Begroting 2026 We focussen ons op:

Brandweerzorg

Brandweerzorg is het geheel van taken op het gebied van risicobeheersing en incidentbestrijding. Binnen brandweerzorg streven we naar minder incidenten, minder slachtoffers en minder schade. Dit doen we niet alleen door bestrijden van incidenten, maar ook door juist in een vroeg stadium te adviseren over risico's.

Robuust en paraat

- Toekomstbestendig brandweerstelsel
- Investeren in vrijwilligheid
- Herijken beroepsbrandweer

121 medewerkers beroepsbrandweer

75 specialistische brandweervoertuigen

810 vrijwilligers

37 brandweerposten

Snel en flexibel

- Dynamisch risicoprofiel brandweerzorg en visie op de kerntaken

1350 adviezen brandveiligheid

1850 controles brandveiligheid

Professioneel

- Risicogericht adviseren over fysieke veiligheid
- Vakbekwaamheid medewerkers
- Werken aan natuurbrandbeheersing
- MIP: duurzaam investeren in materiaal en materieel

vakbekwaam & paraat

Crisisbeheersing

Wij onderzoeken welke risico's de vitale belangen bedreigen: wat is de kans dat er daadwerkelijk iets gebeurt en wat zijn de gevolgen? Op basis daarvan bepalen we of en hoe we risico's kunnen verkleinen. Daarnaast bereiden we ons voor op situaties waarin het toch mis gaat. Alle hulpdiensten, gemeenten en andere partners weten wanneer ze wat moeten doen tijdens een ramp of crisis.

Voorbereiding en paraatheid

- Versterken voorbereiding en paraatheid
- Robuuste informatiedeling en -verwerking
- Doorontwikkelen zorgrisicoprofiel
- Doorontwikkelen dynamische preparatie

Weerbare en veerkrachtige samenleving

- Versterken van een weerbare samenleving
- Effectieve risicocommunicatie
- Uniform kwaliteitsniveau Bevolkingszorg

Professioneel

- Bevorderen van kwaliteit en professionaliteit crisisorganisatie

Ondersteuning organisatie

Bedrijfsvoering ondersteunt Brandweerzorg en Crisisbeheersing bij de uitvoering van de taken en draagt bij aan het realiseren van de organisatiedoelstellingen.

In control

- Informatieveiligheid (cyber security)
- Continuïteit en risicobewustzijn in bedrijfsvoering
- Passende huisvesting, inclusief verduurzaming, veilige werkomgeving en onderhoudsplan

Efficiënt en effectief

- Processen en regelingen uniformeren en optimaliseren

Zorg voor personeel

- Duurzame inzetbaarheid, diversiteit en inclusie

duurzaamheid · continuïteit bedrijfsvoering · huisvesting · intelligence · duurzame inzetbaarheid · digitaliseren · informatieveiligheid · processen verder verbeteren

Regionaal beleidsplan 2027 - 2030

Onze koers voor de komende jaren.

In 2025 bepalen we met het bestuur onze koers voor de komende jaren. Ook de gemeenteraden betrekken we in dat proces. Het concept regionaal beleidsplan is eind 2025 gereed. In het voorjaar van 2026 overlegt het bestuur met de gemeenteraden over het beleidsplan. Het bestuur stelt aansluitend het regionaal beleidsplan medio 2026 vast.

2025

Ontwerpen regionaal beleidsplan → **Concept** regionaal beleidsplan →

2026

Overleg met gemeenteraden → **Vaststelling** regionaal beleidsplan

Zorg voor veiligheid, dát is ons doel

Wij zorgen voor een veilige samenleving, samen met de mensen om ons heen. Geven antwoord op de vraag: 'Wat kan IK doen voor mijn eigen veiligheid en die van mijn omgeving?' We leren van het verleden én bereiden ons voor op de toekomst. Kennen de risico's van morgen. En gaat het toch mis? Dan bestrijden we incidenten en crises efficiënt. We beperken schade en leed en zorgen dat het dagelijkse leven zo snel mogelijk weer opgepakt kan worden. We zijn een deskundige partner; werken informatiegericht en grijpen elke kans om te innoveren. Door samen te werken met partners zijn we krachtiger.

SCAN QR bekijk filmpje

816.500 inwoners

VeiligheidsRegio Brabant Zuidoost

Ontwerpbegroting 2026

Veiligheidsregio	Provincie	Dienstjaar
Brabant-Zuidoost	**Noord-Brabant**	**2026**

Het Algemeen Bestuur van voormelde gemeenschappelijke regeling

BESLUIT:

de begroting van Veiligheidsregio Brabant-Zuidoost voor bovengenoemd dienstjaar vast te stellen;

Aldus vastgesteld in de openbare vergadering van het Algemeen Bestuur d.d. 2 juli 2025.

