	Onttrekking	Dotatie	Vrijval	Onttrekking	Dotatie	Vrijval	Onttrekking
Procedures beëindiging dienstverbanden			-27.800						-27.800
Reorganisatie VRR			-487.884			250.784			-237.100
Lopende claims VRR		-21.600						-21.600	0
Voormalig personeel			-365.745						-365.745
<b>Totaal</b>	<b>-</b>	<b>-21.600</b>	<b>-881.429</b>	<b>-</b>		<b>250.784</b>		<b>-21.600</b>	<b>-630.645</b>

### Procedures beëindiging dienstverbanden

Het betreft een voorziening ter dekking van een ontslagprocedure waarvan de lasten, c.q. vergoedingen, niet in één bedrag zullen worden afgewikkeld maar gespreid over een aantal jaren. De bedragen zijn aangepast aan de actualiteit op basis van informatie van HR. De laatste mutatie zal naar verwachting in 2022 plaatsvinden.

### Reorganisatieplan VRR

In 2012 is een reorganisatieplan voor de VRR opgesteld voor een gefaseerde organisatieverandering en de daaraan gekoppelde reorganisatie. Ter dekking van de financiële gevolgen die deze reorganisatie met zich meebrengt, is een voorziening getroffen die hoofdzakelijk dient ter dekking van mobiliteit en outplacement. Omdat 1 persoon gedetacheerd is en 1 persoon intern ingezet is op een project verschuift het werk naar werk traject in de tijd. Het verloop van de voorziening is hierop aangepast. De laatste mutatie zal naar verwachting in 2023 plaatsvinden.

### Voorziening Lopende claims Veiligheidsregio Rotterdam-Rijnmond

De Voorziening Lopende claims is een voorziening getroffen voor juridische afwikkeling van faillissementen leveranciers. Door het vervallen van een garantietermijn valt dit jaar een bedrag vrij. Verder worden er geen mutaties verwacht.

### Voorziening voormalig personeel

In 2016 is aan een medewerker strafontslag verleend. Deze beslissing is door de Raad van beroep teruggedraaid. De VRR heeft een nieuwe ontslagprocedure in gang gezet waartegen verzet is aangetekend. De verwachte kosten (nabetaling salaris) zijn als voorziening opgenomen. Een deel hiervan was reeds onder kortlopende passiva voorzien per 31-12-2019. Naar verwacht zal de procedure dit jaar afgerond worden.

## Materiële vaste activa, investeringen en kapitaallasten

Materiele vaste activa (bedragen in €)	BW 31-12-2020	Periode januari t/m juni 2021			Boekwaarde 30-6-2021
		Investering	Afschrijving	Waardecorr.	
Gronden en terreinen	3.458.372				3.458.372
Bedrijfsgebouwen	20.926.893		643.619	20.116	20.263.158
Machines, apparaten en installaties	2.117.143	462.085	221.805		2.357.423
Vervoersmiddelen	13.922.588	4.815.343	1.383.145	83.768	17.271.018
Overige materiële vaste activa	6.114.135	3.768.752	1.517.917	3.347	8.361.623
<b>Totaal activa in gebruik</b>	<b>46.539.131</b>	<b>9.046.180</b>	<b>3.766.485</b>	<b>107.231</b>	<b>51.711.595</b>
Tussenrekening materiële vaste activa	1.890.239				2.877.790
<b>Totaal vaste activa</b>	<b>48.429.370</b>	<b>9.046.180</b>	<b>3.766.485</b>	<b>107.231</b>	<b>54.589.385</b>

De waardecorrectie betreft met name de desinvestering van ambulancevoertuigen die vervangen worden.

Investeringsprognose (bedragen in €)	1ste BW 2021	Wijzigingen	Prognose 2021
Gronden en terreinen			0
Bedrijfsgebouwen	1.275.000	52.333	1.327.333
Machines, apparaten en installaties	585.357	-83.834	501.523
Vervoersmiddelen	11.406.035	-1.542.424	9.863.611
Overige materiële vaste activa	12.214.598	-2.951.673	9.262.925
<b>Totaal investeringsprognose</b>	<b>25.480.990</b>	<b>-4.525.597</b>	<b>20.955.393</b>

De belangrijkste wijzigingen tussen de 1<sup>e</sup> begrotingswijziging en de prognose zijn de volgende:

### Gebouwen en terreinen:

Betreft aanschaf mobiele strandunits Hoek van Holland ter vervanging gehuurde units.

