



**Meldkamer
Midden-Nederland**
Veiligheidsregio's

ORGANISATIE- EN FORMATIEPLAN

Definitief Ontwerp

VERSIE 1

10 januari 2025

VERSIEBEHEER

Versienummer	Toelichting	Datum
0.1	Opmerkingen projectteam verwerkt	19 november 2024
0.2	Opmerkingen projectteam verwerkt Opmerkingen adviseurs VRGV en VRFL en VRU verwerkt	07 januari 2025
0.3	Opmerkingen projectteam verwerkt Opmerkingen adviseurs VRGV en VRFL en VRU verwerkt	10 januari 2025

Inhoudsopgave

1. Inleiding	4
2. Kaders en verbonden partijen	5
2.1 Wettelijke grondslag	5
2.2 Beheer door LMS	5
2.3 Samenwerkingsconvenant en governance	5
2.4 Werkgeverschap	5
3. Nieuwe meldkamerorganisatie	7
3.1 Uitgangspunten	7
3.2 Kernwaarden en leidende principes	7
3.3 Arbeidsvoorwaarden	8
4. Formatie	9
4.1 Taken en verantwoordelijkheden	9
4.2 Formatieplan	9
4.3 Vergelijking met businesscase	10
5. Governance	12
5.1 Context	12
5.2 Structuur en werkwijze	12
5.3 Medezeggenschap	13
6. Financiën	14
6.1 Verdeling naar veiligheidsregio	14
6.2 Overheadkosten	14
6.3 Frictiekosten	15
6.4 Meerkosten t.o.v. BC2016	15
6.5 Overeenkomst kosten gemene rekening (fiscaal convenant)	16
BIJLAGEN	18
Bijlage 1: Businesscase 2016	19
Bijlage 2: Kernwaarden	45
Bijlage 3: Sociaal Plan Meldkamer Midden Nederland	46
Bijlage 4: Vergelijking arbeidsvoorwaarden	57
Bijlage 5: Taakomschrijvingen	62
Bijlage 6: Roosterfactor	67
Bijlage 7: Begroting	69

1. Inleiding

Aanleiding

Vanaf juni 2025 is de Meldkamer Midden-Nederland (MKMNL) in Hilversum operationeel. In deze meldkamer werken de meldkamerfuncties brandweer, politie, ambulancedienst en de calamiteitencoördinator samen voor de regio's Flevoland, Gooi en Vechtstreek en Utrecht. Binnen de MKMNL-Veiligheidsregio's (MKMNL-VR) zijn de drie veiligheidsregio's verantwoordelijk voor de inrichting en het functioneren van de meldkamerfuncties brandweer en calamiteitencoördinatoren.

Het initiële doel was om de nieuwe meldkamer Midden-Nederland in 2020 in gebruik te nemen. Wijziging van beleid (van verbouw naar nieuwbouw), een complex aanbestedingsproces en majeure stijging van bouwkosten hebben gezorgd voor een vertraging die er uiteindelijk voor zorgt dat de nieuwe multidisciplinaire meldkamer Midden-Nederland naar verwachting in juni 2025 operationeel zal worden.

Als start van het proces om te komen tot een gezamenlijke Meldkamer Midden-Nederland Veiligheidsregio's (MKMNL-VR) is in 2016 een businesscase (BC2016) vastgesteld door de algemeen besturen van de veiligheidsregio's Utrecht, Flevoland en Gooi en Vechtstreek. Deze businesscase (versie 1.0) vormde het gezamenlijke referentiepunt in het proces en omvat een behandeling van de te verwachten personeelsformatie, huisvesting, ICT-voorzieningen, kosten en de planning. De BC2016 is opgesteld op basis van de informatie zoals deze destijds beschikbaar was. Sinds 2016 zijn er diverse ontwikkelingen geweest, waardoor niet alle uitgangspunten in de businesscase 2016 meer actueel zijn. Wijzigingen in de arbeidsvoorwaarden, de roosterfactor en de inschaling van de centralisten zijn hier voorbeelden van. Deze afwijkingen worden verderop in dit document toegelicht. De businesscase 2016 is als bijlage 1 toegevoegd.

In 2024 is een voorlopig ontwerp rond de inrichting van de meldkamerfuncties brandweercentralisten en calamiteitencoördinatoren opgesteld en besproken in de besturen van de deelnemende veiligheidsregio's. Vervolgens is dit voorlopig ontwerp verder uitgewerkt tot het voortliggende organisatie- en formatieplan (O&F) Meldkamer Midden-Nederland Veiligheidsregio's (MKMNL-VR).

Dit organisatie- en formatieplan (O&F) beschrijft het definitieve ontwerp van de invulling en inrichting van de meldkamerdisciplines brandweer en multi en wordt vastgesteld door de algemeen besturen van de veiligheidsregio's Flevoland, Gooi en Vechtstreek en Utrecht.

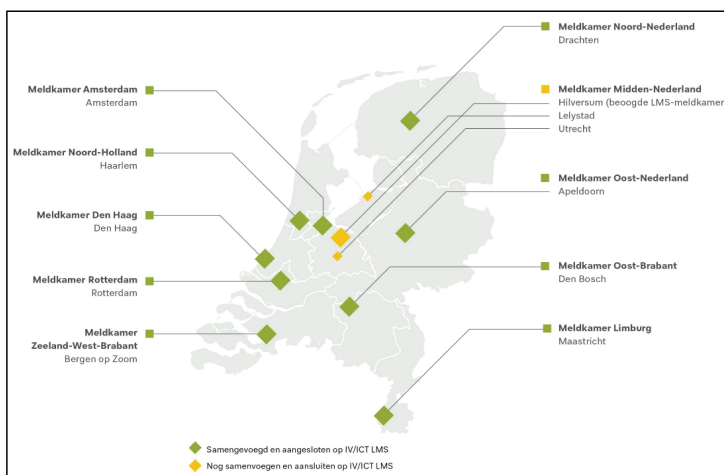
Opbouw van dit Organisatie- en Formatieplan (O&F)

Na de inleiding in hoofdstuk 1 wordt in hoofdstuk 2 de kaders en de verbonden partijen beschreven. Vervolgens wordt in hoofdstuk 3 de nieuwe meldkamerorganisatie verder beschreven aan de hand van de uitgangspunten, de kernwaarden en de arbeidsvoorwaarden. In hoofdstuk 4 is de benodigde formatie verder uitgewerkt waarna in hoofdstuk 5 het bestuur en de beheersing (de governance) verder is uitgewerkt. Op basis van de eerder benoemde hoofdstukken zijn de financiën uitgewerkt in hoofdstuk 6.

2. Kaders en verbonden partijen

2.1 Wettelijke grondslag

Om nu en in de toekomst burgers in nood sneller en efficiënter te helpen en om de hulpdiensten beter te faciliteren bij de hulpverlening en bestrijding van crisis en rampen, moeten de meldkamers in Nederland toekomstbestendig en goed voorbereid zijn. Daarom is in 2010 door het Rijk een proces ingezet om van 25 regionale meldkamers te komen tot 10 landelijk samenwerkende meldkamers. Deze verplichte ontwikkeling is vastgelegd in de Wet Veiligheidsregio's en in de Wijzigingswet Meldkamers. De realisatie van de MKMNL in Hilversum, waarin de oorspronkelijke meldkamers in Lelystad, Naarden en Utrecht zijn samengevoegd, is de laatste in de reeks en is hiermee dan ook het sluitstuk van dit proces.



Afbeelding 1:
Overzicht landelijk
samenwerkende
meldkamers stand
van zaken
november 2024

2.2 Beheer door LMS

MKMNL maakt onderdeel uit van de Landelijke Meldkamer samenwerking (LMS). LMS is een zelfstandig

onderdeel binnen de politie en beheert de meldkamers voor hulpdiensten, zoals de politie, brandweer, ambulance en marechaussee. De LMS draagt zorg voor de huisvesting en IV/ICT van de meldkamerfuncties en facilitaire voorzieningen. Dit komt niet ten laste van de veiligheidsregio's.

2.3 Samenwerkingsconvenant en governance

Conform artikel 35 lid 3 van de Wet Veiligheidsregio's wordt door de deelnemende veiligheidsregio's een convenant opgesteld over de uitvoering van de wettelijke meldkamertaak van de veiligheidsregio's. Het convenant vormt een bevestiging van de afspraken tussen de deelnemende veiligheidsregio's, waarbij dit organisatie- en formatieplan de basis vormt. Het convenant wordt na de inhoudelijke besluitvorming door de besturen opgesteld en bekrachtigd. Zie hoofdstuk 5, Governance, voor een nadere toelichting.

2.4 Werkgeverschap

Op grond van het op te stellen convenant wordt de uitvoering van meldkamertaken belegd bij een gezamenlijk bestuurd meldkamerorganisatie, die onder dagelijks beheer van de VRU wordt

gebracht. De medewerkers worden hiermee rechtspositioneel ondergebracht bij de VRU. Reden hiervan is dat het onderbrengen van de medewerkers van de MKMNL-VR bij de VRU in vergelijking met het onderbrengen bij de andere veiligheidsregio's een relatief geringe impact op de bedrijfsvoering heeft en daarmee ook de meest voordelige optie is. Bovendien wordt met het onderbrengen van de medewerkers bij een veiligheidsregio, in plaats van bijvoorbeeld een stichting, bevestigd dat de meldkamer een cruciaal onderdeel is van de hulpverlening door de veiligheidsregio's; het hoort bij elkaar.

Het rechtspositioneel onderbrengen bij de VRU betekent dat deze veiligheidsregio de werkgeversverantwoordelijkheid op zich neemt en zorgt dat wordt voldaan aan de arbeidsrechtelijke wet- en regelgeving evenals aspecten rond het uitgangspunt 'goed werkgeverschap'. Zo wordt ook de medezeggenschap belegd bij de VRU als werkgever. De bedrijfsvoering van de VRU verricht ook de ondersteuning voor de MKMNL-VR. De hiermee samenhangende kosten worden onderling verrekenend.

De veiligheidsregio's zijn en blijven gezamenlijk verantwoordelijk voor het borgen van de kwaliteit en rechtmatigheid van de processen binnen MKMNL-VR, de financiering en de prestaties. Op basis van werkafspraken op managementniveau en consensus tussen de directeuren en besturen van de deelnemende veiligheidsregio's wordt de MKMNL-VR aangestuurd.

3. Nieuwe meldkamerorganisatie

3.1 Uitgangspunten

Voor het ontwerp en het beheer van de MKMNL-VR gelden de volgende uitgangspunten.

Algemeen:

- De bestuurlijk vastgestelde BC2016 (versie 1.0) vormt het referentiepunt in het proces om te komen tot het organisatie- en formatieplan.
- Er wordt gewerkt op basis van organisatorische en bestuurlijke gelijkwaardigheid tussen de deelnemende veiligheidsregio's.
- De governance en de organisatie-inrichting zijn duidelijk en eenvoudig.
- Er is werkgarantie voor de huidige centralisten van de meldkamers (Utrecht en Lelystad) en de calamiteitencoördinatoren.

Organisatorisch:

- De meldkamerfuncties (brandweercentralisten en calamiteitencoördinatoren) zijn zodanig ingericht dat invulling wordt gegeven aan artikel 35, lid 1 van de Wet Veiligheidsregio's én succesvolle participatie mogelijk is in de Landelijke Meldkamer Samenwerking.
- MKMNL-VR is een duurzame en gezonde organisatie voor medewerkers van de meldkamer en collega's binnen de veiligheidsregio's. Dit betekent onder andere dat het een fijne werkplek is waar medewerkers zich veilig voelen en hun werk op een prettige manier kunnen uitvoeren.
- Het team MKMNL-VR (bestaande uit brandweercentralisten, calamiteitencoördinatoren, leidinggevende en ondersteunende functies) heeft een herkenbare positie en een sterke binding met de vakgebieden binnen de veiligheidsregio's.
- Werkprocessen worden zoveel als mogelijk geharmoniseerd.
- Arbeidsvoorwaarden van de organisatie waar het beheer van de meldkamerdiscipline veiligheidsregio is ondergebracht (VRU) worden leidend.
- De calamiteitencoördinatoren voeren naast hun basistaken ten aanzien van de tafelbezetting, ook taken uit ten behoeve van de frontoffice van het Veiligheidsinformatie Centrum (VIC) in de meldkamer.

Financieel:

- De verdeling van de kosten van de meldkamerorganisatie is gebaseerd op een objectieve verdeelmethode.
- De uitwerking van de MKMNL-VR is op basis van kostenneutraliteit.
- Meerkosten ten opzichte van de Business case 2016 zijn onderbouwd.

3.2 Kernwaarden en leidende principes

Het team MKMNL-VR werkt op de Meldkamer Midden Nederland in Hilversum. Voor een duurzame en prettige samenwerking zijn gezamenlijke kernwaarden (zoals bijvoorbeeld Samenwerken) en leidende principes nodig. Deze gezamenlijke kernwaarden worden voor de

MKMNL nog bepaalt. De VRU werkt al aan de hand van gezamenlijke kernwaarden en leidende principes (zie bijlage 2).

Omdat het dagelijks werk door het team MKMNL-VR in samenwerking met de andere disciplines in de MKMNL in Hilversum wordt uitgevoerd, worden in beginsel de kernwaarden en werkafspraken van de MKMNL gehanteerd. In een onverhoopte situatie waarin deze waarden en werkafspraken conflicteren met de kernwaarden en werkafspraken van de VRU, dan brengt de teamleider dit ter bespreking in het directeurenoverleg. De uitwerking van de kernwaarden en werkafspraken naar de dagelijkse praktijk worden door het team zelf verder vormgegeven door middel van een teamplan.

3.3 Arbeidsvoorwaarden

Het nieuwe team MKMNL-VR ontstaat door de samenvoeging van centralisten en caco's van de veiligheidsregio's Utrecht, Flevoland en Gooi- en Vechtstreek. Conform de uitgangspunten voor dit organisatie- en formatieplan zijn de arbeidsvoorwaarden geïnventariseerd. Dit in afstemming met het Bijzonder Georganiseerd Overleg (BGO). Hierbij zijn door het BGO het Sociaal plan en de Vergelijking arbeidsvoorwaarden vastgesteld (bijlagen 3 en 4).

4. Formatie

Dit hoofdstuk zet de taken en verantwoordelijkheden van de verschillende functies uiteen, inclusief formatieomvang en schaalniveau per functie.

4.1 Taken en verantwoordelijkheden

Het team MKMNL-VR wordt hiërarchisch aangestuurd door de teamleider die valt onder de eindverantwoordelijkheid van het directielid met de portefeuille Meldkamer. De functionele en operationele verantwoordelijkheid voor de MKMNL-VR is belegd bij een directieoverleg, bestaande uit de directeuren van de deelnemende veiligheidsregio's. Om een maximale verbinding met de vakinhoudelijke afdelingen te borgen is er een sterke functionele verbinding met zowel de brandweer- als de crisisbeheersingsafdelingen binnen de veiligheidsregio's. De personele sterkte van de MKMNL-VR is gebaseerd op hetgeen gesteld in de BC2016 en aangepast aan de huidige tijd ten aanzien van de uit te voeren inhoudelijke taken en de daarvoor benodigde formatie.

4.2 Formatieplan

De formatieomvang is gebaseerd op berekeningen van een aantal variabelen (o.a. het aantal inzetten, piekmomenten, roosterfactor en tafelbezetting), maar ook op ervaringen uit het verleden bij de huidige meldkamers. Pas na een aantal jaren is meer zicht op de daadwerkelijk benodigde formatie en kan dan ook leiden tot bijstelling. De formatie van het team MKMNL-VR is als volgt:

Functie	MKMNL-VR Fte	Inschaling
Centralist	19,50	8
Calamiteitencoördinator	8,00	9
Leidinggevende	1,00	p.m.: waardering loopt
Coördinator	1,00	10
Specialistische ondersteuning	1,50	9
Totaal	31,00	

Tabel 1: Formatie MKMNL-VR in getallen

Formatie leidinggevende

Er wordt voorzien in 1 fte voor de hiërarchische leidinggevende.

Formatie coördinator

Om in de continudienst van de MKMNL-VR in voldoende mate te kunnen voorzien in aanspreekmogelijkheden voor zowel medewerkers van de MKMNL als collega's van andere afdelingen in de veiligheidsregio's en/of van de andere meldkamerdisciplines, is voorzien in 1 fte voor de functionele aansturing in de vorm van een coördinator (zonder hiërarchische bevoegdheden). Dit ter ondersteuning van het team en de leidinggevende.

Formatie specialistische ondersteuning

Voor het team MKMNL-VR is specialistische ondersteuning nodig voor het uitvoeren van taken op het gebied van onder andere vakbekwaamheid en operationele voorbereiding. Hieruit blijkt dat 1,50 fte aan ondersteunende taken nodig is. Hiervan wordt 1,00 fte hiërarchisch

ondergebracht bij de afdeling Voorbereiding Incidentenbestrijding en wordt 0,5 fte ondergebracht bij de afdeling Vakbekwaamheid bij de moederorganisatie VRU. Hiermee wordt bereikt dat de continuïteit van de uitvoering van deze taken geborgd is en dat deze medewerkers aangesloten blijven op samenhangende taak- en beleidsvelden zoals ontwikkelingen rond inzetprocedures, wijzigingen in vakbekwaamheid et cetera.

Formatie PIOFACH-taken

Taken op het gebied van onder andere HRM en ICT van de kantooromgeving worden belegd bij de VRU. De kosten hiervan worden in de vorm van vooraf afgestemde overheadkosten volgens de afgesproken verdeelsleutel verrekend.

4.3 Vergelijking met businesscase

In de BC2016 staat dat er nog geen concreet beeld is over de activiteiten en bezetting van de algemene leiding van de meldkamerlocatie. Daarom is destijds een eerste voorzichtige inschatting gemaakt zonder dat hier een uitgewerkt plan onder lag. Inmiddels heeft een inventarisatie van taken plaatsgevonden, passend in de huidige tijd. Uit deze inventarisatie blijkt o.a. dat 1,50 fte meer formatie nodig is voor de ondersteunende taken dan hetgeen is opgenomen in de BC2016.

Roosterfactor

De formatie van de brandweercentralisten en calamiteitencoördinatoren (caco's) is vastgesteld op basis van een minimale tafelbezetting en een roosterfactor. Sinds 2016 zijn er ontwikkelingen geweest op het gebied van arbeidsvoorwaarden, denk bijvoorbeeld aan de wijziging van het ouderschapsverlof en meer aandacht voor een gezonde balans in werk en privé. Deze aanpassingen hebben een directe invloed op de beschikbaarheid van medewerkers, en daarmee op de roosterfactor uit de BC2016. Hierin is een aanname gedaan van een roosterfactor 6. In de huidige omstandigheden blijkt een roosterfactor van 7,29 noodzakelijk. Met deze roosterfactor komt het benodigd aantal centralisten uit op 19,44 FTE. Dit is afgerond naar 19,5 FTE. Hiermee worden de voorwaarden geschapen voor een gezonde en duurzame organisatie. Dit met een gegarandeerde continuïteit en 24/7 inzetbaarheid.

Voor de caco's wordt een gelijke roosterfactor gehanteerd als voor de centralisten (als grootste groep in de formatie). Daarmee is de roosterfactor voor de caco's ook 7,29. Met deze roosterfactor komt het aantal caco-fte op 7,29. Om de continuïteit van inzet te borgen en om in te kunnen spelen op de landelijke doorontwikkeling van de caco-functie, is de caco-formatie afgerond naar 8 FTE. Hiermee kan door de caco's in een gezonde en duurzame organisatie worden voorzien in een 24/7 bezetting op de meldkamer, wordt voldaan aan de (wettelijke) uitgangspunten en kan worden voorzien in de uitvoering van neventaken.

Tafelbezetting

De benodigde tafelbezetting, en daarmee ook de benodigde bemensing is in de MKMNL-VR gelijk aan de som van de tafelbezettingen van voor de samenvoeging van de meldkamers Flevoland en Utrecht. Dit betekent dat tijdens vroege en late dienst is voorzien in een bezetting van 3 tafels door de brandweercentralisten en 1 tafel door de caco. In deze tijdperiode zijn er niet alleen incidenten, maar gaan er ook voertuigen in- en uit dienst, worden systeemtesten uitgevoerd en worden andere vergelijkbare werkzaamheden uitgevoerd. De nachtsituatie is gefocust op alleen de incidenten en dat is de reden voor een bezetting van 2 tafels door de

brandweercentralisten en 1 tafel door een caco. In onderstaande tabel zijn de verschillen inzichtelijk gemaakt tussen de BC2016 en het O&F rapport:

Functie	BC2016 fte	MKMNL-VR fte
Centralist	18,00	19,50
Calamiteitencoördinator	7,00	8,00
Leidinggevende	1,00	1,00
Coördinator		1,00
Specialistische ondersteuning	1,00	1,50
Totaal	27,00	31,00

Tabel 2: Vergelijking formatie BC2016 en organisatie- en formatieplan

In bijlage 6 zijn de improductieve uren uitgewerkt en zijn de verschillen ten opzichte van de BC2016 geduid.

Inschaling centralisten

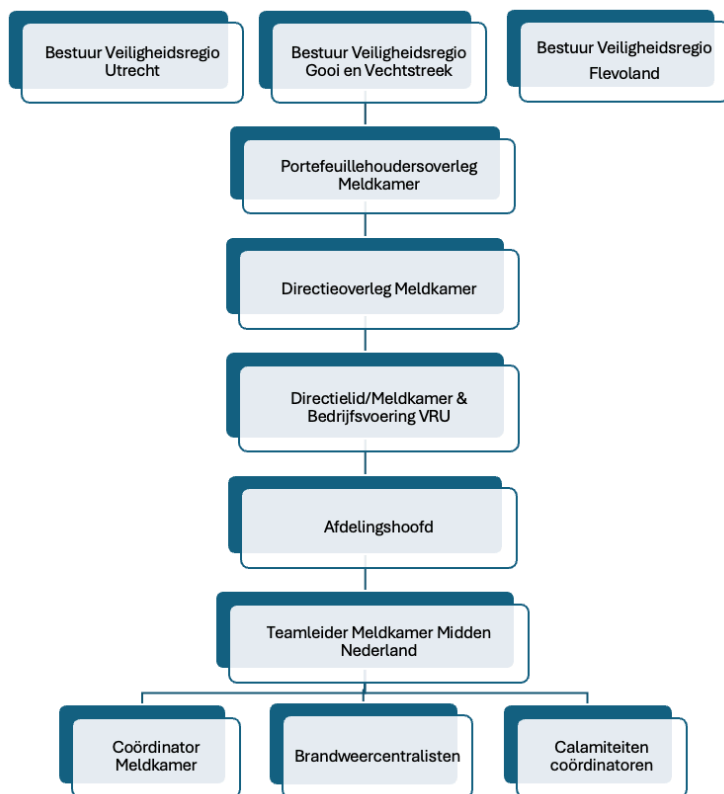
In de BC2016 is uitgegaan van een functie indeling in schaal 7. Echter, de functie heeft zich in de loop der tijd verder ontwikkeld en daarom is deze functie in Q3 2024 opnieuw gewaardeerd in schaal 8. Deze inschaling komt ook overeen met het landelijke beeld.