Het Algemeen Bestuur voornoemd,

De voorzitter

De heer J.R.V.A. Dijsselbloem

Colofon

Opdrachtgever
Directeur Veiligheidsregio Brabant-Zuidoost

Eindredactie
MT VRBZO

Inhoudsopgave

Inleiding **6**

1 Bestuurlijke opdracht **7**
1.1 Deelopdracht 1 7
1.2 Regionaal beleidsplan 9

2 Inhoudelijke ontwikkelingen **10**
2.1 Efficiencykorting brede doeluitkering rampenbestrijding (BDuR) 10
2.2 Landelijke strategische agenda brandweerzorg en crisisbeheersing 10
2.3 Ontwikkelingen bedrijfsvoering 14
2.4 Overige ontwikkelingen en risico's 14

3 Opbouw gemeentelijke bijdrage en investeringsbegroting **16**
3.1 Indexering 16
3.2 Samenvatting gemeentelijke bijdrage 2026 17

4 Programma's **19**
4.1 Inleiding 19
4.2 Programma Brandweerzorg 21
4.3 Programma Crisisbeheersing 26
4.4 Ondersteuning organisatie 31

5 Financiële overzichten **35**
5.1 Schatkistbankieren 35
5.2 Investeringsbegroting 35
5.3 Overzicht incidentele baten en lasten 35

6 Verplichte paragrafen **36**
6.1 Risicomanagement en weerstandsvermogen 36
6.2 Staat van reserves en voorzieningen 43
6.3 Onderhoud kapitaalgoederen 46
6.4 Financiering 46
6.5 Bedrijfsvoering 47
6.6 Wet open overheid (WOO) 48
6.7 Verbonden partijen 48
6.8 Lokale heffingen en grondbeleid 48

Bijlagen **49**

Bijlage 1: Staat met gemeentelijke bijdragen **50**

Bijlage 2: overzicht van baten en lasten **53**

Bijlage 3: Meerjarenraming 2026 – 2029 ..... **54**

Bijlage 4: Begroting ingedeeld naar taakvelden **55**

Bijlage 5: Renteschema **56**

Bijlage 6: EMU saldo **57**

Bijlage 7: Meerjarenbalans en weerstandsvermogen **58**

Bijlage 8: Investeringsbegroting **60**

Inleiding

Het bieden van een veilige werk-, woon- en leefomgeving is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van inwoners, bedrijven, gemeenten en vele andere instellingen. Een belangrijke schakel hierin is de Veiligheidsregio: de organisatie die risico's in beeld brengt, zelfredzaamheid en weerbaarheid bevordert, veiligheidsmaatregelen adviseert en voorschrijft, partners samenbrengt en samenwerken stimuleert. En, als het dan toch fout gaat, treden we op en proberen wij de maatschappelijke continuïteit zo snel mogelijk terug te brengen tot een aanvaardbaar peil.

In een maatschappij waarin de (veiligheids)risico's alsmaar toenemen en complexer worden, groeit het belang van een sterke en daadkrachtige Veiligheidsregio. Een Veiligheidsregio die kwantitatief op sterkte is, kwalitatief van een goed professioneel niveau en snel wendbaar om op allerlei (on)denkbare scenario's in te spelen. Deze vereisten zien we terug in steeds strenger wordende wet- en regelgeving, in brancherichtlijnen en overeenkomsten en in maatschappelijke betrokkenheid. De lat ligt steeds hoger.

Met het bestuur constateerden we in het voorjaar van 2024 dat we er niet goed in slagen om te voldoen aan deze zwaardere eisen. Op diverse vlakken voldoen we niet aan geldende wet- en regelgeving of brancherichtlijnen. Hierbij gaat het om zaken die direct ons primaire proces raken, zoals de vakbekwaamheid van onze brandweermedewerkers en de benodigde formatie van vrijwilligers en beroepskrachten om de paraatheid te garanderen. Maar het raakt ook organisatiegebieden waar de ontwikkelingen de afgelopen jaren een enorme sprong hebben genomen, zoals informatieveiligheid.

We bespraken deze uitdagingen met ons bestuur. Het Algemeen Bestuur gaf opdracht om het beeld te concretiseren en om richting te geven aan de ontwikkeling van VRBZO in de komende jaren. Omdat deze begroting voor een deel uitwerking kent van de uitkomsten van deelopdracht 1 wordt gestart met deze opdracht en wordt vervolgens de ook een beeld gegeven van de uitwerking van de uitkomsten van de 1^{e} deelopdracht (voldoen aan wet- en regelgeving) beschreven en wat hiervan het financiële effect is weergegeven.