### Machines en Installaties:

De onderschrijding wordt met name veroorzaakt door lager dan begrote investering voor de toegangsverlening panden.

### Vervoersmiddelen:

Door langere leveringstrajecten voor kraanwagens, haakarmvoertuigen en wissellaadbakken schuift ruim € 1.500k door naar 2022.

### Overige materiële vaste activa

Door actualisering van de investeringskalender bij het programma ambulancezorg zullen per saldo € 1.426k aan investeringen niet gerealiseerd worden, dan wel doorschuiven naar 2022

Door langere leveringstrajecten schuiven nog eens € 1.290k door bij de andere programma's. Verder vervalt de vervanging van het Wifi netwerk als investering.

## Basisbijdragen 2021 per deelnemende gemeente

De gemeentelijke bijdragen basiszorg 2021 zijn ongewijzigd gebleven,. Een specificatie van de bijdragen wordt hieronder gegeven:

Gemeenten	Inwoners 1-1-2020 *)	Definitieve bijdragen basiszorg 2021
<b>Categorie klein stedelijk ( 20-50.000 inw.)</b>		
Albrandswaard	25.591	1.244.294
Krimpen ad IJssel	29.528	1.434.372
Maassluis	33.213	1.613.935
Hellevoetsluis	40.143	1.949.642
Ridderkerk	46.191	2.246.660
Barendrecht	48.714	2.369.474
<b>Overgangscategorie</b>		
Goeree-Overflakkee	50.049	2.577.400
<b>Categorie jong stedelijk (50-100.000 inw.)</b>		
Capelle ad IJssel	67.122	4.041.998
Lansingerland	62.384	3.756.213
Nissewaard	85.220	5.136.157
<b>Categorie landelijk (&lt; 20.000 inw.)</b>		
Westvoorne	14.731	1.020.187
Brielle	17.271	1.196.318
<b>Categorie historisch stedelijk</b>		
Vlaardingen	73.397	5.269.955
Schiedam	78.732	5.648.313
<b>Categorie groot stedelijk</b>		
Rotterdam	651.164	49.148.570
	<b>1.323.450</b>	<b>88.653.488</b>

\*) Het aantal inwoners conform publicatie CBS

## Overige bijdragen 2021 per deelnemende gemeente

De overige bijdragen uit hoofde van DVO+-taken zijn ten opzichte van de 1<sup>e</sup> begrotingswijziging 2021 aangepast indien noodzakelijk.

Prognose FLO/DVO+	1e BW 2021		Wijziging		2e BW 2021	
	FLO	DVO+	FLO	DVO+	FLO	DVO+
Albrandswaard	115.126				115.126	0
Barendrecht						0
Brielle						0
Capelle ad IJssel	131.000	70.000			131.000	70.000
Goeree-Overflakkee		60.443				60.443
Hellevoetsluis		27.011				27.011
Krimpen ad IJssel						0
Lansingerland	26.000				26.000	0
Maassluis	62.000				62.000	0
Nissewaard	136.000				136.000	0
Ridderkerk	78.001				78.001	0
Rotterdam	6.246.017	1.710.853			6.246.017	1.710.853
Schiedam	250.000				250.000	0
Vlaardingen	232.000				232.000	0
Westvoorne						0
<b>Totaal</b>	<b>7.276.143</b>	<b>1.868.307</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>7.276.143</b>	<b>1.868.307</b>

Er zijn geen wijzigingen ten opzichte van de 1<sup>e</sup> begrotingswijziging 2021.

## Afkortingenlijst

ARR	Ambulancezorg Rotterdam-Rijnmond
BDuR	Besluit Doeluitkering Rampenbestrijding
DVO	Dienstverleningsovereenkomst
FLO	Functioneel Leefijdsontslag
GHOR	Geneeskundige Hulpverleningsorganisatie in de Regio
LEC	Landelijk Expertisecentrum
LMS	Landelijke Meldkamer Samenwerking
VRR	Veiligheidsregio Rotterdam-Rijnmond