Veiligheidsregio
HOLLANDS MIDDEN

Jaarplan 2026

Elke stap telt

Veiligheidsregio
HOLLANDS MIDDEN

Jaarplan 2026

Elke stap telt

Datum: 28 oktober 2025
Auteurs: Afdeling Strategie & Beleid

Inhoud

1 Voorwoord en samenvatting 4
1.1 Voorwoord 4
1.2 Samenvatting 5

2 Inleiding 7
2.1 Regionaal Beleidsplan 2024-2027 7
2.2 Insteek jaarplan 2026 7
2.3 Financieel kader jaarplan 2026 7

3 Hoofdtaken VRHM 8
3.1 Risico- en Crisisbeheersing (RCB) 8
3.2 Brandweerzorg 8
3.3 Geneeskundige Hulpverleningsorganisatie in de regio (GHOR) 10
3.4 Meldkamerfunctie 11
3.5 Bedrijfsvoering 11

4 Ontwikkelopgaven 2026 13
4.1 Twaalf opgaven 13
4.2 Monitoring voortgang 35

Bijlage 1: Overzicht begroting 2026 per sector (lasten) 35

1 Voorwoord en samenvatting

1.1 Voorwoord

Met plezier presenteren wij het jaarplan 2026 van de VRHM. Dit plan bevat de verdere invulling van de werkzaamheden in het derde uitvoeringsjaar van ons regionaal beleidsplan 2024–2027: Focus op veiligheid, vandaag én morgen. In dit jaarplan geven we richting aan onze inzet voor het komende jaar, in een tijd waarin maatschappelijke ontwikkelingen en financiële uitdagingen elkaar in hoog tempo opvolgen.

De voorbereiding van dit jaarplan vond plaats in het verlengde van een intensief begrotingsproces. Gemeenten en het Rijk staan voor grote financiële opgaven, en ook de veiligheidsregio wordt geconfronteerd met de noodzaak tot scherpe keuzes. In nauwe samenwerking met bestuur, gemeenteraden en ambtelijke partners is gezocht naar een verantwoorde balans tussen noodzakelijke bezuinigingen en het waarborgen van onze kerntaken. Dat heeft geleid tot gerichte ombuigingen, waarbij de veiligheid van onze inwoners altijd centraal blijft staan.

Wat dit jaarplan vooral laat zien, is de kracht van onze organisatie. We zijn trots op onze medewerkers: professionals die zich dagelijks met toewijding, vakmanschap en flexibiliteit inzetten voor de veiligheid in onze regio. Hun inzet – in de meldkamer, op straat, in de kazernes en op kantoor – maakt het verschil. Juist in een tijd van verandering en onzekerheid is hun betrokkenheid van onschatbare waarde.

In 2026 zetten we de ingezette koers voort. De twaalf opgaven uit het beleidsplan vormen de leidraad voor onze inzet. Daarbij blijven we alert op de effecten van stedelijke verdichting, klimaatverandering, vergrijzing, de energie- en materiaaltransitie en geopolitieke spanningen. Deze ontwikkelingen vragen om wendbaarheid, samenwerking en een scherp oog voor wat morgen nodig is.

We blijven investeren in vakbekwaamheid, robuuste infrastructuur, sterke netwerken en voegen daar een weerbare samenleving aan toe. Want veiligheid is en blijft een gezamenlijke verantwoordelijkheid.

Met vertrouwen kijken we vooruit naar 2026. De veiligheidsregio blijft zich inspannen om de toekomst veilig te stellen. Samen met onze mensen, samen met onze inwoners en samen met alle partners.

Hans Zuidijk
Directeur Veiligheidsregio
Regionaal Commandant Brandweer

1.2 Samenvatting

Het Regionaal Beleidsplan (RBP) 2024-2027 ‘Focus op veiligheid, vandaag én morgen’ is de basis voor het voorliggende jaarplan 2026. Dit derde jaarplan onder het huidige RBP beschrijft de twaalf ontwikkelopgaven met de daarbij behorende 32 activiteiten.
VRHM is in de kern een uitvoeringsorganisatie. Het merendeel van onze capaciteit en middelen wordt ingezet voor het dagelijks werk: het uitvoeren van onze wettelijke taken. De ontwikkelopgaven zijn daarmee maar een deel van het werk wat de veiligheidsregio doet. Daarom wordt in dit jaarplan, naast deze opgaven, ook het *going concern* van Veiligheidsregio Hollands Midden (VRHM) belicht op basis van de wettelijk taken, en de *growing concern*: de doorontwikkeling van die wettelijke taken. De *growing concern*-taken zijn niet altijd scherp af te bakenen ten opzichte van de 12 ontwikkelopgaven.

De financiële situatie is vanaf 2026 anders dan de voorgaande jaren, wat gevolgen heeft voor het ambitieniveau. De activiteiten in dit jaarplan zijn zodanig geformuleerd dat we bij nieuwe ontwikkelingen in kunnen blijven spelen op veranderingen.

De 32 activiteiten die in 2026 worden opgepakt ter realisatie van de ontwikkelopgaven uit het beleidsplan zijn in onderstaande tabel opgesomd.

Ontwikkelopgave uit beleidsplan	Voorgenomen activiteit	Loopt door of nieuw
1. Wij hebben positie in het omgevingsrecht **2. Wij werken risicogericht**	a. Doorontwikkeling Risicobeheersing	Loopt door
	b. Opvolging geven aan het meerjarig ‘werkplan’ zorgrisicoprofiel	Loopt door
3. Wij zetten ons in voor de zelfredzaamheid van inwoners	a. Versterken maatschappelijke weerbaarheid	Nieuw
4. Wij hebben tactieken en technieken die passen bij nieuwe uitdagingen	a. Uitvoering Meerjarenplan Natuurbrandbeheersing	Loopt door
	b. Onderzoeken van de gevolgen van verdichting voor brandweerzorg	Loopt door
	c. Ontwikkeling Waterongevallen	Nieuw
	d. Ontwikkeling Incidentbestrijding Gevaarlijke Stoffen	Nieuw
	e. Implementatie visie op Technische Hulpverlening	Loopt door
5. Wij hebben vakbekwame brandweercollega’s	a. Opstellen programma toekomstbestendige vakbekwaamheid brandweer	Loopt door
	b. Toekomstbestendige vakbekwaamheidsstaf: nieuwe vergoedingsstructuur	Nieuw
6. Wij zijn en blijven paraat	a. Opstellen brandweerrisicoprofiel op operationeel niveau	Loopt door
	b. Personeelsverloop Operationele Dienst (24-uurs) (OD24)	Nieuw
	c. Opleveren en vaststellen Dekkingsplan en implementeren dynamisch alarmeren	Nieuw
7. Wij hebben een moderne crisisorganisatie	a. Opvolging geven aan het programmaplan versterking crisisbeheersing: thema langdurige crises	Loopt door
	b. Uitwerken regionale plannen militaire dreigingen	Loopt door
	c. Implementatie en doorontwikkeling VeiligheidsInformatieKnooppunt (VIK)	Nieuw
	d. Uitwerken gevolgen langdurige stroomuitval	Nieuw

8. Wij kennen onze partners	a. Doorontwikkeling netwerkmanagement	Nieuw
9. Wij beschikken over een goede en veilige informatievoorziening	a. Vernieuwing bedrijfsvoeringsysteem (I-volwassen)	Nieuw
	b. Realisatie Security Operations Center 2.0 (I-veilig)	Nieuw
	c. AI en datagedreven werken bij VRHM (I-vaardig en volwassen)	Nieuw
	d. Doorontwikkeling prestatie-indicatoren	Nieuw
10. Wij nemen onze maatschappelijke verantwoordelijkheid	a. DIG/Sociale Veiligheid als onderdeel van organisatieontwikkeling	Loopt door
	b. Uitrol en doorontwikkeling Programma Duurzaamheid	Loopt door
11. Wij investeren in onze collega's	a. Continue organisatieontwikkeling en voortzetting leiderschapsontwikkeling	Loopt door
	b. Toekomstgericht personeelsmanagement	Loopt door
	c. PTSS en mentale weerbaarheid	Nieuw
12. Wij zijn wendbaar	a. Meerjarenontwikkeling financiële planning en controlfunctie voor een wendbare organisatie	Nieuw
	b. Implementatie strategisch vastgoedbeleid	Nieuw
	c. Verbeteren Proces-, Project- en Portfoliomanagement (3xP 2.0)	Loopt door
	d. Opzetten, implementeren en borgen Bedrijfscontinuïteitsmanagement (BCM)	Nieuw
	e. Herinrichtingsplan Bedrijfsvoering	Nieuw

2 Inleiding

2.1 Regionaal Beleidsplan 2024-2027

Het beschermen van de veiligheid van onze inwoners en het waarborgen van de continuïteit van de samenleving is de missie van de veiligheidsregio. VRHM signaleert en adviseert over mogelijke risico's, om te voorkomen dat onveilige situaties kunnen ontstaan en draagt bij aan een weerbare samenleving. Wij schieten te hulp als dan toch een onveilige situatie ontstaat of dreigt te ontstaan en helpen daarmee mens en dier in nood. Dat vraagt voortdurende voorbereiding van VRHM, zodat wij zijn toegerust voor de belangrijke taak die we vervullen.

De wereld om ons heen verandert snel. Ontwikkelingen in de samenleving als klimaatverandering, verdichting, digitale afhankelijkheid, hyperconnectiviteit, energietransitie, vergrijzing en polarisatie leiden tot nieuwe en complexere risico's voor de veiligheid van onze inwoners. Wat deze nieuwe tijd betekent voor ons werk in de komende jaren is opgenomen in het Regionaal Beleidsplan (RBP) 2024-2027 'Focus op veiligheid, vandaag én morgen'. Sommige ontwikkelingen gaan zo snel, dat we hier nu nog geen pasklaar antwoord op hebben. Het beleidsplan heeft daarom het karakter van een beleidsagenda met een aantal opgaven, die leidend zijn voor de ontwikkeling van onze organisatie en ons vakgebied in de komende jaren.

Omdat het beleidsplan geen dichtgetimmerde jaarschijven kent is het maken van beleidskeuzes meer verlegd naar de jaarplanvaststelling. Deze werkwijze maakt het voor VRHM mogelijk om gericht verder te kunnen ontwikkelen. Dat doen we met focus, stap voor stap. Periodiek beschouwen we het ambitieniveau om te kijken wat noodzakelijk is voor de verdere ontwikkeling van de veiligheidsregio. Hiermee kunnen we ook de beschikbare capaciteit en middelen beter inzetten.

2.2 Insteek jaarplan 2026

De twaalf opgaven die in het RBP zijn opgenomen, vormen de basis onder het jaarplan 2026. Het jaarplan gaat daarbij met name in op de ontwikkelopgaven van VRHM. Going concern activiteiten die voortkomen uit de wettelijke taken zijn niet gedetailleerd opgenomen. Wel worden in hoofdstuk 3 van dit jaarplan de wettelijke taakvelden van VRHM vermeld. Daarnaast vinden in ons dagelijks werk continu aanpassingen en verbeteringen plaats, het zogenoemde growing concern. Ook deze worden in hoofdstuk 3 per taakveld toegelicht.

Na de opsomming van de wettelijke taken in hoofdstuk 3 zullen de activiteiten die gebaseerd zijn op de twaalf beleidsplanopgaven in hoofdstuk 4 verder worden uitgewerkt.

2.3 Financieel kader jaarplan 2026

Het financieel kader voor dit jaarplan wordt gevormd door de Programmabegroting VRHM 2026, zoals die op 11 september 2025 is vastgesteld door het Algemeen Bestuur.

3 Hoofdtaken VRHM

VRHM is in belangrijke mate een uitvoeringsorganisatie. Onze capaciteit en middelen worden met name ingezet voor de reguliere advisering over en toezicht op veiligheid (2.300 preventie-adviezen, 600 evenementen-adviezen en 1.000 controles per jaar), de paraatheid (ruim 9.000 uitrukken, 25.000 telefoontjes meldkamer, 15 crisisinzetten per jaar), de vakbekwaamheid (250 opleidingen, 5.000 oefen- en bijscholingsmomenten per jaar) en het onderhoud (45 kazernes en 110 voertuigen) en de bijbehorende bedrijfsvoering. In ons dagelijks werk vinden continu aanpassingen en verbeteringen plaats. Het dagelijks werk vraagt dus veel van onze capaciteit en middelen. Hieronder wordt per hoofdtaak kort omschreven wat het *going concern* is en hoe deze verder ontwikkelt (growing concern).

3.1 Risico- en Crisisbeheersing (RCB)

De sector Risico- en Crisisbeheersing is verantwoordelijk voor de uitvoering van de gelijknamige programmataak. Deze bevat een aantal wettelijke taken, waaronder het inventariseren van risico's van branden, rampen en crises, het adviseren van het bevoegd gezag over deze risico's en het voorbereiden en organiseren van crisisbeheersing, en het voorkomen van brand.