5. Governance

Dit hoofdstuk, dat zich richt op governance, behandelt hoe de MKMNL-VR bestuurd wordt. Het omvat de aansturing en controle van de organisatie, de verantwoording die hierover moet worden afgelegd, en het toezicht dat wordt uitgeoefend ten dienste van de drie veiligheidsregio's. Dit vereist een duidelijke governancestructuur. De governance is vastgelegd in het convenant zoals voorgeschreven in artikel 35 van de Wet Veiligheidsregio's.

5.1 Context

De MKMNL-VR opereert niet zelfstandig, maar is onderdeel van de Meldkamer Midden Nederland. Binnen deze meldkamer werken de disciplines brandweer, ambulance, politie en calamiteitencoördinatoren nauw samen. Het beheer van huisvesting en ICT/informatievoorziening is ondergebracht bij de LMS.



Afbeelding 1: Inrichting MKMNL-VR

5.2 Structuur en werkwijze

In opdracht van de veiligheidsregio's voert team MKMNL-VR de taken uit, die zijn verbonden aan de meldkamerfuncties Brandweer en Calamiteitencoördinatoren. De bestuurlijke

verantwoordelijkheid voor de meldkamertaken en de meldkamerorganisatie is tweeledig, waarbij onderscheid bestaat tussen het operationeel optreden en het beheer van de meldkamerorganisatie.

Bestuurlijk gezag meldkamer bij incidenten

Het bestuurlijk gezag over het operationeel optreden van de meldkamer ligt bij de burgemeester van de betreffende gemeente van het incident dan wel bij de voorzitter van de veiligheidsregio (in geval van GRIP 4-5), dit conform de Wet Veiligheidsregio's.

Bestuurlijk beheer meldkamerorganisatie

De invulling en het beheer van de meldkamerfuncties brandweercentralisten en calamiteitencoördinatoren valt onder de verantwoordelijkheid van de besturen van de Veiligheidsregio's Flevoland, Gooi en Vechtstreek en Utrecht (Wet Veiligheidsregio's, artikel 35). De bestuurlijke afstemming vindt plaats in het overleg met de bestuurlijke portefeuillehouders MKMNL-VR van de drie veiligheidsregio's. Waar nodig worden zaken naar de (dagelijks) besturen van de drie veiligheidsregio's geleid. De voorzittersrol van het portefeuillehoudersoverleg wordt in onderling overleg bepaald. Het beheer volgt de lijn van de planning en control-cyclus van de VRU omdat daar het beheer van de organisatie is ondergebracht.

Dagelijks beheer MKMNL-VR

Het directieoverleg van algemeen directeuren van de VRU, VRGV en VRFL is verantwoordelijk voor het goed functioneren van de MKMNL-VR en de collectieve aansturing van de MKMNL-VR. Hieronder vallen in ieder geval de operationele en functionele prestaties, de borging van de continuïteit van de MKMNL-VR, de begroting en het beleid. De Algemeen Directeur van de VRU is als formele werkgever de verantwoordelijke voor het team MKMNL-VR.

Het beleid van de MKMNL-VR wordt opgesteld in samenwerking met de organisatieonderdelen Brandweer en Crisisbeheersing van de veiligheidsregio's. In afstemming met de leidinggevende MKMNL-VR en de organisatieonderdelen Brandweer en Crisisbeheersing van de afzonderlijke veiligheidsregio's wordt het beleid en de kaders voor de uitvoering aan het directeurenoverleg voorgelegd en vastgesteld. Uitgangspunt hierbij is dat de werkprocessen zoveel als mogelijk geharmoniseerd zijn tussen de veiligheidsregio's. Er kunnen nog enige verschillen in de werkprocessen blijven bestaan door een verschil in voertuigen, inrichting organisatie, locatie verschillen et cetera. De werkprocessen van de brandweercentralisten worden vastgesteld in het MT Brandweer VRU en het Leidinggevendenoeverleg Brandweer van de samenwerkende veiligheidsregio's Gooi en Vechtstreek en Flevoland. De werkprocessen van de calamiteitencoördinatoren zijn vastgesteld door de directeuren crisisbeheersing van de VRU en VRGV en VRFL.

5.3 Medezeggenschap

De medewerkers van het team MKMNL-VR worden ondergebracht bij de organisatie van de VRU. Hiermee vallen zij onder de medezeggenschap van de VRU.

6. Financiën

In dit hoofdstuk worden de financiële effecten van de meldkamersamenvoeging inzichtelijk gemaakt. MKMNL-VR kent een eigen begroting, die volgens de verdeelsystematiek deel uitmaakt van de begroting van de afzonderlijke veiligheidsregio's. Voorstellen voor nieuw beleid (met regelgeving, politiek-maatschappelijke of financiële impact) worden in afstemming met de bestuurlijke portefeuillehouders ter besluitvorming aangeboden aan de besturen van de afzonderlijke veiligheidsregio's. De nadere uitwerking van de samenwerkingsafspraken wordt vastgelegd in een convenant (zoals benoemd in artikel 35 van de Wet Veiligheidsregio's) tussen de drie veiligheidsregio's.

6.1 Verdeling naar veiligheidsregio

De structurele kosten van de nieuwe meldkamerorganisatie bestaan in hoofdzaak uit personele kosten op basis van het formatieplan. Daarnaast is er een kostenpost voor overhead. Zie bijlage 7 voor de opbouw van de begroting MKMNL-VR.

Om de kosten die voortkomen uit de begroting MKMNL-VR op een verantwoorde en onderbouwde wijze te kunnen verrekenen tussen de drie betrokken veiligheidsregio's dient een verdeelsystematiek vastgesteld te worden. Deze vastgestelde verdeelsystematiek is tevens nodig voor de overeenkomst 'kosten gemene rekening' (zie paragraaf 6.5). In de BC2016 zijn twee principes benoemd waarop de kostenverdeelsleutel gebaseerd kan worden: "nut en solidariteit" (inwonersaantal) en "nut en draagkracht" (inkomsten). De BDUR (peildatum 2025) is van toepassing. Dit conform het benoemde in de BC2016. De BDUR houdt rekening met verschillende kenmerken van de regio's om de financiering te bepalen. Enkele belangrijke kenmerken zijn: bevolkingsdichtheid, risicoprofiel en geografische kenmerken. De BDUR is dus breder dan alleen het inwoneraantal en daarmee het meest passende uitgangspunt voor de kostenverdeelsleutel voor de drie deelnemende regio's.

Na toepassing van verdeelmethodiek leidt dit tot de onderstaande, voor de toekomst vaststaande, verdeling van de kosten:

Verdeelmethodiek				
	Flevoland	Gooi & Vechtstreek	Utrecht	Totaal
BDUR bijdrage 2025	€ 8.273.723	€ 5.397.516	€ 14.507.595	€ 28.178.834
In percentages	29,36%	19,16%	51,48%	100,00%

Tabel 3: Verdeelmethodiek

6.2 Overheadkosten

Naast het beheer door LMS (Huisvesting, Facilitair en IV/ICT), wordt een aantal bedrijfsvoeringtaken voor de meldkamerorganisatie uitgevoerd door de VRU als werkgever. Dit omwille van kwaliteit, (kosten)efficiëntie en kwetsbaarheid. De kosten van deze bedrijfsvoeringtaken maken onderdeel uit van de meldkamerbegroting. De kosten die hiervoor door de VRU gemaakt worden, worden verrekend. In het algemeen is er voor de bedrijfsvoeringskosten binnen de meldkamerbegroting onderscheid gemaakt tussen materiële voorzieningen (waaronder opleidingen) en personele capaciteit (HRM, I&I).

Een belangrijke deel van de IV/ICT-voorzieningen wordt geleverd door LMS. Aanvullende

voorzieningen worden geleverd door de VRU, waaronder devices als laptops en telefoons. Daarnaast zorgt de VRU voor een piketvoertuig voor de meldkamer. Vanuit de gezamenlijke verantwoordelijkheid en gelijkwaardigheid tussen de veiligheidsregio's, wordt uitgegaan dat bij schaarste ook een andere regio dan de VRU kan voorzien in een specifieke behoefte (bijvoorbeeld reserveren extra dienstauto in voorkomende gevallen).

De overheadkosten voor uitvoering van de PIOFACH-taken worden nu gesteld op 8,11%. Dit percentage is lager dan de standaardrekenregels voor overheadkosten, omdat een deel van de overheadtaken (huisvesting, beheer) door de LMS wordt uitgevoerd. Een jaar na de start van de MKMNL-VR wordt de zorg voor de PIOFACH-taken en het aangenomen percentage voor de overheadkosten geëvalueerd en aan het directeurenoverleg voorgelegd. In deze evaluatie wordt onderscheid gemaakt tussen de kosten voor de samenvoeging van de meldkamers (frictiekosten) en voor de structurele kosten. Indien nodig wordt het overheadpercentage bijgesteld.

6.3 Frictiekosten

Frictiekosten voor de meldkamer zijn de eenmalige, tijdelijke kosten die ontstaan door de samenvoeging van de meldkamers. Deze kosten komen boven op het normale budget voor reguliere werkzaamheden. De frictiekosten hangen samen met zowel het organisatie- en formatieplan als het sociaal plan. Bovendien worden deze kosten beïnvloed door het personeelsverloop in de huidige meldkamers tot aan de samenvoeging. Dit verloop is deels voorspelbaar, maar ook afhankelijk van de keuzes die individuele medewerkers maken. Daarom kunnen de frictiekosten op het moment van besluitvorming over het organisatie- en formatieplan nog niet definitief worden vastgesteld. De inschatting is dat deze kosten zeer beperkt zijn en een uitwerking hiervan zullen ter goedkeuring aan de directeuren worden voorgelegd.

6.4 Meerkosten t.o.v. BC2016

Het voorlopig ontwerp voor de MKMNL-VR laat een verhoging van de kosten zien ten opzichte van de BC2016. De toename van de kosten bedraagt circa 740k structureel per jaar (indexatie inbegrepen). Deze toename is verklaarbaar doordat in de BC2016:

- Geen rekening is gehouden met bedrijfsvoeringskosten, zoals software (o.a. roosterprogramma), piketvoertuig, verbindingsmiddelen, uniformen, fte voor vakbekwaamheid en specialist meldkamer;
- Een aanname gedaan is ten aanzien van de roosterfactor;
- Geen concreet beeld was over de activiteiten en bezetting van de algemene leiding van de meldkamerlocatie.
- Uit is gegaan van een inschaling van 7 voor de centralisten.

Prijspeil 2025 ****	Kosten BC 1.0		Kosten DO 10-1-2025		Meerkosten
Leidinggevende	€	124.510	€	124.510	€ -
Coördinator	€	49.415	€	110.137	€ 60.722
Specialist Meldkamer MNL *	€	-	€	98.831	€ 98.831
Medewerker Vakbekwaamheid *	€	49.415	€	49.415	€ -
ICT-systemen	€	-	€	71.100	€ 71.100
Subtotaal	€	223.341	€	453.994	€ 230.653
Coördinator CaCo	€	-	€	-	€ -
CaCo	€	789.394	€	902.165	€ 112.771
Birdtable	€	-	€	4.626	€ 4.626
Subtotaal	€	789.394	€	906.791	€ 117.397
Coördinatoren BRW-centralisten	€	-	€	-	€ -
BRW-centralisten ***	€	1.653.683	€	1.984.577	€ 330.894
Piketvoertuig	€	-	€	10.280	€ 10.280
Subtotaal	€	1.653.683	€	1.994.857	€ 341.174
Totaal	€	2.666.418	€	3.355.642	€ 689.224
Percentage overhead **	€	216.220	€	265.135	€ 48.915
Totale kosten MK MNL incl overhead	€	2.882.638	€	3.620.777	€ 738.139

* De formatie is ondergebracht bij de afdelingen Vakbekwaamheid en Operationele Voorbereiding van de VRU, maar wordt financieel gedekt door MK MNL

** Het percentage toe te rekenen overhead is voorlopig bepaald. In overzicht is rekening gehouden met 8,11%

*** Aanname is dat piketvergoeding plaats vindt obv compensatie én niet obv uitbetaling piketvergoeding.

**** In de salariskosten is uitgangspunt de huidige CAO + loonindexen conform VRU-begroting. Voor 2025 is loonindex 5,4%.

6.5 Overeenkomst kosten gemene rekening (fiscaal convenant)

Om de totale kosten van de meldkamerorganisatie tussen de VRU, VRGV en VRF te verrekenen, wordt een overeenkomst “kosten voor gemene rekening” afgesloten. Het belangrijkste aspect van deze overeenkomst is dat er geen BTW hoeft te worden verrekend en dat de financiële risico's volgens een verdeelsleutel worden gedeeld tussen de deelnemende partijen. Bij een dergelijke overeenkomst werken twee of meer zelfstandige (rechts)personen samen, in dit geval de drie veiligheidsregio's, waarbij één deelnemer, de VRU, als penvoerder wordt aangewezen. Deze penvoerder betaalt aanvankelijk alle kosten van de samenwerking en verrekent deze vervolgens op basis van de vooraf vastgestelde vaste verdeelsleutel met de overige deelnemers.

De overeenkomst kosten gemene rekening wordt afgesloten onder de volgende voorwaarden:

- **Kosten gemaakt ten behoeve van verschillende deelnemers:** Ten aanzien van de kosten dient het te gaan om kosten die daadwerkelijk door de partijen worden gemaakt en vervolgens worden verdeeld.
- **Kosten worden in eerste instantie door één van hen betaald:** VRU zal gaan optreden als penvoerder en zal de kosten in eerste instantie betalen. Deze kosten zullen daarna worden omgeslagen over VRF en VRGV.
- **Kosten worden voor het werkelijke bedrag omgeslagen:** De kosten die tussen partijen verdeeld worden, dienen in de overeenkomst te worden opgenomen. Deze kosten moeten voor het werkelijke bedrag worden omgeslagen. Dit betekent dat er geen opslag voor de handelingen van de penvoerder mag zijn. Van tevoren dient vast te staan om welke kosten het precies gaat en deze kosten dienen ook als zodanig in de overeenkomst te worden opgenomen.
- **Via een van tevoren vaststaande verdeelsleutel:** Vooraf dient een verdeelsleutel te worden bepaald volgens welke de kosten over partijen verdeeld gaan worden. Deze verdeelsleutel dient van tevoren te worden vastgesteld en kan gedurende de

samenwerking niet worden gewijzigd conform de regels leerstuk kosten voor gemene rekening.

- **Het risico gaan allen volgens de overeengekomen verdeelsleutel aan:** Alle partijen, inclusief de penvoerder, moeten een aandeel in de kosten hebben. Dit betekent dat alle partijen moeten delen in het te lopen risico.

Een zeer belangrijk aandachtspunt is dat conform de overeengekomen kostenverdelingssystematiek wordt gehandeld en partijen zich hier strikt aan dienen te houden. De overeenkomst kosten voor gemene rekening wordt afgestemd met de Belastingdienst.

BIJLAGEN

Bijlage 1: Businesscase 2016

Bijlage 2: Kernwaarden

Bijlage 3: Sociaal Plan Meldkamer Midden Nederland

Bijlage 4: Vergelijking arbeidsvoorwaarden

Bijlage 5: Functiebeschrijvingen

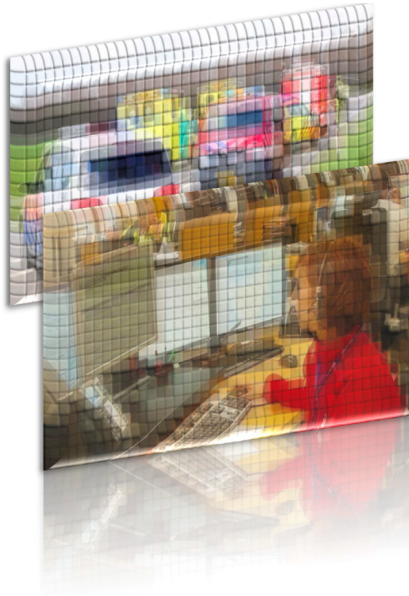
Bijlage 6: Roosterfactor

Bijlage 7: Begroting

Bijlage 1: Businesscase 2016



BUSINESSCASE MK MNL





Onderwerp	Businesscase MK MNL
Versie	1.0
Datum	8 december 2016
Stellers	J. Biemolt M. van Nierop
Afgesteld met	Projectteam MK MNL, werkgroep financiën, bestuursondersteuning Veiligheidsregio's/ Politie en dir FM Politie

Inhoud

Inhoud	2
Management samenvatting	3
1 Inleiding	8
2 Algemeen	10
3 Huisvesting	12
4 Personeel	18
5 ICT	20
6 Raming kosten	21
7 Globale planning	25
8 Risico's en businesscase	27
Bijlage 1: Totaal overzicht exploitatie (o.b.v. inwoneraantallen)	28
Bijlage 2: Bestuurlijke planning	29
Bijlage 3: Frictiekosten	30
Bijlage 4: Financiële uitgangspunten	31

Management samenvatting

De voorliggende businesscase geeft inzicht in de haalbaarheid (in termen van tijd en kwaliteit) en betaalbaarheid (exploitatiekosten en kostenverdeling) van een nieuwe meldkamer Midden Nederland (voor de onderwerpen Personeel en ICT). Daarenboven dient de businesscase als afwegingskader voor het onderwerp Huisvesting. De regionale stuurgroep Meldkamer Midden-Nederland (verder stuurgroep) kan op basis van deze businesscase een voorlopige preferente locatiekeuze maken.

Doel en afbakening

Met de komst van de Meldkamer Midden-Nederland wordt een nieuwe toekomstvaste en robuuste meldkamer gerealiseerd. Zoals in het Transitieakkoord meldkamer van de toekomst is gesteld een meldkamer die:

- een landelijk kwaliteitsniveau realiseert waardoor de burger kan rekenen op dezelfde dienstverlening van de meldkamer ongeacht de locatie van de noodhulpvraag;
- leidt tot het verbeteren van de bereikbaarheid van de meldkamerlocatie tijdens piekbelastingen;
- een verbetering van de uitwijkmogelijkheden van meldkamerlocaties tot stand brengt in geval van uitval;
- een verbetering van de informatie-uitwisseling realiseert tussen de hulpverleningsdiensten en tussen de verschillende regio's;
- de burger zoveel mogelijk in het eerste contact helpt door een incidentgerichte benadering van de noodhulpvraag door middel van multi-intake.

Aanvullend op bovenstaande ambitie hebben de zeven betrokken partijen in Midden-Nederland de ambitie uitgesproken dat de Meldkamer Midden-Nederland is voorbereidt op toekomstige innovatieve ontwikkelingen binnen de disciplines op het gebied van organisatie en techniek.

Het onderwerp multi-intake behoort niet tot het mandaat van de regionale stuurgroep. De regio/verantwoordelijkheid voor dit onderwerp ligt bij de landelijke stuurgroep. Eerst nadat landelijk besluitvorming op dit onderwerp heeft plaatsgevonden kan de impact hiervan worden besproken met de stuurgroep.. In afwachting hiervan maakt multi intake voorlopig geen onderdeel uitmaakt van de inrichting en organisatie van de Meldkamer Midden-Nederland. Partijen hebben wel te kennen gegeven vooruitlopend op deze besluitvorming binnen de context van de nieuwe Meldkamer Midden-Nederland door het project een verkenning te willen laten doen naar eerste vormen van multi intake ('laag hangend fruit').

De stuurgroep heeft in december 2015 bepaald dat bij de ingebruikname van de Meldkamer Midden-Nederland het model van "Samenwerken" van toepassing is. Daarmee ontstaat een gecolokeerde meldkamer met daarin één meldkamerproces voor de drie RAV-en, één meldkamerproces voor de drie Veiligheidsregio's inclusief multidisciplinaire opschaling en één meldkamerproces (operationeel centrum) voor de Politie eenheid Midden-Nederland.

Op basis van het model "Samenwerken" worden de werkprocessen ingericht en worden personeel en meldtafels toegeschreven aan de organisatieonderdelen op de Meldkamer Midden-Nederland. Het aantal medewerkers, werkplekken en meldtafels vormt in gemeenschappelijkheid de behoeftestelling Meldkamer Midden-Nederland.

Bestuurlijke context

Ten behoeve van de voorbereidingen op en de realisatie van de Meldkamer Midden-Nederland heeft de stuurgroep een kwartiermaker aangesteld. De regionaal kwartiermaker (projectleider) heeft opdracht gekregen de hiervoor noodzakelijke activiteiten uit te voeren in nauwe samenwerking met een projectgroep die is samengesteld uit medewerkers afkomstig van de partijen in Midden-Nederland.

Op 13 april 2016 heeft de stuurgroep in aanwezigheid van de voorzitters van de besturen van de

Veiligheidsregio's, de opdracht gegeven tot het opstellen van een integrale businesscase voor de locatie Kamp van Zeist.

Op 14 oktober 2016 heeft de Politie een alternatieve locatie voorgesteld, te weten de Groest in Hilversum. Op verzoek van de Politie en de voorzitter van de stuurgroep heeft de minister van VenJ op 15 november 2016 aangegeven dat er geen bezwaar is tegen het uitwerken van een alternatieve businesscase voor de meldkamerlocatie Midden-Nederland. Tevens acht de minister bestuurlijk draagvlak binnen de regio's een belangrijk voorwaarde voor een eventuele alternatieve keuze.

Deze businesscase wordt ter kennisname voorgelegd aan de stuurgroep. De stuurgroep wordt gevraagd de voorlopige locatiekeuze met positief advies van de stuurgroep ter instemming voor te leggen aan de besturen van de betrokken partijen in Midden Nederland opdat definitieve besluitvorming kan plaatsvinden tijdens de stuurgroep bijeenkomst op 5 april 2017.

Na instemming door de besturen zal de minister van VenJ verzocht worden de definitieve locatie van de meldkamer Midden-Nederland aan te wijzen indien deze keuze afwijkt van het Transitieakkoord.

