

## Bundel - Bestuursvergadering VrAA van 21 november 2022

- 1           Agenda  
          01\_Agenda Bestuursvergadering VrAA.docx
- 2           Mededelingen
- 3           Concept verslag bestuursvergadering d.d. 19 september 2022  
          03\_Concept verslag bestuursvergadering d.d. 19 september 2022 .docx
- 4           Samenwerkingsconvenant Gemeenschappelijke meldkamer Amsterdam (GMKA) en Veiligheidsregio  
          Amsterdam-Amstelland (VrAA)  
          04\_oplegnotitie Bestuursvergadering VrAA 21-11-2022 Convenant GMKA politie en VrAA.doc  
          04a\_20221025 Samenwerkingsconvenant GMK politie en VrAA versie bestuur VrAA.docx
- 5           Bestuurlijke (8maands) rapportage  
          05\_oplegnotitie Bestuurlijke (8 maands) rapportage.doc  
          05a\_2022-11-03 - Bestuurlijke 8 maandsrapportage VrAA - concept 0.6.docx
- 6           Landelijk Project Uniform kwaliteitsniveau Bevolkingszorg  
          06\_oplegnotitie Bestuur VrAA 2022-11-21 Uniform kwaliteitsniveau Bevolkingszorg.docx  
          06a\_V023-2022 Brief Algemeen Besturen behorend bij conceptadvies UKB.pdf  
          06b\_Conceptanalyse- en advies UKB.pdf
- 7           Presentatie Cyber en de effecten voor de gemeenten
- 8           Rondvraag
- 9           Fiscaal Beleidsplan 2022  
          09\_oplegnotitie Bestuur VrAA Fiscaal beleidsplan.doc  
          09a\_Fiscaal Beleidsplan v.0.4.pdf
- 10          Arbeidsomstandighedenbeleid VrAA  
          10\_oplegnotitie Bestuursvergadering VrAA Arbeidsomstandighedenbeleid VrAA .doc  
          10a\_Arbeidsomstandighedenbeleid VRAA DEFINITIEF versie 5.0 20220912.pdf
- 11          Vaststelling tweede loopbaanafspraken  
          11\_Oplegnotitie Vaststelling afspraken 2e loopbaanbeleid VB.doc  
          11a\_lbr.-22-13-LOAV-22-07.pdf  
          11b\_20221010 Communiqué 2e loopbaan.pdf
- 12          Correspondentie en TKN lijst  
          12\_Correspondentie- en TKN lijst.docx
- 13          Termijnagenda en overzicht acties  
          13\_Termijnagenda Bestuur en overzicht acties.docx



# Veiligheidsregio Amsterdam-Amstelland

## Agenda vergadering bestuur VrAA

Datum : Maandag 21 november 2022

Tijd : 14.00 – 15.30 uur

Locatie : Stadhuis Amsterdam, Piet Nak zaal (begane grond)

### Opening

1. Agenda
2. Mededelingen
3. Concept verslag bestuursvergadering d.d. 19 september 2022

### Ter bespreking

4. Samenwerkingsconvenant Gemeenschappelijke meldkamer Amsterdam (GMKA) en Veiligheidsregio Amsterdam-Amstelland (VrAA)
5. Bestuurlijke (8maands) rapportage
6. Landelijk Project Uniform kwaliteitsniveau Bevolkingszorg
7. Presentatie Cyber en de effecten voor de gemeenten
8. Rondvraag

### Stille procedure<sup>1</sup>

9. Fiscaal Beleidsplan 2022
10. Arbeidsomstandighedenbeleid VrAA
11. Vaststelling tweede loopbaanafspraken
12. Termijnagenda en overzicht acties
13. Correspondentie en TKN lijst

14. Sluiting

---

<sup>1</sup> De onderwerpen die de stille procedure volgen worden zonder nadere toelichting tijdens de vergadering vastgesteld of voor kennisgeving aangenomen, tenzij één of meer leden voorafgaand aan de vergadering alsnog om bespreking of toelichting van het onderwerp vraagt.

#### Bezoekadres

Ringdijk 98  
1097 AH Amsterdam

#### Postadres

Postbus 92171  
1090 AD Amsterdam

Telefoon (020) 555 65 50

[informatie@veiligheidsregioaa.nl](mailto:informatie@veiligheidsregioaa.nl)

[www.veiligheidsregioaa.nl](http://www.veiligheidsregioaa.nl)



## CONCEPT VERSLAG BESTUURSVERGADERING

**19 september 2022**

Van 14.00 – 15.30 uur

Piet Nakzaal Stadhuis

Leden:	Dhr. T.R. Poppens (burgemeester Amstelveen, plv. voorzitter), mw. F. Halsema (burgemeester Amsterdam, voorzitter), dhr. P. Heilieggers (burgemeester Uithoorn); Mw. J. Langenacker (burgemeester Ouder-Amstel), hr. mr. G.E. Oude Kotte (burgemeester Aalsmeer)
Adviseurs:	mw. M. van de Kerkhof (plv. Brandweercommandant), dhr. P. Holla (plv. politiechef), dhr. B. Meijer (sectormanager Bedrijfsvoering VrAA), dhr. J. Bos (VrAA), dhr. R. de Beukelaer (Hoofdofficier van Justitie), dhr. P. van Rossum (directeur OOV gemeente Amsterdam), dhr. S. Krol (Defensie), mw. C. Westra (VrAA), mw. M. de Boo (VrAA) en mw. W. van Overloop (verslag);
Afwezig:	dhr. E. Boog (burgemeester Diemen), mw. A. van Vliet-Kuiper (waarnemend Dijkgraaf Waterschap AGV), dhr. T. van Lieshout (Brandweercommandant/directeur Veiligheidsregio), mw. J. Manshanden (DPG)
Gasten:	mw. J. Eddini (VRAA), mw. I. Visser (Provincie)

### Opening

Burgemeester Poppens heet de aanwezigen welkom.

Aangegeven wordt dat er namens het bestuur nog een bloemetje wordt verzonden naar Mw. Van Vliet – Kuiper als dank voor de periode dat zij waarnemend Dijkgraaf was. Joyce Sylvester start in oktober als Dijkgraaf Waterschap AGV.

### 1. Agenda

Burgemeester Poppens zit de vergadering voor.

Burgemeester Heilieggers heeft nog aanvullingen op de termijnagenda. De andere stukken (9, 10 en 12) worden gehamerd.

### 2. Mededelingen

Marleen van de Kerkhof deelt mee dat:

- de maatregel paraatheid op orde van kracht blijft en dat de OR hierover is geïnformeerd.
- de themabijeenkomst gepland staat op 11 november van 16:00 tot 18:30 uur, locatie nog onbekend, met de volgende agendapunten: Financiën en mogelijk de lessen watercrisis Limburg. Burgemeester Poppens stelt voor met de Dijkgraaf te bespreken of dit mogelijk op een locatie van het Waterschap georganiseerd kan worden (**Actie**).



- er een verwantenavond PTSS voor vrijwilligers wordt georganiseerd op 27 oktober.

Burgemeester Poppens geeft een terugkoppeling van de BAC Brandweer op 9 september waarin de volgende agendapunten zijn besproken.

- Risicobeheersing
- Kazernering van de vrijwilligers
- Plan van aanpak kerndata
- Uitruk op maat

Burgemeester Langenacker deelt de agendapunten uit de BAC GHOR op 14 september waarbij ze zelf niet aanwezig kon zijn.

- Proces eerste en tweede tranche Wet Publieke gezondheid.
- Presentatie over dashboard voor monitoring om de komende winter vroegtijdig knelpunten te signaleren en maatregelen in te kunnen zetten bij Covid 19 besmettingen.

Burgemeester Heiligers geeft aan dat het team cyber bestaande uit Dennis Overgaauw en Bob Wiegerinck verschillende bijeenkomsten heeft georganiseerd waarbij private partijen zijn betrokken. Het verzoek is om dit onderwerp op de termijnagenda te plaatsen voor 21 november zodat de effecten voor de gemeenten zichtbaar worden (**Actie**). De lessen watercrisis worden voor de themabijeenkomst in november geagendeerd (als de nieuwe Dijkgraaf hierbij aanwezig kan zijn) en de grote wateroefening voor mei 2023 komt dan ook aan bod.

### **3. Vaststellen concept verslag bestuursvergadering d.d. 11 juli 2022**

Het concept verslag wordt vastgesteld. De actiepunten zijn opgenomen op de actielijst of geagendeerd voor deze vergadering.

### **4. Indexering 2023 en proces Budgetbrief 2024**

Burgemeester Heiligers geeft een inleiding op het onderwerp en geeft aan dat de toewijzing en indexering hiervan besproken dient te worden. Hiervoor is een procesvoorstel opgesteld die wordt toegelicht door Bas Meijer.

De Veiligheidsregio kent vanaf 2024 een aantal grote financiële opgaven en de financiële middelen zullen dan niet meer toereikend zijn. Omdat tot op heden niet tot een significante structurele verhoging van de gemeentelijke bijdrage aan de VrAA is besloten, zoekt de VrAA via deze weg een manier om het bestuur en de gemeenteraden proactief te betrekken en in positie te brengen, bij deze impactvolle ontwikkelingen en de risico's die hun weerslag hebben op de organisatie. De extra BDUR-bijdrage vanuit het rijk biedt voor 2023 ruimte binnen de begroting van de VrAA, maar dat zal vanaf 2024 niet meer voldoende zijn.



Het bestuur wordt gevraagd:

- **In te stemmen** met de nominale indexering van de gemeentelijke bijdrage 2023 voor VrAA met 3,6%. Mocht definitieve besluitvorming van de gemeente Amsterdam hiervan afwijken, kan dit percentage naderhand worden aangepast in de actualisatie 2023.
- **Kennis te nemen** van de verwachte verruiming van de BDUR voor de veiligheidsregio's op het gebied van crisisbeheersing en informatievoorziening op basis van het Bestuursakkoord tussen het Rijk en gemeenten. Deze uitkering wordt vanaf 2023 gedurende een periode van drie jaar jaarlijks structureel stapsgewijs verhoogd.
- **In te stemmen met** het procesvoorstel voor de bespreking en vaststelling van de budgetbrief voor 2024.

## 5. Presentatie: Ontwikkelingen gezondheidsbeleid VrAA

Jamila Eddini (manager P&O) geeft een toelichting op de presentatie ontwikkelingen gezondheidsbeleid VrAA/BAA voor de repressieve dienst (beroeps).

De oorzaken van het ziekteverzuim zit in de gelaagdheid op 3 niveaus:

- Individueel niveau: /Coping, Sociale omgeving/opvang, mate van zelfreflectie/eigen regie
- Organisatieniveau: Cultuur, rol leidinggevende en werkomgeving (ervaren veiligheid)
- Infrastructuur: o.a. gezondheidsbeleid , systeemondersteuning, arbodienst en expertise in huis.

Een aantal conclusies:

- De belangrijkste verzuimoorzaken zijn psychische aandoeningen en covid gerelateerd.
- Of de botaandoeningen gerelateerd zijn aan de zwaarte van het werk wordt nog onderzocht.
- Uit Benchmarking is gebleken dat iedere regio de cijfers anders weergeeft.
- Momenteel zijn er geen controles of sancties verbonden aan een onterechte verzuimmelding.

## 6. Evaluatie Systeemtest VrAA 2022

Jan Bos geeft een inleiding op de Evaluatie systeemtest. Op 28 maart 2022 vond de systeemtest van de VrAA plaats. Er is een evaluatierapport en actieplan opgesteld met daarin een uitwerking van de (multidisciplinaire) aanbevelingen en verbeterpunten. Jan Bos deelt de eerste contouren van het actieplan 2023 en geeft aan dat het noodzakelijk is om het kennisniveau op peil te houden door middel van e-learning, kennissessies en oefenmomenten.



Het bestuur neemt kennis van de evaluatie.

#### **7. Stand van zaken gewijzigde Wet gemeenschappelijke regelingen**

Marleen van de Kerkhof geeft een inleiding op het onderwerp. De Wet gemeenschappelijke regelingen (Wgr) is per 1 juli gewijzigd.

Aangegeven wordt dat de wijzigingen voor de diverse gemeenschappelijke regelingen momenteel wordt uitgewerkt en dat ambtelijk wordt afgestemd met de gemeenten. Het agendapunt komt terug in de vergadering van november voor instemming met het voorstel en in maart 2023 voor de definitieve besluitvorming.

#### **8. Rondvraag**

Burgemeester Langenacker vraagt om een BAO Vluchtelingen/Oekraïners te organiseren voor het veiligheidsberaad van maandag 26 september.

Jan Bos deelt mee dat er een escalatielijns wordt opgesteld indien de Veiligheidsregio volledig gevuld is.

Burgemeester Halsema geeft aan dat de evaluaties van de korte wapenstok boas positief en vlekkeloos zijn verlopen en adviseert in het college om dit voort te zetten in de binnenstad van Amsterdam.

#### **9. Controleprotocol 2022 tot en met 2025**

Het bestuur wordt gevraagd in te stemmen met het bijgaande controleprotocol voor de jaren 2022 tot en met 2025.

#### **10. Aanwijzingsbesluit contactpersoon Wet open overheid Vraa**

Het bestuur wordt gevraagd in te stemmen met het aanwijzen van de juridisch adviseur werkzaam op de afdeling Directie en Communicatie van de Veiligheidsregio Amsterdam-Amstelland als contactpersoon zoals bedoeld in art. 4.7 van de Wet open overheid.

#### **11. Termijnagenda en overzicht acties**

Het bestuur neemt kennis van de termijnagenda 2022 en het overzicht van de acties. Op verzoek van burgemeester Heiligers wordt Cyber toegevoegd aan de termijnagenda voor Q4.

#### **12. Correspondentie- en TKN lijst**

Het bestuur neemt kennis van de correspondentie- en TKN lijst.

#### **13. Sluiting**

De voorzitter sluit de vergadering.

---

## Bestuursvergadering VrAA

---

### Agendapunt

### Samenwerkingsconvenant Gemeenschappelijke meldkamer Amsterdam (GMKA) en Veiligheidsregio Amsterdam-Amstelland (VrAA)

Vergadering:	<b>21 november 2022</b>
Ingebracht door:	Tijs van Lieshout en Peter Holla
Behandelaar:	Edward Schouten

---

### Gevraagd besluit

---

- 1) **In te stemmen met het samenwerkingsconvenant inclusief de managementafspraken in de bijlage; met daarbij de kanttkening dat zowel het bestuur VrAA als de Politie met het ondertekenen van het convenant niet toezeggen dat extra financieringsruimte voor de GMKA beschikbaar is.**
- 2) **Kennismemen dat de ondertekening van het convenant door beide partijen: de voorzitter van het bestuur VrAA namen het bestuur VrAA en (plv.) politiechef Eenheid Amsterdam namens het Korps Nationale Politie, Eenheid Amsterdam, na instemming via een digitale ronde plaats zal vinden.**

---

### Aanleiding en context

---

In de Wet veiligheidsregio's is bepaald dat door het bestuur van de Veiligheidsregio in een werkgebied in overeenstemming met de politie kan worden besloten dat de politie op die meldkamer de meldkamerfunctie ten behoeve van de brandweertaak uitvoert. In dezelfde wet is ook bepaald dat het bestuur van de veiligheidsregio's in een werkgebied een convenant sluit, dat in ieder geval afspraken bevat over de uitvoering van de meldkamerfunctie.

Het huidige samenwerkingsconvenant en de bijbehorende managementovereenkomst met datum 1 oktober 2012 zijn niet meer actueel. Actualisering ervan maakt onderdeel uit van het project Doorontwikkeling meldkamer. Doel van het project is het verbeteren van de sturing op en verantwoording over de meldkamer om daarmee een kwaliteitsverbetering op de governance, de processen en ondersteuning van de brandweer- en crisisbeheersingsprocessen te stimuleren. Eén van de beoogde eindresultaten van het project is een herijking van de afspraken tussen politie en VrAA dat in een samenwerkingsconvenant wordt vastgelegd.

---

### Korte bestuurlijke samenvatting/toelichting

---

Gezamenlijk hebben beide partijen – VrAA en Politie – het convenant en de managementovereenkomst uit 2012 geactualiseerd met de Wet op de Veiligheidsregio's en de Politiewet als juridische basis. Alle artikelen en managementafspraken die gingen over het komen tot een gemeenschappelijke meldkamer Brandweer en Politie zijn verwijderd; net als veel dubbelingen tussen convenant en



## –Oplegnotitie–

managementovereenkomst. Convenant en managementovereenkomst zijn samengevoegd tot één document, met de managementafspraken als bijlage.

In het convenant ligt de focus op de bestuurlijke basis en bestuurlijke verantwoordelijkheid. Het bestuur van de VrAA en de Politiechef dragen gezamenlijke verantwoordelijkheid voor de GMKA en besluiten in gezamenlijkheid, met dien verstande dat het bestuur de (eind)verantwoordelijkheid draagt voor de instandhouding van de GMKA ten behoeve van de brandweer- crisisbeheersingstaak, terwijl de Politiechef de (eind)verantwoordelijkheid draagt voor de instandhouding van de GMKA ten behoeve van de politietaak.

In de managementafspraken ligt de focus op de sturing op en verantwoording over de (kwaliteit van de) uitvoering. De managementafspraken in de bijlage kunnen zonder tussenkomst van het bestuur of de Politiechef worden geactualiseerd met gezamenlijke instemming van beide partijen: sectorhoofd Dienst Regionaal Operationeel Centrum (DROC) en directeur VrAA. Sturing en verantwoording op de resultaten vindt plaats via het sturingsmodel Plan, do, check, act, in het directeurenoverleg GMKA en in de bestuursvergaderingen.

### Consequenties

Het geactualiseerde convenant en de herijkte managementafspraken zorgen ervoor dat de VrAA en Politie een solide basis hebben voor de verdere doorontwikkeling van de meldkamer. Over de financiën en capaciteit hebben de VrAA en de Politie nieuwe afspraken gemaakt. De formatie brandweercentralisten wordt uitgebreid met 3 fte, waarbij 1 fte gefinancierd wordt door de politie; onder voorbehoud van financieringsruimte. En 2 fte gefinancierd door VrAA per 1-1-2024; met daarbij de kanttekening dat extra financiering nodig is voor de 2 fte VrAA. De aanvraag daarvoor is opgenomen in de budgetbrief 2024 e.v. die separaat aan uw vergadering zal worden voorgelegd.

### Besluitvormingsroute

Historie

Datum vergadering/overleg	Afgestemd in/met
25-10-2022	MT VrAA: akkoord
03-11-2022	Stuurgroep Doorontwikkeling meldkamer: akkoord
7-11-2022	Vorbereidingsoverleg BM Poppens
8-11-2022	RAO/RTAT
21-11-2022	Bestuursvergadering VrAA

### Meegezonden stukken

- bijlage A: samenwerkingsconvenant Gemeenschappelijke Meldkamer Amsterdam en Veiligheidsregio Amsterdam-Amstelland



## **Samenwerkingsconvenant Gemeenschappelijke Meldkamer Amsterdam en Veiligheidsregio Amsterdam-Amstelland**

### **PARTIJEN**

1. Het bestuur van de Veiligheidsregio Amsterdam-Amstelland, hierna te noemen het bestuur VrAA, verantwoordelijk voor het beheer van de brandweer, van de geneeskundige hulpverlening ongevallen en rampen (GHOR), voor de crisisbeheersing en voor het instellen en in stand houden van een Gemeenschappelijke Meldkamer Amsterdam (GMKA) ten behoeve van de crisisbeheersing op basis van de Wet veiligheidsregio's, de gemeenschappelijke regeling Veiligheidsregio Amsterdam-Amstelland.
2. Korps Nationale Politie, Eenheid Amsterdam, vertegenwoordigd door de (plaatsvervangend) Politiechef, verantwoordelijk voor het beheer en de taakuitvoering door de politieregio op grond van de Politiewet 1993.

### **OVERWEGENDE DAT**

1. De gemeenschappelijke meldkamer (GMKA) binnen de Veiligheidsregio een belangrijke schakel vormt in de veiligheids- en zorgketen;
2. de rol en functie van de GMKA zowel in het (normale) 24-uursproces als bij grootschalige incidenten van groot belang is;
3. de GMKA snel en zorgvuldig moet inspelen op de hulpvraag van de burger en tevens de operationele eenheden in het veld op adequate wijze moet aansturen en ondersteunen;
4. vanuit een hoogwaardige technische omgeving de GMKA van Politie fungeert als het hart van de Veiligheidsregio;
5. bij (spoedeisende) incidenten de GMKA onder alle omstandigheden een doelmatige en gecoördineerde inzet van de uitvoering van het hulpverleningsproces bewerkstelligt door een effectieve en efficiënte aansturing;
6. bij ramp- en crisissituaties de GMKA optreedt als coördinator die de operationele eenheden van de hulpverlenings- en veiligheidsdiensten faciliteert bij hun inzet;
7. interne organisatie van de GMKA is gebaseerd op de landelijke meldkamervisie van een gemeenschappelijke aanneming voor de verschillende disciplines en een gescheiden uitgifte per discipline;
8. de te leveren diensten van de GMKA op het wettelijk vereiste niveau gegarandeerd is;
9. het gewenste kwaliteitsniveau, de paraatheid, de beschikbaarheid en de effectieve en doelmatige uitvoering van taken en bijbehorende prestaties en de spreidingsseisen van de GMKA gewaarborgd moeten zijn.

### **GELET OP**

1. Artikel 35 lid 1 van de Wet veiligheidsregio's waarin is bepaald dat door het bestuur van de Veiligheidsregio of de besturen van de Veiligheidsregio's in het werkgebied van een meldkamer, bedoeld in artikel 25a, tweede lid, van de Politiewet 2012, wordt zorg gedragen voor het op die meldkamer uitvoeren van de meldkamerfunctie, bedoeld in artikel 25b, eerste

---

#### **Bezoekadres**

Ringdijk 98  
1097 AH Amsterdam

#### **Postadres**

Postbus 92171  
1090 AD Amsterdam

Telefoon (020) 555 65 50

informatie@veiligheidsregioaa.nl  
www.veiligheidsregioaa.nl



- lid, van de Politiewet 2012, ten behoeve van de brandweertaak en ten behoeve van de rampenbestrijding, de crisisbeheersing en de geneeskundige hulpverlening.
2. Artikel 35 lid 2 van de Wet veiligheidsregio's waarin is bepaald dat door het bestuur van de Veiligheidsregio of de besturen van de Veiligheidsregio's in een werkgebied in overeenstemming met de politie kan worden besloten dat, onverminderd de artikelen 4<sup>1</sup> en 5<sup>2</sup> van de Wet veiligheidsregio's, de politie op die meldkamer de meldkamerfunctie ten behoeve van de brandweertaak uitvoert.
  3. Artikel 35 lid 3 van de Wet veiligheidsregio's waarin is bepaald dat de besturen van de veiligheidsregio's in een werkgebied een convenant sluiten, dat in ieder geval afspraken bevat over de uitvoering van de meldkamerfunctie, bedoeld in het eerste lid.
  4. Artikel 35 lid 4 van de Wet veiligheidsregio's waarin is bepaald dat door het bestuur van de Veiligheidsregio of de besturen van de Veiligheidsregio's in een werkgebied met betrekking tot de voorbereiding op en het daadwerkelijk optreden bij ongevallen, rampen en crises eisen kunnen worden gesteld aan de uitvoering van de meldkamerfunctie door de Regionale Ambulancevoorziening. Indien eisen worden gesteld, worden deze ter kennis gebracht van Onze Minister voor Medische Zorg.
  5. Artikel 5 van de Gemeenschappelijke Regeling Veiligheidsregio Amsterdam-Amstelland 2015, waarin bovenstaande verantwoordelijkheid is opgenomen.

## KOMEN HET VOLGENDE OVEREEN

### *I Algemene bepalingen*

- 1.1. De GMKA is belast met het ontvangen, registreren en beoordelen van alle acute hulpvragen voor de brandweer, crisisbeheersing en de politie, het bieden van een adequaat hulpaanbod, en het begeleiden en coördineren van de hulpdiensten;
- 1.1. de GMKA is organisatorisch en beheersmatig ondergebracht in de politieorganisatie;
- 1.2. de GMKA is ingericht met geïntegreerde systemen, opdat de technische voorwaarden aanwezig zijn voor het op elkaar afstemmen van processen en werkwijzen.

### *II. Bepalingen ten aanzien van de GMKA brandweer- en crisisbeheersingsdeel*

1. Sturing en verantwoording
  - 1.1. Het bestuur VrAA en de Politiechef dragen gezamenlijke verantwoordelijkheid voor de GMKA en besluiten in gezamenlijkheid, met dien verstande dat het bestuur VrAA de (eind)verantwoordelijkheid draagt voor de instandhouding van de GMKA ten behoeve van

---

#### <sup>1</sup> Artikel 4

1. De burgemeester heeft het gezag bij brand alsmede bij ongevallen anders dan bij brand voor zover de brandweer daarbij een taak heeft.
2. De burgemeester is bevoegd bij brand en ongevallen, bedoeld in het eerste lid, de bevelen te geven die met het oog op het voorkomen, beperken en bestrijden van gevaar nodig zijn.

#### <sup>2</sup> Artikel 5

De burgemeester heeft het opperbevel in geval van een ramp of van ernstige vrees voor het ontstaan daarvan. Degenen die aan de bestrijding van een ramp deelnemen, staan onder zijn bevel.

---

#### **Bezoekadres**

Ringdijk 98  
1097 AH Amsterdam

#### **Postadres**

Postbus 92171  
1090 AD Amsterdam

Telefoon (020) 555 65 50

informatie@veiligheidsregioaa.nl  
www.veiligheidsregioaa.nl



- de brandweer- crisisbeheersingstaak, terwijl de Politiechef de (eind)verantwoordelijkheid draagt voor de instandhouding van de GMKA ten behoeve van de politietaak;
- 1.2. het bestuur VrAA is verantwoordelijk voor een tijdige betaling van de in de begroting vastgestelde budgetsubsidie;
  - 1.3. de GMKA wordt voor het brandweer- en crisisbeheersingsdeel aangestuurd door het sectorhoofd Dienst Regionaal Operationeel Centrum (DROC);
  - 1.4. het sectorhoofd DROC en de directeur Veiligheidsregio Amsterdam-Amstelland (VrAA) zijn belast met het voorbereiden van de gezamenlijke besluiten, met het bewaken van de uitvoering van de besluiten en met kwaliteits- en prestatieafspraken betreffende het meldkamerdomein brandweer en crisisbeheersing (zie hieronder onderdeel 2 en de bijlage).
  - 1.5. de eindverantwoordelijkheid voor de uitvoering van de kwaliteits- en prestatieafspraken van de GMKA voor het brandweer- en crisisbeheersingsdeel ligt bij de Politiechef, hetgeen betekent dat het bestuur VrAA de Politiechef daarop kan aanspreken indien nakoming in een of meerdere opzichten achterwege blijft;
  - 1.6. Sectorhoofd DROC en directeur VrAA kunnen het bestuur VrAA en de Politiechef verzoeken om de andere partij ter verantwoording te roepen over de naleving van de gemaakte afspraken.
2. Kwaliteits- en prestatieafspraken
    - 2.1. De kwaliteits- en prestatieafspraken ten aanzien van de GMKA brandweer- en crisisbeheersingsdeel voldoen aan de ter zake relevante wet- en regelgeving;
    - 2.2. over de taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden op personeel, financieel en operationeel gebied ten aanzien van de GMKA zijn managementafspraken gemaakt, die als bijlage onderdeel uitmaken van dit samenwerkingsconvenant;
    - 2.3. daarbij doet de samenwerking recht aan de operationele behoefte van politie en VrAA, hun onderlinge posities en wordt voldoende armslag geboden voor het management van politie en VrAA.
    - 2.4. de wettelijk vastgestelde klachtenprocedure van de Politie is van toepassing voor klachten over de GMKA.

### III. BEPALINGEN TEN AANZIEN VAN DE INWERKINGTREDDING EN DUUR VAN HET CONVENANT

1. Dit convenant inclusief de managementafspraken in de bijlage treedt per 1 december 2022 in werking voor onbepaalde duur.
2. Het samenwerkingsconvenant en de managementovereenkomst Gemeenschappelijke meldkamer Politie en Brandweer Amsterdam-Amstelland van 1 oktober 2012 waar dit convenant de actualisatie van is zijn vanaf die datum niet meer van toepassing.
3. De voorzitter van het bestuur VrAA en de Politiechef zien toe op de uitvoering van het convenant.

### IV. BEPALINGEN TEN AANZIEN VAN DE WIJZIGING EN OPZEGGING VAN HET CONVENANT

1. Voor wijziging van het convenant is instemming van beide partijen vereist.
2. Een partij kan deze overeenkomst eenzijdig opzeggen door middel van een aangetekende brief met een opzegtermijn van 2 jaar gerekend vanaf de dag dat het convenant wordt opgezegd.

---

#### Bezoekadres

Ringdijk 98  
1097 AH Amsterdam

#### Postadres

Postbus 92171  
1090 AD Amsterdam

Telefoon (020) 555 65 50

informatie@veiligheidsregioaa.nl  
www.veiligheidsregioaa.nl

- De bijlage van dit convenant kan zonder tussenkomst van het bestuur VrAA of de politiechef worden geactualiseerd met gezamenlijke instemming van beide partijen: sectorhoofd DROC en directeur VrAA.

#### V. GESCHILLEN

In alle gevallen waarin Partijen een verschil van mening over de uitleg of de toepassing van deze overeenkomst niet zelf tot een oplossing brengen, kunnen zij gezamenlijk besluiten het geschil te onderwerpen aan arbitrage, waarbij drie deskundigen een bindende uitspraak doen. Elk van de partijen wijst hiertoe een deskundige aan en deze twee wijzen de derde aan, die tevens als voorzitter zal functioneren. De deskundigen zullen beslissen naar redelijkheid en billijkheid. Zij zullen zich tevens uitspreken over het dragen van de kosten. Zij beslissen binnen twee maanden, te rekenen vanaf de dag dat de derde deskundige de benoeming heeft aanvaard.