Bij de besprekingen over wat nodig is om te voldoen aan wet- en regelgeving, werd duidelijk dat er een brede behoefte is aan een toekomstgerichte koers voor de veiligheidsregio. Wat voor een veiligheidsregio past bij onze regio? Hoe kunnen we dat gezamenlijk bereiken en wat is daarvoor nodig? In een nieuw op te stellen regionaal beleidsplan moet een antwoord komen op deze -terechte- vragen. Dat doen we in 2025 en 2026, waarbij we input vanuit diverse perspectieven meenemen. Denk hierbij aan het bestuur, onze crisispartners en natuurlijk gemeenten. Het regionaal beleidsplan moet voor koers van de toekomst voor VRBZO.

1 Bestuurlijke opdracht

Veiligheidsregio Brabant-Zuidoost (VRBZO) constateert al enige tijd dat zij niet langer kan voldoen aan eisen en verwachtingen, die aan een veiligheidsregio mogen worden gesteld. De organisatie heeft lange tijd met moeite kunnen en willen voldoen aan deze vereisten en verwachtingen. Maar de zorg voor veiligheid van inwoners, bedrijven én eigen medewerkers legt inmiddels een onevenredige druk op het personeel. Er zijn grote zorgen over de bedrijfscontinuïteit, op onderdelen wordt niet of onvoldoende voldaan aan wettelijke vereisten en er is onvoldoende slagkracht voor het uitvoeren van zowel reguliere activiteiten als de werkzaamheden in crisissituaties. Lange tijd is getracht om binnen de bestaande middelen te voldoen aan de minimale vereisten van een gezonde organisatie en daadkrachtige hulpverleningsdienst. Maar blijven zoeken naar nog enige ruimte in de begroting is niet langer mogelijk en verantwoord.

Deze constateringen zijn in 2024 gedeeld met het Algemeen Bestuur. Ook zijn de gemeenteraden schriftelijk en via raadsinformatie bijeenkomsten over de situatie geïnformeerd. Het bestuur gaf opdracht om het beeld te concretiseren en om richting te geven aan de ontwikkeling van VRBZO in de komende jaren. Deze bestuurlijke opdracht is uitgewerkt in 3 deelopdrachten:

1. voldoen aan wet- en regelgeving;
2. basis op orde brengen;
3. komen tot een regionaal beleidsplan.

1.1 Deelopdracht 1

Voor diverse onderwerpen is geïnventariseerd welke wettelijke bepalingen gelden, welke brancherichtlijnen of -normen (moeten) worden gehanteerd, wat de status is van uitvoering en implementatie binnen VRBZO en wat nodig is om het uitvoeringsniveau te laten voldoen aan wet- en regelgeving. Aan de hand van deze informatie en afwegingen door het management is een document voor het bestuur opgesteld. Hierin staan constateringen die relevant zijn voor deelopdracht 1: het gaan voldoen aan wet- en regelgeving. Ook staat in dit document wat nodig is om blijvend te kunnen voldoen aan wet- en regelgeving. Het Algemeen bestuur stelde in december 2024 de uitwerking van deelopdracht 1 vast. Dit betekent dat we in 2025 en 2026 vooral bezig zijn met het uitvoeren van de deelopdracht. Op hoofdlijnen gaat het hierbij om de volgende thema's:

<u>Taakuitvoering primair proces</u>

De Wet veiligheidsregio's is duidelijk in wat de taken en verantwoordelijkheden van een veiligheidsregio zijn en waaraan ook VRBZO moet voldoen. Het op orde hebben van de primaire taakuitvoering is van groot belang. Zeker omdat het hierbij gaat om het voorkomen en beperken van levensbedreigende situaties en het in belangrijke mate bijdragen aan de maatschappelijke continuïteit. Een verhoging van de formatie van vrijwilligers en beroepsbrandweer is daarvoor noodzakelijk. We kunnen momenteel onze repressieve taken nog uitvoeren, maar het piept en het kraakt. De limiet van wat nog verantwoord is, is bereikt of wordt hier en daar al overschreden. Dankzij de loyale inzet van onze medewerkers lukt het nog de primaire taken uit te voeren, maar zowel in kwalitatieve als kwantitatieve zin loopt het systeem vast.

Veranderingen in veiligheidsrisico's vragen om andere vormen van opgeleid worden en opgeleid blijven. Inzet van moderne methoden en didactische inzichten zijn nodig om de vakbekwaamheid van onze mensen op peil te brengen en houden, aangezien het traditioneel oefenen te beperkt in mogelijkheden is en aanloopt tegen praktische en milieutechnische grenzen. Mede vanwege de komst van de Omgevingswet wordt een steeds hoger kennisniveau van onze veiligheidsadviseurs gevraagd. En een heel belangrijke constatering is dat voor het uitvoeren van alle taken binnen het primair proces beschikbaarheid van de juiste, op de taken van de veiligheidsregio toegespitste informatie, steeds belangrijker is. Ook hiervoor ontbreekt het aan de juiste middelen.