De beschikbare capaciteit van deze sector wordt in belangrijke mate besteed aan reguliere uitvoeringstaken die hiermee verband houden. We geven bijvoorbeeld 2.300 (brand-)preventie-adviezen en 600 evenementenadviezen per jaar. Ook voeren we jaarlijks 1.000 controles uit. Daarnaast worden er plannen opgesteld en worden functionarissen opgeleid en getraind en worden oefeningen georganiseerd. Dit doen we voor de multidisciplinaire piketfuncties en crisisteams, maar vanuit de afdelingen GHOR en Bevolkingszorg ook voor hun piketfunctionarissen. Daarnaast wordt elke crisisinzet (circa 15 per jaar) geëvalueerd om hiervan te leren.

Het bestuur van de Veiligheidsregio is op basis van het Besluit veiligheidsregio's verantwoordelijk voor het inrichten van Bevolkingszorg. Hiertoe is een afdeling Bevolkingszorg en Gemeentelijke Crisisbeheersing ingesteld, die onderdeel uitmaakt van de sector Risico- en Crisisbeheersing. In 2026 wordt de visie op bevolkingszorg herijkt, in samenhang met het versterken van de samenwerking binnen de gemeentelijke crisisbeheersing en de opgave die er in het kader van maatschappelijke weerbaarheid ligt. Ook wordt in 2026 het OTO-programma (opleiden, trainen, oefenen) voor crisisfunctionarissen bevolkingszorg geëvalueerd.

Voor 2026 staan de volgende thema’s voor het *growing concern* op de agenda:

- Via onze accounthouders en adviseurs vraagt dit het versterken van een goed samenspel met gemeenten, omgevingsdiensten en eventueel andere partners over de inhoud en prioritering van de verschillende uitvoeringsplannen van de sector én blijven investeren in de kennis (onder andere nieuwe risico’s) en competenties van deze medewerkers.
- Binnen crisisbeheersing worden zoals al gebruikelijk is, de thema’s uit oefeningen en inzetten gebruikt bij nieuwe planvorming en het opleidings-, trainings- en oefen-aanbod.
- De ontwikkeling van het online-leerplatform Open wordt vormgegeven op basis van evaluatie in de 2e helft van 2025.

3.2 Brandweerzorg

De brandweer is 24/7 operationeel en paraat, hier ligt dan ook het overgrote deel van de capaciteit van deze sector. Met ruim 8.000 incidenten per jaar, het vakbekwaam houden van onze 1.150 brandweermensen (250 opleidingen, 5.000 oefen- en bijscholingsmomenten per jaar) en het onderhoud

van het materiaal (45 kazernes en 110 voertuigen) wordt er regulier veel werk verzet. Het in balans houden van een 24/7 beschikbare brandweerorganisatie en het structureel werken aan verbetering en vernieuwing vraagt constant aandacht. Hierin is de uitdaging om op basis van ontwikkelingen binnen en buiten de brandweer, verband te houden tussen wat er nodig is en wat we kunnen als organisatie.

Op basis van de Wet veiligheidsregio's is het instellen en in stand houden van de brandweer een taak van de veiligheidsregio. Tot deze taak behoort:

- Het voorkomen, beperken en bestrijden van brand;
- Het beperken en bestrijden van gevaar voor mensen en dieren bij ongevallen anders dan bij brand;
- Het bestrijden van ongevallen met gevaarlijke stoffen;
- Het verkennen van gevaarlijke stoffen en het verrichten van ontsmetting;
- Het waarschuwen van de bevolking;
- Het bestrijden van waterongevallen;
- Het adviseren van andere overheden en organisaties op het gebied van de brandpreventie, brandbestrijding en het voorkomen, beperken en bestrijden van ongevallen met gevaarlijke stoffen;
- Het uitvoeren van taken bij rampen en crises in het kader van de rampenbestrijding en de crisisbeheersing;

Aanvullend op de wettelijk verplichte taken kent de brandweer nog de volgende repressieve taken:
- Het uitvoeren van het landelijke Specialisme Technische Hulpverlening (STH) (tevens uitvoeren landelijke coördinatie);
- Het assisteren van de ambulancedienst in niet-spoedeisende situaties;
- Het uitvoeren van reanimaties, vooruitlopend op de komst van een ambulance (first responder);
- Deelname aan USAR.NL.

Voor wat betreft de growing concern wordt ook binnen brandweerzorg het hele jaar gewerkt aan continuering en verbetering van de brandweerzorgtaak. In 2026 wordt ingezet op een aanvullend vakbekwaamheidsprogramma, staan er diverse materieel- en materiaalvervangingen gepland en wordt de noodzakelijke hulp geboden aan collega's. Daarbij valt onder andere te denken aan het implementeren van de nieuwe landelijke PTSS-regeling en de inzet van Lokale Collegiale Ondersteuning (LCO) & Team Collegiale Ondersteuning (TCO) structureel te borgen.

We hebben vakbekwame brandweermensen
Voor de uitvoering van onze taak is het belangrijk te kunnen beschikken over vakbekwame brandweermensen. Daarom wordt er al meerdere jaren gewerkt aan de gelijknamige ontwikkelopgave uit het regionaal beleidsplan. Dit geldt ook voor 2026. Er wordt opnieuw stevig geïnvesteerd in de opleidingen en het oefenen van onze repressieve brandweermensen. Waarbij dit in voorgaande jaren gebeurde met incidenteel geld, is er vanaf nu sprake van structurele financiering. Doordat er nu voor meerdere jaren zekerheid wordt geboden kunnen de veranderingen die de afgelopen jaren zijn voorbereid worden geïmplementeerd, waardoor onze mensen beter in staat zijn om ook bij nieuwe veranderende incidenttypen veilig en adequaat op te kunnen treden.
Op dit moment maken we ook inzichtelijk wat de effecten zijn van de wet Deregulering Beoordeling Arbeidsrelaties (DBA). Met name ten behoeve van het organiseren van opleidingen en oefeningen wordt veel gewerkt met ZZP'ers. Maatregelen als gevolg van deze wet zouden kunnen leiden tot (aanzienlijke) meerkosten.

We hebben bedrijfszeker materieel en materiaal
Voor de uitvoering van onze taak is het noodzakelijk om te kunnen beschikken over bedrijfszeker materieel en materiaal. In de achterliggende jaren is een groot deel van de achterstand voor wat betreft de materieelvervanging ingehaald. Voor 2026 wordt de focus wat verlegd. Op de planning van het

meerjareninvesteringsplan (MJIP) staan onder meer de volgende materieel- en materiaalvervangingen gepland:

- Logistieke voertuigen
- Communicatiemiddelen
- Inrichting van de gevaarlijke stoffen eenheden (GSE)
- Hulpverleningsvoertuigen (uitlevering en implementatie)

Verder willen we in 2026 beter inzicht krijgen in onze meerjarenonderhoudsplanning en -kosten. Door de inhaalslag bij de materieel- en materiaalvervangingen is dit ook het moment, zeker nu de onderhoudsbudgetten zijn bijgesteld door de gemeentelijke bezuiniging vanaf 2026.

We zorgen voor onze mensen
Het werk van brandweermensen is soms emotioneel zwaar werk. Om onze mensen de noodzakelijk hulp te kunnen bieden nemen we ook in 2026 onze verantwoordelijkheid door blijvend aandacht te hebben en te houden voor het voorkomen van en het bieden van ondersteuning en nazorg bij post-traumatische stress-stoornissen (PTSS). Op dit moment wordt gewerkt aan een landelijke PTSS-regeling en preventiemaatregelen voor alle brandweermensen. De financiële consequenties hiervan zijn nog niet inzichtelijk. In 2026 werken we aan verdere borging en monitoring van dit proces.
Daarnaast werken we ook aan de ontwikkeling van de medewerkers die de taken uitvoeren die ondersteund zijn aan het operationele proces. Zij vormen de basis voor de continuïteit van ons product op straat. Het is noodzakelijk om ook in 2026 hierin te investeren. Dit doen we door het actief aanbieden van vakmatige opleidingen en ontwikkeltrajecten, aandacht voor persoonlijke gesprekken en coaching en het in beeld krijgen op welke taken en competenties er een ontwikkelbehoefte bestaat.

We denken voorwaarts
Voor de continuïteit van de uitvoering van de brandweerzorgtaak en om tijdig nieuwe ontwikkelingen in te kunnen passen, is het belangrijk dat we voorwaarts denken. Zowel in beleidsmatig als bedrijfsmatig opzicht. Hiermee versterken we de realisatiekracht van de brandweerorganisatie. In 2026 gaat onze aandacht uit naar:

- De rol van de brandweer in civiele beschermingstaken (in het kader van het versterken van de weerbaarheid) en de voorbereiding op een langdurige inzet van de brandweer hierbij.
- Het verstevigen van de samenhang tussen planvorming, vakbekwaamheid en risico's.
- Meer inzicht en duiding van onze operationele prestaties en planningen.
- Uitvoering geven aan verbeterde communicatiekanalen richting beroeps- en vrijwilligers op de kazernes.
- Uitvoering geven aan de ombuigingen die in 2026 zijn gestart.

3.3 Geneeskundige Hulpverleningsorganisatie in de regio (GHOR)

Op basis van de Wet veiligheidsregio's is de taak van GHOR de coördinatie, aansturing en regie van de geneeskundige hulpverlening in het kader van de rampenbestrijding en crisisbeheersing, en het adviseren van overheden en andere organisaties over de geneeskundige hulpverlening. De verantwoordelijkheid voor het instellen en in stand houden van de GHOR is wettelijk belegd bij de veiligheidsregio. De GHOR opereert hierdoor op het grensvlak van zorg en veiligheid. De GHOR is organisatorisch ingebed binnen de sector Risico- en Crisisbeheersing van de Veiligheidsregio. Tegelijkertijd staat de GHOR onder leiding van de Directeur Publieke Gezondheid.

De GHOR verbindt de dynamische netwerken van zorgpartners, veiligheidspartners en openbaar bestuur, waarin samen wordt gewerkt aan (voorbereiding op) de geneeskundige hulpverlening en zorgcontinuïteit. De advisering aan gemeenten, veiligheidsregio en zorgpartners is iets wat de GHOR op dagelijkse basis doet.

Het meerjarig werkplan dat met het Regionaal Overleg Acute Zorgketen (ROAZ) West is opgesteld naar aanleiding van het zorgrisicoprofiel (ZRP) wordt uitgevoerd in samenwerking met de acute en publieke zorginstellingen van ROAZ West. De GHOR neemt daarvoor een kartrekkersrol in de themagroep Crisisbeheersing & OTO van het ROAZ West. Het plan van aanpak op het gebied van informatiemanagement krijgt prioriteit. Ook wordt er in 2026 geëvalueerd en teruggekeken naar 2023, het jaar waarin het ZRP (met een looptijd van vier jaar) is opgesteld en wordt de balans opgemaakt wat er bereikt is in deze periode. Dat vormt samen met het Regionaal Risicoprofiel de basis van het opstellen van een nieuw ZRP medio 2027.

3.4 Meldkamerfunctie

Sinds de oprichting van de veiligheidsregio zijn wij verantwoordelijk voor de meldkamerfunctie voor brandweer, crisisbeheersing en geneeskundige hulpverlening, als onderdeel van de gemeenschappelijke meldkamer (25.000 telefoontjes per jaar). Het bestuur van de Regionale Ambulance Voorziening (RAV) is verantwoordelijk voor de meldkamer voor ambulancezorg. De korpschef van politie is verantwoordelijk voor de meldkamer voor politie.

Na het afronden van een interne verbouwing is de meldkamer aangesloten op het landelijke ICT-systeem voor de meldkamers in Nederland en op de Landelijk Meldkamersamenwerking (LMS). Hierdoor kunnen de meldkamers elkaar beter ondersteunen bij drukte of uitval.
De 24/7 aanwezigheid van de Calamiteiten Coördinator (CaCo), noodzakelijk om uitvoering te geven aan de multidisciplinaire coördinatie van de meldkamerprocessen tijdens een (dreigende) crisissituatie (GRIP), is gegarandeerd conform de wettelijke verplichting. Afgelopen jaar is de structuur en organisatie rondom de functie van de Calamiteiten Coördinator ingericht.
Voor 2026 verwachten we ontwikkelingen voor wat betreft landelijke samenwerking en nieuwe ontwikkelingen op het gebied van techniek en verbindingen. Op het moment van schrijven is de planning rondom de vernieuwing van C2000 opnieuw bijgesteld. In 2026 wordt, op basis van een landelijk protocol, het risico- en continuïteitsmanagement van de meldkamer verder versterkt.