*Voor akkoord ondertekend door:*

Datum en plaats

Datum en plaats

.....

.....

F. Halsema  
Voorzitter van het bestuur VrAA  
VrAA

P.J.H.M. Holla  
(plv.) Politiechef Eenheid Amsterdam

.....

.....

M.T.C. van Lieshout  
Directeur VrAA

J.J.A.M. Jongen  
Sectorhoofd DROC

---

#### Bezoekadres

Ringdijk 98  
1097 AH Amsterdam

#### Postadres

Postbus 92171  
1090 AD Amsterdam

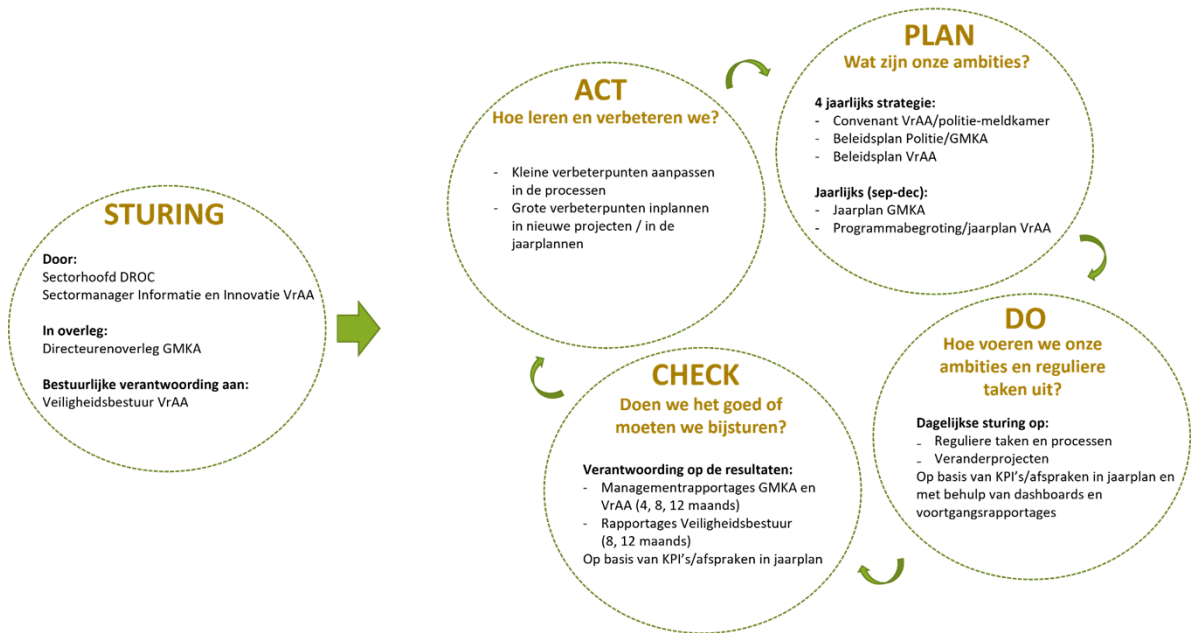
Telefoon (020) 555 65 50  
informatie@veiligheidsregioaa.nl  
www.veiligheidsregioaa.nl

## Bijlage managementafspraken politie en VrAA

Politie Eenheid Amsterdam en VrAA zijn op basis van dit samenwerkingsconvenant de volgende managementafspraken overeengekomen:

### 1. Sturing en verantwoording

- Sturing en verantwoording vindt plaats volgens het sturingsmodel Plan, do, check, act:



- Het sectorhoofd DROC is verantwoordelijk voor de dagelijkse operationele aansturing van de meldkamer politie, brandweer en crisisbeheersing, wat inhoudt:
  - de dagelijkse leiding van de meldkamer;
  - de aansturing van de meldkamerprocessen;
  - het personeels- en financiële beleid;
  - de voorbereiding en uitvoering van het jaarplan;
  - verantwoording in de managementrapportages, het jaarverslag en de jaarrekening.
- Acht resultaatgebieden zijn benoemd waarop onder verantwoordelijkheid van het sectorhoofd DROC sturing en verantwoording plaatsvindt (onderdeel 2. Resultaatgebieden).
- Eenmaal per jaar vindt overleg plaats tussen de directeur VrAA en de (plv.) Politiechef van de Eenheid Amsterdam over de uitvoering van het convenant inclusief deze bijlage;
- Twee keer per jaar vindt overleg plaats tussen het sectorhoofd DROC en de sectormanager Informatie & Innovatie (I&I) van de VrAA over de uitvoering van de managementafspraken en de samenwerking tussen GMKA en VrAA;
- Operationeel afstemmingsoverleg tussen GMKA en VrAA vindt maandelijks plaats.

### 2. Resultaatgebieden

Op de volgende acht resultaatgebieden (voor onderdeel brandweer-crisisbeheersing) vindt sturing op en beoordeling van de prestaties van de GMKA plaats:

#### Bezoekadres

Ringdijk 98  
1097 AH Amsterdam

#### Postadres

Postbus 92171  
1090 AD Amsterdam

Telefoon (020) 555 65 50

informatie@veiligheidsregioaa.nl  
www.veiligheidsregioaa.nl



- Alarmeren; intake en uitgifte
- Informatiegestuurde veiligheid; inzet van informatie
- Operationele voorbereiding; operationeel beheer en aanleveren informatie door VrAA
- Vakbekwaamheid; worden en blijven
- Incident-evaluaties; aantal evaluaties en verbeterpunten
- Personele capaciteit; bezetting, in- door- en uitstroom en inzet coördinatie
- Fit en vitaal; verzuim, gezondheidsprogramma's en resultaat en ontwikkeling
- Financiën; budget en formatie

Deze resultaatgebieden maken onderdeel uit van het jaarplan GMKA. De bijbehorende kritische prestatie-indicatoren worden jaarlijks gezamenlijk herijkt.

### **3. Financiële en capaciteitsafspraken**

- De formatie brandweercentralisten wordt uitgebreid met 3 fte, waarbij 1 fte gefinancierd wordt door de politie; onder voorbehoud van financieringsruimte. En 2 fte gefinancierd door VrAA per 1-1-2024; met daarbij de kanttkening dat extra financiering vanuit het bestuur VrAA nog nodig is. Gemonitord wordt of de capaciteitsuitbreiding in de praktijk het gewenste effect heeft en structureel nodig is.
- De politie kan de brandweercentralisten op basis van de standaard werkafspraken inzetten op de multi intake of het politieproces met een maximum aantal (bruto) uren van 1889 op jaarbasis, horende bij 1 fte.
- Extra inzet van brandweercentralisten op de multi intake of het politieproces kan in principe alleen als de ambities en doelen uit het GMKA jaarplan voor het brandweer- en crisisbeheersingsdeel worden gehaald en in overleg met de VrAA.
- De VrAA draagt bij aan de GMKA via een subsidiebijdrage.
- De hoogte van de subsidiebijdrage is gelijk aan het bedrag van de jaarlijks geïndexeerde loonkosten van 15 fte brandweercentralisten, strevend naar 17 fte vanaf 2024.
- Inhuur voor het brandweer- en crisisbeheersingsproces maakt geen onderdeel uit van de budgetsubsidie. Als in het uiterste geval sprake moet zijn van inhuur, dan brengt het sectorhoofd DROC de sectormanager I&I hiervan op de hoogte. Kosten voor de inhuur worden gedragen door de VrAA.
- Opleidingsgelden voor de brandweercentralisten maken voornog geen onderdeel uit van de subsidiebijdrage. Politie en de VrAA maken hierover nieuwe afspraken.
- De vastgestelde bijdrage wordt voldaan op basis van facturatie. Deze vindt halfjaarlijks plaats door de GMKA aan het bestuur VrAA (per adres van VrAA).

### **4. Informatie-uitwisseling en toegankelijkheid**

- Sectorhoofd DROC verstrekt te allen tijde de benodigde informatie aan de directeur VrAA, zodat deze kan voldoen aan de wettelijke verplichtingen. Datzelfde geldt voor de directeur VrAA aan het sectorhoofd DROC;
- VrAA heeft 24 uur per dag toegang tot brandweer- en crisisbeheersingsgegevens uit de bronsystemen van de GMKA om aantoonbaar te kunnen voldoen aan de wettelijke verplichtingen betreffende de brandweezorg en crisisbeheersing. Mocht bepaalde informatie, bijvoorbeeld vanwege een lopend politieonderzoek, niet toegankelijk zijn voor de VrAA, dan wordt gezamenlijk naar een oplossing gezocht.
- Sectorhoofd DROC zorgt ervoor dat bij grotere incidenten de VrAA piketfunctionarissen toegang hebben tot de GMKA.

---

#### **Bezoekadres**

Ringdijk 98  
1097 AH Amsterdam

#### **Postadres**

Postbus 92171  
1090 AD Amsterdam

Telefoon (020) 555 65 50

informatie@veiligheidsregioaa.nl  
www.veiligheidsregioaa.nl

#### **5. Klachtenafhandeling**

- Klachten van burgers over de GMKA worden door de klachtencoördinator van de Politie en de Commissie voor de Politieklachten behandeld volgens de vastgestelde wettelijke klachtenprocedure.
- Klachten van de VrAA over de GMKA of van de GMKA over de VrAA worden behandeld in het operationeel en tactisch overleg tussen GMKA en de VrAA. In het operationeel overleg wordt bepaald of de klacht operationeel afgehandeld kan worden of dat opschaling naar het directeurenoverleg GMKA noodzakelijk is.

---

#### **Bezoekadres**

Ringdijk 98  
1097 AH Amsterdam

#### **Postadres**

Postbus 92171  
1090 AD Amsterdam

Telefoon (020) 555 65 50  
informatie@veiligheidsregioaa.nl  
www.veiligheidsregioaa.nl

---

## Bestuursvergadering VrAA

---

### Agendapunt

### Bestuurlijke (8maands) rapportage

Vergadering:	<b>21 november 2022</b>
Ingebracht door:	Tijs van Lieshout
Behandelaar:	Bas Meijer, Kees Huijben en Menno Vermeulen

### Gevraagd besluit

---

- 1) **Kennis te nemen van de Bestuurlijke rapportage van de Veiligheidsregio Amsterdam-Amstelland (VrAA), waarin het volgende wordt aangegeven:**
  - a. Over het algemeen zijn, over de eerste acht maanden 2022, de beoogde resultaten- zoals opgenomen in de Programmabegroting 2023, actualisatie 2022 - behaald. De resultaten op het gebied van terugdringing ziekteverzuim en planvorming Brzo zijn niet gehaald (een rood verkeerslicht in de bestuurlijk rapportage) en 14 (van de in totaal 63) resultaten zijn niet of deels behaald (een oranje verkeerslicht in de bestuurlijke rapportage);
  - b. VrAA verwacht over 2022 een financieel resultaat conform begroting (+ € 0,046 miljoen).

### Aanleiding en context

---

In het beleidsplan Buiten Gewoon Veilig 2021-2024 van VrAA/BAA, waarop het meerjarenbeleidsplan GGD/GHOR aansluit, en de programmabegroting VrAA staan de ambities en de reguliere/wettelijke taken van de VrAA beschreven. In de Bestuurlijke rapportage VrAA wordt gerapporteerd over de voortgang hiervan in de eerste acht maanden van 2022. Deze tussenrapportage heeft daarnaast als doel inzicht te geven in de financiële stand van zaken, het te verwachten eindresultaat en het mogelijk vormen van nieuwe voorzieningen voor de op te stellen programmabegroting voor 2024, actualisatie 2023.

### Korte bestuurlijke samenvatting/toelichting

---

#### Ad 1 a Voortgang beleidsdoelstellingen op de programma onderdelen en reguliere taken

Na de bijzondere jaren 2020 en 2021, waarin reguliere werkzaamheden onder druk stonden door de coronacrisis, is ook 2022 een jaar waarin de VrAA voor grote uitdagingen staat. De opvang van Oekraïense vluchtelingen, maar ook de opvang van overige vluchtelingen en statushouders hebben grote impact in onze regio. Binnen de organisatie is sprake van een hoog ziekteverzuim, uitstroom personeel en het steeds moeilijker kunnen vinden van nieuw personeel. Dit alles heeft zijn weerslag op de uitvoerbaarheid van reguliere/wettelijke taken en de uitvoering van noodzakelijke beleidsontwikkelingen, zoals die in de bijgevoegde bestuurlijke rapportage zijn opgevoerd. In het algemeen weten we onze basistaken nog steeds uit te voeren, maar de rek is er inmiddels uit. Het hoge ziekteverzuim en het lastig kunnen vervullen van de vacatures voor (repressieve-) functies zet de paraatheid en slagkracht van kazernes onder druk. Ook in de ondersteunende functies kampt men met onderbezetting. De maatregelen die voor het eerst deze zomer zijn getroffen - waaronder inzet van vrijwilligers op





## –Oplegnotitie–

beroepskazernes en externe inhuur - hebben de druk op de repressieve brandweerorganisatie enigszins verlicht. Daarom kan het Programma Incidentenbestrijding (3.2) nog overwegend groen kleuren. Bij de werving van nieuwe medewerkers, zowel beroeps brandweerprofessionals als kantoormedewerkers, is merkbaar dat de arbeidsmarkt aan het veranderen is. Hierdoor lijkt het extra lastig om de diversiteitsdoelstelling te realiseren.

### **Ad 1b Financiën VrAA**

#### *Financiën op hoofdlijnen*

Er wordt voor 2022 een resultaat van € 0,046 mln. verwacht, ten opzichte van de geactualiseerde begroting. Deze verwachte onder uitputting is op hoofdlijnen te verklaren door de volgende afwijkingen:

- € 0,895 mln. hogere baten door met name loon-en prijsbijstelling BDUR en declaratie van kosten Corona en Oekraïne;
- per saldo € 1,407 mln. hogere kosten voor salarissen en sociale lasten door:
  - hogere kosten voor de FLO (€ 1,880 mln.);
  - hogere kosten door een dotatie aan een nog te vormen voorziening spaarverlof a.g.v. nieuwe CAO (€ 0,5 mln.) (besluitvorming volgt bij de behandeling van de jaarrekening)
  - hogere kosten voor de PTSS-coulanceregeling (520k)
  - per saldo € 1,247 mln. lagere kosten door meer overwerk (plus) en het niet tijdig kunnen invullen van vacatures (min);
  - Lagere kosten door een gedeeltelijke vrijval van een voorziening die in de jaarrekening 2021 was opgenomen voor de cao-verhoging (€ 0,246 miljoen).
- € 0,106 mln. hogere kosten voor duurzame goederen;
- € 1,036 mln. hogere kosten ingeleend personeel;
- € 0,050 mln. hogere kosten overige goederen en diensten;
- een per saldo € 1,833 mln. hogere mutatie reserves, met name door de hogere onttrekking van de reserve FLO en een verwacht positief resultaat GHOR dat gedoteerd wordt aan de algemene reserve.

#### *GHOR*

In het bovenstaande, totale financiële overzicht van de VrAA zijn ook de baten en lasten van de GHOR verwerkt. Het verwachte resultaat van de GHOR is € 0,429 mln. hoger dan begroot, doordat de prognose voor de lasten € 0,429 mln. lager is dan begroot. Dit komt door:

- € 0,286 mln. lagere kosten ingeleend personeel door een lagere personeelsbezetting;
- € 0,231 mln. lagere kosten overige goederen en diensten. Dit is met name een gevolg van een lagere aanrekening van Ambulancezorg Amsterdam dan voorzien over 2021 (€ 0,1 mln.), waardoor de hiervoor getroffen voorziening in 2022 vrijvalt, en een ook lagere aanrekening over 2022 (€ 0,070 mln.). Wellicht dat deze aanrekeningen nog lager uitvallen. De GHOR onderzoekt dit momenteel in overleg met Ambulancezorg Amsterdam.
- € 0,083 mln. hogere kapitaallasten.

In de resultaatsbestemming bij de behandeling van de jaarrekening zullen we voorstellen dit saldo te doteren aan de Algemene reserve.

#### *FLO*

De forecast voor de kosten FLO is op basis van de meest recente ontwikkelingen verhoogd met € 1,9 miljoen ten opzichte van de begroting. Nu de nieuwe regeling van toepassing is komt ook de groep FLO-ers in beeld die in voorgaande jaren geen tot weinig gebruik maakte van de werkgeversbijdrage maar



## –Oplegnotitie–

inteerde op hun eigen opgebouwde FLO-spaartegoeden. Deze tegoeden zijn nu (grotendeels) op waardoor vanaf 2022 de FLO- regeling grotendeels of volledig bekostigd wordt vanuit de werkgeversbijdrage. Dit leidt dus tot hogere kosten voor de VrAA.

### *Doorkijk naar 2023*

De begroting 2023 wordt momenteel geactualiseerd. Voor 2023 wordt een tekort verwacht. De begroting 2022 is sluitend gekregen met de door het bestuur toegekende onttrekking aan de reserves van € 2,7 miljoen. Zo'n onttrekking aan de reserves is in 2023 niet meer mogelijk. Er is geen ruimte om onderstaande ontwikkelingen op te vangen:

- Nieuwe CAO > 3,6% (waarschijnlijk 6-8% loonkostenstijging);
- Generieke inflatie > 3,6% (eerder 6-8%);
- Stijgende energielasten (+100% of nog hoger: > € 1,1 mln.);
- Dotatie spaarverlof (€ 0,500 tot € 0,866 mln.);
- Schuimtransitie (al het fluorhoudend blusschuim vervangen: € 0,800 mln.);
- Rechtmatigheidsrisico op inkoop (met spoed extra menskracht: € 0,100 mln.).

Totale impact van bovenstaande ontwikkelingen zal tussen de € 4,8 en € 8,3 mln. zijn. De incidentele tegemoetkoming van de gemeente Amsterdam over 2022 (€ 1,185 mln., ontvangen na peildatum van de prognose 2022) zal niet toereikend zijn.

### **Consequenties**

---

N.v.t.

### **Besluitvormingsroute**

---

Datum vergadering/overleg	Afgestemd in/met
1-11-2022	MT VrAA
7-11-2022	Portefeuillehouder Financiën, BM Heiliegiers
7-11-2022	Vorbereidingsoverleg BM Poppens
8-11-2022	RAO/RTAT
21-11-2022	Bestuursvergadering VrAA

### **Meegezonden stukken**

---

- Bestuurlijke rapportage VrAA d.d. 3 november 2022

# Bestuurlijke rapportage VrAA (januari t/m augustus 2022)



Auteur(s): VRAA  
Datum: 3 november 2022  
Versienummer: Concept 0.6



## Inhoudsopgave

<b>Inhoudsopgave .....</b>	<b>3</b>
<b>1. Inleiding .....</b>	<b>5</b>
<b>2. Resultaten beleidsontwikkeling Buiten Gewoon Veilig .....</b>	<b>7</b>
2.1 Programma Veilige leefomgeving.....	7
2.2 Programma Verbrede en veilige inzet .....	7
2.3 Programma Paraatheid en slagkracht .....	8
2.4 Programma Crisisbeheersing .....	8
2.5 Programma GHOR .....	8
2.6 Programma Vakmanschap en leiderschap .....	8
2.7 Programma Informatiegestuurde veiligheid.....	9
2.8 Programma Diverse en inclusieve organisatie.....	9
2.9 Programma Excellente bedrijfsvoering.....	10
<b>3. Resultaten reguliere / wettelijke taken Vraa.....</b>	<b>11</b>
3.1 Programma Risicobeheersing .....	11
3.2 Programma Incidentbestrijding .....	11
3.3 Programma Crisisbeheersing .....	12
3.4 Programma GHOR .....	12
<b>4. Financiële resultaten .....</b>	<b>14</b>



## 1. Inleiding

Dit is de eerste bestuurlijke rapportage op basis van de nieuwe programmabegroting. Wij rapporteren over de voortgang daarvan in de eerste 8 maanden.

De programmabegroting is de vertaalslag van het beleidsplan Buiten Gewoon Veilig – waarop het meerjaren beleidsplan GGD/GHOR aansluit – en de reguliere taken die de Veiligheidsregio Amsterdam-Amstelland (Vraa) uitvoert. De uitvoering van de programma's uit Buiten Gewoon Veilig en onze (wettelijke) taken en prestaties zijn in twee hoofdstukken gepresenteerd, met de brandweertaken uitgesplitst in Risicobeheersing en Incidentbestrijding:

De resultaten over de eerste acht maanden van 2022 worden op de volgende manieren gepresenteerd:

- De bestuurlijk relevante doelen per programma uit het beleidsplan in tabelvorm in hoofdstuk 2.
- De prestatie indicatoren waarmee we meten in hoeverre onze prestaties op de reguliere / wettelijke taken op schema liggen in tabelvorm in hoofdstuk 3.

Om de rapportage zo compact mogelijk te maken, is alleen een toelichting op de voortgang opgenomen bij een oranje of rood verkeerslicht.

Kleur verkeerslicht	Betekenis
rood	Probleem
oranje	Signaal
groen	Goed
grijs	n.v.t.

De organisatiebrede financiële rapportage en een toelichting op de afwijkingen tussen prognose en budget staan in hoofdstuk 4.

Na de bijzondere jaren 2020 en 2021, waarin onze reguliere werkzaamheden onder druk stonden door de coronacrisis, is ook 2022 een jaar waarin onze organisatie voor grote uitdagingen staat. De opvang van Oekraïense vluchtelingen maar ook de opvang van overige vluchtelingen en statushouders hebben grote impact binnen onze regio. Binnen onze organisatie is sprake van een hoog ziekteverzuim, uitstroom personeel en het steeds moeilijker kunnen vinden van nieuw personeel. Dit alles heeft zijn weerslag op de uitvoerbaarheid van onze taken en de uitvoering van noodzakelijke beleidsontwikkelingen, zoals die in deze rapportage zijn opgevoerd. In het algemeen weten we onze basistaken nog steeds uit te voeren, maar de rek is er inmiddels uit. Het hoge ziekteverzuim en het lastig kunnen vervullen van de vacatures voor (repressieve) functies zet de paraatheid en slagkracht van kazernes onder druk. De maatregelen die voor het eerst deze zomer zijn getroffen - waaronder inzet van vrijwilligers op beroepskazernes en externe inhuur - hebben de druk op de repressieve brandweerorganisatie enigszins verlicht. Daarom kan het Programma Incidentbestrijding (3.2) nog overwegend groen kleuren.

Ook bij de werving van nieuwe beroeps brandweerprofessionals merken wij dat de arbeidsmarkt aan het veranderen is. Hierdoor lijkt het extra lastig om de diversiteitsdoelstelling te realiseren.



## 2. Resultaten beleidsontwikkeling Buiten Gewoon Veilig

### 2.1 Programma Veilige leefomgeving

Veilige leefomgeving			
1	Vorbereiding op Omgevingswet		<i>Prestatie-indicator: VrAA is voorbereid op de inwerkingtreding van de Omgevingswet.</i>
2	Ondergrondse bouwwerken		<i>Prestatie-indicator: we ontwikkelen onze kennis en kunde op het onderdeel ondergrondse bouwwerken.</i>
3	Energietransitie		<i>Prestatie-indicator: we ontwikkelen onze kennis op het gebied van een veilige energietransitie en benutten deze voor een effectieve incidentbestrijding.</i>
4	(Veiligheids)netwerk		<i>Prestatie-indicator: we verbreden en investeren in ons (veiligheids)netwerk.</i>
5	Haalbaarheidsonderzoek Risk Factory		<i>Prestatie-indicator: de haalbaarheid en mogelijkheden van het oprichten van een Risk Factory zijn onderzocht en ter besluitvorming voorgelegd aan het bestuur.</i> Er zijn geen financiële middelen binnen de begroting van VrAA; financieringsvraagstuk maakt onderdeel uit van de budgetbrief 2024.

### 2.2 Programma Verbrede en veilige inzet

Verbrede en veilige inzet			
6	Terugdringen verzuim		<i>Prestatie-indicator: het reguliere verzuimpercentage van VrAA/BAA is binnen 3 jaar van 10,7 naar 7% verlaagd.</i> 2022 – 8 mnds MaRap: 12,2% 2021 – 8 mnds MaRap: 10,4% Het verhoogde verzuim ten opzichte van 2021 wordt veroorzaakt onder andere door de coronagolf/ omikron in Q1 2022 en de mentale belasting.
7	Duurzame inzetbaarheid personeel		<i>Prestatie-indicator: ontwikkeling en uitvoering programma mentale weerbaarheid en suicide preventie, inclusief mentale check-up (naast de fysieke test).</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Er lopen inmiddels diverse initiatieven zoals: het preventieprogramma, Inuka Coaching, supportgroepen en extra inzet van bedrijfsmaatschappelijke werker;</li> <li>• Daarnaast vinden er voorbereidingen plaats: mentale check-up, workshops suicidepreventie;</li> <li>• Bij de arbodienst is een toename te zien in de preventie gesprekken (=gewenste ontwikkeling);</li> <li>• Effect op ziekteverzuim is nog niet zichtbaar.</li> </ul>
8	Risico-inventarisaties en – actualisaties		<i>Prestatie-indicator: risico-inventarisaties en -actualisaties (RI&amp;E's) van de brandweerorganisatie zijn geactualiseerd en blijvend actueel.</i>
9	Visie toekomst brandweezorg 2030		<i>Prestatie-indicator: visie toekomst brandweezorg 2030 is ontwikkeld en in uitvoering conform plan.</i>



### 2.3 Programma Paraatheid en slagkracht

Paraatheid en slagkracht		
10	Monitoring dekkingsplan	<i>Prestatie-indicator: op basis van ons dynamische dekkingsplan monitoren we continue de impact van ontwikkelingen op de dekking; ontwikkelingen in de samenleving, onze veiligheidsregio of onze organisatie. We sturen bij daar waar nodig; binnen het mandaat van de commandant of met instemming van het Veiligheidsbestuur.</i>
11	Aandachtsobjecten en -gebieden	<i>Prestatie-indicator: we voorzien aandachtsobjecten en aandachtsgebieden uit het dekkingsplan van preventieve maatregelen.</i>

### 2.4 Programma Crisisbeheersing

Crisisbeheersing		
12	Strategie voor netwerkmanagement	<i>Prestatie-indicator: strategie voor netwerkmanagement – er is een platform voor samenwerking met een verbinding tussen de algemene- en functionele keten.</i>
13	Verbeteren kwaliteitscyclus	<i>Doel: verbeteren kwaliteitscyclus – er is een kwaliteitscyclus opgezet voor de multidisciplinaire crisisorganisatie.</i> Er is onvoldoende capaciteit beschikbaar voor het opstellen van planvorming, waardoor we minder voortgang hebben dan gewenst.
14	Bevolkingszorg (en crisiscommunicatie)	<i>Prestatie-indicator: er is regie en beheer van bevolkingszorg (en crisiscommunicatie).</i>

### 2.5 Programma GHOR

GHOR		
15	Zorgcontinuïteit in de keten post-Corona	<i>Prestatie-indicator: er is een vernieuwd beleid: zorgcontinuïteit in de keten post-Corona.</i> Onder leiding van de netwerken acute organisatie hebben de sectoren maatregelen voorgesteld die middels escalatie kunnen worden uitgevoerd. GHOR AA had zitting in deze groep namens NW6. Klein risico in planning.
16	Zorgrisicoprofiel	<i>Prestatie-indicator: er is gestart met een zorgrisicoprofiel (gebaseerd op het regionale risicoprofiel gekoppeld aan de voorbereiding van zorginstellingen), waarmee inzicht kan worden verkregen in de grenzen van de zorgcontinuïteit.</i> Dit is nog niet gestart, we wachten de ervaringen van de kopgroep NL af – die is wel gestart. Klein risico in planning.

### 2.6 Programma Vakmanschap en leiderschap

Vakmanschap en leiderschap		
17	Meerjarig leiderschapsprogramma bevelvoerders	<i>Prestatie-indicator: leiderschapstraining met een onderdeel over inclusief gedrag aan alle bevelvoerders.</i>
18	Leiderschapsprogramma management en officieren	<i>Prestatie-indicator: ontwikkeling en uitrol leiderschapsprogramma met een onderdeel over inclusief gedrag voor management (MT VraA en 2<sup>e</sup> managementlaag) en officieren.</i>
19	Visie en strategie op vakbekwaamheid in de toekomst	<i>Prestatie-indicator: visie en strategie op vakbekwaamheid op het gebied van Brandweerzorg in de toekomst is gereed.</i>
20	Aantoonbare vakbekwaamheid	<i>Prestatie-indicator: versterking van onze vakbekwaamheid door in te zetten op leven lang (individueel) leren, evalueren en leren en aantoonbare vakbekwaamheid (in een portfolio).</i>



			Klein risico in de planning.
21	Wetenschappelijk onderzoek naar succesvol brandweeroptreden		<i>Prestatie-indicator: van het wetenschappelijk onderzoek naar succesvol brandweeroptreden (dat input gaat leveren voor aanpassing in aanname- en bevorderingsbeleid en professionalisering van onze vakbekwaamheid) zijn de eerste resultaten opgeleverd. Op basis van deze resultaten kan het vervolg bepaald worden.</i> Het onderzoek is inmiddels gestart.
22	Sturing, taken en verantwoordelijkheden		<i>Prestatie-indicator: in gesprek met de kazernes zijn projecten opgezet om de rol van de kazerne bij diverse processen (bijvoorbeeld op het gebied van vakbekwaamheid en P&amp;O) te verstevigen.</i>
23	Oefenlocatie Uithoorn		<i>Prestatie-indicator: oefenlocatie in Uithoorn waar hout gestookt geoefend kan worden is operationeel.</i>

## 2.7 Programma Informatiegestuurde veiligheid

Informatiegestuurde veiligheid			
24	Veiligheidsinformatie knooppunt (VIK)		<i>Prestatie-indicatoren:</i> - digitale VIK omgeving is uitgebreid met data van en voor partners en het beheer ervan is ingeregeld. - fysieke VIK ruimte en bemensing is gerealiseerd - voor minimaal drie (primaire) thema's is een specifieke en actuele informatiepositie opgebouwd met ruimte voor scenario's. - samenwerking met NW4 en landelijk KCR2 is verder vormgegeven.
25	Verbeteren beheer en aansturing meldkamer		<i>Prestatie-indicator: verbeterproject meldkamer is afgerond, de nieuwe afspraken zijn geëffectueerd en de aansluiting van de meldkamer op het VIK is gerealiseerd.</i>

## 2.8 Programma Diverse en inclusieve organisatie

Diverse en inclusieve organisatie			
26	Inclusieve werving en selectie gericht op diversiteit		<i>Prestatie-indicatoren:</i> - van elke opleidingsgroep (blikkie) van de Operationele Dienst is 1/3 vrouw en 1/3 heeft een niet-westerse (culturele) achtergrond. - alle medewerkers die een rol hebben in de werving en selectie en training/opleiding van nieuwe medewerkers hebben de training gericht op diversiteit en inclusie gevolgd. - we richten ons op diversiteit bij het werven en selecteren van nieuwe medewerkers, waaronder twee nieuwe opleidingsploegen (blikkies) in 2022.