Personele zorg

De loyaliteit van onze medewerkers aan het vak en aan de inwoners en bedrijven waar ze het allemaal voor doen, is groot. De samenwerking binnen de organisatie is sterk en dienend aan de gezamenlijke missie 'Zorg voor veiligheid'. Met die instelling zijn we tot op heden in staat gebleken om de taken van een veiligheidsregio in voldoende mate te kunnen uitvoeren. Maar als werkgever bieden we lang niet altijd datgene, waar onze medewerkers recht op hebben en wat onontbeerlijk is voor hun werk en inzet; een veilige en gezonde werkomgeving, goede implementatie van arbeidsvoorwaarden en voldoende begeleiding bij rechtspositionele vraagstukken. Juist een veiligheidsorganisatie als VRBZO zou de arbeidsomstandigheden goed op orde moeten hebben om het risicovolle werk veilig te kunnen uitvoeren en een goed voorbeeld te kunnen stellen. Een risico-inventarisatie en evaluatie (RI&E) heeft echter aangetoond dat er een groot aantal tekortkomingen zijn. Die kunnen alleen worden opgepakt met behulp van voldoende deskundig personeel en beschikbaarheid van voldoende financiële middelen.

Huisvesting en materieel

In de laatste fase van de regionalisering van de brandweer in 2014 zijn de huurafspraken voor gebruik van brandweerkazernes vastgelegd. Duidelijk was daarbij welk deel van de huurovereenkomst de verantwoordelijkheid is van verhuurder en van huurder. Inmiddels is duidelijk dat ook vanuit huurderszijde een goede beheersorganisatie nodig is om toekomstbestendige huisvesting te kunnen blijven garanderen. Dit vraagt om samenwerking tussen gemeenten, deskundige inbreng vanuit VRBZO en beschikbaarheid van voldoende middelen. Verduurzaming is ook aan de orde bij het beheren en vervangen van materialen en materieel. De organisatie is niet in staat om de verzwaringen in eisen en processen, de toename in werkzaamheden en de kostenverhogingen bij vervangingen op te vangen. En dit terwijl de onvoorwaardelijke beschikbaarheid van materialen en materieel essentieel is voor het veilig en effectief kunnen uitvoering van de hulpverleningstaken, zoals goed functionerende communicatiemiddelen tijdens brandweerinzetten.

Ondersteuning organisatie

Het primair proces binnen de Veiligheidsregio kan alleen goed functioneren als het kan leunen op de goede ondersteuningsprocessen en ondersteunende middelen. Een essentieel onderdeel is het kunnen werken met betrouwbare hard- en software, netwerken en informatiebronnen. Voor veel aspecten is deze ondersteuning niet gegarandeerd; het netwerk valt met regelmaat uit, applicaties vertonen storingen en de informatie en werkomgevingen zijn onvoldoende beschermd tegen aanvallen van buitenaf. De bedrijfscontinuïteit is niet altijd te garanderen, terwijl dat juist van een hulpdienst en crisisorganisatie mag worden verwacht.

Elke overheidsorganisatie, dus ook VRBZO, wordt geacht een goede bedrijfsvoering te voeren, die voldoet aan de specifieke wettelijke eisen. We streven ernaar een transparante organisatie te zijn die aan kan tonen in control te zijn en informatie kan delen met inwoners, media en gemeenteraden. Dat vraagt om capaciteit en deskundigheid die momenteel nog onvoldoende aanwezig is.

Om op deze onderwerpen te kunnen voldoen aan wet- en regelgeving is structurele verhoging van de gemeentelijke bijdrage is nodig. Ervan uitgaande dat overhead meegroeit met de rest van de organisatie kunnen de vereiste maatregelen met betrekking tot bedrijfsvoeringstaken worden gefinancierd uit de generieke opslag voor overhead. Uitzondering hierop zijn kosten voor het versterken van informatievoorziening en ICT-middelen die grotendeels behoren tot middelen voor het primair proces.

In deze begroting voor 2026 houden we rekening met uitvoering van de bestuurlijke deelopdracht 1 die voor een deel is gestart in 2025 en waar deze begroting op verder gaat.. Het financiële effect voor gemeentelijke bijdragen staat in hoofdstuk 3.2 over de gemeentelijke bijdrage.