3.5 Bedrijfsvoering

De sector Bedrijfsvoering is verantwoordelijk voor de ondersteuning van de organisatie om in een continu veranderende omgeving haar doelen zo optimaal mogelijk te behalen. De sector heeft een belangrijke adviserende, ondersteunende en ontwikkelende rol in het kader van integraal management richting onze leidinggevenden, de managementteams en het directieteam. Daarnaast is de sector verantwoordelijk voor het faciliteren van een optimale werkomgeving voor alle medewerkers. Binnen de sector zijn de volgende taken en bedrijfsprocessen ondergebracht:

- Op het gebied van personeel en organisatie houdt de sector zich bezig met het aantrekken, behouden en ontwikkelen van talent. Voorts met ontwikkelen en beheren van personeel en organisatiebeleid en -instrumenten en het beheren en voeren van de personeels- en salarisadministratie.
- Met Financiën & Control borgt de sector Bedrijfsvoering de financiële administratie en rapporteert, adviseert en ondersteunt het de organisatie en het bestuur bij het financieel beheer van VRHM. De afdeling is verantwoordelijk voor de Planning & Control cyclus en stelt met de organisatie de relevante producten op.
- Het project- en procesmanagement stimuleert en ondersteunt het projectmatig en procesmatig werken in de organisatie.
- De afdeling Informatiemanagement gaat over het ontwerpen en onderhouden van informatiearchitectuur, ondersteunen van gegevensgebruik, het leveren van informatievoorzieningsdiensten, ondersteunen van het ICT-gebruik en de ICT-projecten.
- Vanuit Inkoop- en contractmanagement specificeert, selecteert, contracteert, bestelt en bewaakt de sector Bedrijfsvoering de levering van een product of dienst waar uiteindelijk een externe factuur tegenover staat.

- Communicatie gaat over het adviseren over en coördineren en uitvoeren van de interne en externe communicatie.
- De afdeling Facilitaire Zaken houdt zich bezig met het intern verlenen van facilitaire diensten en is verantwoordelijk voor de huisvesting en het vastgoed management.

De organisatie bevindt zich in een ontwikkeling naar een wendbare, weerbare, duurzame, sociaal veilige en aantrekkelijke organisatie (zie opgaven 9 tot en met 12 uit het RBP 2024-2027). Dit is een grote uitdaging, zeker omdat het fundament van de bedrijfsvoering op onderdelen een effectievere inrichting nodig heeft om dit goed te kunnen faciliteren. In dit kader is in 2025 gewerkt aan een inrichtingsplan voor de sector Bedrijfsvoering (inclusief benodigde financiële herallocatie hiervoor) en een meerjarig ontwikkelplan. Hierbij geldt dat er tevens keuzes gemaakt worden om zaken niet te doen.

In 2026 zal implementatie van het inrichtingsplan, inclusief de benodigde financiële herallocatie, plaatsvinden en de eerdergenoemde beleidsontwikkelingen vanuit het RBP op effectievere wijze verder worden opgepast en aangestuurd. De sector Bedrijfsvoering zal meerjarig mee ontwikkelen aan de hand van drie pijlers, met daarbij de volgende doelen voor 2026 om een verbeterd fundament in de VRHM te kunnen bieden:

1. Het primaire werk staat centraal
    - We werken in meerdere multidisciplinaire teams samen met collega's uit het primaire proces. We werken hierbij vanuit visie en beleidskaders die we in gezamenlijkheid hebben opgemaakt.
    - We zijn transparant over wat we doen en onze informatie is vindbaar en actueel op onze website, apps en intranet.
2. We zijn in control en effectief
    - We implementeren het inrichtingsplan. We hebben afdelingsplannen, trekken nieuwe medewerkers aan en de rollen en taakverdeling zijn helder.
    - We hebben grip op onze going, growing en (beleids)ontwikkelprojecten, in capaciteit, portfolioplanning, governance en goed opdrachtgever- en opdrachtnermerschap.
    - Onze processen zijn helder en geborgd bij proceseigenaren.
    - We zetten verdere stappen in slim samenwerken met onze omgeving en de markt. Dit betekent bijvoorbeeld, dat we steeds meer gebruik maken van landelijke kaders en beleid, dan wel leren van andere veiligheidsregio's en gemeenten en samen optrekken waar dit logisch is.
3. We zorgen voor werkplezier en zijn bij de tijd
    - We hebben gerichte sectorbijeenkomsten voor saamhorigheid, verbinding en integrale ontwikkeling.
    - We bieden onze medewerkers (doelgroep)gerichte opleidingen aan en zetten een verdere stap in (integraal) strategisch advies.
    - Nieuwe expertisegebieden of functies krijgen vorm en grip op organisatiebrede vraagstukken, zoals de Functionaris Gegevensbescherming, informatieveiligheid, business control, verbijzonderde interne controle (VIC), vastgoedmanagement, contractmanagement en organisatieadvies.

4 Ontwikkelopgaven 2026

4.1 Twaalf opgaven

Naast ons dagelijks werk, focussen wij ons op de twaalf opgaven die geformuleerd zijn in het Beleidsplan 2024-2027. Deze opgaven zijn onze respons op de inhoudelijke en organisatorische ontwikkelingen die wij zien voor onze taakuitvoering en organisatie. Op deze opgaven focussen wij en zetten wij extra concrete stappen; in het belang van de veiligheid van onze inwoners en de continuïteit van de samenleving. De benodigde capaciteit voor de uitvoering wordt gedekt vanuit de programmabegroting 2026.

Opgave 1: Wij hebben positie in het Omgevingsrecht en 2: wij werken risicogericht.



“Op 1 januari 2024 is het nieuwe Omgevingsrecht in werking getreden. Onze huidige wijze van (gevraagd en ongevraagd) adviseren van het bevoegd gezag verandert hierdoor. Onze advisering zal minder regelgericht zijn en onze rol minder formeel geborgd. Hierop moeten wij voorbereid zijn en onze ontwikkeling op aansluiten. Voor alle betrokken partijen is dit een verandertraject. Onze deskundigheid moet tijdig betrokken worden bij het opstellen van omgevingsvisies en -plannen. Alleen dan kunnen (nieuwe) risico’s zorgvuldig afgewogen worden en kunnen maatregelen genomen worden, in het belang van een gezonde en veilige leefomgeving voor onze inwoners”.
Deze opgave is samengevoegd met opgave 2:



“De risico’s voor een gezonde en veilige leefomgeving veranderen snel door nieuwe risico’s en de effecten van aanjagers als verdichting, vergrijzing en klimaatverandering. Onze (beperkte) capaciteit moet daar ingezet worden waar de risico’s voor de verstoring van een gezonde en veilige leefomgeving het grootst zijn. Hiermee kan veel veiligheidswinst behaald worden. Het in beeld hebben en beoordelen van risico’s, samen met onze partners, is daarmee een belangrijk uitgangspunt om risicogericht te kunnen adviseren en toezicht te kunnen houden. Het is bovendien het startpunt van het cyclisch proces van onze taakuitvoering. Op deze wijze kunnen wij de ondergrens van de (fysieke) veiligheid bewaken en daarmee ook die van ons operationeel optreden”.

2026-2a. Doorontwikkeling Risicobeheersing

Doel:

In 2026 zetten we nadrukkelijk in op het versterken en vernieuwen van onze werkzaamheden in risicobeheersing. Onze dagelijkse taken – advisering en toezicht op brandveiligheid, evenementenveiligheid, omgevingsveiligheid en (brand)veilig leven, in samenwerking met onder andere de Omgevingsdiensten, politie, GHOR en gemeenten.
Ons jaardoel 2026 is het duurzaam versterken en vernieuwen van onze organisatie en werkprocessen, zodat we blijvend bijdragen aan een veilige leefomgeving.

Resultaat:

In 2026 kijken we nadrukkelijk naar de ontwikkeling en verbetering van onze primaire werkprocessen (growing concern). Hiervoor maken we ruimte en capaciteit vrij. Samen met gemeenten geven we richting aan prioritering en doorontwikkeling. Specifiek richten we ons in 2026 op de Inrichtingsfase visie Toekomstbestendige Risicobeheersing: voortbouwen op de visie en route die in 2025 samen met management en medewerkers is opgesteld. Dit vormt het fundament voor de verdere doorontwikkeling van de afdelingen Brandveiligheid, Risicoadvisering en Risicoduiding.
In 2026 ligt de nadruk ook op het delen van een gedragen ontwikkelbeeld, structureren van de veranderaanpak en voorbereiden van vervolgstappen richting 2027 voor de verdere implementatie. Daarmee zorgen we ervoor dat we in 2026 concreet kunnen starten met het ontwerpen van nieuwe beleids- en werkprocessen, het inrichten van rollen en verantwoordelijkheden en het voorbereiden van implementatie.

Opdrachtgever: Directeur Risico- en Crisisbeheersing
Betrokken sector(en): RCB, Bedrijfsvoering
Betrokken afdeling(en): Risicoadvisering, Brandveiligheid en Risicoduiding, POC
Beoogde financieringsbron: Regulier budget
Omvang activiteit: groot

2026-2b. Opvolging geven aan het meerjarig ‘werkplan’ zorgrisicoprofiel

Doel:

Het ZRP biedt inzicht in risico’s voor de ketencontinuïteit van zorg, helpt partners zich voor te bereiden en verbindt partijen in de keten. Het stimuleert ketendenken en vormt de basis voor gesprekken, prioritering, onderbouwing van beleidskeuzes en OTO. De GHOR is als netwerkorganisatie aanjager/kartrekker en conform de Contourennota verantwoordelijk voor de ontwikkeling. In het huidige ZRP is vastgelegd dat herziening plaatsvindt wanneer ontwikkelingen dat nodig maken.

Resultaat:

Omdat de wereld, en daarmee de risico’s voor de zorg, voortdurend verandert, herzien we het ZRP dit jaar en nemen daar ook het ZRP voor de CARE sector dat begin 2025 is afgerond in mee, zodat er in 2027 een nieuw ZRP ligt.

Opdrachtgever: DPG
Betrokken sector(en): Hecht (koepel)
Betrokken afdeling(en): GHOR
Beoogde financieringsbron: Regulier budget
Omvang activiteit: groot

Opgave 3: Wij zetten ons in voor de zelfredzaamheid van inwoners



“De meeste inwoners zijn zelfredzaam en veerkrachtig. Wij stimuleren hun veiligheid-sbewustzijn met betrouwbare informatie over (nieuwe) risico’s en bieden hen handelings-perspectieven. Zowel preventief als tijdens een incident of crisis. Een groeiende groep inwoners (o.a. door vergrijzing, langer thuis wonen, digitalisering) is echter niet of minder zelfredzaam. Zij verdienen extra aandacht met een meer gerichtere benadering. Hierbij benutten wij de kracht van de samenleving. Veel inwoners zijn maatschappelijk betrokken en willen zich nuttig maken bij een incident of crisis”. Het vraagstuk heeft zich de laatste jaren ontwikkeld tot een grote(re) maatschappelijke opgave. Onderdeel daarvan is de bredere benadering van een weerbaar en veerkrachtig Nederland in plaats van de eerdere gebruikte (smallere) termen zelf- en samenredzaamheid.

Wij geloven in de kracht van mensen om, zowel individueel als gezamenlijk, te staan voor een veilige samenleving. Het doel van de Veiligheidsregio Hollands Midden is om iedereen in de regio in staat te stellen weerbaarder en veerkrachtiger te worden. Door initiatieven ter versterking van zelf- en samenredzaamheid te agenderen, aan te jagen en te faciliteren, zorgen we voor een meer weerbare en veerkrachtige samenleving in een samenwerking tussen inwoner, maatschappelijk middenveld, ondernemers en de overheid. Na een periode van verkennen en richten kunnen we uitvoering geven aan een uitvoeringsagenda weerbaarheid. Deze agenda zal flexibel van aard zijn en inspelen op actuele behoeften van de samenleving en ketenpartners.

2026-3a. Werken aan de uitvoeringsagenda weerbaarheid en veerkracht ter versterking van een weerbare en veerkrachtige samenleving

Doel:
Versterken van maatschappelijke weerbaarheid door het agenderen, aanjagen en faciliteren van initiatieven in samenwerking met gemeenten en partners.