## 2.9 Programma Excellente bedrijfsvoering

Excellente bedrijfsvoering		
27	Informatiegestuurd werken	<p><i>Prestatie-indicatoren:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- medewerkers hebben een basisvaardigheidstraining en/of een gevorderdetraining op het gebied van project-, programma- en/of procesmanagement volbracht.</li> <li>- kennisgroep van projectmanagers en procesverbeteraars voor delen en toepassen van kennis is operationeel.</li> <li>- dashboards over planning, vakbekwaamheid, personeel, financiën, inzicht in projecten en motoren van verandering gerealiseerd.</li> </ul>
28	Informatiebeveiliging	<p><i>Prestatie-indicatoren:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- VrAA voldoet aan de landelijke afspraken over de Baseline Informatiebeveiliging Overheid-richtlijn.</li> <li>- structurele bewaking van de informatiebeveiliging is gerealiseerd.</li> </ul>
29	Digitalisering ondersteunende processen	<p><i>Prestatie-indicatoren:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- implementatie van Microsoft 365, waaronder een nieuwe manier van samenwerken is gerealiseerd.</li> <li>- processen in het personeels- en salarissysteem (AFAS) zijn geoptimaliseerd en gestandaardiseerd.</li> <li>- het in begin 2022 in gebruik genomen nieuwe bestel-, voorraad- en financieel systeem (Business central) wordt verder doorontwikkeld.</li> </ul>
30	Duurzaamheid / emissievrije brandweer	<p><i>Prestatie-indicatoren:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- in alle (bedrijfsvoerings)processen houden we rekening met de duurzame opties die er zijn.</li> <li>- ontwikkeling naar <b>GreenOffice-VrAA</b> verloopt conform plan.</li> <li>- we onderzoeken met de pilot Elektrische tankautospuit (E-TS) of elektrisch aangedreven voertuigen een duurzame alternatief is voor ons zware wagenpark.</li> </ul> <p>Het pre-productie model van de elektrische autospuit (e-TS) kent de nodige aanloopproblemen. Daarnaast geldt in brede zin dat de VrAA zich moet beraden hoe financiële consequenties van duurzame keuzes op te kunnen vangen.</p>



### 3. Resultaten reguliere / wettelijke taken VraA

#### 3.1 Programma Risicobeheersing

Advies en toezicht			
1	Realisatie aantal Brzo inspecties	■	<i>Prestatie-indicator: 90%</i>
2	Planvorming bij Brzo bedrijven up-to-date	■	<i>Prestatie-indicator: 90%</i> De plannen zijn nog niet allemaal geactualiseerd. Mede door het niet kunnen vervullen van een vacature (de vacature is nu inmiddels vervuld).
3	Realisatie aantal geplande bedrijfsbrandweerinspecties	■	<i>Prestatie-indicator: 75%</i>
4	Tijdige afhandeling adviezen brandveiligheid	■	<i>Prestatie-indicator: 90%</i>
(Brand)veilig leven			
5	Uitvoering brandveilig leven verzorgingsgebieden beroeps kazernes	■	<i>Prestatie-indicator: ontwikkeling uitvoeringsplannen van en door de beroepskazernes.</i> Alle aandacht is op dit moment gericht op de paraatheid en slagkracht, vanwege o.a. het hoge ziekteverzuim.
6	Duurzaam werken aan brandveiligheid in de zorg	■	<i>Prestatie-indicator: continuering samenwerking tussen zorginstellingen, gemeente Amsterdam, Omgevingsdienst Noordzeekanaalgebied en VraA met het convenant brandveiligheid in de zorg 2.o.</i>

#### 3.2 Programma Incidentbestrijding

Snelheid			
7	Dekking in snelheid	■	<i>Prestatie-indicator: afwijking van 3 minuten op prognose-tijd</i>
8	Realisatie opkomsttijd WO-voertuigen	■	<i>Prestatie-indicator: 95%</i>
9	Realisatie opkomsttijd HV-voertuigen	■	<i>Prestatie-indicator: 95%</i>
Capaciteit			
10	Dekking in capaciteit	■	<i>Prestatie-indicator: afwijking van 3 minuten op prognose tijd</i>
Paraatheid			
11	Beschikbaarheid autospuiten	■	<i>Prestatie-indicator: 95%</i>
12	Beschikbaarheid redvoertuigen	■	<i>Prestatie-indicator: 95%</i> Paraatheid redvoertuigen ligt onder de norm van 95%. Een oorzaak is het afschalen van redvoertuigen door personeelskrapte, onder andere vanwege ziekteverzuim.
13	Beschikbaarheid WO-voertuigen	■	<i>Prestatie-indicator: 95%</i>
14	Beschikbaarheid IBGS-voertuig	■	<i>Prestatie-indicator: 95%</i>
15	Beschikbaarheid HV-voertuig	■	<i>Prestatie-indicator: 90%</i> Paraatheid HV-voertuigen ligt onder de norm van 95%. Een oorzaak is het afschalen van redvoertuigen door personeelskrapte, onder andere vanwege ziekteverzuim.



16	Gelijktijdigheid incidenten autospuit		<i>Prestatie-indicator: n.v.t.</i>
17	Restdekking		<i>Prestatie-indicator: n.v.t.</i>
<b>Werkdruk</b>			
18	Totaal aantal alarmeringen autospuit		<i>Prestatie-indicator: n.v.t.</i>
19	Alarmeringen per taakgebied <ul style="list-style-type: none"> <li>• Brand</li> <li>• Hulpverlening</li> <li>• Incidentbestrijding gevaarlijke stoffen</li> <li>• Waterongevallen</li> </ul>		<i>Prestatie-indicator: n.v.t.</i>
<b>Coördinatie en bijzonder optreden</b>			
20	Realisatie opkomsttijd OVD		<i>Prestatie-indicator: 80%</i>
21	Beschikbaarheid OVD		<i>Prestatie-indicator: 95%</i>
22	Aantal alarmeringen OvD		<i>Prestatie-indicator: n.v.t.</i>
23	Realisatie opkomsttijd AGS		<i>Prestatie-indicator: 80%</i>
24	Beschikbaarheid AGS		<i>Prestatie-indicator: 95%</i>
25	Aantal alarmeringen AGS		<i>Prestatie-indicator: n.v.t.</i>

### 3.3 Programma Crisisbeheersing

26	Risicobeheersing		<i>Prestatie-indicator: Vraa heeft zicht op de generieke en specifieke risico's voor de veiligheidsregio en onderneemt actie om prioritaire risico's te reduceren.</i>
27	Vorbereiding		<i>Prestatie-indicator: Vraa is door middel van een parate crisisorganisatie op functie-, teamniveau en organisatieniveau voorbereid op generieke en regio specifieke effecten van incidenten en crises.</i>
28	Uitvoering		<i>Prestatie-indicator: Vraa pakt een incident of crisis doelmatig en in aansluiting op de omgeving aan</i>
29	Verantwoorden, leren en bijstellen		<i>Prestatie-indicator: Vraa verantwoordt zich over de multidisciplinaire taakuitvoering, leert van oefeningen en operationele inzetten en stelt indien nodig de voorbereiding en de aanpak bij.</i>  Er is onvoldoende capaciteit beschikbaar voor het opstellen van planvorming, waardoor we minder voortgang hebben dan gewenst.

### 3.4 Programma GHOR

30	Risicobeheersing		<i>Prestatie-indicator: GHOR signaleert, adviseert en activeert stakeholders om de kans of het effect van de risico's te reduceren.</i>
31	Vorbereiding		<i>Prestatie-indicator: GHOR beschikt over een parate crisisorganisatie op functie-, team- en organisatie niveau. De GHOR adviseert rond evenementen t.b.v. vergunningverlener.</i>
32	Uitvoering		<i>Prestatie-indicator: De GHOR beschikt over een voldoende opgeleide en getrainde piketorganisatie en beschikt over tijdige, actuele en relevante</i>



			<p><i>informatie gedurende een incident en (dreigende) crisis en deelt de benodigde informatie met betrokken partners.</i></p> <p>Door moeilijk in te vullen vacatures.</p>
33	Verantwoorden, leren en bijstellen		<p><i>Prestatie-indicator: GHOR kent een kwaliteitssysteem met kwaliteitscyclus. De GHOR leert van oefeningen en operationele inzetten (evenementen, incidenten en crises) en stelt indien nodig de voorbereiding en de aanpak bij.</i></p> <p>Alle aandacht is uitgegaan uit naar crises, zoals corona en vluchtelingen.</p>



## 4. Financiële resultaten

VrAA Geconsolideerd x 1.000	Budget	Realisatie tm 31-8-2022	Prognose	Vershil met budget	Status
<b>Baten</b>					
Uitgeleend personeel	215	118	322	108	
Huren	111	124	111	0	
Overige goederen en diensten	2.945	1.800	3.365	420	
Inkomensoverdrachten - Rijk	10.736	7.388	11.082	346	
Inkomensoverdrachten - gemeenten	87.239	58.159	87.239	0	
Rente	0	22	22	22	
<b>Totaal Baten</b>	<b>101.246</b>	<b>67.611</b>	<b>102.141</b>	<b>895</b>	<b>-</b>
<b>Lasten</b>					
Salarissen en sociale lasten	67.237	43.651	68.644	1.407	
Belastingen	30	0	30	0	
Duurzame goederen	113	75	219	106	
Ingeleend personeel	4.385	3.078	5.421	1.036	
Overige goederen en diensten	23.000	12.376	23.050	50	
Kapitaallasten	7.623	3.562	7.706	83	
<b>Totaal Lasten</b>	<b>102.388</b>	<b>62.742</b>	<b>105.071</b>	<b>2.682</b>	
<b>Saldo van baten en lasten</b>	<b>-1.142</b>	<b>4.869</b>	<b>-2.929</b>	<b>-1.787</b>	
<b>Reserves</b>					
Onttrekkingen	5.290	56	5.579	289	
Dotaties	4.148	313	2.604	-1.544	
<b>Mutaties in reserves</b>	<b>1.142</b>	<b>-257</b>	<b>2.976</b>	<b>1.833</b>	
<b>Intern BOCAS</b>					
Interne opl.kosten BOCAS	2.959	1.764	2.960	1	
Interne omzet BOCAS	2.959	1.764	2.959	0	
<b>Totaal intern BOCAS</b>	<b>0</b>	<b>-1</b>	<b>-1</b>	<b>-1</b>	
<b>Resultaat</b>	<b>0</b>	<b>4.611</b>	<b>46</b>	<b>46</b>	

### Financiën op hoofdlijnen

Er wordt een resultaat van € 0,046 mln. verwacht. Deze verwachte onderuitputting van het budget is op hoofdlijnen te verklaren door de volgende afwijkingen:

- € 0,895 mln. hogere baten door met name loon- en prijsbijstelling BDUR en declaratie van kosten Corona en Oekraïne;
- per saldo € 1,407 mln. hogere kosten voor salarissen en sociale lasten door:
  - hogere kosten voor de FLO (€ 1,880 mln.);
  - hogere kosten door voorziening spaarverlof a.g.v. nieuwe CAO (€ 0,5 mln.)
  - hogere kosten voor PTSS (€ 0,520 mln.)
  - per saldo € 1,247 mln. lagere kosten door meer overwerk (plus) en het niet tijdig kunnen invullen van vacatures (min);



- lagere kosten door een gedeeltelijke vrijval van een voorziening die in de jaarrekening 2021 was opgenomen voor de cao-verhoging (€ 0,246 miljoen).
- € 0,106 mln. hogere kosten voor duurzame goederen;
- € 1,036 mln. hogere kosten ingeleend personeel;
- € 0,050 mln. hogere kosten overige goederen en diensten;
- een per saldo € 1,833 mln. hogere mutatie reserves, met name door de hogere onttrekking van de reserve FLO en een verwacht positief resultaat GHOR dat gedoteerd wordt aan de algemene reserve.

#### *GHOR*

In het bovenstaande, totale financiële overzicht van de Vraa zijn ook de baten en lasten van de GHOR verwerkt. Het verwachte resultaat van de GHOR is € 0,429 mln. hoger dan begroot doordat de prognose voor de lasten € 0,429 mln. lager is dan begroot. Dit komt door:

- € 0,286 mln. lagere kosten ingeleend personeel door een lagere personeelsbezetting;
- € 0,231 mln. lagere kosten overige goederen en diensten. Dit is met name een gevolg van een lagere aanrekening van Ambulancezorg Amsterdam dan voorzien over 2021 (€ 0,1 mln.), waardoor de hiervoor getroffen voorziening in 2022 vrijvalt, en een ook lagere aanrekening over 2022 (€ 0,070 mln.). Wellicht dat deze aanrekeningen nog lager uitvallen. De GHOR onderzoekt dit momenteel in overleg met Ambulancezorg Amsterdam.
- € 0,083 mln. hogere kapitaallasten.

#### *FLO*

De forecast voor de kosten FLO is op basis van de meest recente ontwikkelingen verhoogd met € 1,9 miljoen ten opzichte van de begroting. Nu de nieuwe regeling van toepassing is komt ook de groep FLO-ers in beeld die in voorgaande jaren geen tot weinig gebruik maakte van de werkgeversbijdrage maar inteerde op hun eigen opgebouwde FLO-spaartegoeden. Deze tegoeden zijn nu (grotendeels) op waardoor vanaf 2022 de FLO-regeling grotendeels of volledig bekostigd wordt vanuit de werkgeversbijdrage. Dit leidt dus tot hogere kosten voor de Vraa.

#### *Doorkijk naar 2023*

Voor 2023 wordt een tekort verwacht. De begroting 2022 is sluitend gekregen met de door het bestuur toegekende onttrekking aan de reserves van € 2,7 miljoen. Zo'n onttrekking aan de reserves is in 2023 niet meer mogelijk. De begroting wordt nu geactualiseerd. Er is geen ruimte om onderstaande ontwikkelingen op te vangen:

- Nieuwe CAO > 3,6% (waarschijnlijk 6-8% loonkostenstijging);
- Generieke inflatie > 3,6% (eerder 6-8%);
- Stijgende energielasten (+100% of nog hoger: > € 1,1 mln.);
- Dotatie spaarverlof (€ 0,500 tot € 0,866 mln.);
- Schuimtransitie (al het fluorhoudend blusschuim vervangen: € 0,800 mln.);
- Rechtmatigheidsrisico op inkoop (met spoed extra menskracht: € 0,100 mln.).

De totale impact van bovenstaande ontwikkelingen zal tussen de € 4,8 en € 8,3 mln. liggen. De incidentele tegemoetkoming van de gemeente Amsterdam over 2022 (€ 1,185 mln., ontvangen na peildatum van de prognose 2022) zal niet toereikend zijn.

#### *Nadere toelichting op de verschillen tussen realisatie en budget*

In onderstaand overzicht is een nadere onderverdeling opgenomen van de onder- en overschrijdingen van de verschillende budgetten.



(bedragen in duizenden euro's)

<b>1. Baten</b>	<b>895</b>		
- Uitgeleend personeel		108	
- inkomensoverdrachten rijk		346	
- Overige goederen en diensten		420	
- Declaratie Coronakosten bij ministerie van VWS			165
- Declaratie kosten Oekraïne bij ministerie van JenV			122
- Overige opbrengsten			133
- Rente		22	
<b>2. Lasten</b>	<b>2.682</b>		
- Salariskosten en sociale lasten		1.407	
- Meer Overwerk (+) en vacatures (-)			-1.247
- Vrijval voorziening CAO			-246
- PTSS-uitkeringen			520
- Voorziening Spaarverlof			500
- FLO			1.880
- Ingeleend personeel (hoger door veel vacatures, ziekteverzuim en werkdruk)		1.036	
- Duurzame goederen		106	
- Overige goederen en diensten		50	
- Opleiden, oefenen en ontwikkeling			-485
- Personeelsgerelateerde kosten			422
- Brandweerspecifieke kosten			-37
- Automatisering en telecommunicatie			407
- Overige materiele kosten			-256
- Kapitaallasten		83	
<b>3. Saldo van baten en lasten</b>	<b>-1.787</b>		
<b>4. Reserves</b>	<b>1.833</b>		
- Onttrekkingen		289	
- Reserve Informatiebesturing			256
- Reserve Strategische HRM			27
- Reserve Innovatie			153
- Reserve Mobiliteit			300
- Reserve Opleiden en oefenen			-365
- Algemene Reserve			-81
- Dotaties		-1.544	
- Reserve FLO			-1.892
- Algemene Reserve			348
<b>5. Intern BOCAS</b>	<b>0</b>		
<b>6. Resultaat</b>	<b>46</b>		

## **Veiligheidsregio Amsterdam-Amstelland**

Bezoekadres:

Ringdijk 98, 1097 AH Amsterdam

Postadres:

Postbus 92171, 1090 AD Amsterdam

Telefoon:

020 555 6550

Website:

[veiligheidsregioaa.nl](http://veiligheidsregioaa.nl)



---

## Bestuursvergadering VrAA

---

### Agendapunt

### Landelijk Project Uniform kwaliteitsniveau Bevolkingszorg

Vergadering:	<b>21-11-2022</b>
Ingebracht door:	Joyce Langenacker (accounthouder Bevolkingszorg)
Behandelaar:	Teun Timmermans

### Gevraagd besluit

---

#### 1) Instemmen met het advies van het landelijke project “Uniform kwaliteitsniveau Bevolkingszorg”

#### Aanleiding en context

---

Op 4 oktober 2021 is door het Veiligheidsberaad een ‘stuurgroep kwaliteitsniveau Bevolkingszorg’ ingesteld, met als doel te komen tot een landelijk beschreven kwaliteitsniveau voor Bevolkingszorg (incl. crisiscommunicatie) – in de vorm van kaders, normen en beleid (het ‘wat’). Vanuit het Veiligheidsberaad is verzocht om het conceptadvies “Uniform kwaliteitsniveau Bevolkingszorg” onder de aandacht te brengen van het bestuur. De uitwerking van dit project zal vastgesteld worden in het veiligheidsberaad van maart 2023.

Het vastgestelde kwaliteitsniveau (het ‘wat’) wordt tevens meegenomen in het traject van wetsontwikkeling. Op dit moment werkt het Ministerie van Justitie en Veiligheid aan een contourennota, waarin wordt uitgewerkt hoe de crisisbeheersing (inclusief Bevolkingszorg en crisiscommunicatie) en brandweezorg in de toekomst vorm krijgen. Dit moet uiteindelijk leiden tot wijziging van de wetgeving. Een concept van de contourennota zal aan het einde van dit jaar worden aangeboden aan de Tweede Kamer.

#### Korte bestuurlijke samenvatting/toelichting

---

Uit de landelijke evaluatie en ervaringen uit het veld blijkt de behoefte aan doorontwikkeling en professionalisering van bevolkingszorg. Uniformering van het kwaliteitsniveau is daar een belangrijk onderdeel van. Beoogd resultaat is te komen tot:

- a) een eenduidige beschrijving van Bevolkingszorg, inclusief een afbakening tussen Bevolkingszorg en gemeentelijke crisisbeheersing;
  - Gemeentelijke crisisbeheersing is de opschaling van eigen werkzaamheden van de gemeente.
  - Bevolkingszorg richt zich op alle uitvoerende gemeentelijke crisisbeheersingstaken gericht op de zorg voor de bevolking, waarbij de taken expliciet zijn benoemd in het Referentiekader Regionaal Crisisplan (RRCP).
    - Geadviseerd wordt het Referentiekader Regionaal Crisisplan (RRCP) te actualiseren door ‘de branche’/NIPV’ en de volgende processen uit te werken: Publieke zorg, Omgevingszorg, Informatievoorziening, Crisiscommunicatie, Ondersteuning en Preparatie Nafase.



## –Oplegnotitie–

Bevolkingszorg kan zelfstandig (mono) ingezet worden en als onderdeel van de multidisciplinaire crisisstructuur. Tijdens een multidisciplinaire inzet zijn de functionarissen Bevolkingszorg het aanspreekpunt voor alle voor de betreffende crisis relevante gemeentelijke processen (dus ook aanspreekpunt voor de gemeentelijke crisisbeheersing)

- Advies vanuit VrAA is:
  - In te stemmen met het advies tot actualisatie door ‘de branche’/NIPV’ van de Bevolkingszorgprocessen; Publieke zorg, Omgevingszorg, Informatievoorziening, Crisiscommunicatie, Ondersteuning en Preparatie Nafase in het Referentiekader Regionaal Crisisplan (RRCP), waarbij ook geadviseerd wordt om de tijdige overdracht van bevolkingszorg naar de gemeentelijke (crisis-)organisatie (vanuit de crisis naar de reguliere organisatie) scherper te omschrijven:
  
- b) landelijke kwaliteitsnormen voor Bevolkingszorg (incl. crisiscommunicatie);
  - Geadviseerd wordt om geen kwaliteitsnormen op te nemen in wetgeving, maar landelijke criteria voor adequate bevolkingszorg (waaronder crisiscommunicatie) te laten opstellen door ‘de branche’ (en actueel te laten houden door het NIPV in samenspraak met ‘de branche’ onder regie van het Veiligheidsberaad). De kwaliteitscriteria moeten zich focussen op de Bevolkingszorgprocessen, Vakbekwaamheid, Regie en samenwerking, Continuïteit organisatie en Lerend vermogen.
  - Algemeen Besturen hebben de verantwoordelijkheid de kwaliteit, beschikbaarheid en continuïteit van de bevolkingszorgprocessen te monitoren op basis van rapportage door gemeenten (via de veiligheidsregio’s) op de criteria. De (overkoepelende) rapportages worden landelijk gedeeld, met als doel om van elkaar te leren en te verbeteren.
  - Advies vanuit VrAA is:
    - In te stemmen met het advies tot opstellen van landelijke criteria aangaande de Bevolkingszorgprocessen, Vakbekwaamheid, Regie en samenwerking, Continuïteit organisatie en Lerend vermogen door ‘de branche’.
    - In te stemmen met het advies de verantwoordelijkheid de kwaliteit, beschikbaarheid en continuïteit van de bevolkingszorgprocessen te monitoren te beleggen bij het Algemeen Bestuur.
    - In te stemmen met het advies de (overkoepelende) rapportages landelijk te delen, mits dit binnen ‘de branche’ gebeurt ter lering en verbetering en nadrukkelijk niet ter vergelijking van Bevolkingszorg tussen de regio’s (vanwege de verschillen in regio’s in omvang, bevolkingsdichtheid en risicoprofiel).
  
- c) kaders en een implementatieadvies voor de certificering van opleidingen, examens en nascholing, gericht op het vakbekwaam worden en blijven van functionarissen;
  - Qua systematiek wordt geadviseerd zoveel mogelijk aan te sluiten bij de hoofdstructuur van de crisisbeheersing en te voorzien in de certificering van opleidingen, examens en vakbekwaamheid.
  - In het kader van de onderlinge uitwisselbaarheid en kwaliteitsverbetering is het wenselijk om een brede uniformeringsslag van de kernfuncties te maken en voor deze kernfuncties de kwalificatiedossiers op te nemen in nieuwe wetgeving.
  - Advies vanuit VrAA is:
    - In te stemmen met het advies om over te gaan tot het wettelijk borgen van kwalificatiedossiers van kernfuncties bevolkingszorg en crisiscommunicatie en certificeren van examens.



## –Oplegnotitie–

- Niet in te stemmen met het advies om over te gaan tot certificering van opleidingen en vakbekwaamheid. Dit lijkt voornamelijk een administratieve belasting op te leveren en eerder is geconstateerd dat door de certificering van opleidingen een monopolypositie ontstaat. Geadviseerd wordt te werken met een landelijke examen (om bekwaam te worden) en het bijhouden van een portofolio van oefeningen, trainingen, opleidingen en netwerkdagen (om bekwaam te blijven).
- d) een eenduidige beschrijving van de regierol van de veiligheidsregio's; met name op de monitoring van het vastgestelde kwaliteitsniveau en op de ondersteuning van de inliggende gemeenten op de uitvoering;
- Geadviseerd wordt een regierol (ter versterking van de samenwerking en uniforme multidisciplinaire aanpak) te beleggen bij de Algemeen Besturen van de veiligheidsregio en om deze rol vast te leggen in de nieuwe wet- en regelgeving. De regierol gaat over:
    1. Het inrichten van een aantal uniforme crisisfuncties zodat er duidelijkheid is over de basisorganisatie van bevolkingszorg en crisiscommunicatie en samenwerking kan worden versterkt;
    2. Het monitoren van de landelijk vastgestelde kwaliteitscriteria voor Bevolkingszorg;
    3. De operationele voorbereiding op rampen/crises (en de inbreng bij multidisciplinaire voorbereiding)
    4. Het bevorderen van de samenwerking tussen alle organisaties die bevolkingszorgtaken uitvoeren én organisaties die aansluiten op bevolkingszorg.
  - Gemeenten blijven zelf verantwoordelijk voor de uitvoering, voor hun eigen (mono) crisisorganisatie en de inrichting daarvan.
  - Advies vanuit VrAA is:
    - In te stemmen met het beleggen van een regierol bij het Algemeen bestuur van de Veiligheidsregio.
- e) kaders voor regionale inkleuring en flexibiliteit;
- Geadviseerd wordt om voor het inrichten en uitvoeren van bevolkingszorg het te actualiseren referentiekader leidend te laten zijn. Dit betekent dat processen, taken en (kern)functies uniform zijn beschreven. Daarmee komt ook een helder onderscheid tussen bevolkingszorg en gemeentelijke crisisbeheersing, inclusief bijbehorende verantwoordingslijnen. Daarin is nog altijd ruimte voor lokale inkleuring en flexibiliteit (bijvoorbeeld inzet Bevolkingszorg bij gemeentelijke crisisbeheersing en aanvullende bevolkingszorgfuncties).
- f) indicatie van de financiële consequenties bij implementatie in de regio's;
- De financiële consequenties van het opnemen van bevolkingszorg in de wet op veiligheidsregio's en het komen tot uniforme kwaliteitseisen is sterk afhankelijk van hoe bevolkingszorg nu in de regio georganiseerd is.
  - Landelijk zal aanvullende capaciteit nodig zijn voor beheren en monitoren van de kwaliteitscriteria en landelijk organiseren en borgen van kennis, expertise en een netwerkrol richting onze partners.



## –Oplegnotitie–

- g) uitgangspunten voor wetteksten in het kader van de wetswijziging.
- In de wet moet een definitie voor bevolkingszorg opgenomen worden en moet helder zijn beschreven dat bevolkingszorg (waaronder crisiscommunicatie) een discipline is welke naast mono in te zetten ook onderdeel uitmaakt van het multidisciplinaire domein;
  - Vastgelegd dient te worden wat de rol van de Algemeen Besturen is ten aanzien van de regietaak met de daarbij behorende governance.
  - Voorgesteld wordt om in het besluit regeling personeel veiligheidsregio's een aantal nog nader vast te stellen kernfuncties Bevolkingszorg op te nemen.

### Consequenties

Binnen onze regio is Bevolkingszorg tot nu toe ondergebracht bij de gemeente Amsterdam. Er loopt momenteel een traject tussen de zes gemeenten en de VrAA voor de regionalisatie van Bevolkingszorg en Communicatie binnen de VrAA. In dit traject wordt zoveel mogelijk voorgesorteerd op de resultaten van het landelijke project. De verwachting is dat de een brede uniformeringsslag van de functies op landelijk niveau mogelijk zal resulteren in gewijzigde functienamen voor een aantal functies.

### Besluitvormingsroute

Historie

Datum vergadering/overleg	Afgestemd in/met
4-7-2022	Bestuurlijk Overleg Bevolkingszorg
7-7-2022	Landelijk Overleg Coördinatoren Bevolkingszorg
14-7-2022	Per e-mail aangeboden aan en TKN geagendeerd bij leden werkgroep Bevolkingszorg
25-8-2022	Per e-mail aangeboden aan en TKN geagendeerd bij leden werkgroep Bevolkingszorg
15-9-2022	Landelijk Overleg Coördinatoren Bevolkingszorg
28-9-2022	Bestuurlijk Overleg Bevolkingszorg
13-10-2022	Per e-mail aangeboden aan en TKN geagendeerd bij leden werkgroep Bevolkingszorg
7-11-2022	Vorbereidingsoverleg BM Poppens
8-11-2022	RAO/RTAT
21-11-2022	Bestuursvergadering VrAA

### Meegezonden stukken

1. *Brief "Conceptadvies project 'Uniform Kwaliteitsniveau Bevolkingszorg', Veiligheidsberaad, 2-10-2022*
2. *Conceptanalyse en advies Uniform kwaliteitsniveau Bevolkingszorg*



Aan: Algemeen Besturen veiligheidsregio

Inlichtingen bij  
**Jeroen Koffijberg**  
Vertrouwelijkheid  
vertrouwelijk  
Ons kenmerk  
V023-2022

Onderwerp: Conceptadvies project 'Uniform Kwaliteitsniveau Bevolkingszorg'

Assen, 4 oktober 2022

Geachte leden van de Algemeen Besturen veiligheidsregio,

Hierbij bied ik u ter consultatie het conceptadvies aan van de projectgroep 'Uniform Kwaliteitsniveau Bevolkingszorg', dat is opgesteld in opdracht van het Veiligheidsberaad. Voor dit project is een landelijke stuurgroep en een projectgroep samengesteld.