Inhoud businesscase

De inhoud van de integrale businesscase is opgebouwd uit de paragrafen Huisvesting, Personeel en ICT waarbij de huidige en toekomstige situaties met elkaar worden vergeleken. In de paragraaf Huisvesting worden beide mogelijke locaties met elkaar vergeleken en afgezet tegen kwalitatieve criteria. Bij de locatiekeuze spelen de onderwerpen Personeel en ICT geen rol. Bij de beschrijving van de huidige situatie is uitgegaan van de Nulmetingen 2015 (PricewaterhouseCoopers rapportage 2014) en zijn deze waar mogelijk aangevuld met actuele cijfers. Voor de toekomstige situatie hebben de operationele diensten informatie aangeleverd. Het beeld ten aanzien van de toekomstige ICT situatie ontbreekt omdat de landelijke meldkamer organisatie hier nog niet in kan voorzien. Uitgangspunt is dat de toekomstige ICT kosten niet uitstijgen boven de huidige beschikbare middelen. Naar verwachting nemen de ICT kosten in de toekomstige situatie daarom toe. Eventuele meerkosten worden door de besturen bij VenJ ingebracht ten behoeve van aanvullende dekking. De ICT exploitatiekosten worden conform de vastgestelde verdeelsleutel over de partijen verdeeld.

De Politie heeft als toekomstige beheerder van de meldkamers op dit moment nog niet over een uitgewerkte businesscase beheer. Daarmee ontbreekt het inzicht hoe het beheer landelijk en regionaal vorm wordt gegeven. Om toch zoveel mogelijk tegemoet te komen aan het integrale karakter van de businesscase is beheerpersoneel een aanname gedaan.

Ten aanzien van de opschalingsruimtes heeft de Politie besloten dat de SGBO ruimte op de nieuwe locatie van Meldkamer Midden-Nederland komt. Omdat deze SGBO ruimte veelvuldig gebruikt wordt door de Politie, is deze ruimte separaat benoemd en opgenomen in deze businesscase. Ook het Realtime Intelligence Center (RTIC) van de Politie, gekoppeld aan het Operationeel Centrum van de Politie wordt gesitueerd op de nieuwe locatie. De kosten voor deze twee functionaliteiten worden volledig gedragen door de Politie en zijn in de businesscase separaat inzichtelijk gemaakt.

De besturen van de veiligheidsregio's hebben nog geen besluit genomen over de positionering van een multidisciplinair regionaal crisiscentrum (RCC) in de directe omgeving van de Meldkamer Midden-Nederland.

Op basis van aangeleverde gegevens van de veiligheidsregio's zijn de kosten die samenhangen met de realisatie van een RCC in de directe nabijheid van de Meldkamer Midden-Nederland voorlopig inzichtelijk gemaakt. Het is de verantwoordelijkheid van de besturen van de Veiligheidsregio's te besluiten of een RCC nabij de nieuwe Meldkamer Midden-Nederland gerealiseerd moet worden. De kosten voor realisatie en exploitatie van dit RCC zullen volledig gedragen worden door de Veiligheidsregio's en zijn separaat inzichtelijk gemaakt.

Financieel overzicht

Onderstaande tabel is de vertaling van de behoeftestelling van Midden-Nederland naar exploitatiekosten per jaar, toebedeeld aan de 7 betrokken partijen in Midden-Nederland. De genoemde bedragen zijn in miljoenen euro's en inclusief BTW.

	Huidige MK's	Kamp van Zeist (KvZ)			Hilversum (Hvs)			Δ KvZ	Δ Hvs
		Beheer	Taakuitv.	Totaal	Beheer	Taakuitv.	Totaal		
Politie	8,81	2,35	5,58	7,93	2,22	5,58	7,80	-0,88	-1,01
VRGNV	0,69	0,08	0,19	0,27	0,08	0,19	0,27	-0,41	-0,42
VRFLV	0,69	0,12	0,27	0,39	0,11	0,27	0,38	-0,31	-0,31
VRU	1,78	0,39	0,87	1,25	0,36	0,87	1,23	-0,53	-0,55
RAV GNV	0,64	0,12	0,44	0,56	0,12	0,44	0,55	-0,08	-0,09
GGD FLV	0,92	0,14	0,51	0,65	0,14	0,51	0,65	-0,27	-0,28
RAVU	2,13	0,41	1,45	1,86	0,38	1,45	1,84	-0,27	-0,30
Totaal	15,66	3,61	9,30	12,91	3,41	9,30	12,71	-2,76	-2,96

Onder beheerkosten worden verstaan de kosten die samenhangen met de collectieve meldkamerfunctie, onder taakuitvoering (Taakuitv.) zijn de kolom specifieke personeelskosten begrepen.

Let op: Hier kan voor de veiligheidsregio's geen besparingspotentieel op personele kosten voor de MK MNL mee berekend worden.

Voor een kwalitatieve toets op beide locaties is, rekening houdend met het Programma van Eisen Huisvesting en Inrichting MK MNL en is een vergelijking opgenomen in de businesscase.

Financiële verdeelsleutel

De toekomstige exploitatielasten voor de nieuwe meldkamer worden verdeeld conform een verdeelsleutel tussen de zeven betrokken partijen in Midden-Nederland. In de stuurgroep van 14 oktober 2016 zijn hiervoor 2 scenario's vastgesteld die nader zijn uitgewerkt in deze businesscase. In het eerste scenario wordt uitgegaan van "nut en solidariteit", bij het 2e scenario zijn "nut en draagkracht" gebruikt als uitgangspunten voor de kostenverdeling. Het onderscheidt wordt gevormd door het gebruik van inwoneraantallen dan wel inkomsten (bijv. bijdrage Bdur en bijdrage zorgverzekeraars) als uitgangspunt voor de doorbelasting.

Voor het centrale meldkamerdeel worden de hiermee samenhangende kosten voor de kolommen toebedeeld aan de hand van het gebruik, in casu meldtafels en vindt de verrekening tussen de regio's plaats op basis van **inwoneraantallen of inkomsten**. Bij de verdeling van de kolom-gerelateerde personeelskosten worden deze per regio naar inwoneraantallen of inkomsten verrekend.

Ten aanzien van de te hanteren verdeelsleutel heeft het scenario o.b.v. inkomsten de voorkeur van de financiële werkgroep en het projectteam. Daarbij wordt het advies gegeven de verdeelsleutel periodiek te evalueren en zo nodig bij te stellen. De businesscase geeft inzicht in de ontwikkeling van kosten en bijbehorende kostenverdeling. Nadrukkelijk wordt gesteld dat er geen inzicht kan worden gegeven in eventuele wijzigingen in de bekostiging in de verschillende kolommen. Derhalve is er geen uitspraak gedaan over de effecten in de exploitatie van de deelnemende partijen.

Realisatie

De realisatie van de Meldkamer Midden-Nederland is opgenomen in het strategisch huisvestingsplan van de Politie. Daarmee is zij voor het realiseren, inrichten en beheren van deze meldkamer de opdrachtnemer van de stuurgroep. De Politie neemt de investeringen voor de realisatie en inrichting van

de Meldkamer Midden-Nederland voor haar rekening op basis van de nog nader vast te stellen samenwerkingsovereenkomst tussen de partijen in Midden-Nederland en de Politie als uitvoerder.

Planning realisatie

Op basis van de huidige inzichten en definitieve besluitvorming in de stuurgroep van april 2017, kan de Meldkamer Midden-Nederland eind 2020 in gebruik worden genomen op de locatie Groest Hilversum en eind 2021 op de locatie Kamp van Zeist.

Conclusies

Conclusie 1: doelstelling Meldkamer Midden-Nederland

De nieuwe Meldkamer Midden-Nederland gaat een aantal knelpunten binnen de huidige meldkamers in Midden-Nederland oplossen. Door het behalen van de doelstellingen uit het Transitieakkoord meldkamer van de toekomst, wordt de bereikbaarheid van de meldkamer voor burgers vergroot, ontstaat een robuustere ICT omgeving, verbetert de informatievoorziening aan burgers, hulpverleners, management en bestuurders en wordt een significante bijdrage geleverd aan de regiefunctie die de meldkamer in de toekomst heeft.

Conclusie 2: exploitatielasten huisvesting

De verwachte jaarlijkse exploitatielasten voor de huisvesting voor de Meldkamer Midden-Nederland op de locatie Groest Hilversum liggen onder de huidige beschikbare middelen. Voor de locatie kamp van Zeist liggen deze kosten hierboven.

Conclusie 3: investering

De locatie Groest in Hilversum kent lagere investeringslasten ten opzichte van nieuwbouw op Kamp van Zeist.

Conclusie 4: doorlooptijd

De locatie Groest in Hilversum kent een kortere doorlooptijd ten opzichte van nieuwbouw op Kamp van Zeist

Conclusie 5: programma van eisen

De locatie Groest in Hilversum wordt gerealiseerd binnen de bestaande bouwmaten, voor de locatie Kamp van Zeist kan maatwerk worden geleverd.

Conclusie 6: personeel

Onafhankelijk van de locatiekeuze leidt het samenvoegen van de huidige meldkamers tot meer efficiency en effectiviteit. Het zorgt voor een meer doelmatige inzet van personeel, hetgeen tot besparingen bij de disciplines kan leiden.

Conclusie 7: ICT

Deze businesscase verschaft nog geen inzicht in de toekomstige ICT exploitatiekosten vanwege het ontbreken van gegevens vanuit de landelijke meldkamerorganisatie op het gebied van de landelijke applicatieportfolio.

Voor de locatiekeuze zijn de ICT exploitatiekosten echter niet onderscheidend. Uitgangspunt is dat de toekomstige ICT exploitatiekosten bij gelijkblijvende functionaliteit binnen het bestaande budgettaire kader moeten passen. In de toekomstige situatie is echter sprake van een hoger kwaliteitsniveau met een hogere mate van beschikbaarheid en mogelijkheden voor uitwijk. Naar verwachting nemen de ICT kosten in de toekomstige situatie daarom toe. Eventuele meerkosten worden door de besturen bij VenJ

ingebracht ten behoeve van aanvullende dekking. De ICT exploitatiekosten worden conform de vastgestelde verdeelsleutel over de partijen verdeeld.

Eindconclusie

Bij beschouwing van de totale exploitatiekosten van de nieuwe meldkamerorganisatie Midden-Nederland blijkt dat er sprake is van een besparingspotentieel op het personele vlak binnen de operationele diensten.

De exploitatiekosten huisvesting zullen in het geval van de locatie Groest Hilversum ten opzichte van de huidige budgetten met 10% dalen; voor de locatie Kamp van Zeist vallen de kosten 15 % hoger uit dan de huidige beschikbare middelen.

De toekomstige exploitatiekosten ICT zijn op dit moment niet bekend maar zullen naar verwachting toenemen.

De locatie Groest Hilversum is een jaar eerder op te leveren dan Kamp van Zeist.

Een keuze voor de locatie Groest betekent dat de bestaande ruimtelijke, constructieve en bouwkundige kaders vastliggen. De locatie Kamp van Zeist betreft nieuwbouw waarbij de constructieve en bouwkundige kaders ten opzichte de locatie Groest meer ruimte bieden en derhalve maatwerk mogelijk is.

1 Inleiding

1.1 Algemeen

Met de op 7 december 2015 door de regionale stuurgroep vastgestelde opdracht voor de meldkamer in Midden-Nederland (MK MNL), is de regionaal kwartiermaker primair verantwoordelijk voor het samenvoegen van de bestaande meldkamers in de regio tot de toekomstige MK MNL. In het "Transitieakkoord meldkamer van de toekomst" is voor de MK MNL de locatie Soest, meer specifiek Kamp van Zeist (KvZ), als toekomstige meldkamerlocatie opgenomen voor de samengevoegde MK MNL. De keuze voor KvZ is onder bemiddeling van de heer Eenhoorn en met betrokkenheid van de veiligheidsregio's, Politie, RAV'en en het ministerie van VenJ tot stand gekomen.

Op verzoek van de Politie en de voorzitter van de stuurgroep heeft de minister van VenJ op 15 november 2016 aangegeven dat er geen bezwaar is tegen het uitwerken van een alternatieve businesscase voor de meldkamerlocatie Midden-Nederland. Tevens acht de minister bestuurlijk draagvlak binnen de regio's een belangrijk voorwaarde voor een eventuele alternatieve keuze.

In deze businesscase zijn beide varianten uitgewerkt waarmee de besturen en directies van de betrokken partijen in Midden-Nederland in staat worden gesteld op objectieve wijze een keuze voor de definitieve locatie van de MK MNL te maken. Feitelijk zijn dus twee businesscases in één document vervat, de businesscase Meldkamer Midden-Nederland. Ten behoeve van de samenvoegingplannen geeft deze businesscase mede alle betrokken partijen inzicht in de huidige situatie op het gebied van (financieel) beheer. Ook biedt de businesscase inzicht in de (financiële) beheersituatie bij de start van de nieuwe meldkamer en in welke mate kan worden voldaan aan de oorspronkelijke financiële taakstelling uit het Transitie Akkoord.

Het samenvoegingsplan en de samenwerkingsovereenkomst kunnen pas worden opgeleverd na definitieve keuze van de toekomstige meldkamerlocatie.

1.2 Context

In de ingelaste stuurgroep van 13 april 2016 in aanwezigheid van de voorzitters van de besturen van de drie Veiligheidsregio's, is opdracht gegeven om te komen tot de integrale businesscase voor de MK MNL op de

locatie KvZ. Daarmee werd de haalbaarheid van de realisatie van de meldkamer op de locatie KvZ getoetst en vormde het de basis om te komen tot opdrachtverstrekking aan de Politie tot bouwen, inrichten en beheren van de MK MNL. Deze businesscase is op 15 juni 2016 aangeboden aan de stuurgroep. De stuurgroep had aanvullende vragen en opmerkingen die leidde tot het bijstellen van voornoemde businesscase.

Op 14 oktober 2016 heeft de Politie tijdens de stuurgroep vergadering een alternatieve locatie in Hilversum onder de aandacht gebracht van de stuurgroep. De reden hiervoor zijn nieuwe inzichten op de strategische huisvestingsplanning van Politie en een langere doorlooptijd voor de locatie Kamp van Zeist. Hierop is de minister van VenJ verzocht om de opdracht voor de stuurgroep Meldkamer Midden-Nederland bij te stellen naar het opstellen van een businesscase voor de MK MNL waarin 2 varianten worden uitgewerkt, te weten de oorspronkelijke locatie KvZ en de alternatieve locatie Hilversum. Het ministerie van VenJ heeft op 15 november zijn steun uitgesproken om een businesscase voor beide locaties uit te werken.

In deze integrale businesscase MK MNL zijn de onderdelen Huisvesting & Inrichting, ICT en Personeel opgenomen, inclusief de financiële en functionele vertaling van beide locaties. Het proces ten aanzien van de financiële overdracht wordt met de heroriëntatie aangepast. Er wordt ingezet op een aanpak waarbij de samenvoegingen worden gerealiseerd binnen de nu beschikbare meldkamerbudgetten (o.b.v. de nulmeting 2015 voor de ICT en voor personeel en huisvesting zijn geactualiseerde gegevens gebruikt die zijn aangeleverd door de financiële werkgroep¹). Het ministerie van VenJ onderzoekt daarnaast op verzoek van het veiligheidsberaad of de eerder afgesproken taakstelling nog haalbaar is en in welk tempo. In verband hiermee wordt in deze notitie uitgegaan van gelijkblijvende budgetten. Het onderzoek zal dit najaar opgestart worden en in het vroege voorjaar van 2017 door het ministerie worden afgerond. Of dit gevolgen zal hebben voor deze businesscase is nu nog onbekend.

¹ Deelnemers financiële werkgroep: C. Tromp, R. Steenman, S. Sumter H. Kempers, E. Koster, G. v. Gulick, S. vd Weijden, A v. Eersel, M. v. Tongeren, R. Woltinge

In deze businesscase is op verzoek van de besturen van de Veiligheidsregio's rekening gehouden met de optie van het wel of niet extra huisvesten van een regionaal crisiscentrum (RCC) in de directe nabijheid van de meldkamer. Uiteindelijk zullen de besturen van de drie Veiligheidsregio's voorjaar 2017 nog moeten besluiten of zij het RCC bij de MK MNL willen inhuizen.

2 Algemeen

2.1 Uitgangspunten

Het bestaande financiële kader (zoals is opgenomen in de Nulmeting Meldkamers) wordt als uitgangspunt bij het opstellen van de businesscase MK MNL gehanteerd, conform de uitgangspunten van de nog nader vast te stellen beslisnotitie heroriëntatie vorming landelijke meldkamer.

Investeringskosten in de nieuwe meldkamerlocaties zijn op basis van een structurele dekking uit de huidige middelen voor de meldkamer (TA108).

De samenvoegingen vinden plaats binnen de randvoorwaarden die gesteld worden in het transitieakkoord en de nog vast te stellen beslisnotitie heroriëntatie vorming landelijke meldkamer (inclusief het landelijk kader samenvoegingen meldkamers).

De toets op niveau heeft niet plaatsgevonden. Hierdoor zijn de kosten van de huidige situatie niet gecorrigeerd voor het op niveau brengen van de huidige exploitatiekosten.

Voor de personele en huisvestingskosten zijn door de financiële werkgroep de meest recent beschikbare cijfers gebruikt. Voor de huisvestingskosten zijn de bestaande huurovereenkomsten gehanteerd, deze zijn echter niet geactualiseerd of geïndexeerd.

De Politie zal de investeringskosten dragen voor de bouw, inrichting en inbeheername van de MK MNL.

De exploitatiekosten worden vanaf het moment van bouwkundige oplevering doorbelast aan de zeven deelnemende partijen in Midden-Nederland, zijnde:

- De Veiligheidsregio Utrecht
- De Veiligheidsregio Gooi en Vechtstreek
- De Veiligheidsregio Flevoland
- De RAV Utrecht
- De RAV Gooi en Vechtstreek
- GGD Flevoland
- Politie Eenheid Midden-Nederland.

2.2 Scope meldkamerdomein

Het meldkamerdomein omvat alle taken die in of ten behoeve van de meldkamers verricht worden: de operatie, de bedrijfsvoering en de coördinatie. Hieronder worden daarmee ook verstaan de opschaling onder verantwoording van de Veiligheidsregio's (Caco) en ondersteunende functies (bijv. RTIC) onder verantwoordelijkheid van de Politie, echter zonder de SGBO en RCC functies. Deze kunnen wel aan de locatie worden toegevoegd, echter dan onder verantwoordelijkheid van de betrokken discipline.

2.3 Besluitvormingsproces over deze businesscase

Na positieve beoordeling van de businesscase en de daarmee samenhangende voorlopige locatiekeuze in de stuurgroep van december 2016, gaat deze met advies van de stuurgroep naar de verschillende betrokken bestuurlijke gremia ten behoeve van instemming, zijnde de besturen van de 7 betrokken partijen in Midden-Nederland, conform de planningsdata in bijlage 3. De partijen dienen de uitkomst van hun besluitvormingstraject in bij stuurgroep. Bij collectieve instemming stelt de stuurgroep de businesscase en locatie van de MK MNL in de vergadering van april 2017 definitief vast. Tijdens deze vergadering zal eveneens het samenvoegingsplan en samenwerkingsovereenkomst Meldkamer Midden-Nederland worden voorgelegd. In de samenwerkingsovereenkomst staan de afspraken over doorlooptijd, samenwerking en werkafspraken etc. tussen de partijen in Midden-Nederland en de Politie als opdrachtnemer/bouwer in de periode tot aan de overdracht van de nieuwe MK MNL. Er wordt naar gestreefd deze documenten gelijktijdig in deze vergadering vast te stellen en de samenwerkingsovereenkomst te laten ondertekenen door de verantwoordelijken. De samenwerkingsovereenkomst vormt de basis waarop de korpschef van de Nationale Politie de opdracht verstrekt aan het Politie Diensten Centrum (PDC) voor realisatie van de Meldkamer Midden-Nederland op de dan definitief vastgestelde locatie.

Parallel aan de bestuurlijke achterban raadpleging verzoekt de voorzitter van de stuurgroep de minister van VenJ om een formele wijziging van de meldkamerlocatie Midden-Nederland, onder voorbehoud van bestuurlijke instemming door de besturen van Midden-Nederland op de voorgestelde locatie.

3 Huisvesting

3.1 Huidige situatie

De meldkamers van Utrecht, Flevoland en Gooi en Vechtstreek zijn momenteel gevestigd in Utrecht, respectievelijk Lelystad en Naarden en worden samengevoegd op de nog nader vast te stellen nieuwe locatie in Midden-Nederland. De opleveringsdatum is daarmee nog niet bekend en afhankelijk van de uiteindelijke keuze.

Het huidige door de 3 meldkamers in gebruik zijnde aantal m²'s is niet uit de nulmeting van PWC vast te stellen. Dit omdat er op niet eenduidige wijze in de PWC rapportage een vertaling is gemaakt van de ruimtes t.b.v. van opschaling en het SGBO.

3.2 Locatiekeuze en achtergrond

In de oorspronkelijke opdracht is uitgegaan van de locatie KvZ als toekomstige locatie voor de MK MNL. Deze opdracht is na de stuurgroep vergadering van 14 oktober gewijzigd met een aanvullend onderzoek van een 2e locatie, te weten de Groest in Hilversum.

De locatie KvZ is destijds na advies van dhr. Eenhoorn aangewezen door de minister waarbij een aantal aannames is gedaan. De aannames betroffen met name de verwerving van grond, planologische ontwikkelingen en de beschikbaarheid van toereikende infrastructuur. Meer recent is gebleken dat de destijds veronderstelde om niet verwerving van de bouwgrond onjuist is gebleken en de grond alsnog tegen marktconforme prijzen moet worden aangeschaft. Daarnaast blijkt de staat van de infrastructuur ontoereikend te zijn en zijn zeer waarschijnlijk aanvullende investeringen noodzakelijk (nog in onderzoek bij het Rijks Vastgoed Bedrijf, RVB). Ook dient het bestemmingsplan voor het betreffende gebied nog aangepast te worden.

Gelet op deze nieuwe inzichten en de langere doorlooptijd bij KvZ met risico's (als gevolg van vertraagde bestemmingsplanprocedure in relatie tot de masterplanning van RVB), hebben de Politie als toekomstige beheerder van de meldkamerlocatie doen besluiten een alternatieve locatie te onderzoeken. In dit onderzoek is gekeken naar het beschikbare aanbod binnen de portefeuille van de (rijks)overheid, het reguliere marktaanbod en het aanbod in de politieportefeuille. Uiteindelijk is uit deze analyse de alternatieve politielocatie de Groest in Hilversum naar voren gekomen. Deze locatie kent in kwantitatieve zin voordelen in doorlooptijd en exploitatielasten en in kwalitatieve zin zowel voor- als nadelen t.o.v. de oorspronkelijke beoogde locatie KvZ. Dit is verder uitgewerkt in de paragrafen 3.6 Beoordeling PvE en 6 Raming kosten.

Daarnaast is bij aanvang van het project MK MNL uitgegaan van het gegeven dat er landelijke functionaliteiten (waaronder de directie LMO, landelijke uitwijk en opleidingen), toegevoegd zouden worden aan de locatie KvZ. Medio 2016 is door de landelijke bestuurlijke regiegroep en stuurgroep besloten deze landelijke functionaliteiten niet meer te realiseren. Daarmee blijft voor de locatie KvZ alleen de Meldkamer Midden-Nederland over.