1.2 Regionaal beleidsplan

Het besluit over deelopdracht 1 vond plaats in de vergadering van het Algemeen Bestuur van 12 december 2024. In het verlengde van deze deelopdracht gaan we een meerjarig regionaal beleidsplan 2027-2030 opstellen zoals bedoeld in de Wet Veiligheidsregio's. In dit beleidsplan staat de koers van de organisatie voor de komende jaren. Het gaat hierbij om inhoudelijke beleidsthema's van brandweerzorg en crisisbeheersing. Denk hierbij aan de nieuwe beleidsrichtingen voor natuurbrandbestrijding, hulpverlening en de landelijke agenda crisisbeheersing. Maar ook andere strategische thema's nemen we mee in het beleidsplan, zoals huisvesting, duurzaamheid en wat ontwikkelingen in de schaalsprong en ruimtelijke infrastructuur zoals Knooppunt XL voor ons betekenen. We hebben tijd nodig om het beleid hierover helder en op orde te krijgen. Dat zal onder meer gevolgen hebben voor onze investeringsbegroting die volgend is aan het beleid. Daar waar het bestuurlijke beleidskeuzes betreffen leggen we een onderbouwd investeringsplan voor aan het bestuur.

De richting van de koers wordt in het eerste halfjaar van 2025 door het bestuur besproken. Na ambtelijke uitwerking van de koers in een samenwerking tussen bestuur, directie en organisatie, raden en partners wordt een concept regionaal beleidsplan begin 2026 voor verdere besluitvorming ingebracht. Voorafgaand aan vaststelling door het bestuur worden gemeenteraden in de gelegenheid gesteld een zienswijze te geven en plegen de burgemeesters (daarbij) met hun gemeenteraden het overleg over de inhoud van het ontwerp-beleidsplan zoals de Wet veiligheidsregio's dat voorschrijft.

2 Inhoudelijke ontwikkelingen

Naast de bestuurlijke opdracht zijn er nog andere beleidsontwikkelingen met een financieel effect. In dit hoofdstuk wordt daar verder op ingegaan. Uiteraard blijven we ook zoeken naar manieren om deze kostenstijgingen te dempen.

2.1 Efficiencykorting brede doeluitkering rampenbestrijding (BDuR)

Het ministerie van Justitie en Veiligheid (JenV) stelt de brede doeluitkering rampenbestrijding (BDuR) beschikbaar aan veiligheidsregio's via de systematiek van een specifieke uitkering (SPUK). Het kabinet is voornemens het aantal SPUK's te verminderen en over te hevelen naar het gemeentefonds. Daarnaast past het ministerie tevens een efficiencykorting van 10% toe op de uitkering. Het Veiligheidsberaad heeft bij de minister haar zorgen geuit over deze voornemens. De minister erkent de zorgen en heeft inmiddels besloten om de BDuR via een speciale uitkering te blijven voldoen. Daarbij blijft de onzekerheid over het doorvoeren van de 10% efficiencykorting. In de departementale Rijksbegroting 2025 van het ministerie JenV is de korting op de BDuR van in totaal € 27,7 miljoen per 2026 al opgenomen[1]. Voor VRBZO gaat dit om een bedrag van structureel € 1,1 miljoen per jaar. Het Veiligheidsberaad is nog in gesprek met de minister over de effecten van deze efficiencykorting. De minister gaf eind 2024 aan pas bij de komende voorjaarsnota meer duidelijkheid te geven in hoeverre deze korting blijft bestaan.

Op dit moment ervaren alle veiligheidsregio's in het land ervaren onduidelijkheid over de korting. Gezien de tijdsgeest, de geopolitieke situatie en de aard van de BDuR achten wij het niet waarschijnlijk dat de 10%-efficiencykorting structureel zal blijven bestaan. We zien dat andere veiligheidsregio's de korting als risico opnemen in de risicoparagraaf. De kans dat de korting daadwerkelijk plaatsvindt wordt dan als 'onwaarschijnlijk' ingeschat. VRBZO hanteert dezelfde methode. Indien de structurele korting vervalt in de voorjaarsnota, dan vervalt daarmee ook het risico. Blijft de structurele korting in stand, dan moeten we alsnog bepalen hoe we de lagere BDuR opvangen in de (meerjaren)begroting 2026. Ambtelijk worden hier eerste scenario's voor voorbereid, waarbij we voorstellen uitwerken over welke taken dan komen te vervallen.

2.2 Landelijke strategische agenda brandweerzorg en crisisbeheersing

Uit de Toekomstverkenning Brandweer 2030 en de Toekomstverkenning Crisisbeheersing door het NIPV (Nederlands Instituut Publieke Veiligheid) zijn voor de komende jaren 3 grote opgaven (zogenaamde "3 Grote Werken") benoemd voor de landelijke strategische agenda:

1) Versterken (boven)regionale crisisbeheersing en daaraan gerelateerde informatievoorziening (aansluiting op KCR2);
2) Organiseren van toekomst vaste brandweerzorg;
3) Verbeteren en vereenvoudigen van het brandweeronderwijsstelsel, en inrichting van een daarop geïnspireerd stelsel voor crisisonderwijs.