Opdracht aan de stuurgroep is om te komen tot een landelijk beschreven kwaliteitsniveau voor bevolkingszorg inclusief crisiscommunicatie – in de vorm van kaders, normen en beleid - dat op voordracht van het Veiligheidsberaad kan worden vastgesteld door de 25 besturen veiligheidsregio.

Beoogd resultaat is een definitief advies aan het Veiligheidsberaad van maart 2023, gericht op:

- a) een eenduidige beschrijving van bevolkingszorg , inclusief een afbakening tussen bevolkingszorg en gemeentelijke crisisbeheersing;
- b) landelijke kwaliteitsnormen voor bevolkingszorg (inclusief crisiscommunicatie), die ten minste een verbetering inhouden ten opzichte van de huidige gemiddelde situatie bij de gemeenten;
- c) kaders en een implementatieadvies voor de certificering van opleidingen, examens en nascholing, gericht op het vakbekwaam worden en blijven van functionarissen;
- d) een eenduidige beschrijving van de regierol van de veiligheidsregio's; onder andere de monitoring van het vastgestelde kwaliteitsniveau en op de ondersteuning van de inliggende gemeenten op de uitvoering;
- e) kaders voor regionale inkleuring en flexibiliteit;
- f) indicatie van de financiële consequenties bij implementatie in de veiligheidsregio's;
- g) uitgangspunten voor wetteksten in het kader van de wetswijziging.



De implementatie hiervan (het 'hoe') valt niet binnen de scope van de opdracht, maar is na bestuurlijke vaststelling aan alle gemeenten samen met hun veiligheidsregio afzonderlijk.

Het vastgestelde kwaliteitsniveau (het 'wat') dient voor implementatie in de regio's en wordt tevens meegenomen in het traject van wetsontwikkeling. Op dit moment werkt het Ministerie van Justitie en Veiligheid (naar aanleiding van de evaluatie van de Wet veiligheidsregio's) aan een contourennota, waarin wordt uitgewerkt hoe de crisisbeheersing en brandweezorg in de toekomst vorm krijgen. Dit moet uiteindelijk leiden tot wijziging van de wetgeving. Bevolkingszorg en crisiscommunicatie krijgen hun plek in deze contourennota. Een concept van de contourennota zal aan het einde van dit jaar worden aangeboden aan de Tweede Kamer.

Bijgesloten treft u het conceptadvies aan dat een aantal keren met de portefeuillehouders Bevolkingszorg uit de Algemeen Besturen van de veiligheidsregio's is besproken. Ook is bijgaand concept onderwerp van gesprek geweest in de landelijke netwerken bevolkingszorg (LOCB, LNB) en is een aantal externe experts geraadpleegd voor inhoudelijke feedback.

U wordt verzocht om dit advies te bespreken binnen uw Algemeen Bestuur en te voorzien van eventuele correcties, aanvullingen en opmerkingen. Op basis van de commentaren van de Algemeen Besturen veiligheidsregio zal de hoofdlijn van het advies worden aangeboden aan het Ministerie van Justitie en Veiligheid, ter verwerking in de conceptcontourennota. In maart 2023 volgt instemming met het advies door het Veiligheidsberaad, waarna het voor definitieve vaststelling aan de Algemeen Besturen zal worden aangeboden.

Uw opmerkingen ontvangen wij graag voor 15 december a.s. Deze kunt u mailen aan de secretaris van het project: [jeroen.koffijberg@nipv.nl](mailto:jeroen.koffijberg@nipv.nl)

Met vriendelijke groet,

Marco Out

Portefeuillehouder Bevolkingszorg in het Veiligheidsberaad  
Voorzitter stuurgroep Uniform Kwaliteitsniveau Bevolkingszorg

# Adviesrichting van de projectgroep ‘Uniform Kwaliteitsniveau Bevolkingszorg’

4 oktober 2022, Projectteam Uniform Kwaliteitsniveau Bevolkingszorg (UKB)

## Aanleiding

In 2020 is de Wet veiligheidsregio’s geëvalueerd. De conclusies en aanbevelingen worden door het ministerie van Justitie en Veiligheid momenteel uitgewerkt in een Contourennota<sup>1</sup>, die richting moet gaan geven aan toekomstige wetgeving voor de crisisbeheersing en brandweezorg. Bevolkingszorg was onderdeel van de evaluatie en zal ook een plaats krijgen in de genoemde Contourennota.

De evaluatie en Contourennota vormen het momentum om tot een toekomstbestendige doorontwikkeling en professionalisering van de bevolkingszorg te komen. Om hier gefundeerde input voor te leveren, heeft het Veiligheidsberaad opdracht gegeven een landelijk kwaliteitsniveau voor bevolkingszorg inclusief crisiscommunicatie te beschrijven. Hiertoe zijn een stuur- en projectgroep Uniform Kwaliteitsniveau Bevolkingszorg in het leven geroepen.

## Beoogde resultaten

- A. Een eenduidige beschrijving van bevolkingszorg, inclusief een afbakening van gemeentelijke crisisbeheersing.
- B. Landelijke kwaliteitsnormen voor bevolkingszorg.
- C. Kaders en een implementatieadvies voor de vakbekwaamheid van functionarissen.
- D. Een eenduidige beschrijving van de regierol van veiligheidsregio’s.
- E. Kaders voor regionale inkleuring en flexibiliteit.
- F. Indicatie van financiële consequenties van implementatie in de veiligheidsregio’s.
- G. Uitgangspunten voor wetteksten voor beoogde toekomstige wetgeving.

## Doel en opzet van dit advies

In dit document worden de rode draden voor de toekomst geschetst, op basis van de deelresultaten, zoals vermeld onder A tot en met G, waarbij de resultaten E-G nog niet geheel zijn uitgewerkt. Het projectteam richt zich met name op de vragen ‘wat’ er geregeld zou moeten worden. Instrumentele vragen, over het ‘hoe’, worden op een later moment nader uitgewerkt. Bij voldoende bestuurlijke steun voor deze rode draden, kan de essentie hieruit worden opgenomen in de Contourennota, als basis voor toekomstige wetgeving.

---

<sup>1</sup> Programma versterking crisisbeheersing en brandweezorg van het ministerie van Justitie en Veiligheid.

## **Deelopdracht A: Een eenduidige beschrijving van bevolkingszorg, inclusief een afbakening van gemeentelijke crisisbeheersing.**

Huidige situatie: Er bestaan verschillen in de wijze waarop Bevolkingszorg georganiseerd en ingericht is in de regio's. Een duidelijke afbakening met de gemeentelijke crisisbeheersing ontbreekt. Ook wordt in de huidige beschrijvingen van de processen nog onvoldoende rekening gehouden met 'ongekende crises' (zoals Covid-19 of de Oekraïense vluchtelingen). Voor crisiscommunicatie bestaan in de meeste regio's regionaal georganiseerde teams met gemeentelijke medewerkers. Er bestaan verschillen in de wijze van inbedding: als onderdeel van Bevolkingszorg of als 'zelfstandige' kolom.

Resultaten verkenning: De processen die onder bevolkingszorg vallen staan beschreven in het Besluit personeel veiligheidsregio's, het Referentiekader Regionaal Crisisplan (RRCP 2016) en in Bevolkingszorg op Orde 2.0 (BZOO 2.0 2014). Naast bevolkingszorg zijn gemeenten ook verantwoordelijk voor de continuïteit van de eigen organisatie en de opschaling van eigen werkzaamheden. Dit laatste wordt aangeduid met de term gemeentelijke crisisbeheersing.

Gemeenten zijn eindverantwoordelijk voor de bevolkingszorg en (gemeentelijke) crisisbeheersing, maar dit betekent niet automatisch dat zij exclusief uitvoering geven aan deze taken. Bevolkingszorg is een kolom binnen de crisisbeheersing en daarmee een professioneel georganiseerde crisisorganisatie, die aansluit op het organisatieniveau van de andere crisispartners (kolommen).

Advies: Geadviseerd wordt om een helder onderscheid te maken tussen bevolkingszorg en gemeentelijke crisisbeheersing. Bevolkingszorg richt zich daarbij op alle uitvoerende gemeentelijke crisisbeheersingstaken gericht op de zorg voor de bevolking. Deze taken zijn in het RRCP beschreven. Voorstel is om het huidige RRCP te laten actualiseren voor Bevolkingszorg in samenwerking met 'de branche'/NIPV en hierin een aantal visie-elementen en uitgangspunten op te nemen (voor zover nog geldend uit BZOO 2.0, aangevuld met nieuwe inzichten). Dat betekent een nieuwe uitwerking/benaming van de bevolkingszorgprocessen: Publieke zorg, Omgevingszorg, Informatievoorziening, Crisiscommunicatie, Ondersteuning en Preparatie Nafase. Ten aanzien van Crisiscommunicatie wordt geadviseerd dit proces te versterken en meer toekomstgericht te laten beschrijven door het landelijk netwerk risico- en crisiscommunicatie. Actualisatie van het RRCP biedt de mogelijkheid om nieuwe inzichten te verwerken uit recente (langdurige) crises en duidelijkheid te bieden over de processen van bevolkingszorg en bijbehorende verantwoordelijkheden. Ook kan het onderscheid tussen de bevolkingszorg processen, welke zich meer extern richten op de zorg voor de bevolking en de eigen interne opschaling van een gemeente bij een crisis, de gemeentelijke crisisbeheersing helder worden gemaakt.

Bevolkingszorg kan zelfstandig (mono) ingezet worden en als onderdeel van de multi-crisisstructuur en -inzet. Tijdens een multidisciplinaire inzet zijn de functionarissen Bevolkingszorg het *aanspreekpunt* voor alle voor de betreffende crisis relevante gemeentelijke processen. De 'niet' bevolkingszorg processen vallen buiten de multi verantwoordelijkheid, maar kunnen op deze wijze wel geadresseerd worden. Over deze samenwerking kunnen in de regio afspraken gemaakt worden.

Voor zowel bevolkingszorg als voor gemeentelijke crisisbeheersing geldt dat netwerksamenwerking een steeds belangrijkere plaats inneemt en functie heeft. Netwerksamenwerking vraagt meebewegen met het soort crisis dat zich voordoet, door het maken van afspraken, organiseren, monitoren, oefenen etc. Vanuit Bevolkingszorg vereist dat flexibel op- en afschalen als dat nodig is.

Om dat adequaat voor te kunnen bereiden, is voldoende capaciteit en expertise van belang.



## **Deelopdracht B: Landelijke kwaliteitsnormen voor bevolkingszorg, waaronder voor crisiscommunicatie.**

Huidige situatie: Het Veiligheidsberaad heeft prestatienormen vastgelegd, maar deze zijn niet wettelijk verankerd. Dat geldt ook voor de kwalificatieprofielen die zijn vastgelegd voor een aantal bevolkingszorgfuncties. Er is een landelijk referentiekader voor het vaststellen van Regionale Crisisplannen. De mate van toepassing van genoemde richtlijnen en instrumenten varieert sterk per regio.

Resultaten verkenning: Kwaliteitsnormen kijken enerzijds naar de totale procesketen (voorbereiding, uitvoering, herstel en evaluatie) en anderzijds naar de beheersingsaspecten van de bevolkingszorgprocessen. Er is dus niet uitsluitend een focus op meetbare uitvoeringsprestaties. Bij het denken over kwaliteitsnormen, lijkt het vooral van belang om te focussen op input (borgen organisatorische randvoorwaarden) en het beheersen en verbeteren van processen (vergelijkbaar met Kwaliteit & Vergelijkbaarheid en Presterend Vermogen vanuit de RCDV/ VB). Het kijken naar (kwantificeerbare) prestaties zijn dus op zijn hoogst onderdeel van een 'breder' beoordeling van kwaliteitsnormen.

### Advies:

Geadviseerd wordt om geen kwaliteitsnormen op te nemen in wetgeving. Voorgesteld wordt om landelijke criteria<sup>2</sup> voor adequate bevolkingszorg (waaronder crisiscommunicatie) te laten opstellen door 'de branche'. Deze criteria vast te laten stellen door het Veiligheidsberaad en actueel te laten houden door het NIPV, in samenspraak met 'de branche' onder regie van het Veiligheidsberaad. De inhoudelijke scope zou bij het vaststellen en toetsen van kwaliteitscriteria moeten liggen op: de bevolkingszorgprocessen (zoals in geactualiseerd referentiekader (RRCP)), Vakbekwaamheid, Regie en samenwerking, Continuïteit organisatie en Lerend vermogen. Op regionaal niveau hebben de Algemeen Besturen de verantwoordelijkheid de kwaliteit, beschikbaarheid en continuïteit van de bevolkingszorgprocessen te monitoren op basis van rapportage door gemeenten (via de veiligheidsregio's) op de criteria en eventueel aanvullende (collegiale) toetsing op deze criteria. Op landelijk niveau worden de rapportages met elkaar gedeeld en/of wordt een overkoepelende rapportage opgesteld, met als doel om van elkaar te leren en te verbeteren.

Kortom: geadviseerd wordt om een gezamenlijk proces van monitoring en leren en verbeteren in te zetten aan de hand van landelijk vastgestelde kwaliteitscriteria. Het doel is om een eenduidig lokaal én landelijk inzicht in het kwaliteitsniveau van bevolkingszorg te verkrijgen en te kunnen sturen op de ontwikkeling en verbetering daarvan.

---

<sup>2</sup> i.p.v. over kwaliteitsnormen, kan in dit stadium beter gesproken worden over criteria, oftewel: welke punten zijn belangrijk (graadmeter) voor adequate bevolkingszorg?

**Deelopdracht C: *Kaders en een implementatieadvies voor de certificering van opleidingen, examens en nascholing, gericht op vakbekwaam worden en blijven van functionarissen bevolkingszorg.***

Huidige situatie: Voor een zevental functies<sup>3</sup> zijn kwalificatiedossiers ontwikkeld en vastgesteld door de branche<sup>4</sup>, op basis waarvan een proeve van vakbekwaamheid, een examen, is ontwikkeld door het NIPV. Voor twee functies (communicatieadviseur CoPI en communicatieadviseur ROT) geldt dat deze recent (d.d. 28 juni 2022) zijn geregistreerd door het ministerie van JenV en derhalve kunnen voor deze functies nu wettelijk erkende diploma's worden afgegeven. Voor de andere functies is geen wettelijke verankering en dus ook geen wettelijke verplichting om te voldoen aan deze vakbekwaamheidseisen. Evenmin is vastgelegd bij welke instituten het onderwijs en de examens moeten worden belegd en waar het onderwijs en de examens qua kwaliteitseisen aan moeten voldoen. Op dit moment is het NIPV gestart met de herziening/actualisering van de examens voor de functies van Bevolkingszorg, als vervolg op en naar analogie van de actualisering van het examen voor Algemeen Commandant Bevolkingszorg (2021). Een onafhankelijk bureau TEC monitort de herziening van deze examens en stelt de examens uiteindelijk vast.

Resultaten verkenning: Er is behoefte aan de aantoonbaarheid van de vakbekwaamheid van functionarissen Bevolkingszorg (zowel wat betreft vakbekwaam worden als vakbekwaam blijven). Bovendien is er behoefte aan garanties dat deze vakbekwaamheid structureel wordt geborgd.

Gebaseerd op de genoemde behoefte en analoog aan andere functies binnen de veiligheidsregio's (brandweer en GHOR) lijkt het voor de hand te liggen om aan te sluiten bij de systematiek die bij deze functies wordt gevolgd (eisen in Wet Veiligheidsregio's, Besluit Personeel, rol en certificering opleidingsinstituten, exameneisen). Om deze systematiek ook voor bevolkingszorg te kunnen borgen, lijkt het opnemen van kwaliteitscriteria/eisen in nieuwe wetgeving noodzakelijk.

Hierbij wordt aandacht gevraagd voor het probleem om de piketfuncties in de praktijk ook daadwerkelijk gevuld te krijgen. Iets wat niet alleen binnen bevolkingszorg, maar breder lijkt te spelen. Het is een uitdaging om een piket gevuld te krijgen met kwalitatieve goed opgeleide en vakbekwame functionarissen. Aandachtspunt is hoe dan toch die vakbekwaamheid te borgen. Wat levert het functionarissen, maar ook organisaties op om te investeren in vakbekwaamheid (zowel worden als blijven), behalve alleen het voldoen aan de wettelijke eisen. Door de uniformering en een goed geborgde basis, is de uitwisseling van functionarissen en interregionale samenwerking beter te realiseren.

Advies: Qua systematiek wordt geadviseerd zoveel mogelijk aan te sluiten bij de hoofdstructuur van de crisisbeheersing en te voorzien in de certificering van opleidingen, examens en vakbekwaamheid. Tevens is het advies om de kwalificatiedossiers voor een aantal kernfuncties bevolkingszorgfuncties op te nemen in nieuwe wetgeving (naar analogie van de GHOR-functies en de multi-functies). Een dringend advies is om een brede uniformeringsslag van de kernfuncties te maken in het kader van de uniformiteit en onderlinge uitwisselbaarheid en daarin meteen een kwaliteit-verbeterslag te maken.

Aan het NIPV is gevraagd onderzoek te doen naar, dan wel advies te geven over de mogelijkheid van accreditering van opleidingsinstituten voor Bevolkingszorg.

---

<sup>3</sup> Dit betreft de volgende functies: Officier van Dienst Bevolkingszorg, Algemeen Commandant Bevolkingszorg, communicatieadviseur CoPI, communicatieadviseur ROT, communicatieadviseur BT, hoofd crisiscommunicatie, omgevingsanalist bevolkingszorg.

<sup>4</sup> Zijnde het landelijk netwerk bevolkingszorg en voor de rol communicatieadviseur BT het managementberaad bevolkingszorg

**Deelopdracht D: Een eenduidige beschrijving van de regierol van de veiligheidsregio's; met name op de monitoring van het vastgestelde kwaliteitsniveau en op de ondersteuning van de inliggende gemeenten op de uitvoering.**

Huidige situatie: De Commissie Muller concludeert dat het in de wet ontbreekt aan verbinding tussen crisisbeheersing op centraal en decentraal niveau en dat het verschil tussen beschrijving van brandweezorg, bevolkingszorg en geneeskundige hulpverlening in de huidige wetgeving te groot is. Een regierol centraal beleggen, waardoor de samenwerking tussen deze disciplines wordt versterkt tijdens een multidisciplinaire inzet en ook een stapelbare lijn ontstaat van en naar (de)centraal niveau lijkt hiermee een logische zet. Mede ook gezien de nieuwe crises die ontstaan in de maatschappij waarbij juist horizontale en verticale samenwerkingsverbanden moeten worden versterkt.

Resultaten verkenning: Een vraag is wat regie inhoudt en of hier niet meer een coördinerende rol wordt bedoeld. Coördinatie lijkt een breder begrip en duidt meer op het verdelen van activiteiten over een groep. Regie legt meer de nadruk op samenwerken. Regie lijkt dus een goede benaming aangezien de betekenis van regie vooral gericht is op een doelgerichte beïnvloeding van een samenwerking. De regierol in crisisbeheersing zou alleen betrekking moeten hebben op brandweezorg, bevolkingszorg en geneeskundige hulpverlening daar waar het multidisciplinaire samenwerking betreft ten tijde van een ramp/crisis. Crisisbeheersing gaat niet over een monodisciplinaire aansturing.

Advies:

Geadviseerd wordt een regierol te beleggen bij de Algemeen Besturen van de veiligheidsregio en om deze rol vast te leggen in de nieuwe wet- en regelgeving, zodat duidelijk is waar verantwoordelijkheden liggen en waar deze ook ophouden.

Richt deze regierol op datgene wat nodig is om samenwerking en een uniforme multidisciplinaire aanpak te versterken. Gemeenten blijven zelf verantwoordelijk voor de uitvoering, voor hun eigen (mono) crisisorganisatie en de inrichting daarvan. De regierol van de Algemeen Besturen van de veiligheidsregio gaat over:

1. Het inrichten van een aantal uniforme crisisfuncties zodat er duidelijkheid is over de basisorganisatie van bevolkingszorg en samenwerking kan worden versterkt;
2. Het monitoren van de landelijk vastgestelde kwaliteitscriteria voor Bevolkingszorg;
3. De multidisciplinaire operationele voorbereiding op rampen/crises, waarbij bevolkingszorg een volwaardig onderdeel is binnen de multidisciplinaire samenwerking.
4. Het bevorderen van de samenwerking tussen alle organisaties die bevolkingszorgtaken uitvoeren én organisaties die aansluiten op bevolkingszorg.

In de uitvoering van deze regierol adviseren wij om deze te beleggen bij de coördinerend functionaris bevolkingszorg van uw veiligheidsregio.

**Deelopdracht E: Kadern voor regionale inkleuring en flexibiliteit**

De adviezen vanuit het projectteam zijn vooral gebaseerd op het WAT. De HOE-vraag is aan de veiligheidsregio's en de gemeenten. Diversiteit is hierin mogelijk. Van belang is dat er eenduidigheid is van functies inclusief bijbehorende competenties en kwaliteitseisen. Daarnaast is het voor een goede en effectieve governance van belang dat verantwoordelijkheden op een eenduidige manier zijn belegd. Dit betekent dat:

1. De kernfuncties van Bevolkingszorg eenduidig zijn;
2. De uitvoering van de monitoring als onderdeel van de regietaak ten aanzien van Bevolkingszorg is belegd in de organisatie van de veiligheidsregio;
3. De overgenomen adviezen worden omgezet in bijpassende verantwoordelijkheden die belegd worden bij de Algemeen Besturen, veiligheidsregio's, NIPV en/of gemeenten;
4. Er op een uniforme wijze verantwoording wordt afgelegd aan de Algemeen Besturen.

Gezien vorenstaande adviseren wij voor het inrichten en uitvoeren van bevolkingszorg het te actualiseren referentiekader leidend te laten zijn. Dit betekent dat processen, taken en (kern)functies uniform zijn beschreven. Daarmee komt ook een helder onderscheid tussen bevolkingszorg en gemeentelijke crisisbeheersing, inclusief bijbehorende verantwoordingslijnen. Daarin is nog altijd ruimte voor lokale inkleuring en flexibiliteit, maar worden er ook stappen gezet op het vlak van uniformiteit en harmonisatie. Zo kunnen regionaal/lokaal afspraken worden gemaakt over de inzet van bevolkingszorg bij gemeentelijke crisisbeheersing. Ook kunnen regio's/gemeenten kiezen hoe zij hun bevolkingszorgorganisatie inrichten en inzetten, bijvoorbeeld op het vlak van de koppeling tussen het GRIP-niveau en de in te zetten bevolkingszorgfunctionarissen.

Vakbekwaamheidseisen voor kernfuncties bevolkingszorg (hoofdstructuur) zullen landelijk uniform zijn, voor wat betreft de overige bevolkingszorg functies zijn regio's vrij om te bepalen hoe zij dit vorm geven op basis van de kwalificatiedossiers.

#### **Deelopdracht F: *Indicatie van de financiële consequenties bij implementatie in de regio's***

Het opnemen van bevolkingszorg in de wet op veiligheidsregio's, naar analogie van de andere kolommen, betekent niet altijd dat er ook financiële consequenties aan verbonden zijn voor de regio's. Dit is sterk afhankelijk van hoe bevolkingszorg in de regio georganiseerd is. In veel regio's is er voor bevolkingszorg al een eigen begroting voor zaken als opleiden, trainen, oefenen, (regionale) piketvergoedingen en landelijke afdrachten.

Als er meer eisen worden gesteld aan de professionaliteit van de kolom dan zou dit kunnen leiden tot de behoefte aan meer mensen en middelen om dit te kunnen organiseren. Ook dit zal per regio verschillend zijn.

Voor vakbekwaamheid van bijvoorbeeld de kernfuncties zal een aantal regio's meer budget (en eventueel formatie) moeten reserveren voor het (organiseren van) opleiden en examineren. Dit kan oplopen tot een paar duizend euro per crisisfunctionaris. Ook zal in een aantal veiligheidsregio's de regierol ten aanzien van Bevolkingszorg moeten worden ingeregeld. Dit geldt ook landelijk voor het beheren en monitoren van de kwaliteitscriteria. Landelijk zal dit extra capaciteit vragen en ook in de regio's kan het nodig zijn om (beperkt) extra capaciteit hiervoor in te richten.

Daarnaast adviseren wij om ook voor de ondersteuning van de implementatie van de onderdelen uit dit project landelijk capaciteit in te richten. Hier hoort ook het landelijk organiseren en borgen van kennis, expertise en een netwerkrol richting onze partners bij.

Opdracht voor de projectgroep was om financiële consequenties op hoofdlijnen inzichtelijk te maken. Het nader uitwerken van de financiering hiervan is geen onderdeel van de projectopdracht.

### **Deelopdracht G: *Uitgangspunten voor wetteksten in het kader van de wetswijziging***

Bij de uitvoering van de bevolkingszorgtaken moet een goede balans zijn tussen landelijke uniformiteit en lokale pluraliteit, ook waar het gaat over bestuurlijke verantwoordelijkheden. Dit vraagt ook om een duidelijke borging in de wet. Als het gaat om de plek van Bevolkingszorg in de wet op veiligheidsregio's dan stellen wij voor om deze zoveel mogelijk naar analogie van de GHOR op te nemen. In de wet moet een definitie voor bevolkingszorg opgenomen worden en moet helder zijn beschreven dat bevolkingszorg (waaronder crisiscommunicatie) een discipline is welke naast mono in te zetten ook onderdeel uitmaakt van het multidisciplinaire domein. Daarnaast dient vastgelegd te worden wat de rol van de Algemeen Besturen is ten aanzien van de regietaak met de daarbij behorende governance.

Voorgesteld wordt om in het besluit regeling personeel veiligheidsregio's een aantal nog nader vast te stellen kernfuncties Bevolkingszorg op te nemen.

---

## Bestuursvergadering VRAA

---

### Agendapunt

### Vaststellen Fiscaal Beleidsplan 2022

Vergadering: **21 november 2021**  
Ingebracht door: B. Meijer  
Behandelaar: W. Groen

### Gevraagd besluit

---

- 1) In te stemmen met het Fiscaal Beleidsplan 2022.

### Aanleiding en context

---

Op 4 juli 2017 is een eerste fiscaal beleidsplan vastgesteld voor Brandweer AA. In 2021 heeft de Rijksbelastingdienst een nieuwe landelijke controleaanpak en een nieuwe ‘Leidraad grote ondernemingen’ vastgesteld. Deze ontwikkeling maakt dat we ons fiscale beleid nog eens tegen het licht hebben gehouden. Naar opvatting van de Rijksbelastingdienst dient een fiscaal beleidsplan te worden vastgesteld door het hoogste bestuursorgaan binnen een organisatie.

### Korte bestuurlijke samenvatting/toelichting

---

Het herziene fiscaal beleidsplan bevat de fiscale strategie van de VrAA en geeft hieraan invulling door beheersprocessen. Deze beheersprocessen worden nader uitgewerkt in een Tax Control Frame Work (TCF). In dit TCF worden de grootste risico's benoemd en de fiscale beheersing en interne controle beschreven. Het fiscale beleidsplan draagt bij aan het programma Excellente Bedrijfsvoering.

### Consequenties

---

Aan het vaststellen van het fiscaal beleidsplan zijn geen financiële consequenties verbonden. Het moet er toe bijdragen dat de medewerkers van VrAA bewust zijn dat handelingen fiscale gevolgen kunnen hebben (zowel door doen als door nalaten). Deze bewustwording wordt gerealiseerd door voorlichting, workshops en kennisdeling.

### Besluitvormingsroute

---

Historie

Datum vergadering	Afgestemd in
11-10-2022	MTVRAA
7-11-2022	Portefeuillehouder Financiën, BM Heiliegers
7-11-2022	Vorbereidingsoverleg BM Poppens
8-11-2022	RAO/RTAT
21-11-2022	Bestuursvergadering VrAA

### Meegezonden stukken

---

- Fiscaal Beleidsplan 2022



# Fiscaal beleidsplan

Strategie en beheersing van al hetgeen tot de fiscaliteit enige betrekking heeft

Auteur(s): W. Groen  
Datum: 27-9-2022  
Versienummer: 0.4



## Revisiehistorie

Versie	Datum	Omschrijving
0.1		Initiële versie uit 2017
0.2		
0.3	5-9-2022	Na bespreking in MTBV
0.4	27-9-2022	Na revisie door sectormanager BV





## Inhoudsopgave

Revisiehistorie .....	2
Inhoudsopgave .....	3
<b>1. Inleiding .....</b>	<b>4</b>
1.1 Aanleiding .....	4
1.2 Achtergrond .....	4
1.3 Doel .....	5
<b>2. Missie en visie van de VrAA .....</b>	<b>6</b>
2.1 Buiten Gewoon Veilig .....	6
2.2 Acht programmadoelen .....	6
2.3 Excellente Bedrijfsvoering .....	6
2.4 Relatie met fiscaliteit .....	7
<b>3. Fiscale strategie .....</b>	<b>8</b>
3.1 Een betrouwbare belastingplichtige .....	8
3.2 Optimale fiscale organisatie .....	8
3.3 Duidelijke inrichting van de fiscale functie .....	9
3.4 Open en transparante houding naar de Rijksbelastingdienst .....	9
3.5 Fiscaal bewustzijn .....	9
<b>4. Fiscale beheersing .....</b>	<b>10</b>
4.1 Sturing en organisatie van de fiscale functie .....	10
4.2 De deelprocessen van de fiscale beheersing .....	10
4.2.1 Fiscale administratie .....	11
4.2.2 Fiscale planning .....	11
4.2.3 Fiscaal risicomanagement .....	11
4.2.4 Monitoring .....	11
4.2.5 Communicatie .....	11
4.2.6 Informatietechnologie (IT) .....	11
4.3 'Three Lines of defence' model .....	12
4.3.1 Toelichting op het model .....	12
4.3.2 Toepassing model op proces fiscale beheersing .....	12
4.3.3 Procesafspraken bij scenario's confronterende belangen .....	13
4.3.4 Overzicht deelprocessen en verantwoordelijkheden .....	14
4.4 Positionering fiscale functie .....	14
<b>Bijlage 1 - Wet- en regelgeving .....</b>	<b>15</b>
<b>Bijlage 2 - Deelprocessen en verantwoordelijkheden .....</b>	<b>17</b>



# 1. Inleiding

## 1.1 Aanleiding

Op 4 juli 2017 heeft de toenmalige korpsleiding van de Brandweer Amsterdam-Amstelland een eerste fiscaal beleidsplan vastgesteld. In die tijd werd de indringende behoefte gevoeld basale uitgangspunten ten aanzien van fiscaliteit vast te leggen, die gingen over de fiscale strategie en beheersing. Dat is toen goed bevallen. Het is een bruikbaar document gebleken, wat het gesprek met de fiscus heeft ondersteund.