Resultaat:
De VRHM heeft een flexibele uitvoeringsagenda ontwikkeld waarbij door agenderen, aanjagen en faciliteren gericht invulling wordt gegeven aan het versterken van maatschappelijke weerbaarheid:

- De VRHM heeft op het gebied van communicatie en gedragsexpertise - in lijn met de NCTV-campagne ‘Denk Vooruit’ - specifieke communicatie-content voor weerbaarheid ontwikkeld en via partners gedeeld.
- De VRHM heeft netwerken versterkt door de inrichting van een ambtelijk platform weerbaarheid met gemeenten, neemt actief deel aan netwerken van en tussen veiligheidsregio’s en verkent hoe samengewerkt kan worden met het maatschappelijk middenveld en het bedrijfsleven.
- De VRHM heeft de samenleving - al-dan-niet via gemeenten en ketenpartners - gefaciliteerd in het versterken van weerbaarheid en veerkracht middels praktische tools en de ontwikkeling van noodsteunpunten (aansluiten op landelijke pilot voor minimaal twee noodsteunpunten per veiligheidsregio).
- De VRHM heeft een verkenning gestart welke bijdrage geleverd kan worden aan het tegemoetkomen van maatschappelijke behoeften in crisistijd, aansluitend op het programma van het Nederlands Instituut Publieke Veiligheid.

Opdrachtgever: Directeur Risico- en Crisisbeheersing & Coördinerend Functionaris. DPG
Betrokken sector(en): Risico- en Crisisbeheersing, Brandweerzorg en Bedrijfsvoering

Betrokken afdeling(en): Crisisbeheersing, BGC, GHOR, Strategie en Beleid, Risicoduiding, Brandveiligheid, Plannen Procedures en Ontwikkeling, Politie
Beoogde financieringsbron: Reserve weerbaarheid VRHM
Omvang activiteit: groot

Opgave 4: Wij hebben tactieken en technieken die passen bij nieuwe uitdagingen



“Nieuwe ontwikkelingen, zoals energietransitie, verdichting, klimaatverandering, leiden tot nieuwe incidenttypen voor de brandweer. Denk aan brand in een mobiele energieopslag, hoog- en dieptebouw, en brand in natuurgebieden. Wij moeten beschikken over de operationele voorbereiding (tactiek) en het materiaal/materieel (techniek) passend bij deze nieuwe uitdagingen. Het uitgangspunt blijft wel dat repressief optreden het uiteindelijke restrisico afdekt, nadat andere (risicobeheersings)-maatregelen door daarvoor verantwoordelijke partijen zijn uitgevoerd”.

Het ontwikkelen van technieken en tactieken die passen bij ontwikkelingen als klimaatverandering, energietransitie en verdichting betreft een grote opgave waarvoor de benodigde voorbereidingscapaciteit onvoldoende aanwezig is. Daarom zal dit gefaseerd opgepakt moeten worden. Omdat de effecten van verdroging van de natuur tot grote uitdagingen leidt voor natuurbrandbeheersing is in 2025 een vervolg gegeven aan de uitwerking van dit thema. Hiermee is de ontwikkelrichting voor zowel de preventieve als repressieve zijde verkend. Dit thema wordt de komende jaren voortgezet.

2026-4a. Start uitvoering meerjarenplan natuurbrandbeheersing
Doel:
Het meerjarenplan Natuurbranden van VRHM richt zich op het minimaliseren van risico’s en schade door natuurbranden voor mens, natuur en infrastructuur. Dit gebeurt via drie pijlers: veiligheid van inwoners en bezoekers waarborgen, ecologische schade beperken en bescherming van vitale infrastructuur.

Resultaat:
- Start fase 2: De uitwerking van de ontwikkelrichtingen met een nieuwe projectstructuur.
- Omgevingsplanregels implementeren.
- Informatie gestuurd werken (GIS informatie vanuit de bron implementeren in ons systeem); plan van aanpak opstellen en kaartmateriaal digitaal,
- Uitwerken van het gestapeld concept Natuurbrand bij repressief optreden inclusief noodzakelijk aanvullend materieel.
- Implementeren landelijke les- en leerstof en aanvullende operationele voorbereiding voor repressief optreden.
- Aansluiting zoeken bij bestaande geldstromen op provinciaal niveau en in landelijk verband bij het Rijk en op Europees niveau.

Opdrachtgever: Directeur Risico- en Crisisbeheersing & Directeur Brandweerzorg
Betrokken sector(en): Brandweerzorg en Risico- en Crisisbeheersing
Betrokken afdeling(en): Plannen Procedures en Ontwikkeling, Operationele Dienst en Risicoadvisering

Beoogde financieringsbron: Planvorming uit regulier budget, voor de uitvoering in volgende jaren is naar verwachting aanvullend budget nodig.
Omvang activiteit: groot

2026-4b. Onderzoeken van de gevolgen van verdichting voor brandweerzorg
We zijn ons steeds meer bewust van een veranderende fysieke omgeving. Er wordt hoger, dieper, breder en meer multifunctioneel gebouwd. Dit brengt nieuwe risico's met zich mee. Zowel repressief als qua bereikbaarheid. In 2025 is de probleemschets afgerond**.** Hierbij hebben we specifieke aandacht voor hoog, diepte, breedte en multifunctioneel ruimtegebruik. breedte. Wat is er nodig om bij deze ontwikkeling operationeel te kunnen blijven optreden?

Doel: Inzicht krijgen in de gevolgen van verdichting voor de repressieve inzet van de brandweer en het bieden van handelingsperspectief op de vraagstukken die hieruit voortkomen.

Resultaat:
In 2026 starten we met het programma Verdichting. Het eerste deelproject wat wordt opgepakt is Hoogbouw. Dit deelproject zorgt voor handelingsperspectief, inzetstrategie, planvorming en input voor vakbekwaamheid.

Opdrachtgever: Directeur Brandweerzorg
Betrokken sector(en): Brandweerzorg en Risico- en Crisisbeheersing
Betrokken afdeling(en): Plannen Procedures en Ontwikkeling, Operationele Dienst en Risicoadvisering
Beoogde financieringsbron: Regulier budget
Omvang activiteit: groot

2026-4c. Ontwikkeling Waterongevallen (WO): herijking aanpak en inzet
Hoe treedt de brandweer op bij waterongevallen? Voor de geplande investering in de komende jaren is het nodig om onze behoefte en aanpak te herijken. Om antwoord te kunnen geven op de vraag moeten we bij elkaar brengen wat we kunnen, en wat er nodig is op het gebied van materiaal en mensen bij waterongevallen. Hoe willen we hier de komende 10-15 jaar mee om gaan, welke uitdagingen, ontwikkelingen en kansen zien we op ons afkomen.

Doel:
Toekomstbestendige aanpak voor waterongevallen bepalen. Behoefte en richting voor de komende 10–15 jaar is in kaart gebracht, inclusief kansen en knelpunten. Hiermee brengen we bij elkaar brengen wat er nodig is, wat we kunnen, en welke middelen we daarvoor hebben. In deze opgave kaderen we bewust af op de mono brandweerprocessen. De focus ligt op hoe we dit uitvoeren en wat hiervoor nodig.

Resultaat:
Inzicht in benodigde investeringen voor een adequate bestrijding van waterongevallen op het gebied van mensen, materiaal en materieel.

Opdrachtgever: Directeur Brandweerzorg
Betrokken sector(en): Brandweerzorg
Betrokken afdeling(en): Plannen Procedures en Ontwikkeling, Operationele Dienst
Beoogde financieringsbron: Regulier budget
Omvang activiteit: middel

2026-4d Ontwikkeling Incidentbestrijding Gevaarlijke Stoffen (IBGS)

Doel:
Het regionale specialisme IBGS wordt opnieuw beschouwd. Ontwikkelingen op personeelsgebied, vervanging materiaal en ontwikkelingen op infrastructuur om ons heen zorgen ervoor dat we onze specialistische taak opnieuw moeten beschouwen. In de komende jaren staan hier verschillende investeringen voor gepland. Vanuit dit perspectief kijken we opnieuw naar ons specialisme. We zien in de komende jaren een verandering in de infrastructuur die vraagt om een andere inzet. Hierbij ligt de nadruk op er anders kan, zodat we dit specialisme wendbaarder en sneller kunnen inzetten. De vraag is hoe we dit kunnen vormgeven. De landelijke visie IBGS is hier leidend en sturend in zodat we blijven aansluiten bij landelijke ontwikkelingen.

Resultaat:
Toekomstbestendige aanpak voor IBGS bepalen. Behoefte en richting voor de komende 10–15 jaar is in kaart gebracht, inclusief kansen en knelpunten. Hiermee brengen we bij elkaar brengen wat er nodig is, wat we kunnen, en welke middelen we daarvoor hebben.

Opdrachtgever: Directeur Brandweerzorg
Betrokken sector(en): Brandweerzorg
Betrokken afdeling(en): Plannen Procedures en Ontwikkeling, Operationele Dienst
Beoogde financieringsbron: Regulier budget
Omvang activiteit: middel

2026-4e Implementatie visie op Technische Hulpverlening (THV)
In 2026 komen de drie nieuwe hulpverleningsvoertuigen (HV's) in dienst. Aanvullend op de uitvoering van de materieelcomponent wordt hiermee ook de landelijke visie Technische Hulpverlening in Hollands Midden ingevoerd. De implementatie van deze visie is groter dan alleen de drie HV-teams, en heeft ook betrekking op de basiseenheid (TS) die op al onze 45 kazernes te vinden is. Door de toenemende complexiteit wordt de taak van de basiseenheid versterkt op het maken van een eerste start en stabiliseren van een incident. De complexiteit is een taak voor de regionale HV-teams, en vragen een stevige doorontwikkeling in kennis en mogelijkheden van deze teams. Deze ontwikkeling raakt de gehele repressieve brandweerorganisatie.

Doel:
Landelijke visie op hulpverlening implementeren bij ingebruikname van nieuwe voertuigen.

Resultaat:
Nieuwe hulpverleningsvoertuigen operationeel en landelijke visie THV vertaald naar werkwijze en inzet ingevoerd.

Opdrachtgever: Directeur Brandweerzorg
Betrokken sector(en): Brandweerzorg
Betrokken afdeling(en): Plannen Procedures en Ontwikkeling, Operationele Dienst
Beoogde financieringsbron: Regulier budget
Omvang activiteit: groot

Opgave 5: Wij hebben vakbekwame brandweercollega's



"De vakbekwaamheid van onze brandweercollega's staat onder druk. Kortere dienstverbanden en minder (grote) inzetten leiden tot minder ervaring. De brandweer ontwikkelt zich van een ervaringsgerichte naar een kennisgerichte organisatie.. Nieuwe incidenttypen leiden tot de noodzaak voor aanvullende vakbekwaamheidseisen. Gelet op de aard van het werk van onze brandweercollega's voelen wij hiervoor een grote werkgeversverantwoordelijkheid".

De wijze waarop we ons vakbekwaamheidsprogramma toekomstbestendig willen organiseren is uitgewerkt in een programmaplan. In 2026 zetten we stappen om onze vakbekwaamheid toekomstbestendig te organiseren, met aandacht voor oefenvormen, leerstructuren en een passende vergoedingssystematiek.

2026-5a. Opstellen programma toekomstbestendige vakbekwaamheid brandweer

Doel:

We hebben een toekomstbestendige vakbekwaamheidsorganisatie, waarmee we ervoor zorgen dat we over voldoende en aantoonbaar vakbekwame brandweermensen beschikken. Daarbij maken we de transitie van vooral ervaring gedreven werken naar kennisgericht werken met behoud van vaardigheden. Onze brandweermensen zijn en voelen zich voldoende vakbekwaam en zijn in staat om veilig te werken. Er is duidelijkheid over wat kazernes zelf kunnen organiseren, wat centraal ondersteund wordt, en hoe dit praktisch wordt ingericht. Deze aanpak is onderdeel van het bredere programma toekomstbestendige vakbekwaamheid en vormt de eerste stap richting een structurele verbetering van oefenvormen en leerprocessen.

Resultaat:

In 2025 is gewerkt aan het inzichtelijk maken van welke verbeter acties nodig zijn om het decentraal oefenen op kazernes te verbeteren. In 2026 geven we hier een vervolg aan en worden deze acties uitgevoerd.

Opdrachtgever: Directeur Brandweerzorg
Betrokken sector(en): Brandweerzorg
Betrokken afdeling(en): Vakbekwaamheid, Operationele Dienst, Integrale Planning, Beheer en Onderhoud, Plannen Procedures en Ontwikkeling, Finance & Control en Strategie & Beleid
Beoogde financieringsbron: Regulier budget, aangevuld met incidentele middelen
Omvang activiteit: groot

2026-5b. Toekomstbestendige Vakbekwaamheidsstaf: nieuwe vergoedingsstructuur

Onze vergoedingsstructuur voor de vakbekwaamheidsstaf (formeel externe inhuur) is juridisch niet langer houdbaar, als gevolg van het Deliveroo-arrest. Een nieuwe, passende vergoedingsstructuur is nodig om deze risico's af te dekken. Tevens zijn er noodzakelijke verbeteringen door te voeren in de aansturing en begeleiding van de vakbekwaamheidsstaf (instructeurs en ondersteunde functies voor het opleidingen en oefenen) en het binnen de organisatie borgen van de inhoudelijke kennis en ervaring van instructeurs.