3.3 Gewenste situatie, behoeftestelling

Ten behoeve van de dimensionering van de nieuwe MK MNL is door de 3 betrokken disciplines een opgave gedaan van de aantallen meldtafels benodigd na samenvoeging in de MK MNL. In onderstaande tabel zijn de opgegeven aantallen afgezet tegenover de huidige situatie binnen de 3 meldkamers Midden-Nederland. De disciplines hebben in hun opgave al (gedeeltelijk) rekening gehouden met de toepassing van hun nieuwe visie op de functies van de meldkamer, waardoor deze opgave niet 1 op 1 vergelijkbaar meer is met de huidige situatie.

MK overzicht	Huidig in gebruik	MK MNL opgave
DROC	25	DROC: 24 OVD-OC, OVD-I, OVD-R: 3 Bijzondere inzetten: 4 Totaal: 31
MKA	13	8
MKB	9	6
Overname 112 Driebergen	0	0
FO tafels GMU	9	
Caco tafels	3	1
Totaal excl. RTIC	59	46
RTIC Politie	4	5
Totaal incl. RTIC	63	51

Het totaal aan meldtafels en personen die komen te werken in de MK MNL zijn vertaald naar de benodigde

vierkante meters. Onderstaande tabel maakt inzichtelijk hoeveel vierkante meter nodig is voor de MKMNL.

Meldkamer MNL	Berekende m2 (bvo ²)
Meldkamer vloer, incl RTIC	1.197
Kantoorruimtes, beheer, vergaderruimtes, kleedruimtes etc, en SGBO	1.247
Totaal	2.444

In deze opgave komt totaal 707 m2 ten laste van Politie t.b.v. RTIC en SGBO.

Aangezien op de nieuwe locatie moet worden voldaan aan de nieuwe normen, waaronder ARBO brengt dit een toename van het aantal m² met zich mee ten opzichte van de huidige situatie. Naast deze correcties is tevens sprake van een upgrade van het volume van de meldkamer. Dit bestaat onder andere uit ruimtes die eerder niet in de nulmeting bij het domein van de meldkamer zijn meegenomen (denk hierbij o.a. kleed- en doucheruimtes, entree, restaurant, pistoolkluizen, etc.) of ruimtes die later gangbaar zijn geworden voor de werkzaamheden in de meldkamer (denk hierbij o.a. stoelenremise, briefingruimte en "stress-ruimte").

Daarnaast zijn diverse functies, door ruimtegebrek, in de huidige situatie in verkeersruimtes ondergebracht (postvakken, opslag headsets, etc.). Dit gaat momenteel ten koste van logistiek en veiligheid.

Op verzoek van de stuurgroep zijn de varianten voor wel of niet een RCC bij de MK MNL doorgerekend in deze businesscase. De veiligheidsregio's moeten nog een standpunt innemen over het wel of niet fysiek bij de MKMNL huisvesten van de RCC ruimte. Aan de hand van de behoeftestelling van de veiligheidsregio's voor deze ruimte is deze ruimtebehoefte als volgt gedefinieerd:

RCC	RCC ruimte	Berekende m2 (bvo)
ROT (1 ^e ring) vergadertafel 10 personen	1	24
ROT (2 ^e ring) werkplekken	4	86
Secties (8x4 werkplekken)	32	688
Totaal RCC	37	798

3.4 Onderbouwing aantal meldtafels

Het aantal gewenste meldtafels vindt zijn weerslag in het totaal aantal vierkante meters die nodig zijn voor de MK MNL. Per discipline is onderstaand een onderbouwing gegeven van het gevraagde aantal meldtafels.

Daarnaast hebben de partijen aangegeven dat zij ten tijde van calamiteiten de bereidheid hebben onderling meldkamertafels aan elkaar beschikbaar te stellen. Het flexibel gebruik van meldtafels betekent wel dat er eisen gesteld worden aan de werkplekinrichting. Vanuit de centrale LMO programmaorganisatie is aangegeven dat deze functionaliteit in te vullen is.

Voor de toekomstige overdracht van 112 mobiel Driebergen naar de regionale meldkamers is door de partijen besloten de eerder voorziene extra meldtafel te laten vervallen en deze meldtafel functie door drie disciplines met elkaar gedeeld in te laten vullen.

2 bvo: Bruto vloeroppervlak

3.4.1 MKB

Voor het reguliere, dagdagelijkse werk dient de brandweer de beschikking te hebben over 3 meldtafels. Dit

aantal is gebaseerd op berekeningen vanuit de opgave van activiteiten van de huidige drie meldkamers in de 0- meting. Voor opgeschaalde situaties, multi-inzetten, drukte, maar ook opleidings- en trainingsactiviteiten e.d. zijn 4 extra meldtafels nodig (3 + CaCo). Voor (meestal planbare) extreme drukte zoals storm of de jaarwisseling heeft de brandweer de behoefte aan flexibel in te richten werkplekken (minimaal 4 administratieve werkplekken tijdelijk in te richten als meldkamerwerkplek) voor met name de aanname van 112 meldingen.

3.4.2 MKA

Opgave van het aantal meldtafels op de MKA gaat uit van de in de toekomst verwachte workload en het daarvoor benodigde aantal tafels ter invulling van de MKA-taak binnen de MKMNL. In het kader van het project "het nieuwe melden" kunnen nieuwe aanname- en uitvraagconcepten ontwikkeld worden die hun invloed zullen gaan hebben op de inrichting van de MKA. Dit kan zijn effect hebben op het aantal meldtafels.

3.4.3 DROC

Het operationeel centrum vormt het hart in de sturing van de Politieoperatie door de actuele veiligheidssituatie te monitoren en de op dat moment beschikbare of beschikbaar te maken Politiecapaciteiten en -kwaliteiten daarop af te stemmen; de juiste Politie-inzet, op het juiste moment, op de juiste plek, afgestemd op de inzet van partners in de veiligheidsketen.

De opgave voor het DROC Politie is gebaseerd op:

- Het inrichtingsplan voor de Nationale Politie
- Het werkingsdocument Operationeel Centrum inclusief de koppeling met strategische thema's voor de Nationale Politie.
- het (landelijk) programma Operationeel Centrum 2015 – 2017

In de toekomstige situatie is de nieuwe visie op de werking van DROC vertaald, inclusief de toevoeging van nieuwe functionaliteiten, zoals bijvoorbeeld het RTIC en de Officier van Dienst van het Operationeel Centrum (OVD-OC). Daarmee zijn de gegevens van de huidige situatie niet 1 op 1 vergelijkbaar met die van de toekomstige situatie.

De opgave van de Politie betreft 28 meldkamertafels voor centralisten, 5 tafels voor RTIC en 3 tafels voor de Ovd-OC, respectievelijk Ovd-I en Ovd-R. Totaal: 36 tafels.

Bij deze opgave voor de meldtafels Politie worden de volgende opmerkingen gemaakt:

1. Deze (aangescherpte) opgave is gebaseerd op een analyse van het (regulier) werkaanbod en de daarbij behorende bezetting van centralisten alsmede een analyse van de tafelbezetting tijdens oud & nieuw 2015 en de jaren daarvoor. Oud & nieuw geldt als drukste dienst van het jaar.
2. Bij het aantal van 28 meldtafels voor centralisten is rekening gehouden met:
 - (tijdelijke) extra inzet van centralisten tijdens piekmomenten en/of calamiteiten (oud & nieuw, Koningsdag, GRIP 2 of hoger, landelijk weeralarm, etc.)
 - Het gebruik van meldtafels om recherche-acties te ondersteunen of te registreren (recherche actiecentrum);
 - Het gebruik van meldtafels voor opleidings- en trainingsactiviteiten.
3. In aanvulling op de opsomming onder 2 is in onderlinge afstemming, buiten de piekmomenten, gebruik door multidisciplinaire partners van niet bezette meldtafels Politie mogelijk. Hierbij kan gedacht worden aan extra inzet bij een monodisciplinair incident of gebruik ten behoeve van training of opleiding.

3.5 Parkeren

De locatie KvZ beschikt niet over nabije openbaarvervoersvoorzieningen en evenmin over de mogelijkheid om op openbare gelegenheden te parkeren. Daarom is de behoeftestelling voor de parkeergelegenheid op deze locatie als volgt ingeschat:

Kamp van Zeist

Doelgroep	Parkeerplaatsen naast gebouw	Parkeerplaatsen op loopafstand
Dienstvoertuigen en spoedeisende inzet	5	
Bezoekers		10
Medewerkers multi opschaling	40	
Medewerkers algemeen		100
Totaal	45	110

Omdat in de directe omgeving van de locatie Hilversum zowel openbaar vervoersvoorzieningen als betaalde openbare parkeervoorzieningen beschikbaar zijn, is de parkeerbehoefte voor deze locatie lager ingeschat:

Groest Hilversum

Doelgroep	Parkeerplaatsen bij gebouw	Parkeerplaatsen op loopafstand
Dienstvoertuigen en spoedeisende inzet	5	
Bezoekers		0
Medewerkers multi opschaling		50
Medewerkers algemeen	20	
Totaal	25	50

Er wordt in deze opgave vanuit gegaan dat personeel wat ten behoeve van een opschaling aanwezig dient te zijn op de meldkamer, dienstvoertuigen in de directe omgeving van de meldkamer parkeert. Deze situatie doet zich maar een paar keer per jaar voor. De aanname is dat met de gemeente Hilversum dan wel exploitanten van parkeergarages afspraken te maken zijn over parkeren tijdens deze uitzonderlijke situaties, denk hierbij aan uitrijkaarten of parkeerkaarten. Dit lijkt op voorhand goedkoper dan een permanente beschikbaarheid van parkeerplaatsen die weinig gebruikt gaan worden. De parkeerkosten voor de reguliere situatie zijn niet inzichtelijk gemaakt daar de verschillende partijen hiervoor andere afspraken hebben of mogelijk nog zullen maken (bijv. een sociaal plan). Deze kosten zijn voor de beide locaties niet expliciet benoemd maar vormen wel onderdeel van de exploitatiekosten (voor de locatie Groest is rekening gehouden met 50 parkeerplaatsen, voor locatie KvZ met 155). Met deze definitieve behoeftestelling is het huidige actuele beeld aangaande de ontwikkelingen binnen de veiligheidsregio's, disciplines en LMO definitief vastgesteld.

3.6 Beoordeling PvE

In onderstaande tabel is het kwalitatieve beeld opgetekend van beide locaties, rekening houdend met het PvE MK MNL.

Criterium o.b.v. PvE	Kamp van Zeist	Groest Hilversum
Programmering ruimtes	Maximaal aanpasbaar	Aanpasbaar binnen gegeven constructie
Plafondhoogte MK	3,6 – 5 meter	2,7 meter
Ruimtelijk overzicht MK	Kolomvrije ruimte	Kolommen in ruimte
Bereikbaarheid OV	Bus (en eventueel trein) vanaf Amersfoort/Utrecht + 20 min lopen vanaf halte. Tijdstippen: 07:00: niet 15:00: goed 23:00: niet	Trein en/of bus + 5 min lopen vanaf halte. Tijdstippen: 07:00: goed (muv zo) 15:00: goed 23:00: goed
Bereikbaarheid auto	Direct aan de snelweg	Gelegen binnenstad
Parkeren	Op eigen terrein	Deels eigen terrein, verder betaald in directe omgeving

Aditioneel is er verder nog onderscheid tussen beide locaties op de volgende aspecten:

Aspect	Kamp van Zeist	Groest Hilversum
Bestemmingsplan	Wijziging noodzakelijk	Geen wijziging noodzakelijk
Infrastructuur/nutvoorziening	Niet toereikend	Is toereikend
Moment van operationeel gaan	Eind 2021	Eind 2020
Investeringslast Politie	21,8 mln	16,3 mln

De MK MNL kan in het geval van een keuze voor de locatie Groest in Hilversum een jaar eerder dan de locatie KvZ worden opgeleverd.

3.7 Kosten MK MNL

De realisatie van de nieuwe MK MNL wordt uitgevoerd door de Politie. De meldkamer zal hierbij als huurder optreden van de overeengekomen ruimtes. Naast de gebouw- en installatie gebonden investeringen zullen tevens de benodigde investeringen op het gebied van de losse inrichting, zoals meubilair en ICT-voorzieningen door de Politie worden uitgevoerd. De afschrijvingskosten van deze voorzieningen worden in de huurprijs verdisconteerd. De gezamenlijke exploitatiekosten van het pand, bestaande uit onderhoud, schoonmaak, gas, water en elektra enz. worden op basis van het gebruik van de vierkante meters over de gebruikers verdeeld en door middel van de servicekosten in rekening gebracht bij de betrokken partijen in Midden-Nederland.

De gemiddelde jaarlijkse kosten inclusief BTW voor de nieuwe MK MNL bedragen op basis van de financiële doorrekening :

Bedragen (in miljoenen euro)	Meldkamer KvZ	Meldkamer Hvs	RCC KvZ	RCC Hvs	RTIC/SGBO KvZ	RTIC/SGBO Hvs
Huurkosten	0,56	0,36	0,26	0,17	0,23	0,15
Servicekosten	0,19	0,19	0,09	0,09	0,08	0,08
Vervangingskosten	0,11	0,11	0,05	0,05	0,05	0,05
Totaal	0,87	0,67	0,40	0,31	0,35	0,27

De kosten voor RCC en RTIC/SGBO worden separaat in rekening gebracht bij de veiligheidsregio's, respectievelijk de Politie.

De werkelijke kosten van het gebruik van de meldkamer zullen op basis van nacalculatie, na realisatie van de nieuwe locatie, worden bepaald. In de huidige berekeningen wordt uitgegaan van een langdurige overeenkomst, waarbij huur- en servicekosten zijn berekend over een periode van 22 jaren. Deze afschrijvingstermijn is gebaseerd op de financiële beleidsafspraken die voor de Politie zijn opgesteld. Hierbij is tevens rekening gehouden met de vervangingsinvesteringen in onder andere installaties en bouwconstructie.

4 Personeel

4.1 Huidige situatie

In de huidige situatie is het personeel bij verschillende organisaties in dienst. De leiding is per locatie en per discipline georganiseerd. De centralisten werken voor het eigen verzorgingsgebied. Het beheerpersoneel voor de ICT voorziening is bij Utrecht ondergebracht binnen de stichting GMU. Voor Flevoland en Gooi en Vechtstreek is dit personeel deels in dienst van de Politie en deels in dienst van de GGD Flevoland, respectievelijk van de brandweer Gooi en Vechtstreek.

4.2 Gewenste situatie

Het uitgangspunt is dat het personeel in dienst blijft bij de eigen organisatie. Voor het beheerpersoneel geldt dat dit in dienst is van de Politie (na overdracht van het beheer aan de Politie). De personele consequenties voor beheerpersoneel moeten nog wel uitgewerkt worden. Hiervoor is onder andere de businesscase beheer van de Politie noodzakelijk.

Er is sprake van eenhoofdige leiding voor de meldkamer (beheersverantwoordelijkheid) en per discipline (gezagsverantwoordelijkheid).

Het aantal medewerkers in de huidige en toekomstige situatie geeft inzicht in de noodzakelijke voorzieningen binnen de toekomstige MK MNL en de efficiëntiewinst die op termijn valt te behalen als gevolg van de samenvoeging. Daarbij is onderscheid gemaakt tussen primaire (centralisten) en ondersteunende functies (PIOFACH taken).

In deze businesscase is een voorschot genomen op nieuwe werkconcepten zoals die die door de Politie, het DROC concept, al zijn neergelegd maar die door brandweer en ambulancezorg nog verder uitgewerkt moeten worden in personele/formatieve consequenties. Deze plannen dienen door de ambulancezorg en brandweer derhalve nog geschreven en afgestemd te worden met de managementberaden en medezeggenschap. In de businesscase is op deze onderdelen een aanname gedaan. Het aantal medewerkers voor de toekomstige MKMNL is voor de brandweer en Ambulancezorg derhalve een grove inschatting. De formatie van de Politie is conform het vastgestelde inrichtingsplan.

Bij de personeelsopgave is uitgegaan van een vrijgestelde CaCo functie (nevenfunctie) bij de Veiligheidsregio's. Er is nog geen concreet beeld over de activiteiten en bezetting van de algemene leiding van de meldkamerlocatie. Daarom is een eerste voorzichtige inschatting gemaakt zonder dat hier een uitgewerkt plan onder ligt.

Bij de opgave van de beheerformatie is rekening gehouden met 16 FTE in de MK MNL situatie. Dit aantal is

mede bepaald aan de hand van opgaves van vergelijkbare meldkamers maar kan pas definitief vastgesteld worden wanneer duidelijk is welke beheertaken landelijk worden ingevuld (businesscase beheer Politie).

3 Dit zijn de gegevens op peildatum oktober 2016

Categorie	Huidige situatie (FTE) ³					
	UT	FL	GV	Totaal	MK MNL (FTE)	MK MNL (Medew.)
Aantal centralisten Politie	40,41	24,74	25,10	90,25	80	112
Aantal centralisten Brandweer	16	0 (*7)	7,6	23,6(*30,6)	18**	27
Aantal centralisten Ambulancezorg	21	15,59	7,28	44,87	30	44
Totaal aantal medewerkers primaire functies	77,41	40,33	39,98	158,72	128	183
Aantal leiding/ondersteuning algemeen (MK MNL)	nvt	nvt	nvt	nvt	3	3
Aantal ICT/lokaal beheer	13,89	8,3	4	26,19	16	16
Aantal leiding/ondersteuning Politie	5	2	2	9	5	7
Aantal leiding/ondersteuning Brandweer	3	nvt	1	4	2	3
Aantal leiding/ondersteuning Ambulancezorg	3	2	0,56	6,2	6	9
Totaal aantal ondersteunende functies	24,89	12,3	7,56	45,39	32	38
Aantal Caco					7***	7
Totaal aantal incl. Caco				204,11	167	228
Aantal RTIC Politie	nvt	nvt	nvt	Nvt	37,5	52,5
Totaal incl. RTIC Politie				204,11	204,5	280,5

Let op: Hier kan voor de veiligheidsregio's geen besparingspotentieel op personele kosten voor de MK MNL mee berekend worden immers:

- Het personeel gaat niet over naar de MK MNL
- De frictiekosten blijven achter bij de VR's
- Een mogelijke tussentijdse samenvoeging van de meldkamers van Flevoland en GenV levert wijzigingen in de P-formatie (en overheadkosten) op
- Er is nog geen besluit genomen op de gehanteerde roosterfactor voor de centralisten
- Er is nog geen besluit genomen op de personele invulling van de CaCo-functie

*= De brandweertaken voor Flevoland worden door de GGD Flevoland uitgevoerd. Formeel is hier geen formatie bij de brandweer voor opgenomen, er is wel een financiële verrekening met de GGD Flevoland voor de uitvoering van de brandweertaken. De uitvoering van deze taak is berekend op 7 FTE (afgeleid van de situatie in Gooi en Vechtstreek). Bij ontvlechting van de brandweertaken in de nieuwe situatie zullen de eventuele financiële consequenties hiervan worden meegenomen.

**= De definitieve roosterfactor voor de centralisten van de VR's is nog niet vastgesteld. Op dit moment wordt gerekend met een roosterfactor 6.

***De wijze van invulling van de CaCo is nog niet definitief vastgesteld. Op dit moment wordt gerekend met een roosterfactor 7.

4.3 Overige personeelskosten

Voor de medewerkers van de ambulancezorg wordt rekening gehouden met een mogelijk tijdelijke compensatie van de extra parkeerkosten bij de locatie Hilversum op basis van een sociaal plan. Voor Politie en Veiligheidsregio's geldt de afspraak dat de parkeerkosten onderdeel zijn van de reguliere Reiskostenvergoedingen.

5 ICT

5.1 Huidige situatie

Het beheer van de ICT voorziening is per locatie geregeld. De beheerverantwoordelijkheid voor de meldkamers ligt bij de besturen van de 3 veiligheidsregio's. Binnen Utrecht is het beheer bij de stichting GMU belegd. In Flevoland is er sprake van een eigen beheer organisatie. Gooi en Vechtstreek wordt het ICT-beheer door de dienst ICT van de Politie uitgevoerd. In Gooi en Vechtstreek is een groot deel van de (ICT-) beheertaken bij externe leveranciers uitbesteed. Informatiemanagement is met name binnen Utrecht ontwikkeld, evenals SLA beheer en de inrichting van het beheer.

Vanuit de nulmeting zijn de huidige exploitatiekosten inzichtelijk gemaakt.

Meldkamer	Huidige ICT-lasten (euro) (nulmeting 2015)
Utrecht	450.000
Flevoland	401.000
Gooi en Vechtstreek	466.000
Totaal	1.317.000

Wanneer de huidige ICT kosten op landelijke schaal worden vergeleken dan lijken deze relatief laag te zijn. Dit kan mogelijk worden verklaard door (bewust) uitgestelde investeringen, bijvoorbeeld op het gebied van de telefonie, geo informatie en hardware. Naar verwachting nemen de ICT kosten in de toekomstige situatie daarom toe. In de toekomstige situatie is echter sprake van een hoger kwaliteitsniveau met een hogere mate van beschikbaarheid en mogelijkheden voor uitwijk, wat een positief effect heeft op de robuustheid van de nieuwe MK MNL.

5.2 Gewenste situatie

Er is voor de ICT op dit moment nog geen beeld op welke kosten er gemoeid zijn met de aansluiting op de landelijke infrastructuur en welk deel van het meldkamer applicatieportfolio landelijk beschikbaar wordt gesteld tegen welke kosten. Afgesproken is dat eind 2016 het concept aansluitplan voor MK MNL wordt opgeleverd aan de LMO. De LMO zal pas in de eerste helft van 2017 in staat zijn een beeld te verschaffen op de kosten gemoeid met aansluiting op de landelijke ICT infrastructuur en de daaruit volgende exploitatielasten (daar zij daarvoor afhankelijk is van de aansluitplannen van alle meldkamers) voor de MK MNL (inclusief het deel wat niet door de LMO wordt geleverd en dus regionaal wordt ingevuld). Daarom wordt nu uitgegaan van het gegeven dat de ICT exploitatiekosten gelijk blijven voor de MK MNL. Eventuele meerkosten ICT worden door de besturen bij VenJ ingebracht ten behoeve van aanvullende dekking. De ICT kosten worden conform de voorgestelde verdeelsleutel over de partijen verdeeld.

6 Raming kosten

6.1 Investerings- en exploitatielasten

De Meldkamer Midden-Nederland is door de Politie opgenomen in haar strategisch huisvestingplan. De Politie gaat deze locatie realiseren, inrichten, inclusief ICT en in beheer nemen. De Politie neemt de investeringen voor de toekomstige locatie voor haar rekening. De gebruikers van MK MNL gaan alleen de exploitatiekosten voor huisvesting, landelijke ICT en voor ICT specials betalen.