In mei 2021 heeft de Rijksbelastingdienst een nieuwe landelijke controleaanpak vastgesteld, en sinds december 2021 is de nieuwe 'Leidraad grote ondernemingen' van kracht. Daar komt bij dat er inmiddels een nieuw beleidsplan 2021-2024 is vastgesteld: 'Buiten Gewoon Veilig'.

Deze ontwikkeling maakt dat we ons fiscale beleid nog eens tegen het licht hebben gehouden. Op een aantal punten is dit beleidsplan aangepast.

## 1.2 Achtergrond

Zoals iedere organisatie in Nederland is ook de Veiligheidsregio Amsterdam-Amstelland (hierna te noemen VrAA) onderworpen aan belastingheffing. Op de activiteiten van de VrAA is een breed pallet aan fiscale wetgeving van toepassing. De meest in het oog springende hiervan zijn Loonheffingen, Omzetbelasting en Vennootschapsbelasting, maar ook Onroerendezaakbelasting, Belasting Personen- en Motorvoertuigen en Motorrijtuigenbelasting zijn relevant.

In haar relatie met de Rijksbelastingdienst wil de VrAA open, transparant en met vertrouwen opereren. We willen transparant zijn over onze fiscale strategie en fiscale kwesties en geven open antwoord op vragen van de Rijksbelastingdienst. Fiscale wetgeving is echter gecompliceerd en aan voortdurende verandering onderhevig; hetzij door wetgeving, hetzij door besluiten van de Staatssecretaris van Financiën, hetzij door richtlijnen vanuit de EU, hetzij door jurisprudentie van het Hof van Justitie EU of nationale rechters. Hierdoor ontstaan risico's, maar ook kansen.

We zien momenteel een toenemende fiscalisering in de wetgeving. Momenteel spelen er dan ook tal van fiscale zaken die een impact op de organisatie en/of de medewerkers hebben. Denk hierbij aan ontwikkelingen op het gebied van uitkeringen in het kader van letselschade en PTSS, plannen op het gebied van (arbeids-)mobiliteit, maar ook een CAO voor veiligheidsregio's, de landelijke meldkamers en andere samenwerkingsverbanden zorgen ervoor dat het fiscaal beleidsplan periodiek kritisch tegen het licht moet worden gehouden en waar nodig aangepast.

Fiscale aspecten worden niet altijd tijdig herkend, waardoor er geen of te laat advies wordt gevraagd aan de organisatiefiscalist hoe fiscale risico's te beperken of hoe gebruik kan worden gemaakt van fiscale mogelijkheden. Het voert te ver om van iedere medewerker grondige fiscale kennis te verlangen, maar we willen graag kansen benutten door optimaal gebruik te maken van fiscale faciliteiten en tegelijkertijd fiscale risico's zoveel mogelijk beperken.

Bij fiscale zaken is het met name van belang om, voor het starten van een proces of afsluiten van een contract/ overeenkomst, alles op een juiste wijze te hebben ingeregeld. Dit voorkomt dat later in het proces herstelwerkzaamheden moeten worden verricht of dat fiscaal nadeel onafwendbaar voor VrAA is. Door (nieuwe) fiscale maatregelen is het soms ook zinvol om opnieuw te kijken naar de bestaande werkwijzen.

Fiscale beheersing van processen is echter geen doel op zich, maar een integraal onderdeel van de bedrijfsvoering en dienend aan de strategische doelen. Het is daarom van belang dat dit vanaf het MTRV tot aan de operationele uitvoering breed gedragen en ondersteund wordt. Dit document geeft geen concreet antwoord op de diverse specifieke vraagstukken, maar beschrijft het proces hoe wij hier binnen de organisatie mee om kunnen gaan.



### 1.3 Doel

Dit fiscaal beleidsplan bevat de fiscale strategie van de VrAA en geeft hieraan invulling door de geschetste beheersprocessen. Hiermee beogen we een drietal zaken:

- Het bieden van transparantie richting de Rijksbelastingdienst;
- Het geven van duidelijkheid voor de eigen interne organisatie over taken en verantwoordelijkheden op het gebied van fiscaliteit;
- Komen tot eenduidigheid en het bevorderen van kennisdeling met onze collega veiligheidsregio's.

Deze beheersprocessen nader worden uitgewerkt in het belasting beheersproces of Tax Control Framework (TCF) van de VrAA. Op zijn beurt is dit TCF weer onderdeel van een groter geheel, namelijk het Internal Control Framework (ICF), dat de basis is voor het bestuur van VrAA om met ingang van het jaarverslag over het jaar 2023 de rechtmatigheidsverklaring te kunnen afleggen.

In dit model worden de fiscale risico's in kaart gebracht en per risico wordt de fiscale beheersing en de interne controle daarop beschreven. Dit moet leiden tot minder fouten in de vastlegging, maar ook een beter inzicht in de fiscale positie (bijvoorbeeld de nog beschikbare vrije ruimte in de werkkostenregeling).

Fiscale beheersing van processen is echter geen doel op zich, maar vormt een integraal onderdeel van de bedrijfsvoering en is dienend aan de strategische doelen. Het is daarom van belang dat dit vanaf het MTVR tot aan de operationele uitvoering breed gedragen en ondersteund wordt.



## 2. Missie en visie van de VrAA

### 2.1 Buiten Gewoon Veilig

We gaan naar buiten; zijn zichtbaar en herkenbaar op straat. Onze inwoners en partners weten ons te vinden en wij zoeken hen actief op. We doen ons werk gewoon goed en nemen verantwoordelijkheid voor ons werk en gedrag; we zijn erop aanspreekbaar.

We werken met onze partners aan een veilige leefomgeving in onze regio en aan een sociaal- en arbeidsveilige organisatie. We werken samen aan een buitengewoon mooie, vakkundige en effectieve organisatie waar iedereen trost op is.

### 2.2 Acht programmadoelen

Aan de hand van acht programma's schetsen we de ambitie en kaders van de ontwikkeling van onze organisatie voor de komende jaren. Samen vormen deze de koers van Buiten Gewoon Veilig.

Per programma staan de ambitie en wat we gaan doen om de ambitie te realiseren. Jaarlijks maken we 'wat we gaan doen' concreet voor uitvoering in jaarplannen. Ook geven we richting aan de uitvoering door de organisatieontwikkeling in stappen voor te stellen. In het eerste jaar ligt de focus op leren en het op orde brengen van de basis. Waar we de volgende jaren profijt van hebben en op kunnen verder bouwen, ontwikkelen en innoveren.

Tussentijds bijsturen en flexibel zijn zullen nodig blijven; zonder de ontwikkelkoers uit het oog te verliezen. Wat blijft is dat onze organisatie een krachtige hulpverleningsorganisatie is die er met beroeps- en vrijwillige medewerkers staat als het nodig is en bij gevaar mens en dier in veiligheid brengt. Dat is onze taak vanuit de wet Veiligheidsregio's: branden voorkomen en bestrijden, voorbereiden op risico's, rampen en crises en coördinatie, beheersing en bestrijding van rampen en crises.

Eén van de acht beleidsdoelen is 'Excellente Bedrijfsvoering'.

### 2.3 Excellente Bedrijfsvoering

We zien dat we in een wereld leven die continue in beweging is. We hebben steeds meer en sneller informatie beschikbaar. Informatiegericht werken is zowel voor onze primaire processen (via informatiegestuurde veiligheid) als voor de ondersteunende processen de norm geworden, om prestaties van organisaties te verbeteren.

Dat vraagt om systemen en processen die hierop zijn ingericht; die flexibel en gebruiksvriendelijk zijn. Dat vraagt om medewerkers en leidinggevendenden die zich blijven ontwikkelen om de verantwoordelijkheid van continue beweging en verbetering te kunnen oppakken en om goede samenwerking binnen onze diverse organisatie. We zien dat onze organisatie vraagt om relevante sturingsinformatie om de koers van de organisatie beter te kunnen bepalen en (bij)sturen. Ons bestuur heeft behoefte aan bondige en adequate verantwoordingsinformatie.

Dit leidt tot de volgende aandachtspunten:

**Samenwerken;** we werken samen aan het verbeteren van onze organisatie. We zijn nieuwsgierig naar elkaar en wat we doen en hebben een open houding. We zijn flexibel in gedrag en kunnen omgaan met een verscheidenheid aan collega's of met zaken die niet gaan zoals gedacht.

**Lerende organisatie;** we zijn een organisatie die het lerend vermogen van individu en organisatie stimuleert. Zelf nemen we verantwoordelijkheid voor onze prestaties en voor onze professionele ontwikkeling. We leren van fouten en maken gebruik van elkaars kennis, kunde en ideeën.

**Informatiegericht werken;** onze werkprocessen en -systemen zijn up to date, veilig en betrouwbaar en voldoen aan wet- en regelgeving. Met een flexibele informatievoorziening is de informatiepositie



van de VrAA versterkt en we werken op basis van een actuele beleidsmatige basis. We hebben een professionele houding bij het (ver)werken en verrijken van de informatie en data.

**Resultaatgericht werken en sturen;** van strategie naar doelen; met een ‘van strategie naar doelen’ dashboard kan het management van de VrAA efficiënt, tijdig en effectief sturen op de (meerjaren) koers en resultaten van de organisatie. Ook de externe verantwoording doen we kort, duidelijk en volledig.

#### 2.4 Relatie met fiscaliteit

Ook op het gebied van fiscaliteit is op bovenstaande aandachtspunten winst te behalen. Denk dan aan het geautomatiseerd genereren van relevante gegevens voor aangifte en verantwoording, ten aanzien van het fiscaal bewustzijn van de organisatie, de verantwoordelijkheid die betrokken medewerkers voelen voor het op peil houden van hun kennis en vaardigheden en de drijfveren om te komen tot continue verbetering.



### 3. Fiscale strategie

#### 3.1 Een betrouwbare belastingplichtige

De fiscale strategie sluit aan bij het programma excellente bedrijfsvoering uit de missie van de VrAA en is opgesteld namens en geaccordeerd door het bestuur.

Vanzelfsprekend wil de VrAA een betrouwbare belastingplichtige zijn, door fiscale wet- en regelgeving op een correcte manier na te leven. Daarbij volgen wij doel en strekking van de fiscale wet en maken geen gebruik van fiscale constructies die op gespannen voet staan met de wet- en regelgeving. Tegelijkertijd streven we ernaar dat niet meer belasting wordt betaald dan volgens een redelijke interpretatie van de wet verschuldigd is.

Concreet houdt dit in dat Veiligheidsregio Amsterdam-Amstelland de volgende doelen nastreeft:

- We dienen tijdig betrouwbare belastingaangiften in;
- We betalen de verschuldigde belastingen tijdig;
- We beschikken over een juist en volledig fiscaal risicoprofiel<sup>1</sup>;
- Maatregelen voor fiscale beheersing zijn adequaat en effectief opgezet;
- Risico's en ontwikkelingen rondom rijksbelastingen bespreken we tijdig met de Rijksbelastingdienst.

Deze doelstellingen worden in praktijk gebracht via:

- Een optimale fiscale organisatie;
- Duidelijke inrichting van de fiscale functie;
- Een open en transparante houding naar de Rijksbelastingdienst;
- Het fiscaal bewustzijn binnen de organisatie;
- Oog voor samenhang met andere wet- en regelgeving<sup>2</sup>;

Deze begrippen worden hieronder nader uitgewerkt.

#### 3.2 Optimale fiscale organisatie

Houdt in:

- Het fiscale beleid van de VrAA wordt vastgelegd en centraal vastgesteld door het Veiligheidsbestuur;
- De Veiligheidsregio en de GHOR volgen hetzelfde centraal vastgestelde beleid;
- Bij de uitvoering van het fiscale beleid is het belang van de Veiligheidsregio als geheel leidend;
- Er is een goed toegeruste automatisering, waardoor de VrAA in staat is binnen de door de belastingdienst gestelde termijn gegevens en inlichtingen ter beschikking te stellen;
- De managers van de VrAA zijn inhoudelijk verantwoordelijk voor hun eigen dossiers en daarmee voor het informeren van de leiding van de Veiligheidsregio;
- Vanuit zijn/haar verantwoordelijkheid voor de fiscaliteit van de VrAA informeert de directeur het bestuur over relevante fiscale zaken.

---

<sup>1</sup> Dit is onderdeel van het nog op te stellen Tax Control Framework.

<sup>2</sup> Wetgeving op het gebied van fiscaliteit heeft ook raakvlakken met andere wet- en regelgeving die in samenhang in processen geborgd moeten worden (zie bijlage 1).



### 3.3 Duidelijke inrichting van de fiscale functie

Houdt in dat:

- De primaire verantwoordelijkheid voor de fiscaliteit ligt bij het lijnmanagement;
- De organisatiefiscalist het lijnmanagement daarbij ondersteunt;
- De VrAA kan aantonen dat zij betrouwbare belastingaangiften indient bij de Rijksbelastingdienst;
- Onder verantwoordelijkheid van het lijnmanagement en organisatiefiscalist worden kaders gesteld voor de fiscale beheersing van processen;
- Door de concerncontroller wordt erop toegezien dat deze worden nageleefd;
- De organisatiefiscalist rapporteert over de fiscale risico's en de beheersing daarvan aan de manager CIF;
- De concerncontroller rapporteert over de fiscale beheersing van processen aan het MTRV.

### 3.4 Open en transparante houding naar de Rijksbelastingdienst

Houdt in dat:

- De VrAA bespreekt proactief zaken waarover verschil van mening met de Rijksbelastingdienst zou kunnen ontstaan;
- De VrAA verstrekt inzicht in alle relevante feiten en omstandigheden en haar visie op de rechtsgevolgen;
- De VrAA geeft open antwoord op vragen van de Rijksbelastingdienst;
- De concerncontroller en de organisatiefiscalist zijn namens de VrAA inhoudelijk gesprekspartner van de Rijksbelastingdienst;
- De VrAA handelt waar mogelijk in de geest van een convenant horizontaal toezicht met de Rijksbelastingdienst.

### 3.5 Fiscaal bewustzijn

Het fiscale bewustzijn speelt een belangrijke rol. Medewerkers moeten onderkennen bij welke besluiten fiscaliteit een rol speelt. Er zijn er immers ook veel besluiten waar fiscaliteit geen rol speelt. De organisatie moet ook kunnen onderkennen wanneer specialistische kennis van de organisatiefiscalist nodig is. VrAA vertrouwt erop dat dit bijdraagt aan een groter fiscaal bewustzijn, waardoor risico's op naheffingen en boetes worden beperkt.

Om dit te bereiken worden de medewerkers hierbij geholpen. Er is daarom aandacht en budget voor scholing en bijscholing van medewerkers op het gebied van fiscaliteit. Deels door directe advisering door de organisatiefiscalist, deels door presentaties in afdelingsoverleggen, deels door het organiseren van kennissessies voor de financiële- en personeelsadministratie en budget verantwoordelijken. Denk hierbij aan de reeds eerder (voor meerdere veiligheidsregio's) georganiseerde cursussen op het gebied van de WKR.

Indien nodig wint de organisatiefiscalist nader advies in en/of stemmen de concerncontroller en de organisatiefiscalist het onderwerp in vooroverleg met de Rijksbelastingdienst af om zekerheid te krijgen over de fiscale gevolgen. Grotere fiscale risico's worden besproken met het management en opgenomen in de risicoparagraaf bij de begroting en de jaarstukken.



## 4. Fiscale beheersing

### 4.1 Sturing en organisatie van de fiscale functie

Een belangrijk punt is dat de fiscale functie actief opereert binnen de VrAA. Jaarlijks gaat het om circa € 20 miljoen aan loonheffingen en omzetbelasting. Een goed werkend systeem van beheersing van de fiscale processen zorgt ervoor dat de VrAA in staat is om tijdig juiste en volledige fiscale informatie op te leveren. Dat is nodig om belastingaangiften zonder materiële fouten bij de Rijksbelastingdienst te kunnen indienen en grip te houden op het tijdig betalen of terugvragen van belastingbedragen.

De VrAA voldoet dan aan de fiscale wet- en regelgeving en minimaliseert risico's op fiscaal gebied en voorkomt bovendien dat we meer belasting betalen dan nodig.

Een systeem van fiscale beheersing bestaat uit een aantal deelprocessen. De Rijksbelastingdienst benoemt deze deelprocessen in haar Leidraad Toezicht Grote Ondernemingen (hierna: Leidraad). De leidraad laat zien hoe de Rijksbelastingdienst haar toezicht vormgeeft. Naarmate een belastingplichtige haar systeem van fiscale beheersing beter op orde heeft, kan de Rijksbelastingdienst terugtreden in haar toezicht.

Bij de inrichting van haar fiscale beheersing heeft VrAA zich gebaseerd op deze leidraad. Ook is (op onderdelen) gebruik gemaakt van het covenant horizontaal toezicht (zie paragraaf 2.4) en het zogeheten 'three lines of defence'-model (zie paragraaf 3.3).

### 4.2 De deelprocessen van de fiscale beheersing

Een randvoorwaarde hiervoor is de fiscale organisatie. Het is van belang dat de VrAA zicht heeft op al haar onderdelen en op de relevante fiscale processen van die bedrijfsdelen. Zij moet taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden zodanig toedelen dat duidelijk is wie verantwoordelijk is voor de fiscale processen, wie daarover rapporteert en wie zorgt voor het opstellen van de diverse belastingaangiften.

In onderstaande tabel zijn deelprocessen met de daarbij behorende aandachtgebieden aangegeven.

Deelproces	Aandachtsgebieden
Fiscale administratie	Het tijdig, volledig en juist indienen van de fiscale aangiften Het tijdig en volledig voldoen van belastingschulden Belastingposities in de jaarrekening
Fiscale planning	Het tijdig onderkennen en implementeren van fiscale mogelijkheden
Fiscaal risicomanagement	Identificeren van fiscale risico's Reageren op fiscale risico's (beheersen)
Monitoring	Het monitoren van de fiscale functie, controle of de fiscale risico's op de juiste wijze worden beheerst.
Communicatie	Het bevorderen van het fiscale bewustzijn in de organisatie Opstellen van rapportages
Informatietechnologie (IT)	Ondersteuning IT bij de realisatie van de fiscale doelstellingen





Hierna volgt een toelichting op de genoemde deelprocessen.<sup>3</sup>

#### 4.2.1 Fiscale administratie

Alle transacties moeten tijdig en correct in de (financiële) administratie worden vastgelegd en bewaard. Dit geldt niet alleen voor contracten, bestelbonnen, facturen enzovoort, maar ook voor uitkomsten van fiscale beslismomenten (bijvoorbeeld besluiten met betrekking tot het aangaan van convenant) en risicomanagement. Het is van belang dat alle gegevens volledig en juist in de informatiesystemen worden vastgelegd. Alleen zo kunnen tijdig juiste en volledige belastingaangiften worden opgesteld.

Daarnaast moeten financiële brondocumenten voldoen aan de wettelijke (factuur)vereisten. Zij die de fiscale administratie voeren, dienen over de juiste kennis en vaardigheden te beschikken.

#### 4.2.2 Fiscale planning

Fiscale planning is het plannen en structureren van activiteiten, investeringen en projecten om de belastingdruk te beheersen. Het is noodzakelijk om grip te hebben op de fiscale gevolgen van besluiten. Bij besluitvorming moeten de daaraan verbonden fiscale gevolgen worden betrokken. Voordat bijvoorbeeld een inkoopcontract wordt afgesloten, is het belangrijk dat de fiscale gevolgen daarvan in beeld zijn. Van belang is om vooraf vast te stellen of omzetbelasting op de inkoop kan worden teruggevraagd dan wel als kostprijsverhogend moet worden geboekt.

#### 4.2.3 Fiscaal risicomanagement

Een goed georganiseerd fiscaal risicomanagement zorgt ervoor dat de VrAA de relevante fiscale risico's kent, beheerst en eventueel met de Rijksbelastingdienst bespreekt. Belangrijk is dat de fiscale functie zodanig wordt ingericht dat het management van de VrAA tijdig op de hoogte kan worden gesteld van de belangrijkste fiscale risico's, de beheersing hiervan en eventuele tekortkomingen in de beheersing te verhelpen.

#### 4.2.4 Monitoring

Monitoring zorgt ervoor dat het systeem van fiscale beheersing blijft functioneren: werken de fiscale planning en het fiscaal risicomanagement en bevat de fiscale administratie alle gegevens? Hierbij kan ook gebruik gemaakt worden van verbijzonderde interne controles en audits. Tekortkomingen in de fiscale verantwoording worden met monitoring opgespoord, om vervolgens te worden verbeterd. Hierbij wil VrAA gebruik gaan maken van zogenaamde data-analyses. Met behulp van applicaties worden op basis steekproeven gedaan om de fiscale status van de informatie te kunnen toetsen. De resultaten worden vastgelegd, waar nodig worden op basis van deze resultatenverbeteringen aangebracht in de fiscale beheersing van de bedrijfsprocessen.

#### 4.2.5 Communicatie

De organisatie draagt zorg voor de communicatie over de fiscale strategie en de wijze waarop deze gestalte krijgt. De organisatie zorgt ervoor dat alle betrokken functionarissen daarvan op de hoogte zijn. Dit beleidsplan wordt via intranet onder de aandacht van de betrokken functionarissen gebracht.

#### 4.2.6 Informatietechnologie (IT)

Binnen de VrAA wordt in toenemende mate gebruik gemaakt van geautomatiseerde gegevensverwerking. De IT ondersteunt de organisatie hierbij hetzij door systeeminrichting. Dat kan door het ter beschikking van de VrAA stellen en houden van geautomatiseerde aangiftekanalen,

---

<sup>3</sup> Bestaande deelprocessen moeten worden aangepast en eventuele nieuw processen worden beschreven. Voorafgaand aan de implementatie hiervan zal de VrAA deze voorleggen aan de accountant.



en/of door archivering van relevante documenten en bestanden. Dit betekent dat van IT in toenemende mate een bijdrage wordt verwacht aan de (fiscale) strategische doelstelling.

Bij de inrichting van het nieuwe financiële systeem (Business Central) is een geautomatiseerde aangifte voor de btw geïmplementeerd. Daarnaast wordt de werkkostenregeling uitgebreid binnen het systeem vastgelegd, waardoor de financiële afdeling hier beter inzicht in heeft. Ook is het mogelijk om aan data-analyses te doen, waarmee de VrAA de fiscale status kan toetsen. Dit creëert een grotere mate van betrouwbaarheid van de data.

Op deze wijze kan VrAA voldoen aan de eisen die de belastingdienst stelt met betrekking tot te verstrekken gegevens en inlichtingen.

### 4.3 'Three Lines of defence' model

#### 4.3.1 Toelichting op het model

Binnen de VrAA beogen we te werken vanuit het zogenaamde 'three lines of defence model'. Dit model gaat in op het totale beheersingskader van een organisatie. Dit kader wordt gebouwd rondom processen in de organisatie met bijbehorende risico's en controls met als doel deze te managen. Hierna wordt het 'three Lines of defence' model beschreven waarin drie 'verdedigingslijnies' worden onderscheiden binnen risk ownership, risk control en risk Assurance.

1. Risk ownership; De 'first line of defence' (eerste lijn) wordt gevormd door het lijnmanagement met een directe verantwoordelijkheid voor risicomanagement en control van de onder hen vallende processen.
2. Risk control; De 'second line of defence' (tweede lijn) betreft functies en/of afdelingen die het verantwoordelijk lijnmanagement ondersteunen bij het identificeren en bewaken van risico's. Het gaat hierbij onder andere om de inrichting en structuur van de organisatie, het formuleren van beleid over risicobeheersing en controls op een specifiek vlak, het ontwikkelen van systemen voor procesbeheersing, planning en control en rapportages.
3. Risk Assurance; De 'third line of defence' (derde lijn) omvat de internal auditfunctie. Deze lijn controleert de opzet en de werking van de processen en of het samenspel tussen de eerste en tweede lijn effectief functioneert en velt daarover een oordeel.

#### 4.3.2 Toepassing model op proces fiscale beheersing

Het 'three lines of defence' model houdt voor het *proces van fiscale beheersing* bij de VrAA het volgende in:

1. De eerste lijn bestaat uit het lijnmanagement, die verantwoordelijk zijn voor het realiseren van doelen, het beheersen van risico's en het toepassen van beheersmaatregelen. Tot de eerste lijn behoren ook de organisatiefiscalist in de adviesrol (ondersteuning van de afdelingen met fiscale expertise), manager P&O (verantwoordelijk voor het indien van de aangiften loonheffingen) en het hoofd financiële administratie (verantwoordelijk voor de indiening van aangifte BTW en verzorging van tijdige betaling van de aanslagen en aangiften).
2. De tweede lijn wordt gevormd door de businesscontrollers, de organisatiefiscalist in de controlerol en de manager CIF. De organisatiefiscalist stelt in opdracht van het management kaders op voor fiscaal beleid, toetst in hoeverre hieraan wordt voldaan en rapporteert de bevindingen aan de manager CIF.
3. De derde lijn wordt gevormd door de concerncontroller, de accountant en de Provinciaal toezichthouder. De concerncontroller vervult de interne auditfunctie. Deze toetst (de naleving van) het fiscaal beleid. Dit kan de concerncontroller zelf doen of kan hiertoe een



opdracht geven aan de interne auditafdeling van de VrAA of een externe partij. De concerncontroller adviseert de het management. De accountant en Provinciaal toezichthouder vervullen de externe auditfunctie.

Onderstaand overzicht geeft de functie/rollen weer binnen de fiscale beheersing van VrAA en geeft inzicht in de positie in het 'three lines of defence'-model.

Functie/rol	Omschrijving	Line of defence
Lijnmanagement	- Eindverantwoordelijk voor het realiseren van doelen, het beheersen van risico's en het toepassen van beheersmaatregelen.	1 <sup>e</sup>
Manager P&O	- Uitvoeren van de personeels- en salarisadministratie; - Indiening aangiften loonheffingen.	1 <sup>e</sup>
Teamleider financiële administratie	- Uitvoeren van de (fiscale) administratie, de aansluitingen tussen de aangiften loon- en omzetbelasting en de financiële administratie en het doen van de aangiften omzetbelasting; - Indienen van de aangiften BTW en de verzorging van de tijdige betaling van de aanslagen en aangiften. - Beoordeelt of facturen aan de (wettelijke) vereisten voldoen - Beoordeelt of (indien van toepassing) de verleggingsregeling juist is toegepast.	1 <sup>e</sup>
Organisatiefiscalist (adviesrol)	- Ondersteunen van de afdelingen met fiscale expertise en adviezen.	1 <sup>e</sup>
Sectorcontroller	- Ondersteunen van de concerncontroller en sectormanager in zijn of haar verantwoordelijkheden; - Toezien op de uitvoering van gestelde kaders en regievoering voor (fiscaal) risicomangement op sectorniveau.	2 <sup>e</sup>
Organisatiefiscalist (controlerol)	- Opstellen van kaders voor fiscaal beleid, onder toezicht van de manager CIF; - Toetsen in hoeverre hieraan wordt voldaan; - Waar nodig beheersmaatregelen implementeren en correcties laten uitvoeren; - Rapporteren van de bevindingen aan de manager CIF.	2 <sup>e</sup>
Concerncontroller	- (Laten) Uitvoeren van (interne) audits; - Adviseren van de korpsleiding	3 <sup>e</sup>
Accountant en Provinciaal Toezichthouder	- Controle op getrouwheid en rechtmatigheid van de jaarrekening; - Toets op de naleving van wet- en regelgeving.	3 <sup>e</sup>

#### 4.3.3 Procesafspraken bij scenario's confronterende belangen

Zoals uit de tabel in paragraaf 3.3.2 blijkt, is er bij één functie (organisatiefiscalist) sprake van een rol in zowel de 1<sup>e</sup> als de 2<sup>e</sup> lijn.

Bij de uitoefening van meerdere rollen binnen één functie en/of de uitoefening van meerdere functies door één persoon komt het aan op de professionele houding van – en de invulling door de



betreffende medewerkers om de verschillende rollen en/of functies van elkaar te scheiden en daarvan uit te handelen.

Het kan zijn dat de organisatiefiscalist in de hoedanigheid van de functie kennis krijgt van privacygevoelige informatie. De organisatiefiscalist is lid van een beroepsvereniging (RB – Register belastingadviseurs respectievelijk NOB - Nederlandse Orde van Belastingadviseurs). En valt in dat kader onder de geheimhoudingsverplichting en het tuchtrecht van de vereniging.

#### 4.3.4 Overzicht deelprocessen en verantwoordelijkheden

De fiscale functie is erop gericht dat de VrAA met een redelijke mate van zekerheid kan aantonen dat zij haar fiscaliteit beheerst.

Dit houdt in dat zij kan aantonen dat:

- de belastingaangiftes betrouwbaar<sup>4</sup> zijn en tijdig worden ingediend en betaald;
- het fiscale risicoprofiel juist en volledig is;
- de maatregelen voor fiscale beheersing adequaat zijn opgezet en effectief hebben gewerkt;
- risico's en ontwikkelingen rondom de fiscaliteit tijdig zijn besproken met de Rijksbelastingdienst.

Om dit te kunnen aantonen is het nodig dat de in paragraaf 3.2. onderscheiden deelprocessen worden uitgewerkt in het 'three lines of defence model'. In bijlage 2 is de organisatie van de fiscale beheersing van de VrAA uitgewerkt en is uiteengezet waar de verantwoordelijkheden met betrekking tot fiscaliteit zijn belegd. Binnen dit schema hebben de deelprocessen fiscale administratie, fiscale planning, fiscaal risicomanagement en monitoring een plaats.