Doel:

Een juridisch juiste en toekomstbestendige vergoedingsstructuur ontwikkelen voor instructeurs, in lijn met actuele wetgeving.

Resultaat:
Aan het eind van 2026 is een nieuwe vergoedingsstructuur voor instructeurs uitgewerkt en geïmplementeerd. De verwachting is dat de kosten hiervan flink zullen toenemen, door exogene factoren (Deliveroo-arrest).

Opdrachtgever: Directeur Brandweerzorg
Betrokken sector(en): Brandweerzorg en Bedrijfsvoering
Betrokken afdeling(en): Vakbekwaamheid en POC
Beoogde financieringsbron: Aanvullend budget nodig
Omvang activiteit: middel

Opgave 6: Wij zijn en blijven paraat



“Wij gaan als de brandweer, maar dat kan alleen maar als we voldoende brandweercollega’s hebben. Door maatschappelijke ontwikkelingen en regelgeving (o.a. 2e loopbaanbeleid) is het vinden, binden en boeien van brandweercollega’s, zowel vrijwillig als beroeps, een steeds grotere uitdaging. Hoewel wij hier op inzetten (inclusief benaderen nieuwe doelgroepen), kijken wij ook naar andere manieren om onze paraatheid, en daarmee snelle hulpverlening aan onze inwoners overeind te houden.
Paraatheid omvat het vermogen om met voldoende vakbekwame mensen en voldoende materieel, materiaal en informatie binnen vastgelegde normtijden aanwezig te kunnen zijn”.

2026-6a. Vormgeven relatie tussen preventieve en repressieve zijde brandweerproces en opstellen brandweerrisicoprofiel op operationeel niveau
Doel:
Verbinden van de repressieve en preventieve zijde van de brandweer door middel van het opstellen van een brandweerrisicoprofiel, waarmee het proces cyclisch kan worden. De verbinding wordt gelegd op de brandweerthema’s Brand, Hulpverlening, Incidentbestrijding gevaarlijke stoffen en Waterongevallen.
In 2025 is de pilot afgerond. Daarbij is een kazerneprofiel voor drie kazernes afgerond. In 2026 wordt de methodiek repeteerbaar gemaakt en geborgd, om vervolgens deze methodiek toe te passen voor de andere kazernes in de regio. Dit geeft inzicht in risico’s per kazerne en regio brede risico’s voor de brandweer. En zorgt voor verbinding tussen het regionaal risicoprofiel en de operationele taken van de sector brandweerzorg.

Resultaat:
- De methodiek is repeteerbaar en geborgd.
- Pas hierna kan het Brandweerrisicoprofiel uitgerold worden op alle 45 kazernes.
- De uitkomsten worden gewaardeerd vanuit een risicomanagementproces
- Cyclisch proces versterkt met input uit operationele risicoanalyses.
- Input voor vakbekwaamheid, operationele voorbereiding en beleidsmatige keuzes.
- Voorstel voor structurele implementatie van het proces.

Opdrachtgever: Directeur Brandweerzorg
Betrokken sector(en): Risico- en Crisisbeheersing, Brandweerzorg en Bedrijfsvoering

Betrokken afdeling(en): Risicoduiding, Plannen Procedures en Ontwikkeling, Operationele Dienst en Informatiemanagement
Beoogde financieringsbron: Regulier budget
Omvang activiteit: middel

2026-6b. Personeelsverloop Operationele Dienst (24-uurs) (OD24)
In de komende jaren (zeker tot en met de volgende regionaal beleidsplanperiode 2028-2031) voorzien we dat grofweg een derde van onze medewerkers in de beroepsbrandweerdienst (OD24) de dienst door pensioen of afloop van het 20 jaar-contract zal verlaten. Hiervoor werven en personen opleiden is een flinke klus. In het jaar 2026 leveren we hiervoor een plan op hoe we met deze verandering omgaan. Bij het agenderen van deze opdracht zetten we ook de deur open om in de toekomst ditzelfde aan te kunnen kaarten dan wel te onderzoeken voor ons vrijwillige personeelsbestand. De uitdaging is om met de verwachte uitstroom ook de continuïteit van onze operationele dienst te waarborgen. Het gaat hier met name op het in balans houden van instroom en uitstroom.

Doel:
Voorbereiden op het verwachte personeelsverloop binnen OD24 en een plan opstellen voor instroom, opleiding en borging van continuïteit.

Resultaat:
- Plan opgeleverd voor opvolging van 1/3 uitstroom tot 2030.
- Scenario's en acties uitgewerkt voor werving en opleiding.
- Verkenning gestart voor toepassing strategische personeelsplanning bij de vrijwilligerskazernes

Opdrachtgever: Directeur Brandweerzorg
Betrokken sector(en): Brandweerzorg en Bedrijfsvoering
Betrokken afdeling(en): Operationele Dienst, Integrale Planning, Vakbekwaamheid en POC
Beoogde financieringsbron: Regulier budget
Omvang activiteit: groot

2026-6c Dekkingsplan en dynamisch alarmeren
Doel:
VRHM heeft de wettelijke taak eens per vier jaar een dekkingsplan vast te stellen. Dit gebeurt in VRHM op basis van de handreiking voor Gebiedsgerichte Opkomsttijden. De statische methodiek van het dekkingsplan is aangevuld met een proces waarbij er vaker naar de relatie tussen prognose en realisatie wordt gekeken. Ruimtelijke ontwikkelingen, verkeersmaatregelen, verplaatsingen van kazernes, en dergelijke ontwikkelingen worden getoetst aan het dekkingsplan, om zo de mogelijke consequenties voor het operationeel optreden van de brandweer te kunnen beoordelen en te betrekking in de advisering en operationele voorbereiding.

Om sneller en wendbaarder te kunnen anticiperen op verstoringen van paraatheid (en daarmee dekking) gaan we in 2026 verder met dynamisch alarmeren. We kunnen sneller aanpassingen doorvoeren en sneller omgaan met veranderingen zoals wegafsluitingen of veranderende paraatheid. Daarnaast sluiten we aan bij een ontwikkeling op meldkamer gebied en een landelijke ontwikkeling voor deze manier van alarmeren.

De techniek van het dynamisch alarmeren is inmiddels bewezen en vraagt beperkte aandacht. De uitgangspunten die worden gekozen zijn echt van wezenlijk belang. Om dit zorgvuldig te doen wordt hier in 2026 een zorgvuldig proces doorlopen met kazernes en operationele dienst.

Resultaat:
- In 2026 wordt een nieuw dekkingsplan opgeleverd en vastgesteld.

- In 2026 is het proces van Dynamisch Alarmeren geïmplementeerd.

Opdrachtgever: Directeur Brandweerzorg
Betrokken sector(en): Brandweerzorg en Bedrijfsvoering
Betrokken afdeling(en): Plannen Procedures en Ontwikkeling, Operationele Dienst en IM
Beoogde financieringsbron: Regulier budget
Omvang activiteit: middel

Opgave 7: Wij hebben een moderne crisisorganisatie



“De samenleving, en dus ook wij als veiligheidsregio, krijgt steeds vaker te maken met andere, nieuwe en ongekende crisistypen. Voorbeelden hiervan zijn de corona-, Oekraïne- en migratiecrises. Deze crisistypen kenmerken zich door hun complexiteit, langdurigheid en bovenregionale/landelijke omvang. Onze huidige crisisorganisatie is hiervoor, van oudsher, te veel gericht op de meer klassieke crises (kortdurend en lokaal/regionaal). De voorbereiding en beheersing van deze nieuwe crisistypen stelt andere eisen aan de inrichting, werking, competenties en vakbekwaamheid van onze crisisorganisatie en de samenwerking hierbinnen met (nieuwe) partners”.

Een bijzonder kenmerk van moderne crises is de duur van de crises. Deze is vaak (veel) langer dan klassieke crises als grote branden, kettingbotsingen etc. Dat vraagt om een langdurige inzet van de crisisorganisatie. In 2025 is een plan uitgewerkt op consequenties voor inrichting van de crisisorganisatie, gevraagde competenties crisisfunctionarissen, (aanvullende) vakbekwaamheid en netwerksamenwerking. In 2026 wordt dit plan geïmplementeerd.

Vanwege de geopolitieke ontwikkelingen gaan we in 2026 specifiek met twee thema's aan de slag. Het betreft ‘militaire dreiging’ en ‘langdurige stroomuitval. Op het gebied van militaire dreiging zijn we op landelijk niveau aangesloten bij deze ontwikkelingen en gaan we in 2026 de vertaalslag maken naar onze eigen regio en hoe wij ons kunnen prepareren op scenario's rondom militaire dreiging. Onze huidige voorbereiding op stroomuitval is gebaseerd op relatief kortdurende scenario's. In 2026 herijken we onze voorbereiding scenario's en planvorming zodat we beter voorbereid zijn op grootschalige en langdurige stroomstoringen.

Om onze rol als veiligheidsregio goed in te vullen is een sterke informatiepositie essentieel. In ons VeiligheidsInformatieKnooppunt (VIK) willen we samen met onze partners een actueel veiligheidsbeeld maken, zodat we op basis van informatie gerichte keuzes kunnen maken. In 2025 is het VIK middels een projectstructuur verder ontwikkeld en gepositioneerd binnen beide veiligheidsregio’s. De focus verschuift in 2026 van de projectfase naar de staande organisatie. Zowel VRH als VRHM blijven werken aan de doorontwikkeling van het VIK om vroegtijdig gebruik te maken van beschikbare informatie.

2026-7a. Opvolging geven aan het programmaplan versterking crisisbeheersing: thema langdurige crisis

Doel:
VRHM is voorbereid om een langdurige crisis aan te kunnen. Dit wordt ondersteund door een plan/afspraken hoe we dit vormgeven. Dit omvat een in gezamenlijkheid te ontwikkelen herkenbare structuur en flexibiliteit om in te spelen op de dan voorliggende situatie. We hebben scherp wanneer en op welke wijze we de crisisorganisatie eventueel ombouwen naar een (tijdelijke) project- of

werkorganisatie. En we hebben ook scherp wanneer we overdragen aan staande organisaties. De plannen van de afzonderlijke kolommen sluiten daarbij aan op de totale crisisorganisatie.

Resultaat:
In 2025 is een plan uitgewerkt op consequenties voor inrichting van de crisisorganisatie, gevraagde competenties crisisfunctionarissen, (aanvullende) vakbekwaamheid en netwerksamenwerking. In 2026 is dit plan geïmplementeerd.

Opdrachtgever: Directeur Risico- en Crisisbeheersing
Betrokken sector(en): Risico- en Crisisbeheersing, Brandweerzorg en Bedrijfsvoering
Betrokken afdeling(en): Crisisbeheersing, GHOR, BGC, Plannen Procedures en Ontwikkeling en Politie
Beoogde financieringsbron: Brede doelenuitkering rampenbestrijding (BDUR)
Omvang activiteit: middel

2026-7b. Uitwerken regionale plannen militaire dreiging, onder andere naar aanleiding van het Landelijk Crisisplan Militaire dreigingen.
Doel:
Na de oriëntatie op de gevolgen van militaire dreiging en de start van onze deelname aan landelijke werkgroepen in 2024 en 2025, staat 2026 in het teken van het uitwerken van regionale plannen o.a. naar aanleiding van het Landelijk Crisisplan Militaire dreigingen.

Resultaat:
In 2026 wordt een plan opgesteld om ook in tijden van oplopende spanningen onze kerntaken te kunnen voortzetten. Daarbij wordt rekening gehouden met het wegvallen van de mogelijkheid van militaire bijstand. Ook worden meegenomen de gevolgen voor de VRHM bij het (moeten) ondersteunen van ‘Host Nation Support (HNS) en HomeBase Support (HBS)’.
We doen dit alles in nauwe samenwerking met het Rijk, andere veiligheidsregio’s, Politie en Defensie.

Opdrachtgever: Directeur Risico- en Crisisbeheersing
Betrokken sector(en): Risico- en Crisisbeheersing, Brandweerzorg, Bedrijfsvoering
Betrokken afdeling(en): Risicoduiding, Crisisbeheersing, GHOR, BGC, Plannen Procedures en Ontwikkeling, alle afdelingen van Bedrijfsvoering, Politie en Defensie
Beoogde financieringsbron: Activiteit; regulier budget, geconstateerde noodzakelijke investeringen; nader te bepalen.
Omvang activiteit: klein

2026-7c. Implementatie en doorontwikkeling VeiligheidsInformatieKnooppunt (VIK)
Doel:
Het VIK dient verder te worden doorontwikkeld. De beheerorganisatie zorgt voor een professionaliseringsslag binnen het VIK. Deze ontwikkeling geldt zowel voor de technische als operationele kant, waardoor de meerwaarde van het VIK verder wordt vergroot. Dit zal leiden tot een versterking van onze informatiepositie in de aanloop naar (potentiële) incidenten/crises, passend bij de huidige tijd. Het VIK toont steeds vaker zijn meerwaarde.