Omdat de Politie gaat bouwen en inrichten heeft de directie Facility Management van de Politie zorg gedragen voor het aanleveren van alle inhoudelijke en financiële gegevens voor de huisvesting van beide locaties. Dit heeft zij gedaan op basis van de door de projectgroep Meldkamer Midden-Nederland opgeleverde definitieve behoeftetesting.

6.2 Verdeelsleutel

In de stuurgroep van 14 oktober 2016 zijn 2 scenario's vastgesteld die nader zijn uitgewerkt in deze businesscase. In het eerste scenario wordt uitgegaan van "nut en solidariteit", bij het 2e scenario zijn "nut en draagkracht" gebruikt als uitgangspunten voor de kostenverdeling. Het onderscheidt wordt gevormd door het gebruik van inwoneraantallen dan wel inkomsten (bijv. bijdrage Bdur en bijdrage zorgverzekeraars) als uitgangspunt voor de doorbelasting.

Voor het centrale meldkamerdeel worden de hiermee samenhangende kosten voor de disciplines toebedeeld aan de hand van het gebruik, in casu meldtafels en vindt de verrekening naar de regio's plaats op basis van inwoneraantallen of inkomsten.

Bij de verdeling van de kolom-gerelateerde personeelskosten worden deze per regio naar inwoneraantallen of inkomsten verrekend.

De financiële werkgroep en het Projectteam hebben de voorkeur uitgesproken voor het scenario o.b.v. inkomsten. Dit omdat in dit scenario de hogere inkomsten (die bij een VR samenhangen met een hoger risicoprofiel) worden vertaald in een hogere bijdrage. Dit model sluit goed aan op een eventuele uitname uit de BDUR en/of het gemeentefonds. In het scenario o.b.v. inwoneraantallen profiteren vooral de kleinere regio's voor de schaalvoordelen die de grotere regio's al hebben en is de relatie met de BDUR en gemeentefonds gelden minder duidelijk bij een eventuele uitname. Voorgesteld wordt de verdeelsleutel periodiek te evalueren en deze zo nodig bij te stellen.

Kosten die specifiek ten behoeve van een van de disciplines worden gemaakt worden door de partijen zelf gedragen en vallen daarmee buiten de collectieve verdeelsleutelsystematiek (bijv.: kosten voor RTIC en SGB0 komen voor rekening van Politie).

6.2.1 Verzamelstaat

De financiële gegevens voor de realisatie, inrichting en inbeheername van de nieuwe MK MNL zijn aangeleverd door directie FM van de Politie. De Politie als toekomstig uitvoerder en beheerder heeft rekenmodellen ontwikkeld voor toerekening naar m2 en investerings- en exploitatiekosten.

Bij de doorrekening van de huidige kosten door de werkgroep financiën is gewerkt met een aantal aannames:

- De salariskosten voor personeel in het primaire proces zijn gebaseerd op de OCMNL opgave (€ 65.000 per jaar) geïndexeerd met 2% per jaar. Voor de overige functies is gerekend met € 75.000 per jaar met toepassing van de 2% jaarlijkse indexering;
- Voor de ICT zijn de kosten overgenomen uit de nulmeting van PWC in 2015.

6.2.2 Totaal overzicht exploitatie (variant o.b.v inkomsten)

Scenario Kamp van Zeist			
Huisvesting			
	Nu	MK MNL	Mutatie
VRU	112.940	92.586	-20.353
VRF	27.525	28.687	1.162
VRGV	18.565	20.094	1.529
RAVU	112.940	97.777	-15.162
GGDF	31.039	34.362	3.323
RAVGV	18.565	29.424	10.859
Politie	413.588	565.472	151.885
	735.161	868.404	133.243
Personeel algemeen + ICT beheer			
	Nu	MK MNL	Mutatie
VRU	218.768	151.929	-66.839
VRF	130.725	47.074	-83.651
VRGV	63.000	32.974	-30.026
RAVU	234.394	160.447	-73.947
GGDF	140.063	56.386	-83.677
RAVGV	67.500	48.283	-19.217
Politie	1.109.801	927.907	-181.894
	1.964.250	1.425.000	-539.250
ICT			
	Nu	MK MNL	Mutatie
VRU	182.858	140.414	-42.444
VRF	58.135	43.507	-14.628
VRGV	35.577	30.475	-5.102
RAVU	195.920	148.287	-47.633
GGDF	62.287	52.113	-10.175
RAVGV	38.118	44.624	6.506
Politie	744.105	857.581	113.476
	1.317.000	1.317.000	-
Centralisten + leiding/ondersteuning			
	Nu	MK MNL	Mutatie
VRU	1.265.000	864.509	-400.491
VRF	476.275	267.864	-208.411
VRGV	569.000	187.627	-381.373
RAVU	1.590.000	1.452.467	-137.533
GGDF	687.076	510.442	-176.634
RAVGV	515.200	437.091	-78.109
Politie	6.541.250	5.575.000	-966.250
	11.643.800	9.295.000	-2.348.800
Totaal			
	Nu	MK MNL	Mutatie
VRU	1.779.566	1.249.438	-530.127
VRF	692.659	387.132	-305.527
VRGV	686.142	271.170	-414.972
RAVU	2.133.253	1.858.978	-274.275
GGDF	920.464	653.302	-267.162
RAVGV	639.383	559.423	-79.960
Politie	8.808.744	7.925.961	-882.783
	15.660.211	12.905.404	-2.754.807

Scenario Hilversum			
Huisvesting			
	Nu	MK MNL	Mutatie
VRU	112.940	71.244	-41.695
VRF	27.525	22.075	-5.450
VRGV	18.565	15.462	-3.103
RAVU	112.940	75.239	-37.701
GGDF	31.039	26.441	-4.598
RAVGV	18.565	22.642	4.077
Politie	413.588	435.125	21.537
	735.161	668.227	-66.934
Personeel algemeen + ICT beheer			
	Nu	MK MNL	Mutatie
VRU	218.768	151.929	-66.839
VRF	130.725	47.074	-83.651
VRGV	63.000	32.974	-30.026
RAVU	234.394	160.447	-73.947
GGDF	140.063	56.386	-83.677
RAVGV	67.500	48.283	-19.217
Politie	1.109.801	927.907	-181.894
	1.964.250	1.425.000	-539.250
ICT			
	Nu	MK MNL	Mutatie
VRU	182.858	140.414	-42.444
VRF	58.135	43.507	-14.628
VRGV	35.577	30.475	-5.102
RAVU	195.920	148.287	-47.633
GGDF	62.287	52.113	-10.175
RAVGV	38.118	44.624	6.506
Politie	744.105	857.581	113.476
	1.317.000	1.317.000	-
Centralisten + leiding/ondersteuning			
	Nu	MK MNL	Mutatie
VRU	1.265.000	864.509	-400.491
VRF	476.275	267.864	-208.411
VRGV	569.000	187.627	-381.373
RAVU	1.590.000	1.452.467	-137.533
GGDF	687.076	510.442	-176.634
RAVGV	515.200	437.091	-78.109
Politie	6.541.250	5.575.000	-966.250
	11.643.800	9.295.000	-2.348.800
Totaal			
	Nu	MK MNL	Mutatie
VRU	1.779.566	1.228.096	-551.470
VRF	692.659	380.520	-312.140
VRGV	686.142	266.538	-419.604
RAVU	2.133.253	1.836.439	-296.814
GGDF	920.464	645.381	-275.083
RAVGV	639.383	552.640	-86.743
Politie	8.808.744	7.795.613	-1.013.131
	15.660.211	12.705.227	-2.954.984

De totale jaarlijkse exploitatiekosten voor de huisvesting vallen voor de Groest in Hilversum voordeliger uit.

In de personeelskosten is geen rekening gehouden met de kosten van een vrijgestelde Caco, deze kosten komen voor rekening van de veiligheidsregio's.

Voor de investeringen gemoeid met de huisvesting en inrichting voor de beide locaties geldt (excl.

RTIC/SGBO en RCC):

Huisvesting	Opp in m2 (bvo)	KvZ investering (mln incl. BTW)	Hvs investering (mln incl. BTW)
Meldkamer	1.104	9,3	8,4
Kantoor	634	3,6	2,3
Totaal	1.738	12,9	10,7

Ten aanzien van de Politie zijn de volgende kosten voor SGBO en RTIC:

Huisvesting	Opp in m2 (bvo)	KvZ investering (mln incl. BTW)	Hvs investering (mln incl. BTW)	KvZ exploitatie (mln/jr)	Hvs exploitatie (mln/jr)
RTIC	147	1,1	0,9	0,09	0,06
SGBO	559	3,2	2,0	0,26	0,21
Totaal	706	4,3	2,9	0,35	0,27

Ten aanzien van de kosten voor het eventueel bij de meldkamer te huisvesten RCC zijn deze als volgt:

Huisvesting	Opp in m2 (bvo)	KvZ investering (mln incl. BTW)	Hvs investering (mln incl. BTW)	KvZ exploitatie (mln/jr)	Hvs exploitatie (mln/jr)
RCC	798	4,6	2,8	0,40	0,31

6.3 Kosten overzicht naar deelnemende partij

Ten aanzien van de bovenstaande doorrekeningen geldt:

De businesscase geeft inzicht in de ontwikkeling van kosten en bijbehorende kostenverdeling.

Nadrukkelijk wordt gesteld dat er geen inzicht kan worden gegeven in eventuele wijzigingen in de bekostiging in de verschillende kolommen. Derhalve is er geen uitspraak gedaan over de effecten in de exploitatie van de deelnemende partijen.

De financiële gegevens op basis waarvan de bovenstaande exploitatie overzichten zijn opgesteld zijn afkomstig van de leden van de werkgroep financiën en directie FM. De cijfers rondom ICT zijn afkomstig uit de nulmeeting (PWC).

Voor de kosten ICT voor MK MNL zijn veel onzekerheden. In de scenario's wordt ervan uitgegaan dat de kosten gelijk blijven aan de kosten opgenomen in de nulmeting. De LMO kan op dit moment nog niet met concretere cijfers komen. Eventuele meerkosten ICT worden door de besturen bij VenJ ingebracht ten behoeve van aanvullende dekking.

M.b.t. de formatie centralisten Flevoland geldt momenteel dat de witte discipline de activiteiten voor de rode discipline invult. Er geldt, o.b.v. doorbelasting, een verdeelsleutel van rood:wit van 47:53. Het aantal FTE is hierop aangepast.

Op dit moment is er onvoldoende inzicht in de huidige kosten van de inrichting voor de huisvesting. Om die reden zijn de huisvestingskosten in de huidige situatie exclusief de inrichtingskosten, terwijl de kosten voor MKMNL berekend zijn inclusief de kosten voor inrichting.

Directie FM heeft gerekend met een index van 3 % op kostenniveau 2021. Omdat het niet logisch is de huidige kosten met 3 % onverkort te indexeren zijn de huidige kosten niet geïndexeerd.

In bovenstaande tabellen is rekening gehouden met de door directie FM afgegeven 22-jaars gemiddelden. De bedragen per jaar fluctueren. Er is vooralsnog geen duidelijkheid of, en in welke mate dit invloed heeft op de jaarlijkse doorbelasting.

7 Globale planning

De planning van beide onderzochte locaties is onderstaand uitgewerkt op hoofdlijnen. In beide planningsvarianten is uitgegaan van de tussentijdse invoering van 1 GMS in de 2e helft van 2018. De oorspronkelijke planning voor KvZ welke bij de behandeling van de BC in de stuurgroep van juni 2016 is gepresenteerd is aangepast met de recente inzichten rond planologie en ruimtelijke ontwikkeling en wijkt daarmee af. De in de stuurgroep van oktober door de Politie gepresenteerde planning voor het gebouw aan de Groest in Hilversum is eveneens aangepast met de bevindingen die zijn opgetekend bij een uitgebreide schouw van dit gebouw en het gegeven dat er nog bestuurlijke besluitvorming dient plaats te vinden over de locatiekeuze in het vroege voorjaar 2017. Er wordt in de planning van uitgegaan dat er bestuurlijk akkoord en opdrachtverstrekking door de korpschef Politie is begin april 2017.

In de planning is rekening gehouden met een periode van zes maanden van het feitelijk operationaliseren van de Meldkamer. In deze fase staat vooral het inrichten, testen en proefdraaien centraal. Vooralsnog is er vanuit gegaan dat de meldkamer halverwege deze periode operationeel kan worden opgeleverd. Ook bij andere meldkamers wordt met een dergelijk scenario gewerkt. In overleg met het PDC van de Politie wordt in Q2 2017 beoordeeld of dit scenario tot uitvoer kan worden gebracht.

Planning Melkamer Midden-Nederland KvZ

KLMO MELDKAMER MIDDEN-NEDERLAND KVZ NIEUW

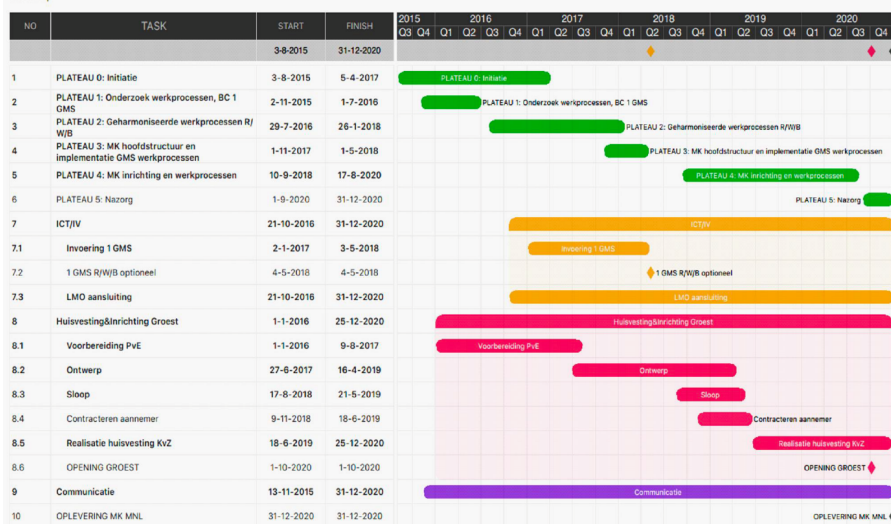
22-11-2016 created by QuickPlan Pro
MvNierop



Planning Meldkamer Midden-Nederland Groest Hilversum

KLMO MELDKAMER MIDDEN-NEDERLAND HVS 2

23-11-2016 created by QuickPlan Pro
MvNierop



Voor MK MNL op de locatie KvZ is de datum van operationeel gaan voorzien op 1-10-2021, voor de locatie Groest in Hilversum is dit voorzien op 1-10-2020. Definitieve oplevering van de locatie geschiedt in beide gevallen 3 maanden later, te weten 31-12-2021 respectievelijk 31-12-2020.

8 Risico's en businesscase

8.1 Risico's

Risico	Beheersmaatregel	Status	aan
De parkeervoorziening van de politie op loopafstand van de Groest in Hilversum wordt gehuurd tot medio 2020. Mogelijk krijgt dit terrein een andere bestemming.	Dir FM stemt hierover af met de gemeente.	Belegd	Dir FM
De ruimtelijke ordeningsprocedure KvZ, infrastructuur KvZ en grondverwerving KvZ bevinden zich nog in onderzoeksfase. Hierdoor is de planning voor KvZ kwetsbaar en onzeker.	Is onder de aandacht van FM .	Belegd	Dir FM
Geen zicht op businesscase beheer Politie. Voor beheer wordt daarom gewerkt met aannames rond formatie.	Is belegd bij programma directeur LMO	Belegd	W. van Vemde
Nog geen zicht op de toekomstige landelijke ICT exploitatiekosten LMO.	Eventuele meerkosten ICT worden door de besturen bij VenJ ingebracht tbv aanvullende dekking.	Belegd	J. Biemolt/ J. Rooymans

Bijlage 1 BC2016: Totaal overzicht exploitatie (o.b.v. inwoneraantallen)

Scenario Kamp van Zeist			
Huisvesting			
	Nu	MK MNL	Mutatie
VRU	112.940	93.468	-19.472
VRF	27.525	29.715	2.190
VRGV	18.565	18.185	-380
RAVU	112.940	106.820	-6.119
GGDF	31.039	33.960	2.922
RAVGV	18.565	20.783	2.218
Politie	413.588	565.472	151.885
	735.161	868.404	133.243
Personeel algemeen + ICT beheer			
	Nu	MK MNL	Mutatie
VRU	218.768	153.375	-65.393
VRF	130.725	48.761	-81.964
VRGV	63.000	29.841	-33.159
RAVU	234.394	175.286	-59.108
GGDF	140.063	55.727	-84.335
RAVGV	67.500	34.104	-33.396
Politie	1.109.801	927.907	-181.894
	1.964.250	1.425.000	-539.250
ICT			
	Nu	MK MNL	Mutatie
VRU	182.858	141.751	-41.108
VRF	58.135	45.066	-13.069
VRGV	35.577	27.579	-7.998
RAVU	195.920	162.001	-33.919
GGDF	62.287	51.504	-10.784
RAVGV	38.118	31.519	-6.599
Politie	744.105	857.581	113.476
	1.317.000	1.317.000	-
Centralisten + leiding/ondersteuning			
	Nu	MK MNL	Mutatie
VRU	1.265.000	872.738	-392.262
VRF	476.275	277.462	-198.812
VRGV	569.000	169.800	-399.200
RAVU	1.590.000	1.586.796	-3.204
GGDF	687.076	504.477	-182.599
RAVGV	515.200	308.727	-206.473
Politie	6.541.250	5.575.000	-966.250
	11.643.800	9.295.000	-2.348.800
Totaal			
	Nu	MK MNL	Mutatie
VRU	1.779.566	1.261.331	-518.234
VRF	692.659	401.004	-291.655
VRGV	686.142	245.404	-440.737
RAVU	2.133.253	2.030.903	-102.350
GGDF	920.464	645.668	-274.796
RAVGV	639.383	395.132	-244.251
Politie	8.808.744	7.925.961	-882.783
	15.660.211	12.905.404	-2.754.807

Scenario Hilversum			
Huisvesting			
	Nu	MK MNL	Mutatie
VRU	112.940	71.922	-41.017
VRF	27.525	22.866	-4.659
VRGV	18.565	13.993	-4.572
RAVU	112.940	82.197	-30.743
GGDF	31.039	26.132	-4.907
RAVGV	18.565	15.992	-2.573
Politie	413.588	435.125	21.537
	735.161	668.227	-66.934
Personeel algemeen + ICT beheer			
	Nu	MK MNL	Mutatie
VRU	218.768	153.375	-65.393
VRF	130.725	48.761	-81.964
VRGV	63.000	29.841	-33.159
RAVU	234.394	175.286	-59.108
GGDF	140.063	55.727	-84.335
RAVGV	67.500	34.104	-33.396
Politie	1.109.801	927.907	-181.894
	1.964.250	1.425.000	-539.250
ICT			
	Nu	MK MNL	Mutatie
VRU	182.858	141.751	-41.108
VRF	58.135	45.066	-13.069
VRGV	35.577	27.579	-7.998
RAVU	195.920	162.001	-33.919
GGDF	62.287	51.504	-10.784
RAVGV	38.118	31.519	-6.599
Politie	744.105	857.581	113.476
	1.317.000	1.317.000	-
Centralisten + leiding/ondersteuning			
	Nu	MK MNL	Mutatie
VRU	1.265.000	872.738	-392.262
VRF	476.275	277.462	-198.812
VRGV	569.000	169.800	-399.200
RAVU	1.590.000	1.586.796	-3.204
GGDF	687.076	504.477	-182.599
RAVGV	515.200	308.727	-206.473
Politie	6.541.250	5.575.000	-966.250
	11.643.800	9.295.000	-2.348.800
Totaal			
	Nu	MK MNL	Mutatie
VRU	1.779.566	1.239.786	-539.780
VRF	692.659	394.155	-298.505
VRGV	686.142	241.213	-444.929
RAVU	2.133.253	2.006.280	-126.973
GGDF	920.464	637.840	-282.624
RAVGV	639.383	390.341	-249.042
Politie	8.808.744	7.795.613	-1.013.131
	15.660.211	12.705.227	-2.954.984

Bijlage 2 BC2016: Bestuurlijke planning

Datum	Gremium	Bijzonderheden
15 december 2016	Stuurgroep MK MNL	Akkoord van stuurgroep met doorgeleiding naar bestuurlijke achterbannen.
16 januari 2017	Veiligheidsdirectie Flevoland	
23 januari 2017	Dagelijks bestuur VRU	
9 februari 2017	Veiligheidsdirectie G&V	
13 februari 2017	Algemeen bestuur VRU	
15 februari 2017	Bestuur Flevoland	
27 februari 2017	Dagelijks bestuur G&V	
6 maart 2017	Dagelijks bestuur VRU	
6 maart 2017	Veiligheidsdirectie Flevoland	
15 maart 2017	Algemeen bestuur G&V	
22 maart 2017	Bestuur Flevoland	
27 maart 2017	Algemeen bestuur VRU	
Twee wekelijks	Korpsleidings overleg Politie	
	Investeringscommissie Politie	Data zijn nog niet bekend
Periodiek	Raad van bestuur / Raad van toezicht RAVU	
Medio februari 2017	Bestuur RAV G&V	
Medio februari 2017	Bestuur GGD Flevoland	
5 april 2017	Stuurgroep MK MNKL	Akkoord van alle bestuurlijke achterbannen?

Bijlage 3 BC2016: Frictiekosten

Op verzoek van de stuurgroep MK MNL hebben de operationele diensten hun voorlopige frictiekosten inzichtelijk gemaakt. Conform het Transitieakkoord zijn deze kosten voor de achterlatende partijen. De kosten zijn onderverdeeld naar de elementen Huisvesting, ICT en Personeel:

Huisvesting

Voor de huidige locaties Naarden, Lelystad en Utrecht zijn er lopende huurovereenkomsten tussen de deelnemende partijen en de Politie. De inhoud en duur van deze overeenkomsten moet onderzocht worden en de (toekomstige) afronding en stopzetting van deze overeenkomsten moet nog geëffectueerd worden.

ICT hardware en software

Brandweer/RAV:

Binnen Flevoland speelt nog een discussie omtrent levering van diensten vanuit de Politie. Op dit moment wordt er vanuit gegaan dat de Politie de kosten op zich neemt van het op niveau brengen van de regio's Flevoland en Gooi- en Vechtstreek, dit moet echter wel door de Politie worden bevestigd.

Politie:

Gezien de huidige investeringen en daarmee samenhangende afschrijvingstermijnen worden hiervoor vanuit de Politie geen extra kosten verwacht.

Personeel

De boventalligheid moet binnen de kolommen worden bepaald. Centralisten zijn niet uitwisselbaar binnen de kolommen.