#### 4.4 Positionering fiscale functie

De fiscale functie is in organieke zin onderdeel van de afdeling CIF, die valt onder de verantwoordelijkheid van de sectormanager Bedrijfsvoering. Om voor een goede borging van fiscale onderwerpen te zorgen is de rol organisatiefiscalist ingesteld. Door instelling van deze rol maakt de VrAA het belang dat zij aan fiscaliteit hecht zichtbaar.

Medio 2022 is er door de herschikking van taken meer tijd beschikbaar gekomen voor de uitvoering van de taken van de organisatiefiscalist.

---

<sup>4</sup> Het begrip 'betrouwbaar' gaat uit van de normen die de Rijksbelastingdienst stelt aan een aanvaardbare aangifte.



## Bijlage 1 - Wet- en regelgeving

### De volgende fiscale wetgeving is van toepassing:

- Algemene wet inzake Rijksbelastingen  
*Regelt de formele zaken omtrent de heffing van Rijksbelastingen, is gerelateerd aan de Algemene Wetbestuursrecht.*
- Invorderingswet 1990  
*Regelt de formele zaken omtrent de inning van Rijksbelastingen.*
- Wet op de omzetbelasting 1968
- Wet op de loonheffingen 1964
- Wet op de inkomstenbelasting 2001
- Wet op de vennootschapsbelasting 1969
- Wet op belasting van rechtsverkeer  
*Onder deze wet valt ook de overdrachtsbelasting bij aankoop van grond of gebouwen.*
- Wet onroerendezaakbelasting
- Wet op de belasting van personenauto's en motorrijwielen 1992
- Wet op de motorrijtuigenbelasting
- Wet belasting zware motorvoertuigen
- Wet ketenaansprakelijkheid  
*VrAA is bij inlenen van personeel of aanbesteden van werkzaamheden aansprakelijkheid voor fiscale schulden van uitleners/ aannemers indien deze hun fiscale verplichtingen niet nakomen.*

### Bij overige wet- en regelgeving kan men denken aan:

- Verdrag van de Europese Unie
- Verwerkingsverdrag Europese Unie  
*In deze verdragen zijn de 4 vrijheden benoemd (vrijheid van kapitaal, vrijheid van personen, vrijheid van diensten en vrijheid van goederen). Bij juridische procedures bij het Hof van Justitie wordt vaak fiscale wetgeving hieraan getoetst. Jurisprudentie van het Hof van Justitie heeft direct invloed op de fiscale uitvoeringspraktijk in Nederland.*
- Europese Richtlijnen  
*Hebben een directe werking op de fiscale wetgeving, moeten verplicht worden opgenomen in de nationale wetgeving.*
- Europese Verordeningen  
*Kunnen worden opgenomen in de nationale wetgeving.*
- Algemene wet bestuursrecht  
*Regelt formele zaken, zoals bezwaar- en beroepstermijnen*
- De archiefwet  
*Sommige fiscale stukken kennen een langere bewaarplicht dan de standaardtermijn. Soms is het verstandig om fiscale stukken (bijna) onbeperkt te bewaren, dit betreft met name afspraken die direct met de belastingdienst zijn gemaakt.*
- Wet op de privacy



- Wet meldplicht datalekken
- Wet op de Veiligheidsregio's
- Wet markt en overheid
- Wet deregulering beoordeling arbeidsrelaties
- Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs.

*Deze wet stelt regels omtrent de registratie met betrekking tot niet-openbare arbeidsbemiddeling en het ter beschikkingstellen van arbeidskrachten (dit speelt bij detacheringen).*

## Bijlage 2 - Deelprocessen en verantwoordelijkheden

Deelproces	Eerste lijn (risk ownership)			Tweede lijn (risk control)	Derde lijn (risk Assurance)
	Lijnmanagement	Personeel en Organisatie	Fiscale functie - advies	Fiscale functie - control	Interne/externe Audit
Fiscale administratie	Het lijnmanagement toetst of er binnen de afdeling mogelijk sprake is van 'ondernemersactiviteiten' en informeert de organisatiefiscalist hierover.	P&O voert de salarisadministratie en is verantwoordelijk dat de salariscomponenten conform wetgeving worden vastgelegd in de salarisadministratie. P&O (RPSA) verwerkt de gegevens en dient de aangifte(n) loonheffingen in bij de Rijksbelastingdienst	De teamleider financiële administratie dient de aangifte BTW en bij de Rijksbelastingdienst en zorgt voor tijdige betaling van de aanslagen en aangiften.	De organisatiefiscalist stelt de kaders op voor de fiscale administratie, planning, risicomanagement en monitoring  Periodiek bespreekt de organisatiefiscalist de fiscale risico's met de sectorcontrollers en P&O. De organisatiefiscalist heeft hiermee zicht op de fiscale risico's van de organisatie. Hij/zij bespreekt fiscale risico's tijdig met de concerncontroller	De concerncontroller toetst (de naleving van) het fiscaal beleid.  De concerncontroller adviseert het managementteam van de Vraa.  De concerncontroller maakt een afweging van de fiscale risico's.
Fiscale planning	Het lijnmanagement toetst belangrijke besluiten op fiscale gevolgen en zij zorgen voor voldoende fiscaal bewustzijn.	P&O (Arbeidsvoorwaarden) is verantwoordelijk voor aanpassingen in arbeidsvoorwaarden. Zij zorgt voor een fiscale toets.	De organisatiefiscalist ondersteunt de afdelingen met fiscale expertise. Indien nodig vraagt hij/zij extern advies en/of treedt hij/zij in vooroverleg met de Rijksbelastingdienst.	De organisatiefiscalist houdt toezicht op de fiscale beheersing binnen de organisatie. Hij/zij rapporteert haar bevindingen aan de concerncontroller.	De concerncontroller maakt een afweging van de fiscale risico's.
Fiscaal risicomanagement	Het lijnmanagement identificeert fiscale risico's en informeert de organisatiefiscalist hierover.  Het lijnmanagement treft op basis van advies van de organisatiefiscalist adequate maatregelen waarmee de risico's worden beheerst.	P&O identificeert fiscale risico's en rapporteert deze aan de organisatiefiscalist. P&O treft op basis van advies van de organisatiefiscalist adequate maatregelen waarmee de risico's worden beheerst.		De organisatiefiscalist controleert op juiste toepassing wet- en regelgeving. Indien nodig vraagt hij/zij extern advies.  Waar nodig komt de organisatiefiscalist met voorstellen om de fiscale beheersing te verbeteren respectievelijk de fiscale risico's te beperken.	Waar nodig voert de concerncontroller maatregelen door om de fiscale risico's te beperken,  De externe accountant toetst de getrouwheid en rechtmatigheid van de jaarrekening.  De provincie toetst in algemene zin de toepassing van wet- en regelgeving.
Monitoring		P&O toetst de werking van de beheersmaatregelen.	De organisatiefiscalist voert steekproeven en standaardcontroles uit.		



Deelproces	Eerste lijn (risk ownership)			Tweede lijn (risk control)	Derde lijn (risk Assurance)
	Lijnmanagement	Personeel en Organisatie	Fiscale functie - advies	Fiscale functie - control	Interne/externe Audit
Communicatie	Het lijnmanagement bevordert het fiscale bewustzijn binnen de organisatie.	P&O stelt de medewerkers op de hoogte van wijzigingen in loonheffing en sociale premies.	Communiceren van nieuwe fiscale wet- en regelgeving naar de organisatie. Draagt bij aan het fiscale bewustzijn binnen de organisatie.		
IT	De organisatiefiscalist ondersteunt IT bij realisatie fiscale doelstellingen.	De aangifte Loonheffing vindt plaats in de vorm van een digitale aangifte vanuit de salarisadministratie.	Hoofd FA richt in samenwerking met de organisatiefiscalist het financiële systeem zodanig in dat digitale btw-aangifte vanuit het financiële systeem mogelijk is.		



## **Veiligheidsregio Amsterdam-Amstelland**

Bezoekadres:  
Ringdijk 98, 1097 AH Amsterdam

Postadres:  
Postbus 92171, 1090 AD Amsterdam

Telefoon:  
020 555 6550

Website:  
[veiligheidsregioaa.nl](http://veiligheidsregioaa.nl)

---

## Bestuursvergadering VrAA

---

### Agendapunt

### Arbeidsomstandighedenbeleid VrAA

Vergadering:

**21-11-2022**

Ingebracht door:

Tijs van Lieshout

Behandelaar:

M. Braam, veiligheidskundige en preventiemedewerker VrAA

### Gevraagd besluit

---

- 1) Kennis te nemen van het Arbeidsomstandighedenbeleid VrAA
- 2) In te stemmen met het Arbeidsomstandighedenbeleid VrAA
- 3) Het Arbeidsomstandighedenbeleid VrAA te borgen in de organisatie en op toe te zien
- 4) Indien Arbo wet- en regelgeving wijzigt het Arbeidsomstandighedenbeleid VrAA hier op te toetsen en zo nodig (laten) actualiseren.

### Aanleiding en context

---

Het voormalige arbeidsomstandighedenbeleid van BAA is verouderd en sluit niet aan op de vigerende wet- en regelgeving (Arbowet). Hierdoor voldoet VrAA/BAA niet aan haar wettelijke verplichting volgens de vigerende Arbowet- en regelgeving.

In het kader van de zorgplicht van de werkgever voor het inrichten en borgen van een veilige en (mentaal) gezonde werkomgeving is in de basis een actueel arbeidsomstandighedenbeleid van toepassing.

Het herziene arbeidsomstandighedenbeleid is bedoeld voor de gehele VrAA organisatie inclusief BAA. Het nieuwe arbeidsomstandighedenbeleid is geënt op de vigerende wet- en regelgeving als ook op het nieuwe gezondheidsbeleid. Ook sluit het herziene arbeidsomstandighedenbeleid aan op de vastgestelde kernwaarden, het meerjarenbeleid 'Buiten gewoon veilig' en integriteitsrichtlijn/gedragscode.

### Korte bestuurlijke samenvatting/toelichting

---

Als opvolging op het eerdere voorgenomen besluit door het MT VrAA en de instemming van de OR VrAA wordt een bestuurlijk besluit gevraagd op het voorgelegde Arbeidsomstandighedenbeleid VrAA.

### Consequenties

---

Het nieuwe arbeidsomstandighedenbeleid ondervindt geen directe financiële consequenties. Wel kunnen financiële consequenties ontstaan op basis van de uitwerking van het arbeidsomstandighedenbeleid namelijk middels de RI&E (Risico Inventarisatie en Evaluatie artikel 5. Arbowet) en de daaruit voortkomende risico mitigerende beheersmaatregelen.

---



## -Oplegnotitie-

### **Besluitvormingsroute**

---

<b>Datum vergadering/overleg</b>	<b>Afgestemd in/met</b>
Oktober 2022	OR VrAA (instemming)
September 2022	Input OR verwerkt in Arbeidsomstandighedenbeleid VrAA en aangeboden ter instemming
September 2022	Toelichting beleid aan OR door opsteller
Mei 2022	OR VrAA (instemmingsaanvraag)
April 2022	MT VrAA (voorgenomen besluit)
Maart 2022	Arbo werkgroep
Maart 2022	Eerste concept Arbeidsomstandighedenbeleid VrAA opgesteld
Februari 2022	Geïnitieerd aan en overlegd met het Hoofd P&O
7 november 2022	Vorbereidingsoverleg BM Poppens
8 november 2022	RAO/RTAT
21 november 2022	Bestuursvergadering VrAA

### **Meegezonden stukken**

---

- Arbeidsomstandighedenbeleid VrAA versie 5.



# Arbeidsomstandighedenbeleid

*Veilig en mentaal gezond werken*



Auteur(s):	Team Arbeidsveiligheid
Datum:	12-09-2022
Versienummer:	5.0 DEFINITIEF
Handtekening directeur/commandant:	





## Revisiehistorie

Versie	Datum	Omschrijving
1.0	16-08-2021	CONCEPT versie
2.0	25-08-2021	Gecontroleerd en bijgesteld i.o.m. manager P&O
3.0	25-05-2022	DEFINITIEF concept
4.0	27-06-2022	Aanvulling definitie (bijna) ongeval en onveilige situatie
5.0	12-09-2022	Opmerkingen OR aangevuld in beleidsstuk: maatregelen bij agressie & geweld en opname ATW/ATB kazerne Victor.



## Inhoudsopgave

Revisiehistorie.....	2
Inhoudsopgave.....	3
1. Inleiding.....	4
2. Organisatie VRAA.....	5
3. Kernwaarde Buitengewoon veilig.....	6
4. Werk- en rusttijden.....	7
5. Arbocatalogus Brandweer Nederland en Arbocatalogus werken onder overdruk (duiken).....	9
6. Risicobeheersing Arbeidsveiligheid VRAA.....	10
7. Risico-inventarisatie en evaluatie en plan van aanpak.....	11
8. Preventiemedewerker en deskundige bijstand.....	12
9. Ondernemingsraad.....	13
10. Arbo-werkgroep.....	14
11. Bedrijfshulpverlening (BHV).....	15
12. Voorlichting & onderricht.....	16
Overige aandachtspunten voorlichting.....	16
13. Psychosociale Arbeidsbelasting (PSA).....	17
14. Agressie en Geweld.....	18
15. Arbodienst en bedrijfsarts.....	19
Adviesrol bedrijfsarts.....	19
16. PPMO & JCT.....	20
17. Tijd- en plaats onafhankelijk werken (thuiswerk).....	21
Wat zijn de eisen die worden gesteld aan werken achter een beeldscherm?.....	21
18. Registratie (bijna) ongevallen en onveilige situaties.....	22
Bijlage 1. Organogram VRAA.....	23



## 1. Inleiding

Arbeidsomstandighedenbeleid (Arbobeleid) is het beleid dat een werkgever binnen het bedrijf voert op het gebied van arbeidsomstandigheden. Een arbobeleid wat adequaat wordt opgevolgd en bijgehouden, minimaliseert de (mentale) gezondheidsrisico's in het bedrijf, vermindert het ziekteverzuim en bevordert de re-integratie na ziekte.

Op grond van *Artikel 3*. van de Arbowet is de werkgever verplicht een arbobeleid te voeren, dat gericht is op zo goed mogelijke arbeidsomstandigheden, fysiek, mentaal en sociaal. Veiligheidsregio Amsterdam-Amstelland (VRAA) hanteert een doeltreffend (risico beheersend) arbobeleid met een volledig en actueel inzicht in alle risico's met beheersmaatregelen die zich binnen de gehele organisatie kunnen voordoen.

VRAA vindt het van groot belang dat iedereen binnen VRAA sociaal, veilig, (mentaal) gezond en plezierig zijn/haar werk kan uitoefenen. VRAA heeft dit eveneens verankerd in haar kernwaarden en een gedragscode. Een van de kernwaarden is *Buitengewoon veilig*. Deze kernwaarde is een intrinsieke waarde waar VRAA voor staat als het gaat om een sociaal en fysiek veilig en (mentaal) gezonde arbeidsplaats te voorzien voor alle medewerkers.

Dit arbobeleid is opgesteld volgens vigerende Arbowet- en regelgeving en is in samenwerking met de werkgever/directeur, vertegenwoordiging van werknemers de ondernemingsraad, intern kerndeskundigen en de preventiemedewerkers opgesteld.

Dit arbobeleid is van toepassing voor Veiligheidsregio Amsterdam-Amstelland (VRAA) en Brandweer Amsterdam-Amstelland (BAA).



## 2. Organisatie VRAA

VRAA zorgt voor een slagvaardige risico- en crisisbeheersing, brandweezorg en geneeskundige hulpverlening met als doel het zo goed en verantwoord mogelijk anticiperen op risico's, het zo goed en veilig mogelijk helpen van getroffenen, het beperken van (materiële- en milieu) schade en een zo spoedig mogelijke terugkeer naar een normale situatie. Het is een organisatie met oog voor elkaars (mentale) veiligheid, expertise, kracht en eigenheid.

VRAA staat voor Buiten Gewoon Veilig. Dat is onze missie. In tijden van crisis betekent dat eenheid en duidelijkheid creëren. Zorgen dat burgers en organisaties je dan weten te vinden. Is het geen crisis, dan blijven we op de hoogte, monitoren en evalueren en ons voorbereiden op wat er mogelijk kan gebeuren. Dit betekent veilig samenwerken en in verbinding staan, evenals kennis delen.

Brandweer Amsterdam-Amstelland (BAA) is onderdeel van Veiligheidsregio Amsterdam-Amstelland. Sinds 1 januari 2008 vormen de zes korpsen van Aalsmeer, Amstelveen, Amsterdam, Diemen, Ouder-Amstel en Uithoorn gezamenlijk de regionale brandweer. Sinds 1 januari 2022 is Weesp ook onderdeel van VRAA en BAA. VRAA is verantwoordelijk voor de (brand)veiligheid van bijna één miljoen inwoners.

In bijlage 1. is een organogram van VRAA opgenomen.





### 3. Kernwaarde Buitengewoon veilig

VRAA heeft kernwaarden geformuleerd welke zijn opgenomen in de gedragscode van VRAA. Een van de kernwaarden is *Buitengewoon veilig* waar het onderwerp (eigen) veiligheid als volgt in is omschreven:

#### **Buitengewoon veilig**

*Wat doen wij, onze handelwijze:* Wij zorgen voor veiligheid en doen dat deskundig en professioneel met zorg voor mens, dier, middelen en milieu.

*Ik weet welke wetten, beleidsregels, procedures en andere afspraken voor mij en mijn werk gelden, weet deze te vinden en ik houd mij daaraan. Als ik iets niet weet, vraag ik het of zoek ik het op. Ik ben zelf verantwoordelijk voor het op peil houden en vergroten van mijn vakmanschap, kennis en vaardigheden. Voor feedback sta ik open. Ik leer graag om beter te worden in mijn werk, en om de organisatie verder te brengen.*

*Ik ga respectvol om met mijn collega's, met samenwerkingspartners en met de mensen en ondernemers in onze regio. En ik ga heel zorgvuldig om met informatie. Ik ben een betrouwbare partner, kom afspraken na en ik communiceer eerlijk en open. Ik ben mij ervan bewust dat het geld en het materiaal waarmee ik werk, evenals de tijd waarin ik werk, betaald worden met belastinggeld. Daarom ga ik met deze middelen bedachtzaam, efficiënt en verantwoordelijk om. Ik houd altijd rekening met de effecten van mijn handelingen en gedrag op andere mensen, dieren en het milieu.*

*Veiligheid staat voor mij centraal. Ik ben verantwoordelijk voor mijn eigen veiligheid en die van mijn collega's met wie ik samenwerk. Binnen mijn werkveld draag ik zorg voor de veiligheid in de regio. De manier waarop ik mijn werk uitvoer, is daarom volgens de hoogste veiligheidsnormen. Als ik onveilig gedrag zie of een onveilige situatie ervaar, bespreek ik dat met betrokkene(n).*

*Ongewenst gedrag of integriteitschendingen maak ik bespreekbaar of meld ik. Met de vertrouwenspersoon kan ik in gesprek om advies te krijgen over wat mijn mogelijkheden zijn. Als ik een melding wil doen, doe ik dat bij het Meldpunt Integriteit.*



## 4. Werk- en rusttijden

### 4.1 Arbeidstijdenwet

De Arbeidstijdenwet is een kaderwet waarin o.a. de werk- en rusttijden en de wijze van registratie worden beschreven. In de Arbeidstijdenwet (ATW) staat hoe lang een werknemer per dag en per week mag werken en wanneer hij\* recht heeft op pauze of rusttijd. Die regels sluiten aan bij de Arbeidsomstandighedenwet die er is met het oog op gezondheid, veiligheid en welzijn, maar ook om werk, privé en zorgtaken te kunnen combineren. Er dient zoveel mogelijk rekening te worden gehouden met de persoonlijke omstandigheden van de werknemer. De regels gelden voor werknemers van 18 jaar en ouder. Voor kinderen onder de 16 en jongeren van 16 en 17 jaar gelden aparte regels. Ook gelden enkele speciale regels voor zwangere- of pas bevallen vrouwen.

### 4.2 Arbeidstijdenbesluit

In het Arbeidstijdenbesluit (ATB) staan uitzonderingen en aanvullingen op de Arbeidstijdenwet. Naast algemene uitzonderingen zijn er ook aanvullende regels voor de zorg, mijnbouw en een aantal andere sectoren, zoals de brandweer. Deze sectoren hebben dus zowel met de algemene regels uit de Arbeidstijdenwet en Arbeidstijdenbesluit als met de meer specifieke sectorregels van het Arbeidstijdenbesluit te maken. Voor alle werknemer van de VRAA en BAA geldt de ATW en ATB en wordt daar waar mogelijk beroep gedaan op de uitzonderingen en aanvullingen.

De werkgever draagt zorg en houdt toezicht dat de arbeid die hij zijn werknemers laat verrichten, de normen van de ATW en ATB niet overschrijdt. De werkgever dient hiertoe een deugdelijke registratie van de gewerkte uren bij te houden. Er zijn geen eisen aan de vormgeving gesteld, maar uit de registratie moet de NL arbeidsinspectie wel kunnen zien of de Arbeidstijdenwet en het arbeidstijdenbesluit zijn nageleefd. Gegevens dienen op grond van artikel 3.2:1 ATB 52 weken te worden bewaard.

### 4.3 Collectieve regeling

Sommige regels uit de Arbeidstijdenwet en veel van de algemene en sectorale regels van het Arbeidstijdenbesluit kunnen alleen worden toegepast bij "collectieve regeling". Dat wil zeggen: nadat daarover in collectief (gemeenschappelijk) overleg overeenstemming is bereikt. Een collectieve regeling kan een cao zijn, of de rechtspositieregeling voor ambtenaren, maar ook een schriftelijke overeenstemming tussen de werkgever en het medezeggenschapsorgaan (de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging). Dat laatste is uiteraard alleen mogelijk voorover cao-afspraken daartoe niet in de weg staan.

*\*waar hij staat kan ook zij gelezen worden.*



		Norm
Arbeidstijd	per aanwezigheidsdienst	24 uur
	per week	48 uur
	per week per 26 weken	48 uur gemiddeld
bij opt-out	per 26 weken	maximaal gemiddeld 60 uur per week
Aantal aanwezigheidsdiensten	per week	maximaal 3
	per 26 weken	maximaal 52
Rusttijden	voor elke aanwezigheidsdienst	11 uren aaneengesloten
	na elke aanwezigheidsdienst	11 uren aaneengesloten
	per periode van 7 x 24 uur	90 uren waarvan 24 uur aaneengesloten en 6 onafgebroken perioden van 11 uur. Bij collectieve regeling mag de rustperiode van 11 uur per periode van 7 x 24 uur, 1 maal ingekort worden tot 10 uur en eenmaal tot 8 uur wanneer het dienstbelang dat vergt.*
<p>*De inkortingen van 10 en 8 uur mogen niet direct achter elkaar worden toegepast en moeten dus worden verspreid over de week. Een ingekorte rust tussen twee diensten moet in de daaropvolgende rust-periode worden gecompenseerd. Na een inkorting van de rust moet in dat geval de eerste daaropvolgende rustperiode worden verlengd met de gemiste uren.</p>		

Figuur 1. Schematisch overzicht ATW en ATB Brandweer (algemeen).

#### 4.4 Kazerne Victor en 16- uursrooster

Voor kazerne Victor geldt een 16- uursrooster. Het 16- uursrooster bestaat uit 2 aanwezigheidsdiensten van 16 uur en 1 dagdienst van 9 uur per week. De afspraken voor kazerne Victor voldoen aan het ATW en ATB.



## **5. Arbocatalogus Brandweer Nederland en Arbocatalogus werken onder overdruk (duiken)**

Als Brandweer Nederland maken we gezamenlijk afspraken hoe we omgaan met arbeidsrisico's van het brandweer vak. Deze afspraken leggen we vast in de Arbocatalogus Brandweer. Hierin staan welke maatregelen we nemen om bepaalde risico's te beperken en beheersbaar te houden en hoe we veilig(er) kunnen werken. We geven als Brandweer specifiek duiding aan de doelvoorschriften uit de Arbowetgeving.

De Arbowet schrijft niet voor hoe deze doelvoorschriften en normen moeten worden nageleefd, maar laat dat aan de branche/organisatie zelf over. Een Arbocatalogus beschrijft technieken en manieren, goede praktijken, normen en praktische handleidingen voor veilig en mentaal gezond werken. De Arbocatalogus van de Brandweer is ontwikkeld, verder uitgewerkt en wordt onderhouden door Arbodeskundigen (netwerkgroep) vertegenwoordigd vanuit alle veiligheidsregio's in Nederland. De netwerkgroep werkt daarbij nauw samen met het NIPV.

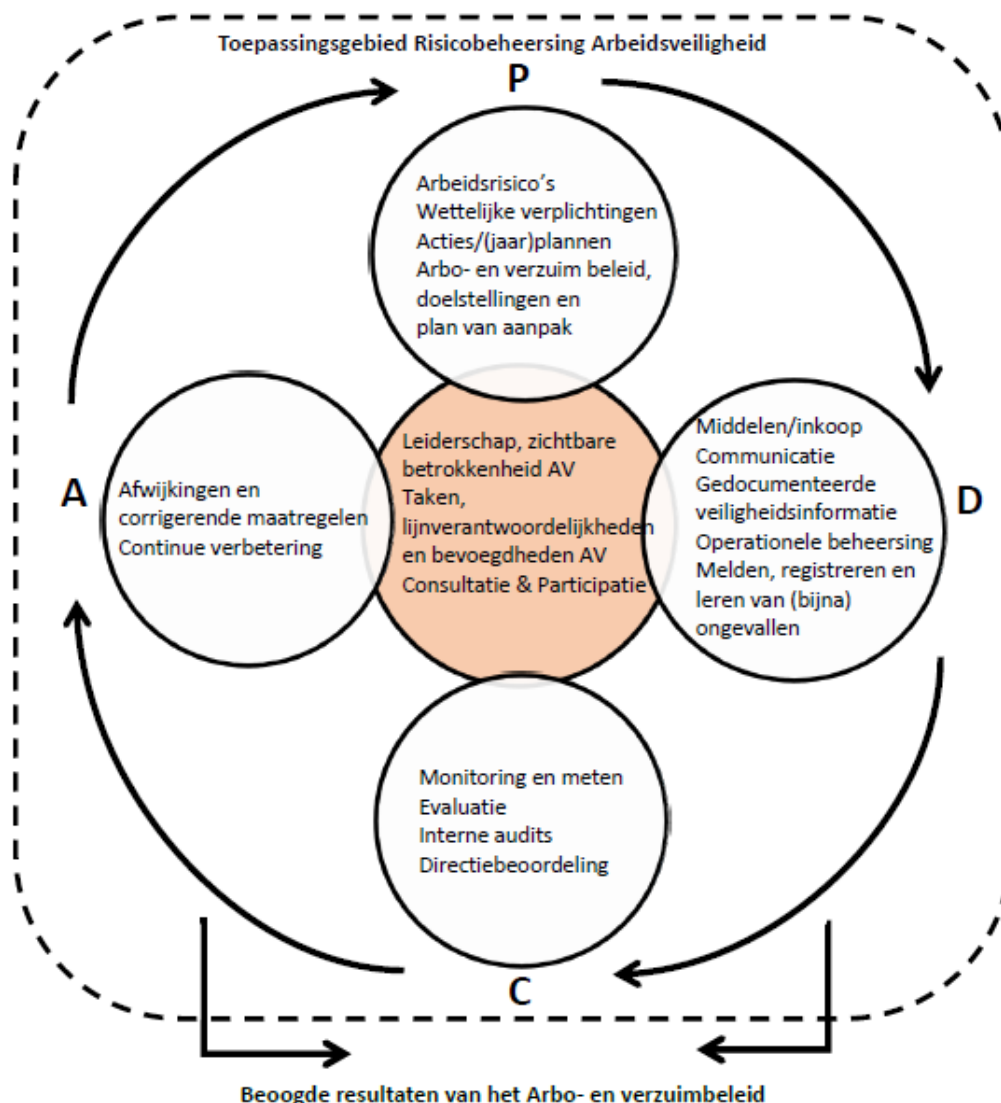
VRAA committeert zich voor alle brandweerwerkzaamheden aan de brancherichtlijnen volgens de Arbocatalogus van Brandweer Nederland en committeert zich aan de Arbocatalogus voor duikwerkzaamheden, werken onder overdruk.



## 6. Risicobeheersing Arbeidsveiligheid VRAA

Arbeidsveiligheid is voortdurend leren en verbeteren. Daarom hanteert VRAA de Plan-Do-Check-Act- (PDCA) methode die het principe van continue verbetering weergeeft om arbeidsveiligheid adequaat te borgen. VRAA borgt de verantwoordelijkheid van arbeidsveiligheid in de lijnorganisatie en is onderdeel van alle bedrijfsprocessen. VRAA zorgt hiervoor door proactief veiligheid en leiderschap te tonen met ondersteuning van de OR, de preventiemedewerkers, veiligheidskundige(n), bedrijfsmaatschappelijk werk en Arbodienst,- bedrijfsarts, nader te noemen deskundigen.

In onderstaand schema is de PDCA risicobeheersing methode afgebeeld van VRAA over arbeidsveiligheid.