Resultaat:
In 2025 is het VIK in basis live gegaan. De projectfase is afgerond en overgedragen naar de beheerorganisatie. Voor 2026 betekent dit dat de beheerorganisatie focust op de doorontwikkeling van het VIK:

- Het VIK dient verder gepositioneerd te worden binnen beide veiligheidsregio’s en de GMK, waardoor het VIK een vast onderdeel is van het informatiemanagementproces.

Daarbij verkennen we ook de mogelijkheden om het VIK te benutten bij het ontwikkelen van een multi-weekstart voor de crisisorganisatie, zodat er een overkoepelend overleg ontstaat waardoor er elke

week een goed voorbereide crisisorganisatie klaarstaat en er een gremium is waar de overdracht vanuit risicoduiding (waaronder evenementadvisering) richting de crisisorganisatie is geborgd.

Opdrachtgever: Directeur Risico- en Crisisbeheersing
Betrokken sector(en): Risico- en Crisisbeheersing, Bedrijfsvoering, Brandweerzorg, Veiligheidsregio Haaglanden en GMK
Betrokken afdeling(en): Crisisbeheersing, Risicoduiding, Informatiemanagement, BGC, GHOR, Plannen Procedures en Ontwikkeling, Politie, diverse afdelingen Veiligheidsregio Haaglanden en GMK
Beoogde financieringsbron: Brede doelenuitkering rampenbestrijding (BDUR)
Omvang activiteit: middel

2026-7d. Uitwerken gevolgen van langdurige stroomuitval in de regio
Doel:
In 2026 bepalen we voor het scenario langdurige stroomuitval op welke dreigingsscenario's en bijbehorende (maatschappelijke) effecten wij ons als veiligheidsregio moeten prepareren. We maken een start met de implementatie van de daarbij geïdentificeerde maatregelen. We maken daarbij onderscheid tussen de eerste 72 uur en een nog veel langere periode.
Deze activiteit heeft een relatie met de activiteiten rondom de continuïteit van onze eigen organisatie (BCM) en het programma 'maatschappelijke weerbaarheid'.

Resultaat:
De uitwerking levert het volgende resultaat op:
- We hebben inzicht in de dreigingsscenario's en bijbehorende (maatschappelijke) effecten voor de veiligheidsregio bij een langdurige stroomuitval,
- We hebben inzicht in de maatregelen die wij hierop als veiligheidsregio willen nemen,
- We zijn gestart met de implementatie van de belangrijkste geïdentificeerde maatregelen,
- Eind 2026 is onze eigen planvorming voor stroomuitval in lijn gebracht met het nieuwe Landelijke crisisplan Elektriciteit.

Opdrachtgever: Directeur Risico- en Crisisbeheersing
Betrokken sector(en): Crisisbeheersing, Brandweerzorg, Bedrijfsvoering en GMK
Betrokken afdeling(en): Risicoduiding, Crisisbeheersing, BGC, GHOR, Brandweerzorg, politie, vitale partners (met name Stedin en Liander)
Beoogde financieringsbron: Activiteit: regulier budget, geconstateerde noodzakelijke investeringen: nader te bepalen
Omvang activiteit: klein

Opgave 8: Wij kennen onze partners



"Wij zijn een netwerkorganisatie. Voor een goede uitvoering van onze taken kunnen wij rekenen op onze partners. Soms omdat zij specifieke taken en bevoegdheden hebben. Soms omdat zij specifieke kwaliteiten en kennis hebben. Het is daarom belangrijk om onze partners te kennen en afspraken te maken over de samenwerking, de rolverdeling, de informatiedeling en -veiligheid, het samen oefenen (regionaal partnerprofiel). Wij werken al veel samen met onze partners, maar bij nieuwe risico's, incident- en crisistypen horen ook nieuwe partners. Die nemen we op in ons netwerk en we maken met hen goede afspraken. Dit netwerkmanagement zal in 2026 verder worden doorontwikkeld".

Deze opgave staat in nauwe verbinding met opgave 3 “Wij zetten ons in voor de zelfredzaamheid van de inwoners’’, waarbij ook gemeenten, het maatschappelijk middenveld en het bedrijfsleven een belangrijke rol hebben.

2026-8a. Doorontwikkeling netwerkmanagement

Doel

Crisismanagement is netwerkmanagement. Hierbij hebben we voor 2026 drie concrete doelen voor ogen:

1. Versterken van relaties met gemeenten, (crisis)partners, maatschappelijk middenveld en bedrijfsleven.
2. Versterken van regionale en bovenregionale samenwerking.
3. Verkennen en realiseren van nieuwe netwerkverbindingen en allianties.

Resultaat:

Regionaal vervult VRHM een actieve rol in landelijke trajecten en is mede-trekker van het *Landelijk Platform Netwerkmanagement.* In 2026 richten we ons op:

- Het organiseren van drie tot vier bijeenkomsten van het *Landelijk Platform Netwerkmanagement*.
- Gezamenlijk in gebruik nemen en doorontwikkelen van de toolbox netwerkstrategie.
- Uitvoering en evaluatie van de pilot landelijk accounthouderschap met twee (landelijke) partners.

Regionaal geven wij tevens invulling aan netwerkmanagement binnen VRHM door:

- Actualisatie van de *stakeholderanalyse* (partnerprofielen) o.b.v. landelijke methodiek (opgeleverd in 2025).
- Verbeterde interne afstemming tussen accounthouders crisisbeheersing en andere betrokkenen binnen VRHM m.b.t. dezelfde partners.
- Het voeren van *risicodialogen* t.b.v. het Regionaal Risicoprofiel en risicomonitoring.
- Versterking van netwerken via het *ambtelijk platform weerbaarheid* met gemeenten, actieve deelname aan netwerken van en tussen veiligheidsregio’s, en het verkennen van samenwerking met maatschappelijk middenveld en bedrijfsleven (zie ook opgave 3).

Opdrachtgever: Directeur Risico- en Crisisbeheersing
Betrokken sector(en): Risico- en Crisisbeheersing
Betrokken afdeling(en): Crisisbeheersing, Risicoduiding, Risicoadvisering, Brandveiligheid, GHOR en BGC
Beoogde financieringsbron: Brede doeluitkering rampenbestrijding (BDUR) (deels) en regulier budget (deels)
Omvang activiteit: middel

Opgave 9: Wij beschikken over een goede en veilige informatievoorziening



“Het op tijd beschikbaar hebben van elkaars informatie over actuele risico’s en veiligheidsbeeld, is onmisbaar voor de (mono- en multidisciplinaire) operationele voorbereiding, de monitoring en de besluitvorming tijdens een incident of (dreigende) crisis. Zowel met de partners in onze veiligheidsregio, als tussen de veiligheidsregio’s en het Rijk. Accurate en consistente informatie en de bijbehorende informatievoorziening zijn dus meer en meer een belangrijke steunpilaar in onze taakuitvoering. Dit belang en de toenemende afhankelijkheid hiervan voor onze taakuitvoering, stellen bovendien hogere eisen aan de informatieveiligheid van onze informatievoorziening”.

De meeste activiteiten die in dit kader moeten worden ondernomen zijn te ordenen rondom de lange termijn thema's I-veilig, I-volwassen en I-vaardig van het beleidsplan informatiemanagement 2024-2027.

2026-9a. Vervanging financieel/bedrijfsvoeringssysteem (I-Volwassen)
Doel:
Het huidige financieel informatiesysteem is aan vervanging toe vanuit zowel gebruiksperspectief als vanuit informatieveiligheid en rechtmatigheid. Daarnaast lijkt het zinvol de financiële processen inrichting fors aan te passen en daarmee de bedrijfsvoering meer wendbaar te maken (relatie met opgave 12).
Belangrijk dilemma is of de vervanging alleen de financiële informatie betreft of dat ook andere bedrijfsvoering-processen hiermee ondersteund moeten worden. Via een onderzoek wordt scope bepaalt en implementatie voorbereid. Externe expertise is hierbij noodzakelijk.

Resultaat:
- Vooronderzoek vervanging financieel systeem.
- Selectie en inkoop van nieuw informatiesysteem.
- Implementatie-project van nieuw informatiesysteem met bijbehorende aangepaste (financiële) processen.

Opdrachtgever: Directeur Bedrijfsvoering
Betrokken sector(en): Bedrijfsvoering, Risico- en Crisisbeheersing en Brandweerzorg
Betrokken afdeling(en): Alle afdelingen
Beoogde financieringsbron: Regulier budget (inclusief budget digitale transformatie) en waar nodig de Reserve Wendbare en Weerbare Bedrijfsvoering (WWB) als scope van te ondersteunen processen wordt vergroot
Omvang activiteit: groot

2026-9b. Realisatie SOC 2.0 (I-Veilig)
Doel:
Gezien de huidige cybersecurity ontwikkelingen is verdere groei van het Security Operations Center (SOC) nodig. Dit betreft zowel verdieping als professionalisering van het huidige SOC 1.0 dat sinds eind 2024 gerealiseerd is. Het aantal bewaakte apparaten wordt vergroot. Processen worden verder georganiseerd en er wordt verbinding gemaakt met relevante landelijke SOC ontwikkelingen en diensten.

Resultaat:
- Toevoegen extra soorten apparatuur (liux systeem, netwerk, mobiele telefoons) aan SOC bewaking
- Meer volwassen en geautomatiseerde SOC processen (playbooks, kennisbank beheer)
- Volledige aansluiting kroonjuwelen VRHM (kritieke informatie- en communicatieystemen)
- Onderzoek aansluiting landelijk SOC

Opdrachtgever: Directeur Bedrijfsvoering
Betrokken sector(en): Bedrijfsvoering
Betrokken afdeling(en): IM
Beoogde financieringsbron: Regulier budget voor informatieveiligheid en digitale transformatie
Omvang activiteit: middel

2026-9c. AI en datagedreven bij VRHM (I-vaardig en I-volwassen)
Doel:

De actualiteit maakt het nodig om het gebruik van AI en de groei van datagedreven werken richting te geven. Enerzijds gaat dit over het vaardig en veilig gebruik maken van publieke AI oplossingen en anderzijds gaat dit over gebruik van VRHM data in ons werk en de AI mogelijkheden die dit potentieel kan bieden. Datagedreven werken biedt meer zicht op het werk en biedt inzicht om werk efficiënter te doen. Het verder ontwikkelen van het multidisciplinaire datateam sluit hierop aan.

Resultaat:
- Richtlijnen en trainingen op gebruik van publieke AI voorzieningen
- Handreiking gebruik CoPilot AI op eigen 'samenwerkingsdata'
- Evaluatie en advies ontwikkeling van huidig multidisciplinair datateam

Opdrachtgever: Directeur Bedrijfsvoering
Betrokken sector(en): Bedrijfsvoering, Risico- en Crisisbeheersing en Brandweerzorg
Betrokken afdeling(en): Alle afdelingen
Beoogde financieringsbron: Regulier budget
Omvang activiteit: middel

2026-9d. Doorontwikkeling prestatie-indicatoren
Doel:
Binnen VRHM rapporteren we met Operationele Prestatie Indicatoren (OPI). Deze rapportagevorm is inhoudelijk verouderd en sluit onvoldoende aan bij de huidige ambtelijke en bestuurlijke informatiebehoefte van VRHM. Een verbeterslag is nodig om te kunnen beschikken over OPI's waaruit juiste en relevante ambtelijke en bestuurlijke informatie af te lezen is.

Resultaat:
Een duidelijker beeld over de benodigde informatie c.q. behoefte voor interne sturing en bestuurlijke verantwoording.

Opdrachtgever: Directeur Brandweerzorg
Betrokken sector(en): Staf, Bedrijfsvoering en Brandweerzorg
Betrokken afdeling(en): Strategie en Beleid, IM, Plannen Procedures en Ontwikkeling
Beoogde financieringsbron: Regulier budget
Omvang activiteit: middel

Opgave 10: Wij nemen onze maatschappelijke verantwoordelijkheid



De samenleving is in ontwikkeling op de thema's duurzaamheid, sociale veiligheid, gezondheid, diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie, en verandert hierdoor. Wij staan midden in deze veranderende samenleving. En dus betekent dit ook iets voor onze organisatie, collega's en toekomstig talent. Wij zetten daarom in op een duurzame, veilige en gezonde organisatie waarin iedereen zich welkom en thuis voelt". Op de genoemde thema's is veel werk te verzetten om bij de tijd te blijven.
Voor wat betreft duurzaamheid zal er een uitrol en doorontwikkeling plaatsvinden van het programma Duurzaamheid/invoering CO_2 prestatieladder.