Duurzame inzetbaarheid wordt hierbij als een overkoepelende 4e opgave beschouwd. Hiermee wordt bedoeld dat we bij alle Grote Werken aandacht moeten geven aan 'goed werkgeverschap', 'boeien en binden van personeel' en inspelen op 'de medewerker van de toekomst'. Daarmee is duurzame inzetbaarheid van medewerkers een belangrijk onderwerp dat komende jaren nadrukkelijk op de landelijke en regionale agenda staat.

[1] Begroting 2025 ministerie Justitie en Veiligheid pagina 159

2.2.1 Versterken (boven)regionale crisisbeheersing en informatievoorziening

Het Ministerie van Justitie en Veiligheid maakte in 2022 de contourennota 'Versterking crisisbeheersing en brandweerzorg'. Aanleiding van deze nota was de evaluatie van de Wet Veiligheidsregio's, door de commissie Muller. In de contourennota staan acties om vernieuwing en verandering tot stand te brengen op de verschillende aandachtsgebieden binnen crisisbeheersing en brandweerzorg. Landelijk is de contourennota op het gebied van crisisbeheersing inmiddels vertaald naar een Landelijke Agenda Crisisbeheersing (LAC). Deze landelijke agenda is voor ons de leidraad voor de versterking van het domein van crisisbeheersing voor de komende jaren en wordt vertaald naar regionale doelstellingen.

De landelijke agenda past binnen de reeds ingezette lijn van onze visie en de verdere versterking van het domein. Voor het uitvoeren van de landelijke agenda crisisbeheersing zijn de extra BDuR middelen beschikbaar. Voor 2026 bedraagt de structurele extra BDuR naar verwachting € 2.500.000. Dat is een structurele verhoging ten opzichte van 2025 van € 300.000. De snelheid van doorontwikkeling van het domein van crisisbeheersing en de versterking van de informatievoorziening houdt nauw verband met de beschikbaarheid van voldoende geschikt personeel en de ontwikkelingen rondom de korting op de BDuR (paragraaf 2.1).

2.2.2 Organiseren van toekomstvaste brandweerzorg

Op basis van het rapport van de evaluatiecommissie Muller over de evaluatie Wet Veiligheidsregio's (Wvr) heeft het Kabinet eind 2022 een contourennota 'Versterking crisisbeheersing en brandweerzorg' opgesteld. In de contourennota staan acties om de verschillende aandachtsgebieden binnen crisisbeheersing en brandweerzorg te vernieuwen en veranderen. De contourennota geeft aan dat de brandweerzorg moet veranderen omdat de maatschappij voortdurend met nieuwe risico's wordt geconfronteerd. Een toekomstbestendige brandweer moet over voldoende capaciteit en slagkracht beschikken om naast de lokale en regionale basisbrandweerzorg het hoofd te kunnen bieden aan grootschalige en nieuwe incidenttypen.

De brandweer moet doorontwikkelen om adequaat te kunnen anticiperen op nieuwe risico's. Voor de beoogde verandering van (nationale) brandweerzorg zijn de belangrijkste acties uit de landelijke contourennota:

a) Versterking regierol minister van Justitie en Veiligheid voor brandweerzorg, door onder meer opstellen van een landelijk dekkingsplan en onderzoek naar verbreden en borgen adviesfunctie brandveiligheid;
b) Wettelijk verankeren van brandweerzorg als cyclisch proces;
c) Verkennen mogelijkheden instellen Besluit brandweerzorg;
d) Organiseren actueel inzicht in de parate slagkracht;
e) Onderzoek naar het stelsel van brandweeronderwijs;
f) Onderzoeken aanpassing huidige aanwijzing voor bedrijfsbrandweer.

Regionaal zijn er meerdere inhoudelijke thema's waarop de komende jaren veel ontwikkelingen zijn. Hierbij gaat het concreet om bijvoorbeeld de landelijke strategie natuurbrandbestrijding, de landelijke visie op hulpverlening (HV) en de landelijke systematiek van het gebied gebonden dekkingsplan en de uitwerking hiervan in capaciteit en middelen. Dit zal ook invloed hebben op het meerjareninvesteringsplan (MIP), want de toekomst vraagt om andere voertuigen en gereedschappen dan we op dit moment hebben.

Regionaal vormen de ontwikkelrichtingen van deze thema's belangrijke bouwstenen voor het nieuwe regionaal beleidsplan. Op sommige vlakken vraagt dit om een stevige investering in de beleidsmatige uitvoering om de aansluiting met het land op gelijkwaardig niveau te houden. En om te kunnen (blijven) voldoen aan het niveau van brandweerzorg waarover we met

het bestuur afspraken maken. Hieraan is ook een structurele financiële component verbonden die we in het regionaal beleidsplan verder uitwerken op basis van de koers en ambitie van het bestuur.