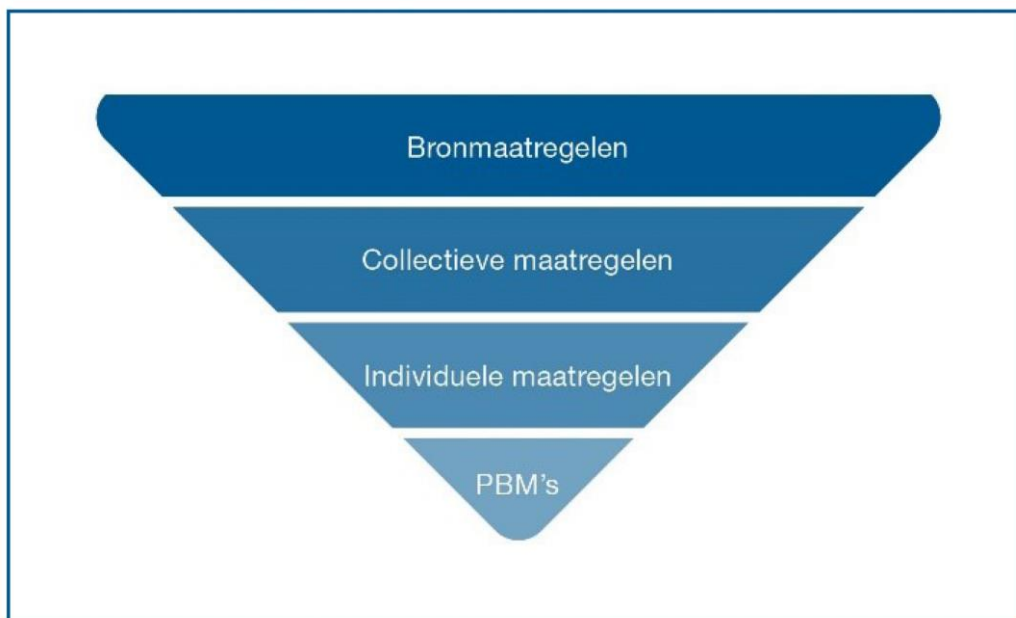
Figuur 2: PDCA risicobeheersing Arbeidsveiligheid



## 7. Risico-inventarisatie en evaluatie en plan van aanpak

Op basis van artikel 5 van de Arbowet heeft iedere werkgever de verplichting om de risico's die de werknemer tijdens de uitvoering van zijn of haar werkzaamheden loopt, te inventariseren en schriftelijk vast te leggen. De risico inventarisatie en evaluatie (RI&E) bevat feitelijk een beschrijving van de actuele gevaren, daadwerkelijke risico's en de risico beperkende maatregelen.

Er is geen vaste termijn voor het uitvoeren van een RI&E. Enige voorwaarde is dat een RI&E actueel moet zijn. Met andere woorden, deze moet worden aangepast bij wijzigingen aan werkmethoden, werkomstandigheden, organisatie of stand van de wetenschap en techniek. Met het uitvoeren van een RI&E wordt inzichtelijk welke risico's er zijn en hoe groot deze zijn. De te nemen beheersmaatregelen moeten worden opgenomen en uitgevoerd door de verantwoordelijken volgens het plan van aanpak dat behoort tot de RI&E. Uitgangspunt is dat geïnterpreteerde risico's volgens de arbeidshygiënische strategie worden geëvalueerd.



*Figuur 3: Arbeidshygiënische strategie*

Het opstellen en of actualiseren van de RI&E en plan van aanpak wordt binnen VRAA gecoördineerd door intern deskundigen te weten de Arbo- Adviseur en veiligheidskundige/- officier welke tevens preventiemedewerkers zijn. Ook worden overige deskundigen proactief betrokken. De OR is betrokken omdat de OR-instemmingsrecht heeft op arbeidsomstandigheden.

VRAA hanteert de volgende RI&E's:

1. 'Koude' RI&E, basis arbeidsomstandigheden en situaties als gebouw- en kantoor gebonden Arbo aspecten waaronder ergonomie en klimatologische omstandigheden,
2. 'Warme' branche RI&E, arbeidsomstandigheden die gerelateerd zijn aan het repressief optreden van de brandweer,
3. 'Natte' branche RI&E, arbeidsomstandigheden die gerelateerd zijn aan het repressief optreden bij waterongevallen en werken onder overdruk.



## 8. Preventiemedewerker en deskundige bijstand

Volgens de Arbowet heeft een organisatie ten minste één preventiemedewerker in dienst. Samen met de bedrijfsarts, bedrijfsmaatschappelijk werk en andere arbodienstverleners (deskundigen) werkt de preventiemedewerker aan mentaal gezond en veilig werken binnen het bedrijf. VRAA heeft twee gediplomeerde Arbo deskundigen (veiligheidskundigen MVK en HVK) in dienst. Zij zijn beiden aangewezen als preventiemedewerker.

De preventiemedewerker van VRAA heeft drie wettelijke taken (artikel 13 van de Arbowet, lid 7):

1. Het ondersteunen van de werkgever om optimale arbeidsomstandigheden te realiseren. Dit gebeurt via de RI&E.

De preventiemedewerker ondersteunt met het opstellen van een overzicht van alle risico's over de veiligheid, gezondheid en het welzijn binnen het bedrijf. Dit resulteert in de RI&E. De werkgever krijgt door de RI&E snel inzicht in waar verbeteringen nodig of gewenst zijn. De preventiemedewerker werkt ook mee aan het plan van aanpak.

2. Het adviseren en nauw samenwerken met de Arbo deskundigen en de ondernemingsraad (OR) over de te nemen maatregelen voor een goed arbeidsomstandighedenbeleid.

De preventiemedewerker moet adviseren aan en samen werken met de bedrijfsarts en andere arbodienstverleners. In het basiscontract is vastgelegd dat de bedrijfsarts tijd moet reserveren voor overleg met de preventiemedewerker.

3. Het (mede) uitvoeren van Arbo-maatregelen.

De preventiemedewerker heeft kennis van de werkvloer en op beleidsniveau. Met de kennis van de werkvloer en beleidsniveau levert de preventiemedewerker een actieve bijdrage om de kans op gezondheidsklachten (fysiek, mentaal) en ongevallen op het werk tot een minimum te beperken.



## 9. Ondernemingsraad

De ondernemingsraad (OR) heeft een aantal bijzondere rechten op het gebied van arbeidsomstandigheden. Dit is vastgelegd in de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) en de Arbowet. De Arbowet geeft aan dat de werkgever/bestuurder moet overleggen met de OR over het arbeidsomstandighedenbeleid en de uitvoering ervan. Hierbij moet actief informatie worden uitgewisseld. De OR heeft alle rechten conform de WOR als het om arbeidsomstandigheden gaat, zoals advies- en instemmingsrecht. De faciliteitenregeling is ook van toepassing.

### **Informatierecht**

Als het om arbeidsomstandigheden gaat, kan de OR alle informatie vragen die ze nodig heeft voor het uitoefenen van de taak. Dit verzoek kan de OR doen aan de intern deskundigen als de preventiemedewerker/veiligheidskundige van VRAA/BAA.

### **Adviesrecht**

Binnen het adviesrecht zijn er onderwerpen die direct invloed hebben op de arbeidsomstandigheden. Bijvoorbeeld een belangrijke investering, een nieuwe technologische voorziening of wijziging van de vestigingsplaats. Een aanpassing in de organisatie kan de werkdruk verhogen en of invloed hebben op de veiligheid.

### **Instemmingsrecht**

De ondernemingsraad heeft volgens artikel 27 lid 1 van de WOR-instemmingsrecht over een regeling betreffende arbeidsomstandigheden, verzuim en re-integratie. Dit zijn in de praktijk regelingen die direct van invloed zijn op de achterban. Voorbeelden zijn:

- De organisatie van de bedrijfshulpverlening;
- Beleid en procedures met betrekking tot persoonlijke beschermingsmiddelen;
- Manier van voorlichting geven aan de medewerkers betreffende de risico's in het werk;
- Wijze waarop het periodiek geneeskundig onderzoek (PAGO) is georganiseerd;
- Uitvoeren van de RI&E en het plan van aanpak;
- Wijze waarop het systeem van preventiemedewerkers is vormgegeven;
- Keuze van de arbodienst en inhoud contract.

De bestuurder heeft bij het aangaan van een contract met de arbodienst de keuze tussen de maatwerk- en vangnetregeling. Als er alleen een bedrijfsarts wordt ingehuurd (maatwerk) heeft de OR overeenstemmingsrecht. De bestuurder heeft daarbij geen beroepsmogelijkheid. Als de OR geen toestemming geeft moet de vangnetregeling door een gecertificeerde arbodienst worden toegepast.





## 10. Arbo-werkgroep

VRAA heeft een Arbo-werkgroep ingesteld met als doel om veilig en mentaal gezond werken binnen VRAA gezamenlijk te bevorderen gezien de risico's en het specialistische karakter van de werkzaamheden binnen de verschillende organisatieonderdelen. Het werkveld van de Arbo-werkgroep omvat de repressieve (warme en koude) kant van de organisatie.

Het werken met een Arbo-werkgroep is voor de organisatie nieuw en daarom wordt voorgesteld te starten vanuit een groeimodel. Ofwel, klein beginnen en indien gewenst en waar nodig kunnen de rol, taken en verantwoordelijkheden van de Arbo-werkgroep in de loop van de tijd verder uitgebouwd worden. De Arbo-werkgroep bezit een **participerende rol binnen VRAA maar zonder WOR-mandaat**. Vanuit deze rol wordt gekeken naar hetgeen zich afspeelt binnen VRAA op het gebied van Arbo en veiligheid in brede context. Indien er besluiten moeten worden genomen behoudt de OR het mandaat over het onderwerp arbeidsveiligheid volgens de Wet op de Ondernemingsraden (WOR).

### Rol, taken en verantwoordelijkheden

**Signalerende en adviserende functie:** Wat speelt er binnen VRAA op het gebied van Arbo, gezondheid en welzijn en op welke wijze kan hierop meegedacht en geacteerd worden samen met de OR en de werkgever? Advisering vindt zowel gevraagd als ongevraagd plaats voor zowel warme als koude Arbozaken door de preventiemedewerkers.

**Het fungeren als aanspreekpunt en vraagbaak** van en voor alle niet-repressieve en repressieve medewerkers op het gebied van veilig en gezond werken als adviesorgaan van de OR.

**Het volgen van arbeidsveiligheid ontwikkelingen.** Het gaat hierbij om het monitoren van de landelijke ontwikkelingen, wetgeving, richtlijnen, werkwijzen e.d. op het vlak van arbeidsveiligheid.

**Het bespreken van status RI&E, plan van aanpak en (bijna) ongevallen, trends e.d.**

De Arbo-werkgroep richt zich vooral op de preventieve zorg van VRAA en op situaties met als doel het voorkomen van (bijna) ongevallen en leren van incidenten, het meedenken op verbetermaatregelen, dan wel de implementatie daarvan. De (bijna) ongevallen worden besproken, het onderzoek wordt gedaan door de NL Arbeidsinspectie (indien meldingsplichtig) dan wel met ondersteuning van de preventiemedewerkers. De commissie dienstongevallen beoordeelt of er sprake is van een ongeval in/ en door de dienst conform NRG.



## 11. Bedrijfshulpverlening (BHV)

Uit de Arbowet (artikel 15) volgt dat iedere werkgever VRAA verplicht is zijn BHV-organisatie op orde te hebben. Hoe daar invulling aan gegeven moet worden is tot enkele doelvoorschriften beperkt en algemeen gesteld. Uitgangspunt is dat de BHV geborgd moet zijn. Dit betekent dat er voldoende opgeleide BHV-ers aanwezig moeten zijn op locatie om hulpverlening te kunnen bieden. Middels een RI&E wordt bepaald welke risico's er zijn en hoe de BHV-organisatie eruit moet zien op een locatie. De praktische invulling van de BHV-organisatie wordt vervolgens nader uitgewerkt in een BHV-plan.

BHV is de hulp die wordt verleend bij ongewenste gebeurtenissen in een organisatie die veiligheid en/of gezondheid van medewerkers en andere aanwezigen bedreigen. De BHV is een interne hulpdienst binnen organisaties en wordt gezien als voorpost totdat de ambulance, arts of brandweer aanwezig is. De werkzaamheden van BHV-ers bestaan uit:

- *Het verlenen van eerste hulp bij ongevallen en reanimeren*
- *Het beperken en bestrijden van een beginnende brand en het beperken van de gevolgen van ongevallen*
- *Het in noodsituatie alarmeren en evacueren van alle medewerkers en andere personen op de locatie.*
  
- De BHV-er heeft bij een incident de operationele leiding. Dat wil zeggen dat hij bevoegd is om alle noodzakelijke beslissingen te nemen. Hij draagt die bevoegdheden over aan de professionele hulpverlening zodra die ter plaatse is.
  
- De BHV-er heeft recht op informatie over ongevalsrapportages van de Inspectie SZW en inzage in de lijst met arbeidsongevallen.
  
- Het hoofd BHV heeft de volgende ondersteunende taken:
  - Organisatie van de BHV-organisatie;
  - Beheer administratie van de BHV-organisatie;
  - Interne voorlichting over de BHV-organisatie;
  - Opleiden, oefenen en motiveren van de BHV-ers.



## 12. Voorlichting & onderricht

Artikel 8. van de Arbowet geeft aan dat werkgevers verplicht zijn om hun personeel voor te lichten over het werk dat zij uitvoeren en over de daaraan verbonden veiligheids- en gezondheidsrisico's. Medewerkers zijn van hun kant verplicht tot een actieve houding tijdens de voorlichting.

Naast de voorlichting over de veiligheids- en gezondheidsrisico's in het bedrijf, dient de werkgever de werknemer ook te wijzen op de maatregelen om risico's te voorkomen of te beperken en over de wijze waarop deskundige bijstand in de onderneming is geregeld. Eisen gesteld aan een goede voorlichting:

- De voorlichting en instructie afstemmen op de resultaten van de risico-inventarisatie & evaluatie (RI&E) en brancheafspraken.
- De voorlichting en instructie aanpassen als gewijzigde omstandigheden hiertoe aanleiding geven.
- Werknemers jonger dan 18 jaar daarbij extra aandacht geven (incl. stagiaires en derden).
- Werknemers wijzen op een gebruiksaanwijzing van arbeids- of persoonlijke beschermingsmiddelen en toezien op het juist gebruik ervan.
- Werknemers wijzen op het gevaar van arbeidsmiddelen in de directe omgeving, ook als ze van deze arbeidsmiddelen niet rechtstreeks gebruikmaken.
- Werknemers die voorlichting en onderricht hebben genoten dit te registreren inclusief het voorgelichte of onderrichte onderwerp.

Per branche en functie verschilt het waar de werkgever voorlichting over moet geven. Worden de werknemers bijvoorbeeld blootgesteld aan veel schadelijk geluid, dan moet de voorlichting gaan over:

- De gevaren voor het gehoor als gevolg van blootstelling aan geluid;
- De bestaande regelgeving en de te nemen maatregelen;
- De gevallen waarin persoonlijke beschermingsmiddelen ter beschikking worden gesteld en de wijze waarop deze moeten worden gebruikt;
- Het periodiek herhalen van audiometrisch onderzoek.

In de thema's staan de arbeidsrisico's waar werknemers mee te maken kunnen krijgen, met aandachtspunten voor duidelijke voorlichting en vastlegging van hetgeen is voorgelicht.

### Overige aandachtspunten voorlichting

- De werkgever moet kunnen aantonen dat voorlichting en instructie hebben plaatsgevonden. Daartoe een registratie kunnen overleggen van welke voorlichting of instructie door wie is gegeven en ontvangen.
- Eenmalige voorlichting en instructie beklijft niet. Regelmatig opfrissen van de informatie bij de werknemers is daarom van belang.



### 13. Psychosociale Arbeidsbelasting (PSA)

De meeste mensen brengen een groot deel van hun tijd op hun werk door. De omgang met collega's en externen kan veel invloed hebben op hoe iemand zich voelt, zeker als er sprake is van ongewenste omgangsvormen, zoals pesten, agressie en geweld, discriminatie of seksuele intimidatie en posttraumatische stressstoornis (PTSS). Ook kan er sprake zijn van een te hoge werkdruk. Als er sprake is van ongewenste omgangsvormen of (hoge) werkdruk, kan dit negatieve stress teweegbrengen en lichamelijke, psychische en sociale klachten veroorzaken. De Arbowet noemt dit psychosociale arbeidsbelasting (PSA).

VRAA is volgens de Arbowet verplicht om beleid te voeren, binnen het algemene arbeidsomstandighedenbeleid, dat erop is gericht om psychosociale arbeidsbelasting te voorkomen of te beperken als dit een risico vormt binnen de organisatie. Het Arbobesluit werkt deze verplichting in afdeling 4, hoofdstuk 2, artikel 2.15 verder uit en verplicht werkgevers om de risico's in kaart te brengen in de RI&E.

Daarnaast moeten in het plan van aanpak maatregelen worden opgenomen ter voorkoming van PSA op de werkvloer. De werknemers moeten vervolgens worden voorgelicht over de PSA risico's en de maatregelen die het bedrijf heeft getroffen. VRAA dient al deze acties aantoonbaar uit te voeren.

Aansluitend dragen werknemers zelf hiervoor medeverantwoordelijkheid. De werknemer is verplicht om naar zijn eigen vermogen zorg te dragen voor zijn eigen veiligheid en gezondheid en die van de andere betrokken personen (artikel 11 Arbowet). VRAA hanteert een gedragscode en een regeling integriteit. De regeling integriteit beschrijft een handelwijze bij vermoeden van ongewenst gedrag, integriteitschending, misstand, ambtsmisdrijf of klacht. De gedragscode en regeling integriteit is bedoeld voor alle werknemers van VRAA en BAA.



## 14. Agressie en Geweld

Agressie en geweld is in de Arbowet opgenomen bij 'psychosociale arbeidsbelasting'. VRAA is op grond van deze wet verplicht om een beleid te voeren dat erop gericht is om deze vorm van arbeidsbelasting te voorkomen en te beperken. Het Arbobesluit werkt deze verplichting in afdeling 4, artikel 2.15 verder uit en verplicht werkgevers om de risico's in kaart te brengen in een RI&E.

Daarnaast moeten in het Plan van Aanpak (PvA) maatregelen worden opgenomen ter voorkoming van agressie en geweld op de werkvloer. De werknemers moeten worden voorgelicht over de risico's en de maatregelen die VRAA heeft getroffen. VRAA dient al deze acties aantoonbaar uit te voeren.

### **Maatregelen tegen agressie en geweld VRAA**

Beleid tegen agressie en geweld voorkomt ziekteverzuim, zorgt voor een hogere tevredenheid onder werknemers en uiteindelijk voor een beter werkgeversimago. VRAA accepteert geen agressie & geweld jegens haar werknemers/hulpverleners. VRAA heeft ten aanzien van agressie & geweld de volgende maatregelen georganiseerd:

- Beleid 'Buiten gewoon Veilig'
- Gedragscode VRAA
- Werkinstructie agressie & geweld (incl. melden en aangifte)
- Aandacht kaart agressie & geweld
- Vertrouwenspersoon
- Bedrijf maatschappelijk werk
- Arbocatalogus Brandweer NL: handreiking 'Opvang en nazorg Brandweer'
- Programma 'Veilige publieke taak' Gemeente Amsterdam

### **Vertrouwenspersoon**

Als een medewerk(st)er te maken krijgt met agressie en geweld op het werk, doet hij/zij er verstandig aan dit altijd te melden. Als hij/zij niet bij de leidinggevende terecht kan zijn er binnen VRAA meerdere onafhankelijke vertrouwenspersonen aangesteld waar de werknemer terecht kan.



## 15. Arbodienst en bedrijfsarts

### **Basiscontract Arbodienstverlening**

Een van de belangrijkste punten van de nieuwe Arbowet is de invoering van het basiscontract. Dit is een overeenkomst voor bepaalde tijd tussen Veiligheidsregio Amsterdam – Amstelland en een arbodienst en/of bedrijfsarts(en) waarover iedere werkgever moet beschikken. In het basiscontract worden werkafspraken gemaakt voor de taken waarvoor de werkgever zich volgens de Arbowet moet laten bijstaan door kerndeskundigen. Het staat de werkgever verder vrij om zich bij meer taken te laten ondersteunen door een arbodienst. In dat geval worden de werkafspraken vastgelegd in een contract. De RI&E en plan van aanpak is hierin medebepalend.

### **Adviesrol bedrijfsarts**

In de Arbowet staat preventie nog meer centraal. Zo moet de Arbo-verpleegkundige/ bedrijfsarts op de hoogte zijn van de RI&E en VRAA gevraagd en ongevraagd kunnen adviseren over het toepassen van preventieve maatregelen voor mentaal gezond en veilig werken van de werknemers. Ook is opgenomen dat de bedrijfsarts adviseert bij ziekteverzuimbegeleiding in plaats van bijstand te verlenen. Hiermee wordt benadrukt dat Veiligheidsregio Amsterdam – Amstelland verantwoordelijk is voor de verzuimbegeleiding (zie hiervoor het verzuimbeleid van VRAA).

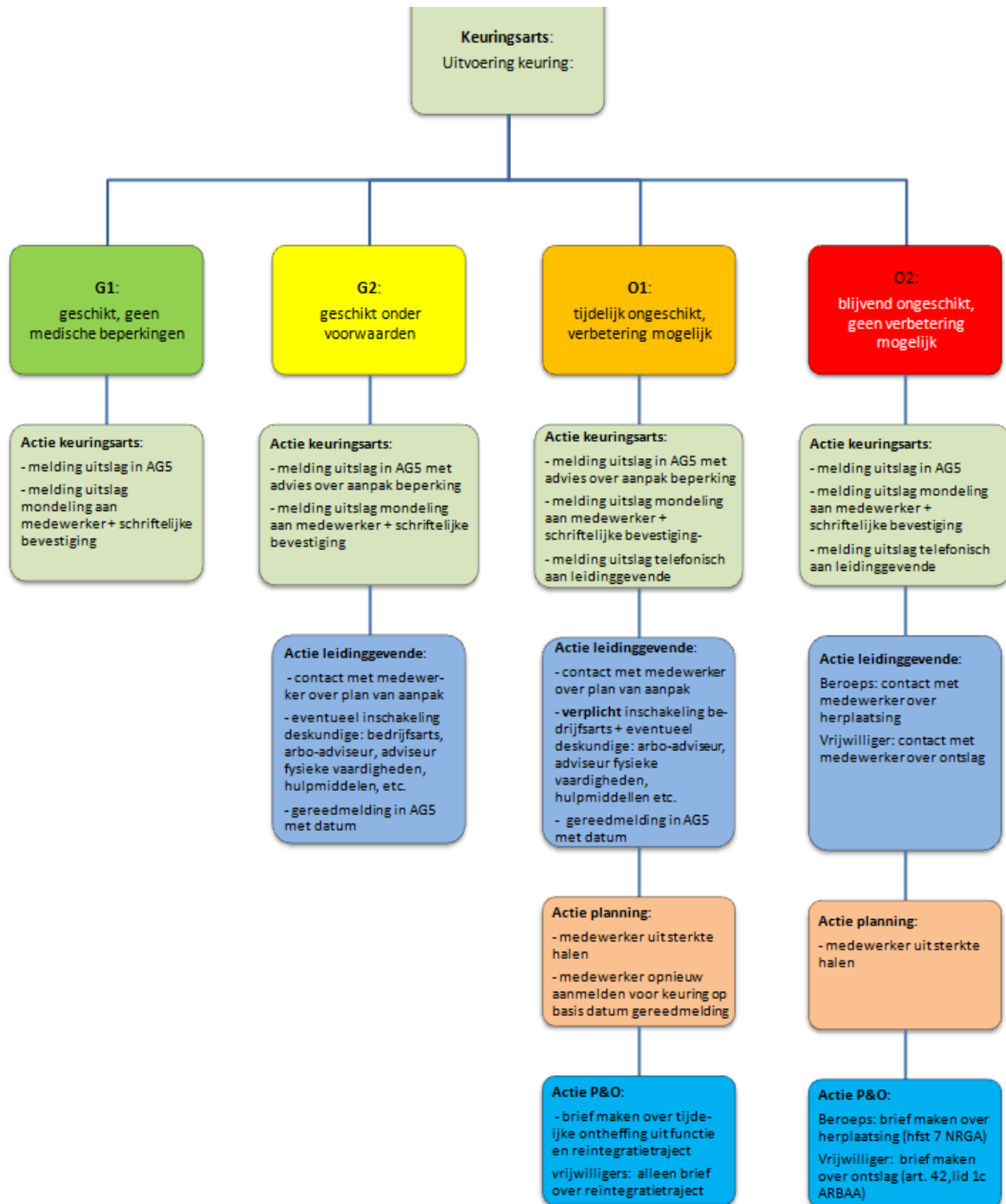
### **Toezicht en handhaving NL Arbeidsinspectie**

De NL Arbeidsinspectie kan Veiligheidsregio Amsterdam - Amstelland, arbodienstverleners en bedrijfsartsen sancties opleggen bij het niet naleven van de Arbo regelgeving en het basiscontract.



## 16.PPMO & JCT

Wanneer een werknemer in de operationele dienst werkt, wordt men medisch en fysiek gekeurd. Voor de functies manschap A en bevelvoerder is PPMO verplicht. Jaarlijks worden de medewerkers op fitheid getest. Dit is vastgelegd in de CAR – UWV. Daarnaast wordt, afhankelijk van de leeftijd, periodiek het PPMO afgenomen. Voor medewerkers tot 40 jaar eenmaal per 4 jaar, voor medewerkers tussen 40 en 50 jaar eenmaal per 2 jaar en voor medewerkers boven de 50 eenmaal per jaar. Hier zijn regionale afspraken over.



Figuur4: Keuring overzicht Brandweer personeel BAA



## 17. Tijd- en plaats onafhankelijk werken (thuiswerk)

Bij VRAA is tijd- en plaats onafhankelijk werken, ook wel thuiswerken of hybride werken genoemd, niet meer weg te denken in de dagelijks realiteit. Ook bij plaats onafhankelijk werken heeft de werkgever samen met de werknemer te voldoen aan zijn zorgplicht voor veilige arbeidsomstandigheden.

### **Voorlichting & onderricht Artikel 8 (Arbowet)**

VRAA is verplicht om haar werknemers goed voor te lichten over het werk dat zij uitvoeren en over de daaraan verbonden veiligheids- en gezondheidsrisico's. Medewerkers zijn van hun kant verplicht tot een actieve houding tijdens de voorlichting.

### **Ergonomische inrichting werkplekken Artikel 5.4 (Arbobesluit)**

Tenzij dit redelijkerwijs niet kan worden gevergd worden werkplekken ingericht volgens de ergonomische beginselen. De werknemer is zelf medeverantwoordelijk voor de inrichting van een goede thuiswerkplek. Daarnaast is het belangrijk om als werknemer zelf goed te letten op je fysieke en mentale gezondheid: dit is essentieel om je werk goed uit te oefenen en klachten te voorkomen.

Belangrijk bij het inrichten van de werkplek is een goede positie van het beeldscherm, het op elkaar afstemmen van de stoel- en tafelhoogte zodat de armen een ontspannen houding aan kunnen nemen, de muis dichtbij het lichaam plaatsen en de stoel zo instellen dat voeten, bovenbenen en onderrug goed worden ondersteund. Bij een laptop is het nodig om een extra toetsenbord, een muis en eventueel een beeldscherm te gebruiken.

### **Wat zijn de eisen die worden gesteld aan werken achter een beeldscherm?**

De (thuis) werkplek moet voldoen aan de vigerende eisen die worden gesteld aan beeldschermarbeid. Dit betekent dat het werken achter een beeldscherm op gezette tijden moet kunnen worden afgewisseld door andere werkzaamheden of rusttijd. Wanneer je als werknemer problemen ondervindt aan de ogen of het gezichtsvermogen, die mogelijk veroorzaakt zijn door het werken met een beeldscherm, moet de werkgever de werknemers in de gelegenheid stellen om hier passend onderzoek naar te doen.

### **Nadere voorschriften conform Arboregeling**

- Beeldscherm en toetsenbord mogen niet aan elkaar vastzitten. Een laptop moet dus voorzien zijn van een los beeldscherm of los toetsenbord (Arboregeling art. 5.1)
- De (thuis) werkplek (stoel en tafel) moet in hoogte verstelbaar zijn en voldoen aan de NEN-normering
- Het beeldscherm is van goede kwaliteit, in hoogte verstelbaar en mag niet spiegelen
- De verlichting op de werkplek zorgt voor voldoende licht en een beheerst contrast tussen het beeldscherm en de omgeving (Arboregeling art. 5.2)
- Werknemers moeten gebruik kunnen maken van hulpmiddelen, zoals een documentenhouder en gebruiksvriendelijke software
- Werknemers die een leesbril nodig hebben en beeldschermwerk verrichten, hebben recht op vergoeding en/of aanschafkosten van een beeldschermbril (Arboregeling art. 5).





## 18.Registratie (bijna) ongevallen en onveilige situaties.

VRAA heeft een aantal verplichte taken ten aanzien van onveilige situaties en (bijna) arbeidsongevallen. Alle werksituaties die tot onveilige situaties of (bijna) ongevallen leiden, moeten inzichtelijk zijn worden geregistreerd en zo nodig worden onderzocht. Op deze manier kunnen er maatregelen genomen worden om herhaling en of erger te voorkomen.