2026-10a. Uitvoering geven aan het Programma Diversiteit, Inclusie, Gelijkwaardigheid (DIG) en sociale veiligheid als onderdeel van de organisatieontwikkeling

Doel:

Uitvoering geven aan programma en plan van aanpak "Diversiteit, Inclusie, Gelijkwaardigheid (DIG)", waarin het lopende programma “Sociale Veiligheid" is ondergebracht. We borgen hierbij dat het een vast onderdeel wordt van onze blijvende organisatieontwikkelcyclus, zodat er sprake is van een continue verbetering naar een inclusieve organisatie, waar medewerkers zich veilig en geaccepteerd voelen en gelijkwaardig behandeld worden. Deze opgave ondersteunt 11a.

Resultaat:

- DIG/Sociale Veiligheid is een onderdeel van onze organisatievisie en permanent onderdeel van onze organisatieontwikkelcyclus (11a) waarbij er handvatten geboden worden voor gedragsverandering en communicatiestrategie (waaronder bredere uitrol omstanderstraining, onderdeel bij leiderschapsprogramma, vrijwilligers).
- De gedragscode wordt geïmplementeerd en leidinggevenden (inclusief ploegchefs) krijgen ondersteuning hierbij.
- Praktisch faciliteren van middelen en gebouwen, om zo de toegankelijkheid te vergroten.
- DIG/SV een vast onderdeel laten zijn van werving en selectie (bredere doelgroepen aantrekken, onboarding toegankelijker maken, bewustwording van keuzes) – zie ook 11b.

Opdrachtgever: Directeur Bedrijfsvoering
Betrokken sector(en): Bedrijfsvoering, Risico- en Crisisbeheersing en Brandweerzorg
Betrokken afdeling(en): Alle afdelingen
Beoogde financieringsbron: Activiteiten mogelijk mits incidentele middelen binnen begroting beschikbaar gemaakt kunnen worden en organisatieadviseur wordt aangetrokken.
Omvang activiteit: middel

2026-10b. Uitrol en doorontwikkeling Programma Duurzaamheid/invoering CO_2 prestatieladder

Doel:

De voetafdruk over 2026 moet ten opzichte van 2022:

- 30% lagere CO_2 – uitstoot hebben op de directe emissies van het wagenpark en het gasverbruik van het vastgoed;
- 20% minder elektriciteitsverbruik;
- 15% lagere CO_2-emissies van dienstreizen hebben.

En daarnaast passen we de 10 R’en van circulariteit toe op onze inkoop en manier van werken en vergroten we de bewustwording zodat duurzaamheid in de cultuur van VRHM komt.

Resultaat:

De volgende resultaten dragen hier direct aan bij: uitrol van HVO100 tanks op locatie (mits positief advies en besluit), verdere elektrificering dienstauto’s, uitvoering DuMaVa-maatregelen (moet in 2026, anders moeten ontvangen subsidies worden gerestitueerd), eerste inventarisatie voetafdruk van IM (hardware en data), continuering wist-je-datjes en boompje van de maand. We zetten ook de netwerkcontacten met gemeenten, politie en andere veiligheidsregio’s voort.
In 2026 zal verder de nadruk komen te liggen op het datagestuurd werken met ontwikkeling van een dashboard. Driejaarlijkse ‘grote’ certificering t.b.v. de CO_2-prestatieladder volgens de nieuwe normering (4.0). Verbeteren van de toepassing van de 10 R’en[1] van circulariteit in aanbestedingen.

Er wordt voorzien dat dit een middelgrote activiteit is in het jaarplan 2026, aangezien er meerdere trajecten lopen die ook van meerdere afdelingen om capaciteit vragen. Wel is het behalen van de doelstellingen afhankelijk van het slagen van de pilot met de HVO100 tanks. De regie voor dit onderwerp ligt bij de programmamanager duurzaamheid.

1 Refuse, Reduce, Rethink, Re-use, Repair, Refurbish, Remanufacture, Repurpose, Recycle, Recover

Opdrachtgever: Directeur Bedrijfsvoering
Betrokken sector(en): Bedrijfsvoering, Risico- en Crisisbeheersing en Brandweerzorg
Betrokken afdeling(en): Alle afdelingen. De regie ligt bij de programmamanager duurzaamheid.
Beoogde financieringsbron: Regulier budget
Omvang activiteit: middel

Opgave 11: Wij investeren in onze collega's



"Wij vragen veel van onze collega's, zowel in hun dagelijkse werk als bij hun inzet op onze opgaven. Welke functie ze ook vervullen in onze organisatie, we hebben hun talent hard nodig. Daarom investeren we in hun ontwikkeling, hun leiderschap en hun medewerkerschap".

Daarnaast is, mede in lijn met opgave 12 (Wij zijn wendbaar), het opstellen van een strategisch wendbare personeelsplanning onontbeerlijk. Dit plan dient de basis te zijn voor het gestructureerd en doelgericht toewerken naar de juiste mix van instroom, doorstroom en uitstroom en de duurzame en flexibele inzetbaarheid van medewerkers.

2026-11a. Continue organisatieontwikkeling en voortzetting leiderschapsontwikkeling
Doel:
Aan de hand van de herijkte organisatie visie VRHM waarin persoonlijk leiderschap een belangrijk uitgangspunt is, werken we toe naar een cyclisch proces voor organisatie-inrichting en organisatieontwikkeling, inclusief het ontwikkelen van doelgroepgerichte trainingen voor directie, leidinggevenden en medewerkers. Centraal staat het wendbaar vermogen, eigenaarschap en lerend vermogen op alle niveaus.

Resultaat:
- We hebben een multidisciplinair ontwikkelteam met een organisatieadviseur ingericht die de organisatie helpt in de veranderkundige en organisatievraagstukken en levert een planning met activiteiten en bijbehorende communicatiestrategie.
- De directie zet het opgestarte ontwikkeltraject voor het directieteam voort en richt zich op nieuwe handvatten om te sturen op strategische doelen.
- Het leiderschapstraject is opgestart en werkt iteratief vanuit een visie op leiderschap, inclusief intervisiemomenten.
- We continueren de groep kennissessies/trainingen voor ploegchefs met thema's die relevant zijn voor de aansturing van vrijwilligerskorpsen.
- Er zijn twee à drie werkateliers voor medewerkers over de actuele ontwikkelthema's
- We leveren goede coaching en maatwerkprogramma's. Goodhabitz is een vast onderdeel geworden van ons e-leerplatform voor onze organisatie voor kleine zelfstandige leermodules.

Opdrachtgever: Directeur Bedrijfsvoering
Betrokken sector(en): alle
Betrokken afdeling(en): Personeel Organisatie en Communicatie
Beoogde financieringsbron: Incidentele middelen binnen begroting of Reserve Ontwikkeling. Afhankelijk van nog aan te trekken organisatieadviseur.
Omvang activiteit: middel

2026-11b. Toekomstgericht personeelsmanagement

Doel*:*

In 2026 werken we aan het afronden en implementeren van een herijkte visie op personeelsmanagement om dit als een proces continu te kunnen verbeteren. We vertalen deze naar concreet personeelsbeleid en moderne HR instrumenten. We zorgen dat werving en selectie, ontwikkeling van medewerkers, duurzame inzetbaarheid, arbeidsveiligheid en ons functiehuis aansluiten bij de toekomst van ons werk. Zo worden wij wendbaarder en aantrekkelijker en zijn wij klaar voor de uitdaging van morgen.

Resultaat:

- We hebben een vastgestelde visie op personeelsmanagement dat past bij onze nieuwe organisatievisie VRHM en deze doorvertaald naar personeelsbeleid (en lossen de huidige versnippering hierin op) met HR instrumenten en bijbehorende meerjaren routekaart (o.a. werving en selectie, opleidingsplan en strategische personeelsplanning en wendbaar functiehuis).
- We hebben een adviseur Werving en Selectie (W&S) en een nieuwe werving en selectie aanpak ingericht als onderdeel van het personeelsbeleid met als doel de instroom en doorstroom van geschikte kandidaten te bevorderen, inclusief instrumenten voor diversiteit en inclusie en versterken het werkgeversmerk door het inzetten van arbeidsmarktcommunicatie.
- We hebben een eerste stap voor strategische personeelsplanning gezet door het opleveren van een SPI (strategisch personeelsinzicht) met inzicht en knelpunten in formatie, bezetting, vacatureruimte, aankomende pensionering, en benodigde competentie en vaardigheden als input voor het personeelsbeleid en leveren een tertiaal rapportage.
- We hebben een wendbaar functiehuis binnen het HR21 model (met reeksen voor doorgroeimogelijkheden) ontwikkeld en afgestemd om in 2027 te kunnen implementeren.
- 90% van het kantoorpersoneel voert een ontwikkelgesprek jaareinde dat gekoppeld is aan de ontwikkeldoelen en SPP.

Opdrachtgever: Directeur Bedrijfsvoering
Betrokken sector(en): alle
Betrokken afdeling(en): Personeel Organisatie en Communicatie
Beoogde financieringsbron: Activiteiten mogelijk, mits incidentele middelen binnen begroting beschikbaar gemaakt kunnen worden en een organisatieadviseur, adviseur W&S en medewerker arbeidsveiligheid aangetrokken kunnen worden, waardoor deze aanpak duurzaam verankerd kan worden in de organisatie.
Omvang activiteit: middel

2026-11c. PTSS en mentale weerbaarheid

Doel:

Er is een akkoord op een landelijke regeling PTSS. Deze regeling gaat in op 1 februari 2026 en kent een terugwerkende kracht van 5 jaar. Naast de ontwikkelingen die deze regeling met zich mee kan brengen is het ook belangrijk om als werkgever aandacht voor zowel preventie als mentale weerbaarheid te hebben. In 2026 leggen we daarom focus op preventieve maatregelen om daarmee meer aan de voorkant van het vraagstuk te komen.

Resultaat:

- In 2026 is de regeling met bijbehorende processen voor PTSS geïmplementeerd en geborgd.
- We hebben een team arbeidsveiligheid ingericht, waarbinnen ook een nieuwe functie is gecreëerd voor mentale arbeidsveiligheid (psychosociale ondersteuning).
- Aanvullend hierop volgen de verdere ontwikkeling van preventieve maatregelen. Dit komt bovenop de inzet van Lokale Collegiale Ondersteuning (LCO) & Team Collegiale Ondersteuning (TCO) welke reeds eerder structureel zijn geborgd.

Opdrachtgever: Directeur Bedrijfsvoering
Betrokken sector(en): Bedrijfsvoering en Brandweerzorg
Betrokken afdeling(en): Personeel Organisatie en Communicatie, Operationele Dienst
Beoogde financieringsbron: Activiteiten mogelijk, maar mogelijk structurele middelen nodig voor borging regeling PTSS.
Omvang activiteit: middel

Opgave 12: Wij zijn wendbaar



“Genoemde opgaven vragen, naast het vele dagelijkse werk veel van onze organisatie. We kunnen hier alleen invulling aan geven als onze bedrijfsvoering, werkwijzen en organisatiestructuur hierbij faciliteren, zodat we inzicht hebben in zowel proces als resultaat. Het vraagt om keuzes maken, verbeteren en kunnen veranderen. De opzet van dit beleidsplan en de wijze waarop we hier uitvoering aan geven helpt hierbij”.

In de achterliggende jaren is het inzicht ontstaan dat binnen VRHM de regelkracht van de brandweerorganisatie de organisatiekracht van de crisisbeheersingsorganisatie versterkt en omgekeerd. Deze combinatie van competenties levert een groot adaptief vermogen, mits het kan steunen op een stevige bedrijfsvoering basis. Dit geheel zal in de voorliggende beleidsplanperiode 2024-2027 verder worden doorontwikkeld hetgeen moet leiden tot een verdere versterking van de wendbaarheid.
Wij bouwen aan een toekomstbestendige visie op integrale bedrijfsvoering en besturing met een duidelijke richting en kaders voor een continue ontwikkeling. We blijven de ontwikkeling van onze dienstverlening met elkaar en in co-creatie met andere sectoren oppakken. Kort cyclisch in kleine stapjes en inspelend op de interne en omgevingsbehoefte. In 2026 zal daarvoor met name verder gewerkt worden aan een versteviging van het financieel management.

2026-12a. Meerjarenontwikkeling financiële planning en controlfunctie voor een wendbare organisatie
Doel:
Aan de hand van een nieuwe visie en meerjarenaanpak werken we cyclisch toe naar een wendbare organisatie die niet alleen verantwoordt, maar ook vooruitkijkt met een bijpassende begrotingssystematiek en P&C-cyclus, betrouwbare (management)informatie en verplichtingenadministratie en meerjareninvesterings- en onderhoudsplannen (MJIP en MJOP’s). Deze activiteiten hebben een nauwe relatie met activiteit 12b en de opgaven 10 en 11.