2.2.3 Verbeteren en vereenvoudigen van het onderwijsstelsel

Het huidige onderwijsstelstel past niet meer goed bij de snel veranderende wereld. Het moet flexibeler worden en beter passen bij de praktijk. Dit blijkt onder meer uit de rapportage 'Onderwijsstelsel veiligheidsregio's; de zoektocht naar verbetering', die in september 2023 verscheen. Het landelijke programma Onderwijs Onderweg van het NIPV richt zich op het verbeteren van het onderwijsstelsel voor brandweer en crisisbeheersing. De ambitie van het programma is samen op weg te gaan naar een goed werkend onderwijsstelsel met praktijkgericht, flexibel en up-to-date onderwijs voor alle mensen van de brandweer en crisisbeheersing in de veiligheidsregio's. Er is een koersplan opgesteld, waarin staat beschreven hoe de verbetering van het onderwijsstelsel de komende jaren wordt aangepakt. Er zijn 6 belangrijke ontwikkeldoelen waar we met het programma naartoe werken:

a) beter samenspel door meer rolduidelijkheid, rolbewustzijn en rolvastheid;
b) betere sturing en aansluiting op de vraag vanuit de beroepspraktijk;
c) meer flexibiliteit in het functiestelsel en de kwalificatiedossiers;
d) meer flexibiliteit in het onderwijs, waarin de deelnemer centraal staat;
e) efficiëntere en effectievere uitvoering;
f) gezamenlijke evaluatie en snellere aanpassing van onderwijs.

2.2.4 Duurzame inzetbaarheid

Bij voorgaande opgaven moeten we expliciet aandacht geven aan 'goed werkgeverschap', 'boeien en binden van personeel' en inspelen op 'de medewerker van de toekomst'. Duurzame inzetbaarheid van medewerkers is daarmee een belangrijk onderwerp dat komende jaren nadrukkelijk op de landelijke en regionale agenda staat.

Onze medewerkers zijn ons belangrijkste kapitaal. Als goed werkgever willen we onze medewerkers zoveel mogelijk blijven binden en boeien en daarmee inspelen op de medewerker van de toekomst. Daarbij hebben we te maken met een aantal uitdagingen waar we op willen en moeten inzetten. De minimaal vereiste maatregelen die gerelateerd zijn aan (arbo)wetgeving namen we mee in deelopdracht 1. De overige nemen we mee in het nieuwe regionaal beleidsplan.

Inzetten op het binden en blijven boeien van vrijwilligers
De afgelopen jaren hebben we veel verloop van vrijwilligers gehad. De periode dat een brandweervrijwilliger actief is, daalt. De landelijke trend is dat deze ontwikkeling zich doorzet en zelfs sterker wordt. We moeten sneller nieuwe vrijwilligers zoeken om paraat te kunnen blijven. Enerzijds zorgt verloop en nieuwe vrijwilligers voor hogere kosten, onder andere bij vakbekwaamheid om de mensen op te leiden. Anderzijds is de maatschappelijke trend dat het steeds moeilijker is om nieuwe vrijwilligers te werven. Met name in de kleinere dorpen is het lastig. Bij de ene brandweerpost slagen we er beter in om nieuwe mensen te werven dan bij de andere brandweerpost. Het vraagt vaak om een intensieve en structurele wervingscampagne om een vrijwillige brandweerpost op sterkte te houden of te krijgen om de paraatheid te organiseren. We proberen actief onze vrijwilligers te boeien en aan ons te binden, onder andere met hulp van de posthoofden.

Koesteren van het betaalbare stelsel van vrijwilligheid

De Wet normalisering rechtpositie ambtenaren (WNRA) is uitgesteld voor medewerkers van veiligheidsregio's. Vooral voor de rechtpositie en loonkosten van vrijwilligers zou dit grote gevolgen hebben. Door te kijken naar landelijke gemiddelden, namen we aan dat de kosten konden oplopen tot €1.500.000 per jaar. Inmiddels weten we dat onze regio minder nadeel heeft dan andere regio's, bijvoorbeeld omdat wij niet werken met kazernering van vrijwilligers. Het financiële nadeel is daardoor ook kleiner. Landelijk vindt nog onderzoek plaatsnaar het effect van de invoering en naar manieren om daar invloed op uit te oefenen. Daarom zijn de ontwikkelingen rondom de invoering van de WNRA voor vrijwilligers nog onzeker. We kunnen deze daarom nog niet opnemen in de begroting van 2026.