Definities:

- **Onveilige situatie:** *Onveilig handelen of onveilig werken is het uitvoeren van werkzaamheden waarbij men bewust of onbewust de veiligheidsinstructies niet naleeft en daarmee gevaar voor mens, dier en materieel veroorzaakt.*
- **Bijna ongeval:** *Een ongewenste gebeurtenis die onder andere omstandigheden had kunnen resulteren in lichamelijk of geestelijk letsel van één of meer medewerkers dan wel materiële schade ten tijde van arbeid.*
- **Ongeval:** *Een ongeval is een onverwachte en ongewenste gebeurtenis (onregelmatigheid) die resulteert in lichamelijk of geestelijk letsel of de dood van één of meer personen dan wel in materiële schade ten tijde van arbeid.*

Indien sprake is van een ernstig arbeidsongeval dan is VRAA verplicht dit direct te melden bij de Nederlandse Arbeidsinspectie (Arbowet, artikel 9, lid 1). Daarbij gaat het om een ongeval dat bij of als gevolg van werkzaamheden bij VRAA plaatsvindt. ***Er is sprake van een meldingsplichtig ongeval als het slachtoffer aan de gevolgen overlijdt, blijvend letsel oploopt, of in het ziekenhuis moet worden opgenomen.***

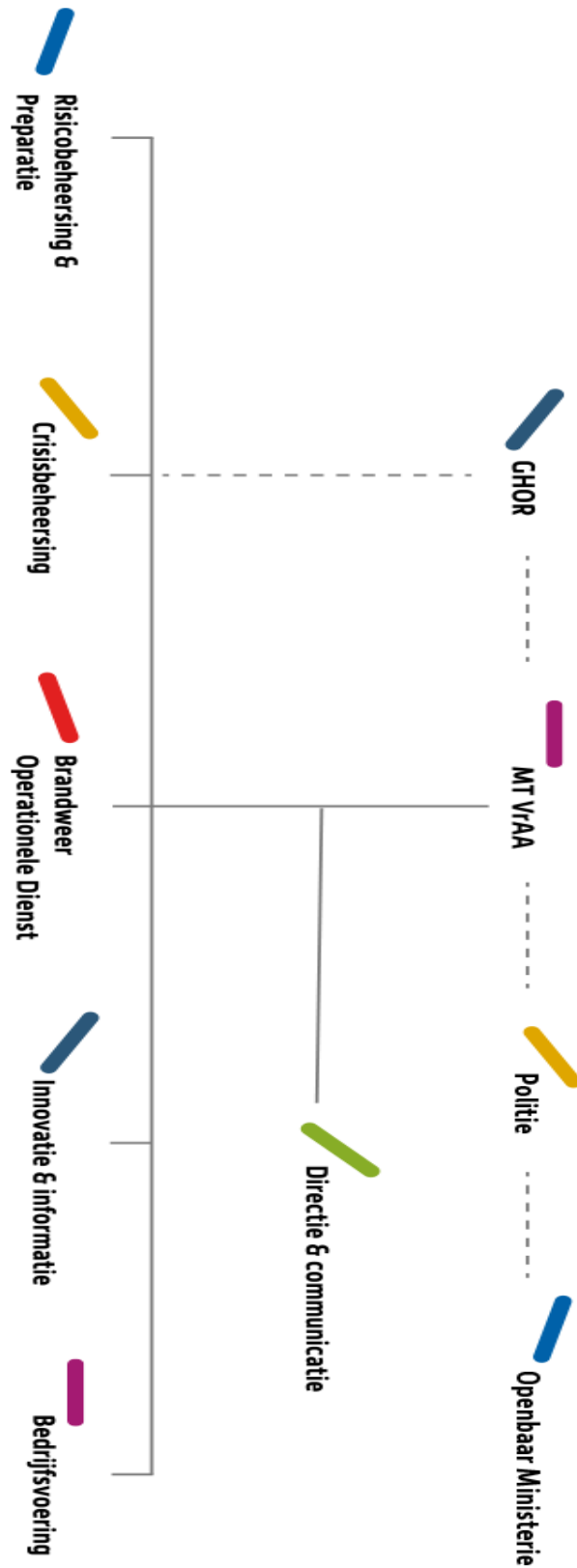
- Onder 'blijvend letsel' wordt onder andere verstaan: amputatie, blindheid, of chronische lichamelijke of psychische/ traumatische klachten.
- Onder 'ziekenhuisopname' wordt verstaan dat een slachtoffer ook werkelijk in een ziekenhuis wordt opgenomen. Poliklinische behandeling wordt dus niet als ziekenhuisopname beschouwd.

VRAA is wettelijk verplicht een 'register van (bijna) ongevallen en beroepsziekten' bij te houden. Alle ongevallen die tot meer dan drie dagen ziekteverzuim leiden moeten verplicht worden geregistreerd. In het geval van beroepsziekten is de werkgever (d.i. de leidinggevende) verplicht de bedrijfsarts op de hoogte te stellen, die deze melding doorgeeft aan het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten (NCVB).

VRAA vindt het belangrijk om ook kleine ongevallen die niet direct tot verzuim tot gevolg hebben, de bijna- ongevallen en de onveilige situaties in beeld te hebben. Op die manier kunnen maatregelen getroffen worden op recidive te voorkomen.



## Bijlage 1. Organogram VRAA



## **Veiligheidsregio Amsterdam-Amstelland**

Bezoekadres:  
Ringdijk 98, 1097 AH Amsterdam

Postadres:  
Postbus 92171, 1090 AD Amsterdam

Telefoon:  
020 555 6550

Website:  
[veiligheidsregioaa.nl](http://veiligheidsregioaa.nl)

---

## Bestuursvergadering Vraa

---

### Agendapunt

### Vaststelling tweede loopbaanafspraken

Vergadering: **21 november 2022**  
Ingebracht door: Tijs van Lieshout  
Behandelaar: Karin van der Kaaden

### Gevraagd besluit

---

- 1) **Vast te stellen de in het Landelijk Overleg Arbeidsvoorwaarden Veiligheidsregio's (LOAV) overeengekomen tweede loopbaanafspraken (circulaire 27 oktober 2022, Lbr. 22/13) als algemeen verbindend voorschrift;**
- 2) **Kennis te nemen van het Communiqué LOAV: afspraken 2<sup>e</sup> loopbaan, 10 oktober 2022.**

### Aanleiding en context

---

Op 10 oktober zijn in het Landelijk Overleg Arbeidsvoorwaarden Veiligheidsregio's (LOAV) aanvullende afspraken over het 2<sup>e</sup> loopbaanbeleid overeengekomen. Veiligheidsregio's zijn gehouden hieraan uitvoering te geven.

De afspraken worden gelet op de tijdelijkheid niet vastgelegd in de rechtspositie maar hebben wel gelijke rechtskracht. Op grond van de Ambtenarenwet moet het bestuur van de Veiligheidsregio de afspraken daarom vaststellen in de vorm van een algemeen verbindend voorschrift. <sup>1</sup>

### Korte bestuurlijke samenvatting/toelichting

---

Het tweede loopbaanbeleid (vastgelegd in de rechtspositieregeling: hoofdstuk 9a CAR / hoofdstuk 27a ARBAA) heeft als doel dat medewerkers met een bezwarende functie gezond de pensioengerechtigde leeftijd bereiken. De bezwarende functie mag maximaal 20 jaar worden vervuld en medewerkers moeten werken aan een tweede loopbaan, zodat ze na 20 jaar in een andere (niet bezwarende) functie kunnen doorwerken.

Het tweede loopbaanbeleid stamt uit 2005 en is aan actualisatie toe. Hiervoor is een vierjarig onderzoek gestart door de Universiteit van Maastricht. De eerste resultaten worden verwacht eerste kwartaal 2023. In afwachting daarvan is tussen de LOAV partijen (werkgevers en vakbonden) overeengekomen nu geen onomkeerbare besluiten te nemen in de rechtspositieregeling maar afzonderlijke afspraken te maken waarbij de mogelijkheid wordt geboden tot uitstel van de maximale termijn van 20 jaar voor het vervullen van de bezwarende functie en het uitvoeren van overeengekomen tweede loopbaanplannen.

---

<sup>1</sup> De veiligheidsregio's hebben de CAR als rechtspositieregeling Voor de VRAA is dit de NRG/ARBAA. De CAR (en dus ook de NRG/ARBAA) is geen Cao in de zin van de wet, maar een arbeidsvoorwaarden- en rechtspositieregeling in de vorm van aan algemeen verbindend voorschrift.



## –Oplegnotitie–

Op 10 oktober 2022 zijn de voorwaarden voor deze afspraken overeengekomen. Er mag om uitstel van de 20 jaar en het uitvoeren een tweede loopbaanplan worden verzocht vanaf 15 dienstjaren, mits:

- a. De medewerker fysiek en mentaal geschikt is blijkend uit een positieve uitslag PPMO en – indien daartoe aanleiding bestaat – een medisch onderzoek ter vaststelling van de mentale geschiktheid- op grond van artikel 7.10 NRGGA;
- b. Met de medewerker een 2<sup>e</sup> loopbaanplan is overeengekomen, hierbij geldt dan geen uitstel voor het volgen van een “voortraject” als nog niet wordt voldaan aan de startkwalificatie ten behoeve van het kunnen uitvoeren van een 2<sup>e</sup> loopbaanplan.

### Consequenties

---

De afspraken gaan in op 1 november 2022. Met ingang van die datum kunnen medewerkers verzoeken om uitstel. Als gevolg hiervan zijn medewerkers (mits voldaan aan de voorwaarden) langer inzetbaar. Het voorkomt vroegtijdig vertrek van ervaren en bekwame medewerkers en speelt in op de krapte op de arbeidsmarkt.

- Wordt geen verzoek gedaan, dan kan op de afgesproken wijze worden gestart met uitvoering van het 2<sup>e</sup> loopbaanplan gericht op uitstroom na 20 jaar;
- Het verlenen van uitstel laat onverlet de inzet van reguliere instrumenten van personeelsbeleid, zoals beoordelen, functioneren, arbeidsongeschiktheidsontslag et cetera.

Aan de afspraken zijn geen financiële consequenties verbonden. Voor tweede loopbaanbeleid is budget gereserveerd. Hierin komt geen verandering.

Het communiqué is al eerder verspreid en gecommuniceerd op intranet.

Na vaststelling van de afspraken tweede loopbaan als algemeen verbindend voorschrift, moeten deze op de gebruikelijke wijze worden gepubliceerd (artikel 6 Bekendmakingswet).

### Besluitvormingsroute

---

Historie

Datum vergadering/overleg	Afgestemd in/met
8 november 2022	MTVrAA

Verdere behandeling

Datum vergadering/overleg	Afgestemd in/met
21 november 2022	Bestuursvergadering VrAA

### Meegezonden stukken

---

- Circulaire LOAV, 27 oktober 2022, Lbr. 22/13
- Communiqué LOAV: afspraken 2<sup>e</sup> loopbaan, 10 oktober 2022

**Aan de Veiligheidsregio's  
t.a.v. het bestuur**

Datum  
27 oktober 2022  
Kenmerk  
Lbr. 22/13  
LOAV 22/07  
Inlichtingen bij  
info@wvsv.nl  
Doorkiesnummer  
026-3552400

**Onderwerp**  
2<sup>e</sup> loopbaanbeleid

### **Samenvatting**

Op 10 oktober 2022 hebben overlegpartners in het Landelijk Overleg Arbeidsvoorwaarden Veiligheidsregio's (LOAV) aanvullende afspraken gemaakt over het 2<sup>e</sup> loopbaanbeleid.

Doel van werkgever en vakcentrales is om te zorgen dat medewerkers werkzaam in een bezwarende functie actief werkend en gezond de pensioengerechtigde leeftijd bereiken en ook nadien van een prettig en gezond bestaan kunnen genieten. Om dit te realiseren hebben werkgever en vakcentrales vertegenwoordigd in het LOAV de Universiteit Maastricht gevraagd onderzoek te doen naar de belemmerende en bevorderende factoren voor duurzame inzetbaarheid en arbeidsparticipatie van mannen en vrouwen in repressieve brandweerfuncties. Het laatste onderzoek – waarop het huidige 2e loopbaanbeleid gebaseerd is – dateert alweer van 2005 en is aan actualisatie toe. Het onderzoek van de Universiteit Maastricht neemt ruim 4 jaar in beslag; de eerste tussentijdse onderzoeksresultaten worden verwacht in het eerste kwartaal van 2023.

LOAV partijen zijn het volgende overeengekomen:

1. geen onomkeerbare besluiten te nemen in afwachting van onderzoeksresultaten van de Universiteit Maastricht;
2. onderhandelingen over herziening van hoofdstuk 9a vinden uitsluitend in het LOAV plaats;
3. onder nader gespecificeerde voorwaarden kunnen medewerkers in een bezwarende functie een verzoek indienen tot uitstel van de maximale termijn van het vervullen van de bezwarende functie van 20 jaar en tot uitstel van het uitvoeren van de overeengekomen 2<sup>e</sup> loopbaanplannen.

**Onderwerp**  
2<sup>e</sup> loopbaanbeleid

Geachte leden,

Op 10 oktober 2022 hebben overlegpartners in het Landelijk Overleg Arbeidsvoorwaarden Veiligheidsregio's (LOAV) aanvullende afspraken gemaakt over het 2<sup>e</sup> loopbaanbeleid.

Doel van werkgever en vakcentrales is om te zorgen dat medewerkers werkzaam in een bezwarende functie actief werkend en gezond de pensioengerechtigde leeftijd bereiken en ook nadien van een prettig en gezond bestaan kunnen genieten. Om dit te realiseren hebben werkgever en vakcentrales vertegenwoordigd in het LOAV de Universiteit Maastricht gevraagd onderzoek te doen naar de belemmerende en bevorderende factoren voor duurzame inzetbaarheid en arbeidsparticipatie van mannen en vrouwen in repressieve brandweerfuncties. Het laatste onderzoek – waarop het huidige 2e loopbaanbeleid gebaseerd is – dateert alweer van 2005 en is aan actualisatie toe. Het onderzoek van de Universiteit Maastricht neemt ruim 4 jaar in beslag; de eerste tussentijdse onderzoeksresultaten worden verwacht in het eerste kwartaal van 2023.

LOAV partijen zijn het volgende overeengekomen:

1. geen onomkeerbare besluiten te nemen in afwachting van onderzoeksresultaten van de Universiteit Maastricht;
2. onderhandelingen over herziening van hoofdstuk 9a vinden uitsluitend in het LOAV plaats;
3. onder nader gespecificeerde voorwaarden kunnen medewerkers in een bezwarende functie een verzoek indienen tot uitstel van de maximale termijn van het vervullen van de bezwarende functie van 20 jaar en tot uitstel van het uitvoeren van de overeengekomen 2<sup>e</sup> loopbaanplannen.

**Historie**

In 2014 is bij de start van de onderhandelingen over de actualisering van het FLO-overgangsrecht door de vakcentrales aangegeven te willen spreken over het 20-jaar beleid. In de VNG-brandweerkamer is destijds afgesproken, eerst de actualisering van het FLO-overgangsrecht uit te onderhandelen en dan met elkaar te spreken over mogelijke actualisering van het 20 jaar beleid. Daarbij is uitgesproken dat beide partijen de 20 jaar grens als knelpunt ervaren.

De vakcentrales hebben in 2018 hun model C ter onderhandeling aan de VNG-Brandweerkamer aangeboden. Model C stelt voor repressieve medewerkers bij het bereiken van de leeftijd van 40 jaar de keuze te geven tussen een 2e loopbaan buiten de werkgever of Lifetime Employment bij de eigen werkgever. Lifetime Employment betekende concreet tot de leeftijd van 59 jaar werken in de repressieve functie en daarna herplaatsing in de Veiligheidsregio.

**Onderzoeken**

Na de eerste besprekingen tussen werkgever en vakcentrales is besloten onderzoek naar de beleidsuitvoering van het 20 jaar beleid te laten doen door het bureau Regioplan met als centrale vraagstelling: waar staan we als Veiligheidsregio's in de uitvoering van het huidige 2e loopbaanbeleid?

Het rapport van Regioplan verschijnt in 2019 en toont een palet aan verschillende visies op het 2e loopbaanbeleid en de uitvoering van dit beleid bij Veiligheidsregio's.

Bespreking van het rapport van Regioplan en het door de vakcentrales ingebrachte model C heeft geleid tot afspraken over nieuw onderzoek. Besloten is het Coronel rapport uit 2004/2005, dat de grondslag vormt voor het 2e loopbaanbeleid, te actualiseren. Op verzoek van werkgever en vakcentrales is in 2022 de Universiteit Maastricht een 4-jaar durend onderzoek gestart, het Sustainable Employability Firefighters (SemFire) onderzoek. Dit onderzoek moet de bouwstenen en inzichten opleveren die het duurzaam gezond en

veilig verrichten van zwaar brandweer-werk bevorderen en daarmee de grondslag leggen voor de gewenste herijking van het bestaande 2e loopbaanbeleid.

### **Landelijke onderhandelingen**

In het LOAV hebben de vakcentrales aandacht gevraagd voor de medewerkers die gedurende de looptijd van het 4-jaar durende onderzoek hun loopbaanplan moeten opstellen of moeten starten met de uitvoering van hun loopbaanplan. Uitvoering van het loopbaanplan door te starten met een opleiding, stage of het andere activiteiten die tot uittreden vanaf 2026 kunnen leiden. Het maken van aanvullende afspraken is om te voorkomen dat medewerkers onomkeerbare beslissingen moeten nemen en de mogelijkheid te creëren maximaal te kunnen anticiperen op de uitkomsten van het SemFire onderzoek. De overlegpartners in het LOAV hebben besproken en afgewogen of het verstandig is om medio 2022 wijzigingen in de rechtspositie door te voeren. Het onderzoek van de Universiteit Maastricht is gestart met als doel gezaghebbend en wetenschappelijk onderbouwd te bepalen welke wijzigingen in de toekomst nodig zijn. Dit pleit ervoor voorlopig geen wijzigingen door te voeren en eerst de resultaten van het onderzoek af te wachten. Het is overlegpartijen duidelijk geworden dat de medewerkers in repressieve brandweerfuncties zekerheid en perspectief willen; zij wensen duidelijkheid over de maximale termijn van 20 jaar en niet gedwongen te worden hun 2e loopbaanplannen te moeten uitvoeren die wellicht door de resultaten van het onderzoek achterhaald worden.

### **Huidig 2e loopbaanbeleid**

Het huidige 2e loopbaanbeleid is erop gericht om na een maximale periode van 20 jaar gewerkt te hebben in een bezwarende functie te komen tot herplaatsing in een zgn. 2e loopbaan binnen of buiten de Veiligheidsregio. In deze periode van 20 jaar werken werkgever en medewerker op basis van een overeengekomen 2e loopbaanplan aan herplaatsing. Na 20 jaar vindt of herplaatsing in een 2e loopbaanfunctie of worden andere passende (niet bezwarende) werkzaamheden opgedragen. Op voorwaarde dat werkgever en medewerker daartoe gezamenlijk besluiten kan ook langer dan 20 jaar in de bezwarende functie worden gewerkt.

### **Afspraken**

Gezien het feit dat overlegpartners het belang onderkennen om samen op te trekken en medewerkers perspectief te bieden, zijn de verantwoordelijkheden, inzichten en argumenten onderling uitgewisseld. Onder andere is stilgestaan bij zaken als het ongewenste vertrek van ervaren en bekwame medewerkers, de krappere wordende arbeidsmarkt alsmede de financiële consequenties voor de medewerker van herplaatsing in een 2<sup>e</sup> loopbaan. Zorgvuldig en intensief beraad tussen de overlegpartners en achterbannen heeft geleid tot de volgende afspraken.

1. LOAV partijen spreken af geen onomkeerbare besluiten te nemen in afwachting van onderzoeksresultaten van de Universiteit Maastricht.
2. Onderhandelingen over herziening van hoofdstuk 9a vinden uitsluitend in het LOAV plaats.
3. Medewerkers in een bezwarende functie kunnen vanaf 15 dienstjaren een verzoek<sup>1</sup> indienen tot uitstel van de maximale termijn van het vervullen van de bezwarende functie van 20 jaar<sup>2</sup>. Het uitstel geldt tot partijen nieuwe afspraken hebben gemaakt over de herziening van hoofdstuk 9a CAR(-UWO) Veiligheidsregio's en onder de voorwaarden van

---

<sup>1</sup> Als geen verzoek wordt ingediend kan op de afgesproken wijze gestart worden met het 2e loopbaanplan gericht op uitstroom vanaf 20 jaar. Als een verzoek voldoet aan de voorwaarden wordt deze ingewilligd.

<sup>2</sup> Het verlenen van uitstel laat onverlet de inzet van reguliere instrumenten van personeelsbeleid zoals beoordeling functionering, arbeidsongeschiktheidsontslag et cetera.



- fysieke en mentale geschiktheid;
  - blijvende uit een positieve uitslag PPMO en
  - - indien daartoe aanleiding bestaat - kan de medewerker ter vaststelling van zijn mentale geschiktheid worden onderworpen aan een medisch onderzoek als bedoeld in artikel 7.12 CAR.
- de aanwezigheid van een overeengekomen 2e loopbaanplan;
  - indien de medewerker niet over de kwalificaties beschikt om te kunnen starten met de uitvoering van het 2e loopbaanplan, is een 'voortraject' nodig om te voldoen aan de startkwalificatie. Voor de uitvoering van activiteiten in dit kader geldt geen uitstel.

### **Besluitvorming**

De vorenstaande afspraken zijn in het LOAV van 10 oktober 2022 door overlegpartners overeengekomen. Deze LOAV-circulaire geeft de juridische grondslag van de gemaakte afspraken.

### **Inwerkingtreding**

De CAR ondergaat geen wijziging als gevolg van de overeengekomen afspraken. Met ingang van 1 november 2022 kunnen medewerkers in een bezwarende functie een verzoek indienen tot uitstel.

### **Rechtskrachtbepaling**

Veiligheidsregio's zijn gehouden om uitvoering te geven aan de in het LOAV overeengekomen CAR-bepalingen en de nadien overeengekomen wijzigingen daarvan. De in het LOAV gemaakte afspraken als hiervoor weergegeven worden gelet op hun tijdelijkheid niet in de CAR opgenomen maar hebben wel gelijke rechtskracht. Vaststelling door het bestuur dient daarmee conform reguliere CAR wijzigingen plaats te vinden.

De CAR is geen cao in de zin van de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst, waardoor overeengekomen wijzigingen niet rechtstreeks doorwerken in de aanstelling van individuele ambtenaren.

Op grond van artikel 11.2 Aanpassingswet Wnra is de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra) niet op het personeel van Veiligheidsregio's van toepassing, maar uitgesteld tot een nader bij koninklijk besluit te noemen tijdstip. Het bestuur van een Veiligheidsregio is op grond van de Ambtenarenwet verplicht voor haar ambtenaren een lokale arbeidsvoorwaarden- en rechtspositieregeling vast te stellen in de vorm van een algemeen verbindend voorschrift.

De lokale arbeidsvoorwaarden- en rechtspositieregeling is een algemeen verbindend voorschrift. Artikel 6 van de Bekendmakingswet bepaalt dat besluiten, die algemeen verbindende voorschriften inhouden, pas verbinden wanneer zij op de juiste manier zijn bekendgemaakt.

Hoogachtend,  
Landelijk Overleg Arbeidsvoorwaarden Veiligheidsregio's,

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'RW', is written over a faint, light blue circular stamp or watermark.

Rudolph de Waard,  
Secretaris

Deze circulaire staat ook op [www.wvsv.nl](http://www.wvsv.nl)



## **Communiqué LOAV: afspraken 2<sup>e</sup> loopbaanbeleid, 10 oktober 2022**

Doel van werkgever en vakcentrales is om te zorgen dat medewerkers werkzaam in een bezwarende functie actief werkend en gezond de pensioengerechtigde leeftijd halen en ook nadien van een prettig en gezond bestaan kunnen genieten. Om dit te realiseren hebben werkgever en vakcentrales vertegenwoordigd in het Landelijk Overleg Arbeidsvoorwaarden Veiligheidsregio's (LOAV) de Universiteit Maastricht gevraagd onderzoek te doen naar de belemmerende en bevorderende factoren voor duurzame inzetbaarheid en arbeidsparticipatie van mannen en vrouwen in repressieve brandweerfuncties. Het laatste onderzoek – waarop het huidige 2<sup>e</sup> loopbaanbeleid gebaseerd is – dateert alweer van 2005 en is aan actualisatie toe. Het onderzoek van de Universiteit Maastricht neemt ruim 4 jaar in beslag; de eerste tussentijdse onderzoeksresultaten worden verwacht in het eerste kwartaal van 2023.

De overlegpartners in het LOAV hebben besproken en afgewogen of het verstandig is om medio 2022 wijzigingen in de rechtspositie door te voeren. Het onderzoek van de Universiteit Maastricht is gestart met als doel gezaghebbend en wetenschappelijk onderbouwd te bepalen welke wijzigingen in de toekomst nodig zijn. Dit pleit ervoor voorlopig geen wijzigingen door te voeren en eerst de resultaten van het onderzoek af te wachten. De vakcentrales hebben echter aangegeven dat de medewerkers in repressieve brandweerfuncties om zekerheid en perspectief vragen; zij wensen duidelijkheid over de maximale termijn van 20 jaar en niet gedwongen te worden hun 2<sup>e</sup> loopbaanplannen te moeten uitvoeren die wellicht door de resultaten van het onderzoek achterhaald worden.

### **Huidig 2<sup>e</sup> loopbaanbeleid**

Het huidige 2<sup>e</sup> loopbaanbeleid is erop gericht om na een maximale periode van 20 jaar gewerkt te hebben in een bezwarende functie te komen tot herplaatsing in een zgn. 2<sup>e</sup> loopbaan binnen of buiten de Veiligheidsregio. In deze periode van 20 jaar werken werkgever en medewerker op basis van een overeengekomen 2<sup>e</sup> loopbaanplan aan herplaatsing. Na 20 jaar vindt of herplaatsing in een 2<sup>e</sup> loopbaanfunctie of worden andere passende (niet bezwarende) werkzaamheden opgedragen. Op voorwaarde dat werkgever en medewerker daartoe gezamenlijk besluiten kan ook langer dan 20 jaar in de bezwarende functie worden gewerkt.

### **Afspraken**

Gezien het feit dat overlegpartners het belang onderkennen om samen op te trekken en medewerkers perspectief te bieden, zijn de verantwoordelijkheden, inzichten en argumenten onderling uitgewisseld. Zorgvuldig en intensief beraad tussen de overlegpartners en achterbannen heeft geleid tot de volgende gedragen en bindende afspraken.

LOAV partijen spreken af geen onomkeerbare besluiten te nemen in afwachting van onderzoeksresultaten van de Universiteit Maastricht.

Onderhandelingen over herziening van hoofdstuk 9a vinden uitsluitend in het LOAV plaats.



Medewerkers in een bezwarende functie kunnen vanaf 15 dienstjaren een verzoek<sup>1</sup> indienen tot uitstel van de maximale termijn van het vervullen van de bezwarende functie van 20 jaar<sup>2</sup>. Het uitstel geldt tot partijen nieuwe afspraken hebben gemaakt over de herziening van hoofdstuk 9a CAR(-UWO) Veiligheidsregio's en onder de voorwaarden van

- fysieke en mentale geschiktheid;
  - blijkende uit een positieve uitslag PPMO en
  - - indien daartoe aanleiding bestaat - kan de medewerker ter vaststelling van zijn mentale geschiktheid worden onderworpen aan een medisch onderzoek als bedoeld in artikel 7.12 CAR.
- de aanwezigheid van een overeengekomen 2e loopbaanplan;
  - indien de medewerker niet over de kwalificaties beschikt om te kunnen starten met de uitvoering van het 2e loopbaanplan, is een 'voortraject' nodig om te voldoen aan de startkwalificatie. Voor de uitvoering van activiteiten in dit kader geldt geen uitstel.

### **Besluitvorming**

De vorenstaande afspraken zijn in het LOAV van 10 oktober door overlegpartners overeengekomen. Met het uitgeven van een LOAV-circulaire vindt formalisering van de afspraken plaats.

---

<sup>1</sup> Als geen verzoek wordt ingediend kan op de afgesproken wijze gestart worden met het 2<sup>e</sup> loopbaanplan gericht op uitstroom vanaf 20 jaar.

<sup>2</sup> Het verlenen van uitstel laat onverlet de inzet van reguliere instrumenten van personeelsbeleid zoals beoordeling functionering, arbeidsongeschiktheidsontslag etc.



**Veiligheidsregio**  
Amsterdam-Amstelland

## **Correspondentielijst**

### Binnenkomend:

- 20221014 Brief van minister VWS inzake opdracht covid19 maatregelen eerste half jaar 2023
- 20221022 Vaststelling rijksbijdrage 2021
- 20221024 Brief NIPV aan vz VrAA inzake zienswijze Concept Jaarplan NIPV 2023

### Uitgaand:

- -

## Termijnagenda Bestuur 2022/2023

Vergadering	Onderwerp
Q4	
	Convenant Gemeenschappelijke Meldkamer
	Bestuurlijke rapportage VRAA 2022
	Arbeidsomstandighedenbeleid
Q1 2023	
	Waarborgfonds expertisebureau risicobeheer Vr's
	Herziene handreiking Gebiedsgerichte Opkomsttijden
	Visitatie op hoofdlijnen
	Budgetbrief 2024
	Inrichtingsplan Bevolkingszorg en crisiscommunicatie binnen de VrAA
	Haalbaarheidsonderzoek Risk Factory
	Evaluatie watercrisis Limburg
Q2	
	Wijziging Gemeenschappelijke regeling (bevolkingszorg. financiën, archief(verordening))
NTB	
	In- door en uitstroom (inclusief quotum arbeidsbeperkten)
	Wijziging mandateringsbesluit
	Gezondheidsbeleid VrAA (1-2 per jaar)

## Actielijst



Nr.	Datum	Actie	Toelichting
5.	29-3-21	Voor de volgende bestuursvergadering zal gerapporteerd worden over de cijfers inzake de arbeidsbeperkten	Dit onderwerp zal worden meegenomen bij de bespreking van het onderwerp in-, door- en uitstroom.
6.	22-4-22	Scenario's rol van de veiligheidsregio bespreken	
9.	22-4-22	Mevrouw Van Vliet-Kuiper vraagt om het onderwerp Lessen watercrisis Limburg te agenderen voor de bestuursvergadering van 11 juli in plaats van 16 mei. Voorafgaand aan die vergadering zal een afspraak worden ingepland tussen BM Heilieggers, Mevrouw Van Vliet-Kuiper en Jos Ketelaars ( <b>actie</b> ).	Agendering is doorgeschoven naar de bestuursvergadering van 27 maart, zodat bespreking kan plaatsvinden met de nieuw geïnstalleerde dijkgraaf. De grote wateroefening voor mei 2023 komt dan ook aan bod.
11.	19-9-22	Cyber en de effecten voor de gemeenten voor bestuursvergadering 21 november	Is geagendeerd
12.	19-9-22	Namens het bestuur nog een bloemetje verzenden naar Mw Van Vliet – Kuiper als dank voor de periode dat zij waarnemend Dijkgraaf was in het bestuur	afgerond
13.	19-9-22	Themabijeenkomst op locatie waterschap plannen, alleen als dijkgraaf dan kan.	De nieuwe dijkgraaf kan niet aanwezig zijn.