Resultaat:
- Flexibele begroting: We ontwikkelen een model, waarin we toekomstige ontwikkelingen financieel kunnen simuleren door middel van scenario’s (voor de programmabegroting 2027). Onder andere door het inzicht vanuit de managementrapportages, kunnen wij integrale keuzes maken voor de werkbegroting 2027.
- Met behulp van aangescherpte analyse van de realisatie en een verbeterde (verplichtingen)administratie krijgen we beter inzicht in de (toekomstige) financiële en contractuele situatie en kunnen toekomstige uitgaven beter voorzien.

- Onze MJIP's en MJOP's voor IT, brandweermaterieel en huisvesting zijn op orde en worden binnen het P&C proces ingebed: Door te werken met meerjareninvesteringsplannen en -onderhoudsplannen krijgen we grip op onze planning en financiële behoeften op korte en langere termijn. Daarmee kunnen wij uniform werken binnen financiële kaders, onze financiering vastleggen, de voorzieningen en reserves op een onderbouwde wijze plannen.
- Doorontwikkeling integrale (management) rapportages: Maandelijks wordt een (financiële) rapportage opgeleverd aan het managementteam en de directie. Per vier maanden ontvangt het bestuur een integrale tertiaalrapportage. Hierin geven wij een analyse op de financiële realisatie, een doorkijk naar de prognose met daarbij de mogelijkheden tot bijsturen (wendbaar). Daarbij geven we de meest belangrijke personele kengetallen weer (onder andere de ontwikkeling van het aantal fte in realisatie en planning, het verzuimpercentage) en ontwikkelen we deze stapsgewijs verder door met nieuwe informatie (in samenhang met opgave 9d).

Opdrachtgever: Directeur Bedrijfsvoering
Betrokken sector(en): Bedrijfsvoering
Betrokken afdeling(en): alle afdelingen, maar voornamelijk Financiën & Control
Beoogde financieringsbron: Reserve Wendbare en Weerbare Bedrijfsvoering (WWB)
Omvang activiteit: groot

2026-12b. Implementeren strategisch vastgoedbeleid
Doel:
Een gedragen huisvestingsvisie geeft toekomstbeeld aan de hand waarvan we strategisch kunnen sturen op ons vastgoed. Genoemde plannen geven inzicht in de vervangings- en onderhoudsopgaven tot 2030 en zijn belangrijke pijlers onder het financieel management. In 2025 is de huisvestingsvisie afgerond, in 2026 staat de implementatie daarvan centraal.

Resultaat:
- Implementeren van de visie en strategische kaders voortkomend uit het vastgestelde strategisch vastgoedbeleid.
- Cyclisch werken aan ons vastgoedportfolio aan de hand van de nieuw opgestelde meerjarenbeheer- en onderhoudsplanning en de meerjareninvesteringsplanning, inclusief afspraken over verdeling van de financiële lasten. Dit maakt het mogelijk om blijvend grip te houden op al het beheer, onderhoud en investeringen van verbouwingen en nieuwbouw.
- Stakeholdermanagement met de gemeenten is ingericht en wordt periodiek onderhouden.
- De functie huisvestingscoördinator met ondersteunend team is ingericht en de nieuwe governance voor het huisvestingsportfolio is werkend, waarbij er maandelijks een tactisch overleg is en gerapporteerd wordt over de projecten voortkomend uit het MJIP en andere relevante zaken. In de tertiaalrapportages wordt verantwoord aan het Dagelijks Bestuur.

Opdrachtgever: Directeur Bedrijfsvoering
Betrokken sector(en): Bedrijfsvoering en Brandweerzorg
Betrokken afdeling(en): Plannen Procedures en Ontwikkeling, Planning & Control, Financiën, Facilitair en Informatiemanagement.
Beoogde financieringsbron: Afdelingsbudget en Reserve Wendbare en Weerbare Bedrijfsvoering (WWB)
Omvang activiteit: middel

2026-12c. 3P 2.0 : Portfolio-, proces- en project-management v2.0.
Doel:
Aan de hand van een nieuw te ontwikkelen visie en meerjarenaanpak werken we toe naar een verbetering van portfolio-, proces- en projectmanagement. Dit in aansluiting op ingezette groei naar een wendbare organisatie die grip en inzicht heeft op activiteiten en binnen kaders vlot in kan spelen

op veranderingen. We brengen hiervoor portfoliosturing en proces- en projectmatig werken naar een hoger volwassenheidsniveau. Werktitel 3P 2.0.
Resultaat:
- Visie en doorontwikkeling van portfoliomanagement en projectmatig werken.
- Visie en doorontwikkeling van procesmatig werken.
- Meerjarenplan verdere professionalisering 3P.
- Centraal beheerde en bruikbare registers voor projecten, processen en (jaarplan)portfolio.

Opdrachtgever: Directeur Bedrijfsvoering
Betrokken sector(en): Bedrijfsvoering
Betrokken afdeling(en): alle afdelingen, maar voornamelijk TWO Finance & Control, Strategie & Beleid, en Proces- en Projectondersteuning
Beoogde financieringsbron: Reserve Wendbare en Weerbare Bedrijfsvoering (WWB)
Omvang activiteit: middel

2026-12d. Interne bedrijfscontinuïteitsmanagement (BCM) opzetten, implementeren en borgen
Doel:
De huidige complexe samenleving en geopolitieke situatie vragen om speciale aandacht voor de thema's weerbaarheid en continuïteit. De VRHM voert taken uit die direct van belang zijn voor de veiligheid van haar inwoners. Om deze taken uit te kunnen voeren worden bedrijfsprocessen uitgevoerd die als 'kritiek' kunnen worden aangemerkt. (Langdurige) uitval van deze processen zijn vanwege de negatieve impact van de continuïteit van onze organisatie en daarmee voor burgers, medewerkers, bedrijven (keten)partners en andere betrokkenen ongewenst. Het doel van dit project is om de VRHM, zo goed als mogelijk, blijvend klaar te maken voor een verstoring van deze processen met behulp van cyclische bedrijfscontinuïteitsmanagement. Het idee is om te werken met een snelle route en een borgingsroute waarbij de VRHM ondersteund wordt door een externe partij. Deze opgave is nauw gerelateerd aan opgave 3.

Resultaat:
- VRHM vlot gereedmaken voor het zelfstandig functioneren tijdens een crisissituatie van minimaal 72 uur (snelle route) door bijvoorbeeld extra noodstroomvoorzieningen.
- Methodisch ontwikkelen, implementeren en borgen van een blijvende BCM-cyclus dat de continuïteit van kritieke bedrijfsprocessen ondersteund, actueel en werkend houdt (borgingsroute). We houden hierbij rekening met de gebruikte methodieken van andere veiligheidsregio's en de Politie.
- Documentatie van bedrijfscontinuïteitsplannen (BCP's) wordt hierbij geactualiseerd en vastgelegd in procedures en protocollen.
- Betrokken proceseigenaren en leidinggevenden hebben nieuwe vaardigheden ontwikkeld.
- Directie en bestuurders zijn betrokken en geïnformeerd.
- Er is een governance en samenwerkingsstructuur met proceseigenaren ontworpen die bij verdere implementatie zorgt voor blijvende borging.

Opdrachtgever: Directeur Bedrijfsvoering
Betrokken sector(en): Bedrijfsvoering, Brandweerzorg, en Risico- en Crisisbeheersing
Betrokken afdeling(en): Facilitaire Zaken, Beheer en Onderhoud, Crisisbeheersing, Operationele Dienst, GHOR en BGC.
Beoogde financieringsbron: Reserve Weerbaarheid
Omvang activiteit: groot

2026-12e. Implementatie herinrichtingsplan Bedrijfsvoering

Doel:

In 2025 is een inrichtingsplan Bedrijfsvoering opgemaakt. Met de implementatie in 2026 zetten we een belangrijke stap naar een stevig fundament van onze bedrijfsvoering. Aan de hand van een implementatieplan brengen we hiervoor gefaseerd structuur, samenwerking en capaciteit voor de werkzaamheden beter in balans.

Resultaat:

- Uitgewerkt implementatieplan, inclusief ingericht projectteam, planning, gefaseerde financiële aanpak, volgorde aan te trekken nieuwe functies en communicatiestrategie aan het begin van het eerste tertiaal.
- De administratieve inrichting (systemen en autorisaties) van de nieuwe afdeling Control, Financiën en Inkoop is in januari 2026 gerealiseerd, zodat de werkzaamheden vlot door kunnen lopen.
- In het eerste tertiaal is de herwaardering van de nieuwe functies afgerond en geïmplementeerd in het functiehuis en zijn de vacature teksten gemaakt van de te werven functies in 2026.
- De te werven functies in 2026 zijn ingevuld.
- Het MT Bedrijfsvoering is op volle sterkte.
- De sector heeft een overzicht van haar processen en opgaven, en heeft inzichtelijk welke multidisciplinaire samenwerking hiervoor nodig is.
- De medewerkers van de sector bedrijfsvoering en de andere sectoren ervaren merkbare verbetering (peiling december 2026 via personeelsgesprekken en accountgesprekken met MT's van andere sectoren).

Opdrachtgever: Directeur Bedrijfsvoering
Betrokken sector(en): Bedrijfsvoering
Betrokken afdeling(en): Facilitaire Zaken, Beheer en Onderhoud, Finance & Control, Informatiemanagement, POC, P&P
Beoogde financieringsbron: Regulier budget en Reserve Wendbare en Weerbare Begroting
Omvang activiteit: groot

5 Monitoring voortgang

Dit jaarplan zal in 2026 worden uitgevoerd. Over de realisatie zal in het Planning & Control-proces de voortgang nauwkeurig worden gemonitord, om tijdig bij te kunnen sturen en heldere verantwoording over af te leggen. Deze strategische sturing en verantwoording vindt plaats op twee niveaus:

1. **Maandelijks portfoliogesprek directieteam (sturing)**
   Elke maand bespreekt de directie in haar vergadering de voortgang van de activiteiten uit het jaarplan. Daarbij worden ook de bijbehorende financiële ontwikkelingen meegenomen. Op basis van rapportages worden afwijkingen ten opzichte van planning gesignaleerd. Zo nodig neemt de directie concrete bijsturingsmaatregelen genomen, zoals het herschikken van middelen, aanpassen van planningen of herprioriteren van activiteiten. Deze besluiten worden vastgelegd en meegenomen in de volgende tertiaalrapportage.

2. **Tertiaalrapportages voor bestuurlijke reflectie (verantwoording)**
   Per tertiaal worden voortgangsrapportages opgesteld voor het Bestuur. Deze verantwoordingsrapportages zijn bedoeld voor monitoring, prioritering en bijsturing. Ze bieden het bestuur inzicht in de voortgang van strategische thema's, de inzet van middelen en eventuele noodzakelijke koerswijzigingen. Ook bevat de rapportage per activiteit een overzicht van de gerealiseerde resultaten, een doorkijk naar de rest van het jaar en een analyse van risico's en kansen. De eindverantwoording wordt opgenomen in de jaarstukken.

De veiligheidsregio stelt zich ten doel om scherp in beeld te brengen of er bijgestuurd moet worden op mensen, doelen of middelen, en deze stappen zo vroeg mogelijk in het jaar te nemen om de best mogelijke realisatie van het jaarplan tot stand te brengen.

Bijlage 1: Overzicht begroting 2026 per sector (lasten)

Wat gaat het kosten?	Realisatie	Begroting	Begroting (in €)
(bedragen x €1.000, tenzij anders vermeld)	2024	2025	2026
Baten programmataak fysieke veiligheid	**-73.435**	**-78.839**	**-79.413.904**
Gemeentelijke bijdrage	-59.727	-67.118	-68.292.504
Rijksbijdrage (BDUR)	-7.753	-8.009	-7.400.491
Rijksbijdrage (aanvullende BDUR)	-1.746	-2.294	-2.429.909
Overige bijdragen	-4.209	-1.418	-1.291.000
Lasten programmataak fysieke veiligheid	**70.380**	**79.315**	**79.809.504**
Programmataken			
Totaal Programmataken	**45.206**	**52.372**	**53.542.546**
Meldkamer Brandweer	1.283	1.517	1.557.400
Brandweerzorg	35.923	38.955	40.134.800
Risico- en Crisisbeheersing	7.254	9.006	8.962.100
Bevolkingszorg	746	889	903.200
GHOR		2.006	1.985.046
Totaal Management & Ondersteuning	**25.174**	**26.943**	**26.266.958**
Directie & Staf	4.691	5.329	4.906.864
Bedrijfsvoering	20.483	21.614	21.360.094
Geraamd saldo van baten en lasten	**-3.055**	**476**	**395.600**
Toevoegingen aan reserves	-	73	173.000
Onttrekkingen aan reserves	-150	-549	-568.600
Geraamd resultaat na bestemming	**-3.205**	**-**	**-**
VPB	-	-	-
Geraamd resultaat	**-3.205**	**-**	**-**

Notes