

## **Kaderbrief 2016 Veiligheidsregio Drenthe**

### **Inleiding**

De kaderbrief 2016 benoemt kaders om de begroting 2016 vorm te geven. Er worden enkele inhoudelijke, organisatorische en financiële ontwikkelingen benoemd die richtingbepalend zijn voor de ontwerpbegroting 2016. De inhoudelijke beleidsonderwerpen worden expliciet benoemd omdat deze blijvend aandacht hebben van inspecties, media, ministers en volksvertegenwoordigers. Binnenkort wordt gestart met het opstellen van de ontwerpbegroting 2016.

### **De VRD als partner in crisismanagement**

Investeren in kwaliteit.

Op het gebied van crisisbeheersing is de VRD een complex netwerk van organisaties. Binnen het netwerk zijn er vele partijen waar de VRD, afhankelijk van de situatie, mee samenwerkt of die invloed hebben op het werk. De VRD stelt zich op als regisseur met als doel om de verbinding te versterken tussen de verschillende netwerkpartners. Door het organiseren van trainingen en oefeningen biedt de VRD ondersteuning op het gebied van vakmanschap. Er wordt ondersteuning geleverd op het gebied van verantwoording door onder andere het opstellen van evaluaties. Hier is de laatste jaren veel tijd en energie in gestoken. Het komende jaar gaat de VRD extra aandacht besteden aan kwaliteitsverbetering zodat het totale netwerk in staat is effectiever op te treden tijdens een crisissituatie. De afzonderlijke partners blijven daarbij zelf verantwoordelijk voor hun rol binnen het netwerk.

### **Balans tussen risicobeheersing en incidentbestrijding**

Verder investeren in bewustwording.

Burgers blijken tijdens incidenten over het algemeen zelfredzaam te zijn. Wel hebben zij bij incidenten mogelijk specialistische hulp nodig. Ook voor het herkennen en beperken van risico's is ondersteuning gewenst. De verschillende overheidsdiensten (zoals gemeenten, brandweer en politie) hebben ieder hun eigen vaardigheden en kennis, beschikken over technische hulpmiddelen en over specifieke bevoegdheden. Burgers en overheid zijn hierdoor samen in staat om incidenten te voorkomen of de schade bij een incident zoveel mogelijk te beperken. Het is de uitdaging om samen met de burgers een antwoord te vinden op de vraag: wat moeten wij u bieden, welk niveau van dienstverlening verwacht u van ons en wat draagt u zelf bij?

We blijven investeren in bewustwording van het totale concept van (brand-)veiligheid zodat er een betere balans tussen preventie en repressie ontstaat. We maken de samenleving bewust van de risico's en de gedeelde verantwoordelijkheid waarbij zelfredzaamheid wordt gestimuleerd. Hierbij richten we ons op een brede doelgroep, van burger tot bestuur. De programma's 'Brandveilig leven' en 'Brandveiligheid in de zorg' worden verder in de regio uitgerold.

## Organisatieontwikkeling

Aandacht voor interne mobiliteit, innovatie en beschikbare financiële middelen daar naar richten.

In 2016 wordt verder geïnvesteerd in interne mobiliteit. Hierdoor wordt talent op de juiste plek ingezet en wordt het mogelijk een compactere organisatie neer te zetten zonder dat er gedwongen ontslagen vallen. Dit zorgt voor rust onder de medewerkers maar vereist wel een flexibele houding, bereidheid tot veranderen en het aanspreken van eigen talenten. Het is verantwoordelijkheid van de werkgever om daar ruimte voor te geven en te zorgen voor voldoende en uitdagend werk. Daarvoor blijft het nodig om de werkinhoud te verrijken en ervoor te zorgen dat onze medewerkers minder last hebben van bureaucratie, regelzucht en slecht ingerichte systemen. De verrijking van het inhoudelijke werk kan gebeuren door een fundamenteel herontwerp van onze bedrijfsprocessen met de inzet van moderne informatie- en communicatiemiddelen. Hierdoor worden gegevens en informatie real-time en online ter beschikking gesteld aan de organisatie en daarmee aan de medewerkers in het primaire proces. Bijkomend voordeel is dat we, conform onze organisatievisie, hierdoor in staat zijn de kosten van overhead en management substantieel en structureel terug te brengen door gebruik van slimme ICT-oplossingen.

Interne mobiliteit brengt met zich mee dat zeer selectief wordt omgaan met het vast invullen van vacatures. Op die manier zijn we in staat om te besparen op de personeelskosten. De financiële ruimte gebruiken wij om in te zetten op interne mobiliteit en een duurzame investering in informatie- en communicatietechnologie.

## Gemeentelijke bijdrage

Voor 2015 wordt de nominale lijn van 2014 aangehouden; de cao-aanpassing van 2014 wordt in de begroting 2016 verwerkt.

Hieronder treft u het financiële kader aan, waarmee wij bij het opstellen van de begroting 2016 rekening zullen houden. De bijdrage 2016 wordt ten opzichte van 2015 gecorrigeerd voor de gevolgen van de nieuwe cao, die in 2014 is afgesloten, conform de afspraken die daarover in de begroting 2015 zijn gemaakt. Voor het overige zijn er geen prijsstijgingen doorgevoerd en wordt de nominale lijn van 2015 aangehouden. Deze bijdrage betreft zowel de inwoners afhankelijke bijdrage als de bijdrage op basis van de historische kosten.

Initiële bijdrage 2014 exclusief bezuinigingstaakstelling:	€ 26,2 miljoen
Definitieve bijdrage 2014, na 5% bezuinigingstaakstelling:	€ 24,8 miljoen
Bijdrage 2015, na 5% bezuinigingstaakstelling (cumulatief 10%):	€ 23,6 miljoen

Basis voor bijdrage 2016:	€ 23,6 miljoen
Verhoging voor looncompensatie i.v.m. cao 2014:	€ 0,4 miljoen
Gemeentelijke bijdrage 2016:	€ 24,0 miljoen