RAV:

Voor deze medewerkers worden de theoretische maximale kosten berekend tegen de tegen die tijd denkbare wet- en regelgeving. In de periode dat de Meldkamer Midden-Nederland wordt geopend moeten medewerkers werken tot 66 jaar. Zoals het er nu naar uitziet is er sprake van 15,3 fte boventallig in het scenario Hilversum en 14,6 fte in het scenario KvZ. Bij deze berekeningen is rekening gehouden met verloop van 1% per jaar.

Voor de invulling van het medisch managerschap moet de witte kolom dit regelen voor de overgang naar de nieuwe meldkamer. Vanwege het feit dat de medisch managers niet uitsluitend voor de meldkamer werkzaam zijn wordt hiervoor geen boventalligheid verwacht.

Brandweer:

Binnen de brandweerleiding wordt een boventalligheid verwacht van 2 fte. De kolom zal dit zelf op moeten lossen voor 2020.

Politie:

Voor de politie worden geen frictiekosten personeel verwacht.

Overige

Zowel Gooi- en Vechtstreek en RAVU hebben te maken met het feit dat een gemeentelijke bijdrage vervalt op het moment dat de overgang naar de MK MNL een feit is. Voor beide organisaties gaat het dan om een bedrag van circa € 270.000.

Bijlage 4 BC2016: Financiële uitgangspunten

Kapitaalslasten, afschrijvingstermijnen	
Methodiek: lineaire afschrijving	
Grondslag is investeringskosten inclusief BTW	
Rente 3%	
NCW berekeningen op basis van 3% discontovoet	
Nieuwbouw	
- gebouw + terrein	35 jr
- dakbedekking	15 jr
- installaties	15 jr
- inbouw	10 jr
- meubilair	10 jr
Correctie staat van onderhoud	
- gebouw + terrein	35 jr
- dakbedekking	15 jr
- installaties	15 jr
- inbouw	10 jr
- meubilair	10 jr
Tijdelijke huisvesting	
- kosten tijdelijke huisvesting	35 jr
incl. verhuizen e.d.	

Bijlage 2: Kernwaarden

De kernwaarden van de Meldkamer Midden Nederland worden later bijgevoegd. Deze worden na de migratiedatum in gezamenlijkheid opgesteld.

Kernwaarden en leidende principes VRU:

Kernwaarden

- Eigenaarschap: Of je nu branden blust of werkt op de meldkamer of op kantoor, je durft te staan voor je zaak. Als je eigenaarschap toont, laat je zien: ik zorg dat het goed komt.
- Samen: Samen kom je verder! We luisteren naar en leren van elkaar, en zijn verantwoordelijk voor elkaar en voor het eindresultaat. Elke schakel in onze ketting is even belangrijk. Daarbij hebben we oog voor elkaar en voor het grote geheel.
- Vertrouwen: Het kunnen vertrouwen op elkaar als mens en als professional geeft ons de ruimte om onze rol en verantwoordelijkheid te pakken. Daarnaast geeft het ook ruimte om zelfstandig je werk te kunnen doen en om je te kunnen ontwikkelen. We vormen samen sterke netwerken, waarbinnen onderling vertrouwen een belangrijk uitgangspunt is. Het uitgangspunt van werkgever en medewerkers is dat iedereen uitgaat van de goede bedoelingen van de ander.

Leidende principes

1. Wij zijn de VRU, jij en ik. Samen zijn we in staat tot grootste prestaties, lokaal maken we verschil waar nodig.
2. We werken vanuit ruimte en vertrouwen, sturen op de bedoeling. Dan gaat er ook wel eens iets fout. Dat mag, daar leren we van.
3. We staan en gaan voor onze waarden en vergroten samen de veiligheid.
4. Ontwikkelen van de organisatie en talent staat bij ons centraal.
5. We luisteren naar onze mensen en delen actief waar we naartoe gaan, welke keuzes we maken en waarom.

Bijlage 3: Sociaal Plan Meldkamer Midden Nederland



Inhoudsopgave

Inleiding

Algemene bepalingen

1.1 Definities (aanvullend op artikel 1.1 van de CAR-UW0)

1.2 Werkingssfeer

1.3 Algemene uitgangspunten

2 Procedureafspraken

2.1 Uitgangspunten plaatsing

2.2 Sleutelfuncties

2.3 Status

2.4 Plaatsingsadviescommissie

2.5 Voorgenomen plaatsing

2.6 Definitief plaatsingsbesluit

3 Boventallige medewerkers

4 Arbeidsvoorwaarden

5 Overgangsmaatregelen

6 Overige afspraken

7 Maatwerkafspraken

8 Paritaire commissie

9 Hardheidsclausule

Inteiding

Dit Sociaal plan voor de samenvoeging van de meldkamers van de Veiligheidsregio's Utrecht, Gooi en Vechtstreek en Flevoland is een nadere uitwerking van artikel 12:1:5 van de Uitwerkingsovereenkomst (CAR-UWO), waarin is opgenomen dat het dagelijks bestuur overleg voert met vertegenwoordigers van de organisaties van overheidspersoneel bij ingrijpende verandering van de organisatie als geheel of van de inrichting van enig dienstonderdeel en nadere regels overeenkomt over de wijze van uitvoeren van deze veranderingen.

Voor dit Sociaal plan is als uitgangspunt genomen dat voor de medewerkers van de Veiligheidsregio's een ambtelijke aanstelling en CAR-UWO van toepassing zijn ten tijde van de samenvoeging van de meldkamers en dat op dat moment nog niet de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra) in werking is getreden voor de Veiligheidsregio's. Indien zou blijken dat een invoeringsdatum van de Wnra voor de Veiligheidsregio's wordt vastgesteld en indien die datum ligt voor de beoogde samenvoegingsdatum van de meldkamers, zullen de partijen die het Sociaal Plan zijn overeengekomen overleggen over een 'technische' aanpassing van het Sociaal Plan, waarbij de inhoud van het Sociaal Plan leidend is.

Dit sociaal plan is overeengekomen met de drie verschillende werkgevers en de vakorganisaties FNV en CNV. Het sociaal plan beoogt de personele gevolgen van de samenvoeging van de verschillende Meldkamers en de vorming van één Meldkamer Midden Nederland (MMNL) goed te regelen.

De MMNL wordt onderdeel van de bestaande rechtspersoon Veiligheidsregio Utrecht. De afspraken uit dit Sociaal Plan gelden voor de medewerkers met een aanstelling voor onbepaalde tijd of tijdelijk bij wijze van proef, die voor hun volledige arbeidsduur werkzaam zijn voor één van de meldkamerorganisaties van Veiligheidsregio Utrecht, Gooi en Vechtstreek en Flevoland. Uitgezonderd zijn de medewerkers aan wie een schriftelijke garantie is gegeven door of namens het bestuur van de betreffende Veiligheidsregio dat zij bij de oorspronkelijke werkgever achterblijven.

1 Algemene bepalingen

1.1 Definities (aanvullend op artikel 1.1 van de CAR-UWO)

1. **Medewerker:** de ambtenaar die op de dag voor de overgangsdatum werkzaam is voor een meldkamer en een aanstelling heeft bij één van de 3 Veiligheidsregio's.
2. **Oorspronkelijke werkgever:** het dagelijks bestuur van de Veiligheidsregio waar de medewerker voor overgang in dienst is.
3. **Nieuwe werkgever:** het dagelijks bestuur van de Veiligheidsregio Utrecht in de situatie na overgangsdatum.
4. **MMNL:** de gezamenlijke Meldkamer Midden Nederland (onderdeel brandweer/multi).
5. **Uitwisselbare functie:** een functie die vergelijkbaar is wat betreft functie-inhoud, vereiste kennis, vaardigheden en competenties, niveau en beloning met de oude functie ('mens volgt functie'). Als richtsnoer voor de vraag of er sprake is van een uitwisselbare functie, wordt

gehanteerd dat de nieuwe functie (voor wat betreft de functie-inhoud, de vereiste kennis, vaardigheden en competenties) voor tenminste 70% overeenkomt met de functie bij de oorspronkelijke werkgever.

6. **Passende functie:** een functie binnen of buiten de organisatie, die gezien de oude functie, opleidingsniveau van de laatste 3 tot 5 jaar, persoonlijke omstandigheden, ervaring in redelijkheid passend is voor de medewerker. Deze functie kan maximaal één salarisschaal lager of twee salarisschalen hoger gewaardeerd zijn dan de oude functie.

7. **Geschikte functie:** een functie binnen of buiten de organisatie van de nieuwe werkgever, die niet passend is maar die de medewerker bereid is te vervullen.

8. **Sleutelfunctie:** een functie vanaf functieschaal 10 en hoger en die met instemming van de Bijzondere Ondernemingsraad is aangewezen als zijnde van vitaal belang voor de MMNL.

9. **Boventallig** verklaarde medewerker: de medewerker die als gevolg van de samenvoeging zijn functie geheel of gedeeltelijk heeft verloren en die niet of niet volledig is geplaatst in de formatie van de MMNL.

10. **Was/wordt-lijst:** een vergelijkende lijst met uitwisselbare functies van de oude functies van de medewerkers met de nieuwe functies van de MMNL.

11. **Plaatsingsplan:** een overzicht, waarin vermeld staat per medewerker met welke functie en met welke arbeidsduur een medewerker geplaatst wordt en welke medewerkers boventallig verklaard worden.

1.2 Werkingssfeer

1. Onder de werking van dit Sociaal plan vallen de medewerkers die op de dag voor de overgang naar de nieuwe meldkamer een aanstelling als centralist of Caco voor onbepaalde tijd of tijdelijk bij wijze van proef hadden bij één van de drie Veiligheidsregio's en op het moment van overgang nog voor hun volledige arbeidsduur werkzaam zijn of voor tenminste 50% op basis van een fulltime dienstverband en werkzaam voor de meldkamer.

2. Medewerkers, zoals bedoeld in het vorige lid, die in het kader van mobiliteit tijdelijk binnen of buiten de eigen meldkamerorganisatie andere werkzaamheden verrichten of gedetacheerd zijn, behoren voor de toepassing van dit Sociaal Plan tot de werkgever waar zij formeel aangesteld zijn met als uitgangspunt de eigen functie.

3. Dit Sociaal Plan is van kracht tot twee jaar na het moment van overgangsdatum. De individuele afspraken, die gemaakt zijn als gevolg van de vorming van de MMNL, blijven van toepassing onder de geldende voorwaarden van dit Sociaal Plan, tenzij er individueel of collectief andere afspraken gemaakt worden.

1.3 Algemene uitgangspunten

Er vallen geen gedwongen ontslagen. We streven naar het zoveel mogelijk voorkomen van (langdurige) boventalligheid. Werkgever en medewerker hebben daartoe beide de verplichting om uiterste inspanningen te plegen om dat te voorkomen. Doel is om alle medewerkers op een

functie te kunnen plaatsen binnen de MMNL of bij de oorspronkelijke werkgever, dan wel van werk naar werk buiten één van de drie Veiligheidsregio's te begeleiden.

Gedwongen ontslagen kunnen niet voorkomen worden, indien de medewerker verwijtbaar is, afspraken niet nakomt of verwijtbaar niet bereid is een aangeboden uitwisselbare of passende functie te aanvaarden, of daarop te solliciteren indien het om een externe functie gaat, zoals ook geldt volgens artikel 10d:19 CAR/UWO.

Naast het algemene uitgangspunt, zijn onderstaande basisprincipes van belang:

1. De systematiek uit hoofdstuk 10d van de CAR-UWO wordt gebruikt om tot een goede herplaatsing te komen
2. Bij plaatsing in een functie bij de MMNL geldt als hoofdregel: 'mens volgt functie'
3. Boventallige medewerkers blijven in dienst bij de oorspronkelijke werkgever maar vallen wel onder de bepalingen van dit Sociaal Plan, tenzij beide partijen hierover andere afspraken maken.
4. Het algemene arbeidsvoorwaardenpakket van de nieuwe werkgever VRU vormt de basis voor de arbeidsvoorwaarden van de medewerkers die geplaatst worden bij de MMNL.
5. Een eventuele achteruitgang in het totale arbeidsvoorwaardenpakket, nadat alle voor- en nadelen financieel zijn doorgerekend en met elkaar zijn verrekend, wordt gecompenseerd met inachtneming van de bepalingen in hoofdstuk 5.
6. Als er na overgang vacatures ontstaan op de MMNL, dan hebben de medewerkers van de VRU en VRFGV een voorrangspositie ten opzichte van externe.

2 Procedureafspraken

2.1 Uitgangspunten plaatsing

1. De functies Centralist en Calamiteiten Coördinator (Caco) vervallen bij de oorspronkelijke werkgever VRFGV per overgangsdatum naar de MMNL. Dit betekent dat alle medewerkers per overgangsdatum ontslag krijgen bij de VRFGV onder gelijktijdige aanstelling als functievolgder bij de MMNL. De medewerkers geplaatst op de functies Centralist of Caco die al werkzaam waren bij Veiligheidsregio Utrecht ontvangen als functievolgder een plaatsingsbesluit.

Het aanstellings- en/of plaatsingsbesluit gaat, indien van toepassing, vergezeld van een persoonlijk overgangsdokument waarin de, van toepassing zijnde arbeidsvoorwaardenvergelijk van de oude en de nieuwe situatie, inclusief de afgesproken overgangsmaatregelen, nader zijn uitgewerkt.

2. Bij de plaatsing zal de hoofdregel "mens volgt werk" worden gehanteerd. Deze regel is van toepassing indien er sprake is van een uitwisselbare functie.

3. Medewerkers die een uitwisselbare of passende functie bij de MMNL krijgen, zijn verplicht die functie te aanvaarden. Van een medewerker die deze weigert, eindigt volgens artikel 10d:19, lid 3 CAR-UWO het van-werk-naar-werktraject en de boventallige status. Aan deze medewerker kan ontslag worden verleend op grond van artikel 8:3 CAR-UWO door de oorspronkelijke werkgever.

4 De boventallige medewerkers, die als gevolg van de vorming van de MMNL niet geplaatst kunnen worden, blijven in dienst van de oorspronkelijke werkgever met inachtneming van de bepalingen in dit Sociaal Plan. Er zal een van werk naar werk-traject gestart worden, waarin werkgever en medewerker zich tot het uiterste inspannen om de medewerker te kunnen (her)plaatsen op een passende of geschikte functie bij één van de drie Veiligheidsregio's of een andere organisatie.

5. Bij de plaatsing van de medewerkers gelden in elk geval de volgende regels: a. indien de medewerker bij de oorspronkelijke werkgever een aanstelling voor onbepaalde tijd heeft, ontvangt hij na overgang ook een aanstelling voor onbepaalde tijd voor hetzelfde aantal uren;

b. op het moment dat er na afronding van de plaatsingsprocedure nog vacatureruimte is op een functie binnen de MMNL, wordt deze functie eerst aangeboden aan een boventallige medewerker voor wie de functie uitwisselbaar, passend of geschikt is;

c. detacheringen en/of externe inhuur van medewerkers, die onder dit Sociaal Plan vallen, eindigen vanaf de overgangsdatum.

2.2 Sleutelfuncties

Een sleutelfunctie is een functie, die van vitaal belang geacht wordt voor de nieuwe organisatie. Om die reden vindt de invulling van sleutelfuncties plaats op basis van werving en selectie vóór het plaatsingsproces van de overige functies. Sleutelfuncties worden met instemming van de BOR bepaald. Een assessment kan onderdeel uitmaken van de selectieprocedure.

2.3. Status

Alle medewerkers ontvangen voorafgaand aan het plaatsingsproces een brief ten behoeve van: Het controleren van de relevante persoonsgegevens op basis waarvan de plaatsing en overgangsmaatregelen bepaald worden (status);

2.4 Plaatsingsadviescommissie (optioneel)

NB: Gelet op de feitelijke situatie dat de medewerkers van de VRU en Gooi en Vechtstreek en de CACO's 1 op 1 verplaatst c.q. geplaatst kunnen worden in het nieuwe organisatieonderdeel MMNL lijkt een PAC in eerste aanleg niet nodig. Wel wordt deze optioneel gehouden indien nodig.

1. De Plaatsingsadviescommissie heeft als taak om te komen tot een voorlopig plaatsingsplan, dat voorbereid wordt door de werkgroep Arbeidsvoorwaarden, en brengt dit als advies uit aan de werkgever.

2. Deze Plaatsingsadviescommissie bestaat uit de volgende drie leden:

- een vertegenwoordiger namens de werkgever, aan te wijzen door de bestuurlijke regiegroep, deze persoon is niet in dienst van 1 van de betrokken werkgevers van dit sociaal plan.;

- een vertegenwoordiger namens de werknemers, aan te wijzen door de gezamenlijke vakorganisaties, deze persoon is niet direct betrokken vanuit de vakbondsdelegaties die verantwoordelijk zijn voor dit sociaal plan, noch is deze persoon een (ex-)werknemer van 1 van de betrokken werkgevers.;

een door beide vertegenwoordigers, aangewezen externe voorzitter.

De werkgroep Arbeidsvoorwaarden levert een ambtelijk secretaris.

3. Om een gefundeerd advies te kunnen geven ontvangt de commissie in ieder geval de volgende informatie: dit Sociaal Plan; het functie- en formatieplan van de MMNL; het voorlopig plaatsingsplan; de verzoeken en wensen van medewerkers, zoals aangegeven in het belangstellingsregistratieformulier.

4. De Plaatsingsadviescommissie kan de medewerker uitnodigen voor een gesprek als zij meer informatie nodig heeft om tot een goed advies te komen.

5. De medewerker wordt op zijn verzoek gehoord door de Plaatsingsadviescommissie.

2.5 Voorgenomen plaatsing

1. Na zorgvuldige afweging van het advies van de Plaatsingsadviescommissie stelt het dagelijks bestuur van de nieuwe werkgever, na afstemming met vertegenwoordigers van de andere werkgevers (de directeuren), het voorlopig plaatsingsplan vast. De overwegingen van het dagelijks bestuur om eventueel af te wijken van het advies van de plaatsingsadvies commissie worden met redenen omkleed. De mogelijkheid om af te wijken wordt begrensd door de afspraken, procedures en definities in dit sociaal plan.

2. Na vaststelling ontvangen de medewerkers een voornemen tot aanstelling of plaatsing bij het organisatieonderdeel MMNL bij de nieuwe werkgever.

Dit besluit bevat de volgende informatie: de datum van plaatsing; de functie die de medewerker gaat vervullen; de functiewaardering; eventuele overgangsmaatregelen die voor de medewerker van toepassing zijn.

3. Medewerkers die niet verplaatst c.q. geplaatst (kunnen) worden, ontvangen een voornemen tot boventallig verklaring bij de oorspronkelijke werkgever.

4. Medewerkers kunnen binnen 2 weken hun zienswijze uiten op dit voorgenomen besluit. Deze zienswijze wordt in behandeling genomen door de werkgevers.

2.6 Definitief plaatsingsbesluit

1. Na afweging van de mogelijk ingediende zienswijzen stelt het dagelijks bestuur van de nieuwe werkgever het plaatsingsplan definitief vast.

2. Medewerkers, die niet voor overgang in dienst waren bij de VRU, ontvangen een definitief besluit tot ontslag bij de oorspronkelijke werkgever en gelijktijdig een aanstelling bij de nieuwe werkgever. Als er sprake is van een zienswijze of afwijking van de voorgenomen plaatsing, wordt dit zorgvuldig onderbouwd in het besluit.

3. Medewerkers, die al in dienst waren bij de VRU, ontvangen een wijziging op de bestaande aanstelling, een plaatsingsbesluit bij de MMNL. Als er sprake is van een zienswijze of afwijking van de voorgenomen plaatsing, wordt dit zorgvuldig onderbouwd in het besluit.

4. Medewerkers die boventallig worden, blijven in dienst bij hun oorspronkelijke werkgever en ontvangen een besluit van boventallig verklaring met afspraken over het VWNW-traject dan wel een herplaatsing in een andere functie.

5. Het definitief plaatsingsbesluit en het besluit tot boventalligheid zijn vatbaar voor bezwaar en beroep. Een bezwaar wordt in behandeling genomen door de bezwaaradviescommissie van de oorspronkelijke werkgever.

3. Boventallig verklaarde medewerkers

1. Medewerkers die boventallig zijn verklaard, krijgen een 'Van werk naar werk'- traject (VWNW-traject), zoals beschreven in h.10d van de CAR-UWO. Dit traject start op het moment dat de medewerker formeel boventallig wordt.

2. Indien er na afronding van de plaatsingsprocedure een vacature ontstaat bij de MMNL, wordt deze functie aangeboden aan de boventallige medewerkers. Bij weigering tot plaatsing of aanvaarding van de aangeboden uitwisselbare, passende of geschikte functie wordt artikel 10d:19 van de CAR-UWO toegepast.

3. Als tijdens het VWNW-traject een vacature ontstaat in een uitwisselbare, passende of geschikte functie bij één van de drie Veiligheidsregio's, is er een inspanningsverplichting voor de desbetreffende Veiligheidsregio om de medewerker een voorkeurspositie te geven in de W&S-procedure.

4. Arbeidsvoorwaarden

1. De rechtspositie en personele regelingen van de nieuwe werkgever (VRU), zoals deze gelden op het moment van overgang, zijn van toepassing.

5. Overgangsmatregelen

1. De medewerker heeft recht op een compensatie van financieel nadeel onder de volgende voorwaarden: a) De medewerker krijgt de salarisschaal, functie gebonden toelagen en voorwaarden die behoren bij de functie waarin de medewerker geplaatst wordt. b) De medewerker behoudt het salarisperspectief binnen de oorspronkelijke functieschaal voor zover aan de gestelde voorwaarden voor een periodieke verhoging wordt voldaan. c) Alle voor- en nadelen in salaris, salaristoelagen, te werken uren en verlof worden op individueel niveau met elkaar verrekend. d) Tijdelijke toelagen en/of reiskosten die zijn verstrekt tot aan de samenvoeging van de meldkamers maken geen onderdeel uit van de verrekening onder c. Deze komen te vervallen per datum samenvoeging.

Indien er na berekening van alle voor- en nadelen een totaal financieel nadeel overblijft, dan geldt de volgende compensatie:

2. Als er een nadeel overblijft op de niet functie-gebonden componenten (zoals salaris, oorspronkelijke garanties, verlofrechten), wordt een garantietoelage ter hoogte van dit nadeel toegekend conform artikel 3:15 van de CAR-UWO. Als deze garantietoelage €10 bruto per maand of lager bedraagt, wordt deze eenmalig afgekocht berekend over 3 jaar. Het betreft hier ook toezeggingen op niet functie-gebonden toelagen die wel schriftelijk zijn toegezegd maar nog niet zijn geëffectueerd.

Als er een nadeel overblijft op de salaristoelagen en extra verlof die gekoppeld zijn aan een functie, wordt dit nadeel in 3 jaar afgebouwd. Het gaat om de functie-gebonden componenten toelage onregelmatige dienst, piket en verlof-uren bij onregelmatig werken, waarvan de grondslag na de samenvoeging is veranderd (bv door een wijziging van het rooster) of vervallen (bv doordat er niet meer onregelmatig wordt gewerkt). De afbouwtoelage wordt conform de afbouwregeling van artikel 3:16 CAR afgebouwd in 3 jaar.

De garantietoelage en afbouwtoelage zijn pensioengevend, tellen mee voor 8% opbouw van het IKB (onderdeel vakantie-uitkering) en worden geïndexeerd bij salarisverhogingen.

3. Indien de medewerker met een compensatie als gevolg van dit Sociaal Plan (een garantietoelage, garantieverlof en/of een afbouwtoelage) die na overgangsdatum;

- Solliciteert op een andere functie met een hogere waardering en daarop geplaatst wordt, dan wordt de genoemde compensatie verrekend met de inpassing in de nieuwe functieschaal. De compensatie vervalt dan of wordt structureel verlaagd.
- Een structurele vermindering van de arbeidsduur krijgt, dan wordt de compensatie naar evenredigheid van de urenvermindering toegepast. Bij uitbreiding van de arbeidsduur blijft de compensatie gelijk.
- In de eigen functie een salaristoelage of verlof toegekend krijgt, waarvan de grondslag bij overgang gecompenseerd is (bijvoorbeeld een pikettoelage of leeftijdsverlof), wordt deze verrekend met de compensatie.

4. Individuele afspraken met betrekking tot nachtdienstontheffing, die voor de samenvoeging schriftelijk zijn toegekend aan een medewerker en al in zijn gegaan voor samenvoeging (geen toekomstig recht), worden gerespecteerd.

5. Iedere medewerker ontvangt een individuele berekening van de overgangsmaatregelen.

6. Overige afspraken

1. Medewerkers kunnen maximaal 72 verlof-uren (voltijd medewerkers) meenemen per 31-12-2024, tenzij er sprake is van spaarverlof zoals bedoeld in artikel 6:3a van de CAR-UWO VR. Indien het overschot aan verlof-uren, overuren of meeruren wordt uitbetaald, dan vindt dit plaats voor overgang door de oorspronkelijke werkgever. Dit is ook van toepassing voor de medewerkers die voor overgang in dienst waren bij de VRU.

Alle VR-en volgen de CAR-bepaling 6:2 waarbij er naast het wettelijk verlof van 4 x de formele arbeidsduur per week bij een fulltime dienstverband er 43,2 bovenwettelijke vakantie uren naast het wettelijk verlof worden toegekend. De werknemers die op 31 december 2023 recht hadden op meer dan 43,2 bovenwettelijke vakantie uren behouden deze uren tot het einde dienstverband. Voor de overgang naar de nieuwe meldkamer en daarmee het wijzigen van het

werkgeverschap wordt dit niet aangemerkt als een einde dienstverband en blijven de extra aanspraken voor de medewerkers die het betreft bestaan

2. Medewerkers krijgen voor plaatsing een veiligheidsonderzoek (een betrouwbaarheids- en geschiktheidsonderzoek van de politie). Een positieve uitkomst is voorwaardelijk voor plaatsing bij de MMNL. Op het moment dat de uitkomst negatief is, zal er samen met de medewerker, binnen de mogelijkheden die er zijn conform te AVG, gezien worden of herplaatsing bij de oorspronkelijke werkgever tot de mogelijkheden behoort.

3. Van elke medewerker die geplaatst wordt in de nieuwe organisatie, worden de relevante onderdelen uit het personeelsdossier overgedragen aan de werkgever. Deze overdracht van relevante onderdelen uit het personeelsdossier vindt plaats na toestemming van de medewerker.

7. Maatwerkafspraken (flankerend beleid)

Het doel is om zoveel mogelijk medewerkers goed te kunnen (her)plaatsen binnen of buiten de organisatie. Naast alle bestaande instrumenten en maatregelen die genoemd staan in artikel 10d:16 van de CAR-UWO om dit te kunnen realiseren (zoals bijvoorbeeld opleidingen, assessments, loopbaangesprekken) kunnen ook maatwerkafspraken met medewerkers gemaakt worden, bijvoorbeeld om financiële risico's of nadelen te verzachten en daardoor de loopbaanstart te stimuleren. In voorkomende gevallen wordt op basis van maatwerk bekeken welke afspraken passend zijn.

Eén van de mogelijkheden is dat medewerkers geboren in 1955 tot en met 1961 in de gelegenheid gesteld worden om maximaal 3 jaar voor de AOW-leeftijd vervroegd ontslag te nemen, waarbij maximaal de fiscaal toegestane uitkering toegekend kan worden zoals bedoeld in het pensioenakkoord (tijdelijke versoepeling RVU-heffing).

8. Paritaire commissie

1. Het dagelijks bestuur van de werkgever en de medewerker kunnen een geschil over de uitvoering van de VWNW-trajecten voorleggen aan de paritaire commissie. 10

2. De paritaire commissie geeft een zwaarwegend advies over het geschil aan het dagelijks bestuur van de oorspronkelijke werkgever.

9. Hardheidsclausule

In die gevallen waarin het Sociaal Plan niet voorziet, zal het bevoegd gezag maatregelen treffen in de geest van het Sociaal Plan. Als het gaat om algemene principes dan voert het bevoegd gezag hierover overleg met de vakbonden. Als het gaat om één individueel geval, dan is dit overleg met de vakbonden niet nodig, maar is het de verantwoordelijkheid van de oorspronkelijke werkgever.

Akkoord d.d. 12-07-2024

Akkoord d.d. 12-07-2024



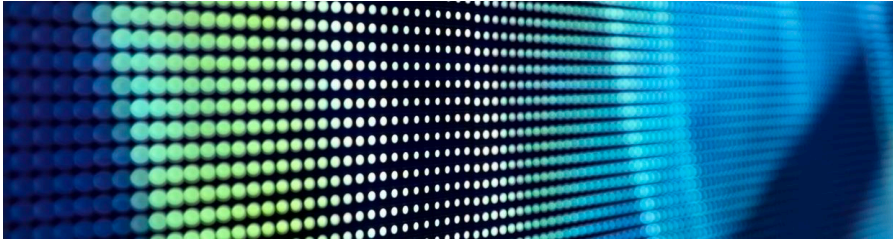
Bestuurder VRU

J. Donker

Bestuurder FNV

K. Vermooten

Bijlage 4: Vergelijking arbeidsvoorwaarden



Arbeidsvoorwaardenvergelijking Veiligheidsregio's Gooi en Vechtstreek, Flevoland versus Veiligheidsregio Utrecht

CAR-UWO Veiligheidsregio's

Met uitzondering van personeel dat onder een eigen cao valt zoals een regionale ambulancevoorziening, maakt de WVS in het LOAV bindende afspraken voor het personeel van de Veiligheidsregio's. De in het LOAV gemaakte afspraken moeten door het Dagelijks Bestuur (DB) van de individuele Veiligheidsregio worden vastgesteld in de vorm van een algemeen verbindend voorschrift.

Dit betekent dat alle drie de VR-en de CAR-UWO Veiligheidsregio's volgen en daarnaast een aantal lokale regelingen kennen of uitwerkingsovereenkomsten.

De VRU wordt de werkgever voor de nieuwe meldkamer organisatie en daarmee wordt de rechtspositieregeling van de VRU de vigerende regeling voor de drie regio's.

Vanuit de werkgroep arbeidsvoorwaarden nieuwe Meldkamer Midden Nederland is er gekeken naar de verschillen in de eigen regelingen en/of UWO-bepalingen en zijn deze in kaart gebracht.

Hierbij zijn de regelingen van Gooi en Vechtstreek en Flevoland afgezet tegen de regelingen van de VRU. Voor de medewerkers van de VRU blijven de arbeidsvoorwaarden van de VRU van toepassing. Er is derhalve alleen sprake van mogelijk overgangsrecht voor medewerkers van Gooi en Vechtstreek en Flevoland in geval alle + en – tegen elkaar zijn afgezet en er een negatief verschil overblijft. Uitgangspunten voor het berekenen van eventueel overgangsrecht staan verwoord in het Sociaal Plan, vastgesteld door het BGO d.d. 12 juli 2024.

Werktijdenregeling

De centralisten van Gooi en Vechtstreek vallen evenals de centralisten van de VRU onder de bijzondere regeling. De Caco's vallen binnen de twee regio's VRU en Flevoland binnen de standaardregeling. Wellicht dat de werktijdenregeling voor de CACO's op termijn zal worden heroverwogen.

Arbeidsmarkttoelage en vergoeding extra reiskilometers (voorwaardelijk)

In verband met de tijdelijke verplaatsing van de gemeenschappelijke meldkamer in Naarden naar Lelystad is er erkend dat dit voor de zittende medewerkers ingrijpend was en een extra inspanning vergt. Om die reden is er gekeken naar een vorm om de medewerkers extra te belonen. Er is toen gekozen voor een arbeidsmarkttoelage zijnde het verschil tussen schaal 7 trede 11 en schaal 8 trede 8. Deze arbeidsmarkttoelage wordt toegekend voor de duur van de verplaatsing naar Lelystad.

Als gevolg van de tijdelijke verhuizing naar Lelystad is er eveneens met het GO flankerend beleid afgesproken inzake de extra reistijd c.q. reiskosten. Er is afgesproken dat als de standplaats van een medewerker verder weg komt te liggen de woon-werkvergoeding gebaseerd blijft op de oude standplaats en de extra kilometers zullen worden vergoed tegen het diensttarief van 37 ct per km. Ook deze compensatie is afgesproken voor de duur van de verplaatsing naar Lelystad.

Gelet op het tijdelijke karakter tellen deze bovenstaande toelage en extra reiskosten niet mee voor de vergelijking.

De centralisten van de VRU hebben een arbeidsmarkttoelage die eindigt per 31-12-2024. In het overleg van 8 juli 2024 is toegezegd door de bestuurder dat de arbeidsmarkttoelage blijft bestaan tot aan de samenvoeging voor de centralisten van de VRU.

Piketvergoeding

De piketvergoeding van de centralisten van Gooi en Vechtstreek is gebaseerd op de regeling vergoeding piketdiensten beroepspersoneel hoofdstuk 20 CAR-UWO. De piketvergoeding is gebaseerd op een 8 mans piket en bedraagt 166,60 bruto per maand (salarisspeil 2023). In de nieuwe meldkamer komt het piket te vervallen. Hiermee vervalt de grond voor een piketvergoeding, deze vergoeding zal conform de afbouwregeling artikel 3:16 CAR worden afgebouwd in 3 jaar. Indien het salaris van de medewerker wordt verhoogd doordat hij een functie aanvaardt waaraan een hogere salarisschaal is verbonden wordt de afbouwtoelage verrekend met de salarisverhoging.

De VRU kent een piketregeling (10/16 regeling) voor de centralisten. Iedere centralist heeft standaard drie piketweken per jaar. Met de 10/16 regeling verwerf je met deze piketweek (afgerond) 20 uur. Per jaar dus drie keer 20 is 60 uur en deze 60 uur wordt in mindering van het bruto aantal te werken uren (1831).

Toelage Overgangsrecht (TOR)

De medewerker behoudt aanspraak op een TOR voor zover deze schriftelijk is vastgelegd in het dossier en zolang de grond waarop die toelage is toegekend aanwezig is. De TOR die de centralisten ontvangen is het verschil tussen de oude wachtdienstvergoeding en de vergoeding die de medewerkers nu ontvangen op grond van de regeling vergoeding piketdiensten beroepspersoneel. Met het vervallen van de piketverplichting zal de TOR meegenomen worden in het bedrag van de afbouw.

Reiskostenvergoeding woon-werkverkeer

De reiskostenregeling woon-werkverkeer van de VRU (19 ct) per km, 75 km enkele reis is gunstiger dan de landelijke CAR-UWO regeling en de eigen regeling die Gooi en Vechtstreek en Flevoland volgen 13 ct max 45 km. Voor alle Veiligheidsregio's geldt dat het OV voor 100 % wordt vergoed.

Verlof

Alle VR-en volgen de CAR-bepaling 6:2 waarbij er naast het wettelijk verlof van 4 x de formele arbeidsduur per week bij een fulltime dienstverband er 43,2 bovenwettelijke vakantie uren naast het wettelijk verlof worden toegekend. De werknemers die op 31 december 2023 recht hadden op meer dan 43,2 bovenwettelijke vakantie uren behouden deze uren tot het einde dienstverband. Voor de overgang naar de nieuwe meldkamer en daarmee het wijzigen van het werkgeverschap wordt dit niet aangemerkt als een einde dienstverband en blijven de extra aanspraken voor de medewerkers die het betreft bestaan. Dit zal opgenomen worden in het Sociaal Plan.

Ouderenregeling

Binnen Gooi en Vechtstreek en Flevoland bestaat er de mogelijkheid om deel te nemen aan een ouderenregeling, 10 jaar voor de pensioenleeftijd, minder uren tegen 50% met een maximum van 5 jaar. Binnen de groep centralisten is er 1 medewerker die onder de werkingssfeer van de regeling valt maar er geen gebruik van maakt.

De VRU kent geen generatiepact/ouderenregeling. Er zijn wel medewerkers bij de VRU die nog gebruik maken van het inmiddels vervallen generatiepact.

Sportregeling

De Veiligheidsregio's G&V en Flevoland kennen een sportregeling voor kantoorpersoneel, vrijwilligers en beroeps (24 uursdienst).

Voor de centralisten geldt dat ze geen gebruik kunnen maken van 1 uur per week (bij fulltime dienstverband) sporten **binnen werktijd** op een locatie van de dienst of privé gelet op het karakter van de werkzaamheden (roosterdienst). Als ze tevens vrijwilliger zijn op een post binnen de Veiligheidsregio G&V/FL dan bestaat er de mogelijkheid te sporten op de sportlocaties van de posten of bij het ontbreken van sportfaciliteiten op de post is er de mogelijkheid van een tegemoetkoming van maximaal 20 euro per maand in de kosten van een sportabonnement.

De VRU kent geen sportregeling

Jubilea en afscheid

Artikel 1 (Jubilea)

1. 25, 40 of 50 jaar in overheidsdienst: De jubilaris ontvangt op grond van artikel 3:5:1 van de Arbeidsvoorwaardenregeling BGV/ Flevoland een gratificatie van een half (bij een 25-jarig jubileum) of een heel bruto maandsalaris (bij een 40- en 50-jarig jubileum).

Ambtsjubileum VRU: Het ambtsjubileum met bijbehorende gratificatie geldt bij 25, 40 en 50 jaar ambtelijke dienst en vloeit voort uit de Collectieve Arbeidsvoorwaarden Regeling/Uitwerkingsovereenkomst (CAR/UWO), Artikel 3:19 Ambtsjubileum. De VRU staat ook stil bij 12½ jaar ambtelijke dienst in de vorm van een kleine attentie (bloemen).

2. 12,5, 25 of 40 jaar in dienst van de BGV: De jubilaris ontvangt bij een 25 of 40-jarig jubileum een bloemstuk en heeft de mogelijkheid van viering van dit jubileum in de vorm van een receptie (zie ook artikel 5). Daarnaast ontvangt de genoemde jubilaris nog een cadeau ter waarde van maximaal EUR 200, = respectievelijk maximaal EUR 300, =. Bij een 12,5-jarig jubileum ontvangt de jubilaris een cadeau van maximaal EUR 100, =.

3. Onder diensttijd doorgebracht bij de BGV als bedoeld in lid 2 van dit artikel wordt tevens verstaan diensttijd direct voorafgaand doorgebracht bij een van de voorgangers van de BGV.

4. De leden 2 en 3 van dit artikel zijn ook van toepassing op de vrijwillige brandweer binnen de BGV.

Flevoland en de VRU kennen geen jubileum in dienst van de organisatie.

Artikel 2 (Afscheid)

1. Wegens (vervroegde) pensionering: De scheidende functionaris ontvangt een bloemstuk en naar keuze een cadeau ter waarde van maximaal EUR 10, = per dienstjaar, indien hij daar prijs op stelt. Voor wat betreft het begrip dienstjaar wordt aangesloten bij het bepaalde in lid 3 van artikel 1 BGV. Daarnaast heeft deze functionaris de mogelijkheid tot het houden van een receptie.

2. Om andere redenen: Indien de scheidende functionaris daar prijs op stelt, kan een afscheidsbijeenkomst op rekening van de BGV worden gehouden, mits de kring van genodigden beperkt wordt gehouden tot personen uit de directe werkomgeving, de kosten beperkt worden gehouden en er sprake is van een dienstverband met de BGV van tenminste vijf jaar.

Artikel 3 (Brandweer jubilea)

Bij 12½, 20, 25, 30 en 40 jaar actief betrokken bij de beroeps of vrijwillige brandweer wordt er aandacht besteed aan het dienstverband. Eenmaal per jaar op een officiële bijeenkomst worden de oorkondes uitgereikt en ontvangen de jubilarissen bloemen.

Centralisten in dienst van Gooi & Vechtstreek behoren nu niet tot de doelgroep die in aanmerking komt voor een brandweerbijeenkomst. Het aantal brandweerbijeenkomsten van de medewerkers wordt toegevoegd aan het overgangsdossier van de individuele medewerker. Binnen de VRU vallen Centralisten wel binnen de doelgroep.

In Flevoland geldt het brandweerbijeenkomst voor alle medewerkers (inclusief CaCo's), repressief of niet repressief. De CaCo's van Utrecht vallen niet binnen het brandweerdomein.

De VRU volgt de richtlijnen van de brancheorganisatie op. Het brandweerbijeenkomst geldt bij 12½, 20, 25, 30, 35, 40, 45 en 50 jaar brandweerdienst. Brandweer Nederland is verantwoordelijk voor het beheer en de uitgifte van deze onderscheiding.

Beloningsregeling

Alle 3 de Veiligheidsregio's volgen het beloningshoofdstuk 3 van de CAR-UWO.

De VRU heeft geen aanvullende regels.

GV/FL hebben een beloningsregeling opgesteld met spelregels rond de volgende items:

Inpassing in hogere schaal

De inpassing in een hogere salarisschaal vindt als volgt plaats:

1. Verhoog het bedrag van de huidige salarisschaal-trede met 3%. Vervolgens is de trede behorend bij het eerstvolgende bedrag in de nieuwe salarisschaal de trede van de nieuwe salarisschaal. De periodiekdatum wijzigt niet.

2. Indien de periodiekdatum gelijk is aan de ingangsdatum van de hogere salarisschaal vindt eerst in de huidige schaal de periodieke verhoging plaats. Vervolgens wordt de bij a. genoemde inschaling in de nieuwe schaal toegepast.

CAR-UWO 3:4 periodieke verhoging

De regio's hanteren een andere periodiekdatum. G&V/FL kennen een periodiekdatum op 1-januari. In afwijking van voorgaande vindt geen periodieke verhoging plaats indien sprake was van indiensttreding na 1 juli van het voorgaande kalenderjaar.

De VRU kent een periodiekdatum van de datum indiensttreding.

CAR-UWO 3:8 functioneringstoelage

De leidinggevende kan een functioneringstoelage van maximaal 10% toekennen voor de periode van een jaar indien de medewerker het maximale van de functieschaal heeft bereikt en deze meerdere jaren zeer goed of uitstekend functioneert en/of bijzondere prestaties levert.

CAR-UWO 3:20 gratificaties

Uitgangspunt bij het toekennen van een gratificatie is, dat sprake is van een bijzondere, veelal eenmalige prestatie. Dat kan binnen het kader van de eigen functie zijn, maar ook bijvoorbeeld voor een bijzondere opdracht, of extra inspanning voor een klus, etc. Een gratificatie wordt derhalve veelal achteraf toegekend voor een éénmalige in tijd begrensde prestatie van de medewerker. Het moet gaan om prestaties die voor de directe collega's duidelijk herkenbaar zijn omdat het een duidelijk zichtbare impact voor het team, het vakgebied of de gehele organisatie heeft. Een gratificatie wordt zo snel mogelijk na de geleverde prestatie toegekend (boter bij de vis). Een gratificatie bestaat uit een nettobedrag:

- € 350,- per medewerker in geval van er sprake is van een bijzondere prestatie van een team (een groepsgratificatie).
- € 500,- of € 700 in geval van een bijzondere prestatie van een individuele medewerker, afhankelijk van het belang van de prestatie. De leidinggevende moet het bedrag motiveren.

Gratificaties VRU

De VRU kent een beloning bij bijzondere prestaties, ook wel gratificaties zoals beschreven in artikel 3.20 Beloning bijzondere prestaties CAR UWO. De beloning bedraagt een nader door de leidinggevende te bepalen bedrag van minimaal € 100,- netto en ten hoogste € 500,- netto. In uitzonderlijke gevallen kan de leidinggevende besluiten dat de beloning € 1.000,- netto bedraagt.

IKB

Alle drie de VR-en volgen de CAR-UWO voor wat betreft het opbouwpercentage van 18,63 %.

Daar bovenop kent de VRU nog een persoonsgebonden budget van 233,00 euro per jaar. **Doelen IKB**

Naast de standaard CAR-doelen kennen de VR-en tevens vakbond contributie en uitruil woon-werkverkeer. Daarnaast kent de VRU nog extra doelen, te weten ABP extra pensioen, aankoop fiets en verduurzaming van de eigen woning.

CACO-toelage (tijdelijk)

Sommige centralisten van Gooi en Vechtstreek hebben de opleiding tot CACO gevolgd om als achternavigant op te treden in geval van nood. In de nieuwe meldkamer zal er geen combinatie van CACO met een centralisten functie meer mogelijk zijn er wordt er slechts gewerkt met zogenaamd dedicated CACO's. De communicatie hierover is bekend en de medewerkers zijn hiervan goed op de hoogte. Hiermee komt de inzet van de centralisten als CACO te vervallen. Ook de toelage komt hierbij te vervallen.

TOD

Het rooster voor de nieuwe meldkamerorganisatie is nog under construction. Derhalve is het nog niet mogelijk een vergelijking te maken tussen huidig en toekomstig. Voor wat betreft de TOD volgt Gooi en Vechtstreek de CAR-UWO. De VRU kent een gunstig afwijkend percentage voor de zaterdag 45 % i.p.v. 40 % en de zondagen 70 % i.p.v. 65 %. Uitgangspunt voor het nieuwe rooster is om de CAR-bepalingen van hoofdstuk 3:11 in acht te nemen. 8

Thuiswerkvergoeding

Alle drie de Veiligheidsregio's volgen de CAR-UWO op dit onderdeel.

Akkoord d.d. 12-07-2024

Bestuurder VRU

J. Donker

Akkoord d.d. 12-07-2024

Bestuurder FNV

K. Vermooten

|

Bijlage 5: Taakomschrijvingen

Teamleider Meldkamer Midden-Nederland Veiligheidsregio's

Takenpakket

- Geeft hiërarchisch leiding aan alle medewerkers van de meldkamer onderdeel brandweer en CaCo's.
- Draagt zorg voor het opleveren van gegevens volgens afspraken uit de P&C-cyclus.
- Vertegenwoordigt en behartigt samen met het afdelingshoofd de belangen van de meldkamer in in- en externe overleggen.
- Fungeert als het dagelijkse aanspreekpunt voor- en legt onder leiding van/in samenspraak met het afdelingshoofd verantwoording af over de operationele bedrijfsvoering van de meldkamer veiligheidsregio's aan de regionaal brandweercommandanten en/of veiligheidsdirecteuren van de 3 Veiligheidsregio's met betrekking tot de brandweer en de CaCo-taken.
- Signaleert trends en doet voorstellen voor wat betreft het beleid en werkwijze van de meldkamer aan de VR-en en signaleert en meldt knelpunten.
- Aanjagen en inzetten, in samenspraak met het afdelingshoofd, van innovaties en vernieuwingen/ontwikkelingen volgens de door de RCDV vastgestelde visie op het gebied van de meldkamer.

Coördinator Meldkamer Midden-Nederland Veiligheidsregio's

Takenpakket

- Geeft functioneel leiding aan brandweercentralisten en CaCo's;
- Coördineert en faciliteert de brandweercentralisten en calamiteitencoördinatoren (CaCo's) voor een optimale uitvoering van hun dagelijkse taken die zij binnen het kader
- Neemt besluiten binnen de gestelde kaders over vakinhoudelijke en operationele zaken en escaleert indien nodig de direct leidinggevende;
- Stelt prioriteiten en neemt besluiten op vakinhoudelijk- en operationeel niveau;
- Treedt op als operationeel aanspreekpunt voor klachten vanuit de Veiligheidsregio's en burgers;
- Meldkamer Midden-Nederland op operationeel- en tactisch niveau vertegenwoordigen binnen de drie Veiligheidsregio's, Multi Meldkamer Midden-Nederland (waaronder LMS) en landelijk;
- Adviseert en stemt af (gevraagd en ongevraagd) operationeel met de afdelingen crisisbeheersing en Brandweerrepressie binnen de drie veiligheidsregio's;
- Adviseert de leidinggevende meldkamer Veiligheidsregio's met betrekking tot vraagstukken op het vakgebied en personele zaken;
- Evalueren van grote incidenten binnen de Meldkamer Midden-Nederland Veiligheidsregio's en doet verbetervoorstellen;

- Treedt namens Meldkamer Midden-Nederland Veiligheidsregio's op als projectlid al dan niet als projectleider binnen Midden-Nederland, landelijke gremia of samenwerkingsverbanden rond actuele ontwikkelingen en evenementen. Dit zijn projecten op operationeel- en tactisch niveau.

Calamiteitencoördinator

heeft verwijderd:

Takenpakket

De Calamiteitencoördinator (CaCo) verricht taken en werkzaamheden in de opgeschaalde/warme situatie, in de lauwe/koude fase als informatiemakelaar en bewaakt de continuïteit van de meldkamer. Hieronder zijn de kerntaken nader toegelicht. Deze komen overeen met de door het RCDV vastgestelde notitie doorontwikkeling CaCo.

CaCo in de opgeschaalde/warme situatie

1. Het realiseren van grootschalige alarmering van de crisisorganisatie
 - De CaCo wordt vooraf geraadpleegd en adviseert bij het (her)organiseren van de randvoorwaarden voor de grootschalige alarmering.
 - De CaCo is verantwoordelijk voor besluiten tot en het uitvoeren van de grootschalige alarmering.
2. Informatievoorziening
 - De CaCo wordt vooraf geraadpleegd en adviseert bij het (her)definiëren van de te behalen prestaties binnen het proces om feiten en gegevens te verzamelen, verwerken, veredelen en verstrekken.
 - De CaCo is verantwoordelijk voor het (opnieuw) organiseren van het proces om feiten en gegevens te verzamelen, verwerken, veredelen en verstrekken. Is verantwoordelijk voor het verzamelen, verwerken, veredelen en verstrekken van feiten en gegevens.
3. Leiding geven aan en coördineren van de operationele inzet vanuit de meldkamer
 - Wordt vooraf geraadpleegd en adviseert bij het (her)definiëren van de prestaties binnen operationele leiding, operatiën en informatie.
 - Is verantwoordelijk voor het (her) organiseren van de randvoorwaarden voor operationele leiding, operatiën en informatie.
 - Is verantwoordelijk voor het uitvoeren van operationele leiding, operatiën en informatie in de meldkamer.

CaCo in lauwe/koude fase

4. Is als frontoffice van het VIC verantwoordelijk voor het actueel houden van het veiligheidsbeeld in het verzorgingsgebied van de meldkamer en mede verantwoordelijk voor het actuele landelijke veiligheidsbeeld en deelt dat met de leider CoPI en/of de regionaal operationeel leider.

5. Draagt zorg voor het proces van operationele voorbereiding voor alle multidisciplinaire onderwerpen binnen de meldkamer. Hierbij gaat het om evalueren, analyseren, (verbeter)voorstellen opstellen, implementatievoorstellen opstellen en besluitvorming organiseren.

Daarnaast vertegenwoordigt de CaCo de meldkamerfunctie Veiligheidsregio op coördinerend en beleidsmatig niveau in multidisciplinaire overleggen, project- en werkgroepen binnen de multidisciplinaire samenwerking van de betrokken veiligheidsregio's en multidisciplinair opleiden-, trainen en oefenen (MOTO).

6. Continuïteitsbewaker meldkamer

- Is het eerste aanspreekpunt voor het bewaken van de continuïteit van de meldkamer op het gebied van huisvesting, ICT-voorzieningen en alle omstandigheden die potentieel invloed hebben op de continuïteit van de meldkamer.
- Signaleert, stemt af en schaaft zo nodig de beheersorganisatie van de meldkamer op bij acute en dreigende verstoringen.

Centralist

Takenpakket

- Ontvangen en aannemen van een inkomende melding: de centralist neemt de melding aan, beoordeelt deze conform de meldings- en alarmeringsregeling (MAR) en legt de melding vast. Tevens instrueert, adviseert en/of verwijst hij/zij door.
- Uitgeven van een melding en ondersteunen van de inzet: de centralist alarmeert de eenheden en is verantwoordelijk voor het coördineren van de uitrukfase totdat de eerste eenheid zich ter plaatse meldt. Hij/zij zorgt voor het vullen van informatiesystemen ten behoeve van de informatievoorziening van de eigen eenheden en eventuele andere (hulp)diensten en coördineert de radiocommunicatie. Tijdens de bestrijding van het incident legt de centralist de relevante informatie vast.
- Afsluiten van een melding: na afloop van het incident legt de centralist de relevante informatie vast. Hij/zij evalueert het eigen handelen en levert, indien van toepassing, een bijdrage aan de algemene evaluatie van de melding en bespreekt deze na met functionarissen in het veld.
- Aanspreekpunt en afstemming: de centralist denkt mee tijdens het operationeel optreden en mogelijke problemen die zich hierin voordoen. De centralist is vraagbaak voor andere disciplines en adresseert bij drukte vraagstukken op de juiste plek en aan de juiste discipline. De centralist heeft een rol in het 'motorkapoverleg meldkamer' (vertegenwoordiger rode kolom). De centralist weegt af of het inschakelen van andere functionarissen vereist is en doet desnoods het voorstel voor opschaling. In het motorkapoverleg spreekt de centralist namens de rode kolom in de meldkamer en doet daar voorstellen voor opschaling, het nemen van verdere maatregelen e.d. of geeft advies hierover. De centralist signaleert of er vanuit de kolom multi overleg nodig is en neemt dan zo nodig initiatief richting CaCo.
- De centralist heeft naast bovengenoemde hoofdtaken ook neventaken, die tijdens de rustige momenten uitgevoerd kunnen worden.

Specialist Meldkamer Midden-Nederland

Takenpakket

- Inhoudelijk analyseren van meldingen en geeft gevraagd en ongevraagd advies aan de Coördinator meldkamer en/of Teamleider Paraatheid & Inzet over noodzakelijke systeemaanpassingen en eventuele aanpassingen van meldkamer gerelateerde werkprocessen.
- Implementeert en actualiseert Geïntegreerd Meldkamer Systeem (GMS) o.b.v. VRU-beleid of vastgesteld advies aangedragen door Coördinator.
- Fungeert voor centralisten en CaCo's als aanspreekpunt bij knelpunten in de uitvoering van werkzaamheden m.b.t. systeem of werkprocessen, en denkt mee over mogelijke oplossingen voor de geschetste knelpunten.
- Voert het applicatiebeheer uit van meldkamersystemen; GIS, EOCS, ARBI.
- Neemt deel aan en ondersteunt projecten t.b.v. MKMNL als projectlid.
- Neemt deel of ondersteunt in voorbereiding op evenementen zoals intocht Sinterklaas, Lowlands etc. t.b.v. MKMNL.
- Deelnemer in het Liaison overleg van de MKMNL Veiligheidsregio's.
- Levert inhoudelijke bijdrage en geeft uitvoering aan innovatieve ontwikkelingen t.b.v. meldkamerprocessen.
- Draagt bij aan de uitvoering van het vakbekwaamheidsprogramma t.b.v. Centralisten en CaCo's.
- Beheert en implementeert procedures t.b.v. MKMNL.
- Geeft uitvoering aan de planvorming van de systemen en processen richting LMS.

Medewerker Vakbekwaamheid

Takenpakket (nog in ontwikkeling)

Specialistische taken

- Opstellen en doorontwikkelen van het vakbekwaamheidsprogramma.
- (Mede) ontwikkelen van beleid t.a.v. Brandweer & Crisisbeheersing oefenen.
- Deelname interregionaal netwerk Vakbekwaamheid.
- Monitoren voortgang en kwaliteit van oefeningen en stuurt bij waar nodig.
- Onderhouden intern netwerk en contact stakeholders.
- Deelnemen aan overleggen, binnen aangegeven kaders afstemmen en vertegenwoordigen van de organisatie op het vakgebied Vakbekwaamheid.
- Verzamelen, analyseren en interpreteren van gegevens, adviseren over de vakbekwaamheid van de brandweercentralisten en CaCo's op de meldkamer en opstellen verbeterings- en wijzigingsvoorstellen.

Operationele, uitvoerende taken

- Organiseren vakbekwaam worden van Centralisten en CaCo's.
- Organiseren inwerktraject en begeleiden Brandweer & Crisisbeheersing.
- Bijdragen aan leren van incidenten en evaluaties.
- Afstemmen vakbekwaamheid met de overige veiligheidsregio's.

- Organiseren oefeningen en werkt mee aan multidisciplinaire oefeningen voor de gehele meldkamer.
- Organiseren van het vakbekwaamheidsgedeelte bij de implementatie van nieuwe systemen.
- Opstellen en uitvoeren oefenrooster.
- Onderhouden intern netwerk en contact stakeholders.

heeft verwijderd: ¶



Bijlage 6: Roosterfactor

Roosterfactor

De roosterfactor is de verhouding tussen het aantal roosterplekken per 24 uur (vroeg/laat/nacht) en de beschikbare uren (fte) volgens het dienstrooster. De roosterfactor wordt berekend door dit te vermenigvuldigen met het aantal roosterplekken per 24 uur = FTE. Het aantal roosterplekken wordt gebaseerd op de minimale tafelbezetting per 24 uur.

In onderstaande tabel zijn de verschillen tussen de uitgangspunten van de BC2016 en dit organisatie- en formatieplan weergegeven.

Improductieve uren	Uitgangspunt BC2016		Organisatie- en formatieplan MKMNL-VR		Verskil	
Verlof	165,8 uren	9,06%	165,8 uren	9,06%	0	
Leeftijdverlof	10,0 uren	0,55%	20,0 uren	1,09%	10 uren	0,55%
Roostercompensatie	14,4 uren	0,79%	14,4 uren	0,79%	0	
Bijzonder verlof	8,0 uren	0,44%	8,0 uren	0,44%	0	
Ouderschapsverlof	20,0 uren	1,09 %	40,0 uren	2,18%	20 uren	1,09%
Ziekte	100,7 uren	5,5%	100,7 uren	5,5%	0	
Totaal	318,9 uren	17,42%	348,9 uren	19,06%	30 uren	1,64%

Verskil in uitgangspunten voor roosterfactor

Bij MKMNL-VR wordt er gewerkt met een drietal diensten: vroeg, laat en nacht. Voor het bepalen van de formatie van de centralisten zijn verschillende varianten opgesteld, namelijk 3/3/3, 3/3/2 en 4/4/3. Uiteindelijk is gekozen te gaan werken met een bezetting van 3/3/2.

Voor de roosterfactor 7,29 is rekening gehouden met de volgende niet-productieve uren. De indirect productieve uren (A) en de indirect productief overige uren (B) wijken niet af tussen de BC2016 en het voorlopig ontwerp. Het gaat dan om de volgende uren op jaarbasis per FTE:

Improductieve uren	Uren/FTE	Percentage
Verlof	165,8 uur	9,06%
Leeftijdverlof	20,0 uur	1,09%
Roostercompensatie	14,4 uur	0,79%
bijzonder verlof	8,0 uur	0,44%
Ouderschapsverlof	40,0 uur	2,18%
Ziekte	100,7 uur	5,50%
Totaal	348,9 uur	19,06%
A: Indirect productieve uren taakgerelateerd		
Neven taken, verbinding brandweer, vakontwikkeling, studieverlof	18,3 uur	1,00%
Deelname landelijke of VR-werkgroepen	48 uur	2,62%
Totaal	66,3 uur	3,62%
B: Indirect productief overige uren		
Overleg	27,5 uur	1,5%
Teambuilding	12 uur	0,66%
Vakbekwaam blijven	56 uur	3,06%
Jaargesprekken werkoverleggen met leidinggevend	12 uur	0,66%

Totaal	134,4 uur	7,34%
Totaal improductief/indirect	549,60 uur	30,05%

Uitwerking improductieve uren

Bijlage 7: Begroting

Prijspeil 2025 ****	Kosten BC 1.0	Kosten DO 10-1-2025	Meerkosten
Leidinggevende	€ 124.510	€ 124.510	€ -
Coördinator	€ 49.415	€ 110.137	€ 60.722
Specialist Meldkamer MNL *	€ -	€ 98.831	€ 98.831
Medewerker Vakbekwaamheid *	€ 49.415	€ 49.415	€ -
ICT-systemen	€ -	€ 71.100	€ 71.100
Subtotaal	€ 223.341	€ 453.994	€ 230.653
Coördinator CaCo	€ -	€ -	€ -
CaCo	€ 789.394	€ 902.165	€ 112.771
Birdtable	€ -	€ 4.626	€ 4.626
Subtotaal	€ 789.394	€ 906.791	€ 117.397
Coördinatoren BRW-centralisten	€ -	€ -	€ -
BRW-centralisten ***	€ 1.653.683	€ 1.984.577	€ 330.894
Piketvoertuig	€ -	€ 10.280	€ 10.280
Subtotaal	€ 1.653.683	€ 1.994.857	€ 341.174
Totaal	€ 2.666.418	€ 3.355.642	€ 689.224
Percentage overhead **	€ 216.220	€ 265.135	€ 48.915
Totale kosten MK MNL incl overhead	€ 2.882.638	€ 3.620.777	€ 738.139

* De formatie is ondergebracht bij de afdelingen Vakbekwaamheid en Operationele Voorbereiding van de VRU, maar wordt financieel gedekt door MK MNL

** Het percentage toe te rekenen overhead is voorlopig bepaald. In overzicht is rekening gehouden met 8,11%

*** Aanname is dat piketvergoeding plaats vindt obv compensatie én niet obv uitbetaling piketvergoeding.

**** In de salariskosten is uitgangspunt de huidige CAO + loonindexen conform VRU-begroting. Voor 2025 is loonindex 5,4%.

De meerkosten van het DO 10-1-2025 is in onderstaand overzicht uitgewerkt.

Prijspeil 2025 ****	BC 1.0		DO - 10-1-2025		Verandering		Meerkosten	Meerkosten tov BC 1.0			
	# FTE	Huidige schalen	# FTE	Versuchte schaal	# FTE	Verandering schaal		Verandering schaal	Verandering # FTE	Piket	ICT - MK MNL
Leidinggevende	1	11	1	11	0	Nee	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Coördinator	0,5	8	1	10	0,5	Ja	€ 60.722	€ 5.653	€ 55.069	€ -	€ -
Specialist Meldkamer MNL *	0	nvt	1	9	1	Nee	€ 98.831	€ -	€ 98.831	€ -	€ -
Medewerker Vakbekwaamheid *	0,5	9	0,5	9	0	Nee	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 71.100
ICT-systemen	2		2,5		1,5		€ 71.100	€ -	€ -	€ -	€ 71.100
Subtotaal							€ 230.653	€ 5.653	€ 153.899	€ -	€ 71.100
Coördinator CaCo	0	10	0	10	0	Nee	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
CaCo	7	9	8	9	1	Nee	€ 112.771	€ -	€ 112.771	€ -	€ -
Birdtable							€ 4.626	€ -	€ -	€ -	€ 4.626
Subtotaal	7		8		1		€ 117.397	€ -	€ 112.771	€ -	€ 4.626
Coördinatoren BRW-centralisten	0	10	0	10	0	Nee	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
BRW-centralisten ***	18	7	19,5	8	1,5	Ja	€ 330.894	€ 178.234	€ 152.660	€ -	€ -
Piketvoertuig							€ 10.280	€ -	€ -	€ 10.280	€ -
Subtotaal	18		19,5		1,5		€ 341.174	€ 178.234	€ 152.660	€ 10.280	€ -
Totaal	27		31		4		€ 689.224	€ 183.888	€ 419.330	€ 10.280	€ 75.728
Percentage overhead **							€ 48.915	€ 14.911	€ 34.005	€ -	€ -
Totale kosten MK MNL incl overhead							€ 738.139	€ 198.799	€ 453.333	€ 10.280	€ 75.728

* De formatie is ondergebracht bij de afdelingen Vakbekwaamheid en Operationele Voorbereiding van de VRU, maar wordt financieel gedekt door MK MNL

** Het percentage toe te rekenen overhead is voorlopig bepaald. In overzicht is rekening gehouden met 8,11%

*** Aanname is dat piketvergoeding plaats vindt obv compensatie én niet obv uitbetaling piketvergoeding.

**** In de salariskosten is uitgangspunt de huidige CAO + loonindexen conform VRU-begroting. Voor 2025 is loonindex 5,4%.

heeft verwijderd: 1

In onderstaand overzicht zijn de bijdragen van de 3 VR's uitgewerkt ter dekking van de benodigde budgetten voor MK MNL

Prijspijl 2025 *****	VRP			VRGV			VRU		
	Kosten BC 1.0	Kosten DO 10 1-2025	Meerkosten	Kosten BC 1.0	Kosten DO 10 1-2025	Meerkosten	Kosten BC 1.0	Kosten DO 10 1-2025	Meerkosten
Leidinggevende	€ 36.558	€ 36.558	€ -	€ 23.849	€ 23.849	€ -	€ 64.103	€ 64.103	€ -
Coördinator	€ 14.509	€ 32.338	€ 17.829	€ 9.465	€ 21.096	€ 11.631	€ 25.441	€ 56.703	€ 31.262
Specialist Meldkamer MNL *	€ -	€ 29.018	€ 29.018	€ -	€ 18.931	€ 18.931	€ -	€ 50.882	€ 50.882
Medewerker Vakbekwaamheid **	€ 14.509	€ 14.509	€ -	€ 9.465	€ 9.465	€ -	€ 25.441	€ 25.441	€ -
ICT-systemen	€ -	€ 20.876	€ 20.876	€ -	€ 13.619	€ 13.619	€ -	€ 36.605	€ 36.605
Subtotaal	€ 65.576	€ 133.299	€ 67.723	€ 42.780	€ 86.960	€ 44.180	€ 114.985	€ 233.734	€ 118.749
Coördinator CaCo	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
CaCo	€ 231.778	€ 264.889	€ 33.111	€ 151.205	€ 172.805	€ 21.601	€ 406.412	€ 464.471	€ 58.059
Birdtable	€ -	€ 1.358	€ 1.358	€ -	€ 886	€ 886	€ -	€ 2.382	€ 2.382
Subtotaal	€ 231.778	€ 266.247	€ 34.469	€ 151.205	€ 173.691	€ 22.487	€ 406.412	€ 466.852	€ 60.440
Coördinatoren BRW-centralisten	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
BRW-centralisten ***	€ 485.546	€ 582.701	€ 97.155	€ 316.755	€ 380.136	€ 63.381	€ 851.382	€ 1.021.740	€ 170.358
Piketvoertuig	€ -	€ 3.018	€ 3.018	€ -	€ 1.969	€ 1.969	€ -	€ 5.293	€ 5.293
Subtotaal	€ 485.546	€ 585.719	€ 100.174	€ 316.755	€ 382.105	€ 65.350	€ 851.382	€ 1.027.032	€ 175.650
Totaal	€ 782.900	€ 985.266	€ 202.366	€ 510.739	€ 642.757	€ 132.017	€ 1.372.779	€ 1.727.619	€ 354.840
Percentage overhead **	€ 63.485	€ 77.848	€ 14.362	€ 41.416	€ 50.785	€ 9.369	€ 111.919	€ 136.502	€ 25.183
Totale kosten MK MNL incl overhead	€ 846.385	€ 1.063.114	€ 216.728	€ 552.155	€ 693.542	€ 141.387	€ 1.484.698	€ 1.864.121	€ 380.023

* De formatie is ondergebracht bij de afdelingen Vakbekwaamheid en Operationele Voorbereiding van de VRU, maar wordt financieel gedekt door MK MNL

** Het percentage toe te rekenen overhead is voorlopig bepaald. In overzicht is rekening gehouden met 8,11%

*** Aanname is dat piketvergoeding plaats vindt obv compensatie én niet obv uitbetaling piketvergoeding.

**** In de salariskosten is uitgangspunt de huidige CAO + loonindexen conform VRU-begroting. Voor 2025 is loonindex 5,4%.

heeft verwijderd: 1

1
1
1
1
1
1
1

▼

Prijspijl 2025
Leidinggev
Coördin
Specialist Meldkamer MP
Medewerker Vakbekwaamh
ICT-syste
Subto
Coördinator C
C
Birdt
Subto
Coördinatoren BRW-centra
BRW-centralisten
Piketvoe
Subto
Tc
Percentage overhea
Totale kosten MK MNL incl overf

* De formatie is ondergebracht bij de afdelingen Vakbekwaamheid

** Het percentage toe te rekenen overhead is voorlopig bepaald. I

*** Aanname is dat piketvergoeding plaats vindt obv compensatie

**** In de salariskosten is uitgangspunt de huidige CAO + loonindex

heeft verwijderd: **** In de salariskosten is uitgangspunt de huidige CAO + loonindex