Post traumatische stressstoornis (PTSS) en andere psychosociale klachten

Als hulpverleningsorganisatie komt de brandweer, net als andere diensten, bij incidenten die heftig kunnen zijn. Voor slachtoffers en hun omgeving. Maar zeker ook voor ons eigen personeel. We hebben hier al oog voor via de inzet van het team collegiale opvang en vertrouwenspersonen. Zij praten met de betrokken collega's na een heftig incident. Wanneer iemand zich bij hen, bij de bedrijfsarts of bij hun leidinggevende meldt met mogelijke PTSS klachten of andere psychosociale klachten, dan zetten we ons in om ervoor te zorgen dat hij/zij de juiste hulp krijgt. Landelijk is er binnen de brandweer steeds meer aandacht voor collega's met PTSS gerelateerde klachten. Vanuit het oogpunt van goed werkgeverschap vinden wij het belangrijk dat collega's ook dan op de organisatie kunnen rekenen. En dat zij zich gezien en gehoord voelen als ze ergens tegenaan lopen en als ze klachten ervaren. Naast de zorg voor onze mensen vinden we het belangrijk dat zaken ook in juridische en financiële zin goed geregeld zijn. Daarom hebben we een werkgroep opgestart die aan de slag gaat met het maken van regionaal beleid. Hierbij kijken we uiteraard ook naar landelijke ontwikkelingen en sluiten we daarbij aan wanneer dat mogelijk en wenselijk is. Wanneer een medewerker met PTSS of andere psychosociale klachten door het werk zich nu al meldt, leveren we maatwerk tot we beleid hebben. Per medewerker kijken we dan hoe en welke hulp het meest passend is.

Investeren in de 2e loopbaan beroepsbrandweer

Medewerkers die vanaf 2006 in dienst kwamen bij de beroepsbrandweer, werken in principe maximaal 20 jaar in een repressieve functie. De eerste medewerkers begonnen daarom in 2021 met de voorbereidingen voor hun 2^{e} loopbaan. De kosten die hieraan verbonden zijn, zijn nog beperkt. We deden toezeggingen, die vooral waardevol waren voor de medewerker. Bijvoorbeeld de mogelijkheid om een jaar parttime te werken of een terugkeergarantie voor een jaar. Oplossingen, waardoor een medewerker relatief veilig een eigen bedrijf kan starten of ergens anders ervaring op kan doen. De kosten zijn daarmee nog beperkt. We verwachten wel extra kosten te moeten maken, maar we hebben nog geen uitgebreide ervaringscijfers om die te onderbouwen. We zien andere regio's bedragen opnemen in hun begroting tot €70.000 per medewerker of er een jaarlijks bedrag van €750.000 voor reserveren. Als we kijken naar de cijfers van nu, denken we dat dit voor ons nog niet nodig is. We bekijken dit periodiek en stellen ons beleid bij als er aanleiding voor is.

Op verzoek van de sector en sociale partners doet de Universiteit van Maastricht onderzoek naar de regeling en naar mogelijkheden om de regeling aan te passen. Het onderzoek startte in 2022 en duurt 4 jaar. Zolang het onderzoek loopt, moeten de medewerkers wel een plan voor een 2^{e} loopbaan maken. Maar zij hoeven de organisatie nog niet te verlaten. Ook in de begroting van 2026 gaan we nog uit van beperkte meerkosten voor omscholing.

2.3 Ontwikkelingen bedrijfsvoering

Randvoorwaarde om op een gestructureerde manier met bovengenoemde ontwikkelingen aan de slag te gaan is dat reguliere bedrijfsvoering processen op orde zijn. De ondersteuning van de organisatie willen we effectief en doelmatig maken en houden. In control op rechtmatigheid, efficiency en goede personele zorg zijn hierbij de belangrijkste uitgangspunten. Op dit vlak hebben we diverse uitdagingen, zoals ook blijkt in bestuurlijke deelopdracht 1. In hoofdstuk 4.4 over ondersteuning organisatie geven we aan wat we in 2026 op dit domein willen bereiken en wat we ervoor gaan doen.

2.4 Overige ontwikkelingen en risico's

2.4.1 Schaalsprong Brainport

De Brainportregio Eindhoven maakt een flinke groei door, zowel economisch als demografisch. De uitvoering van ons werk en organisatie is ingericht op het niveau van voordat deze ontwikkeling op gang kwam. De schaalsprong in de regio heeft ook effect op onze organisatie. Onze budgetten groeien niet automatisch mee met de schaalsprong van de regio. Dit zorgt voor spanning op onze capaciteit in de uitvoering van ons werk. Dat geldt niet alleen voor mensen en voertuigen op straat, maar zeker ook in de randvoorwaarden aan de voorkant, zoals in vakbekwaamheid en bij advisering van bevoegd gezag. Op het vlak van risicobeheersing is bijvoorbeeld de adviescapaciteit en inhoudelijke kennis niet in balans met de ontwikkelingen.

In het nieuwe regionale beleidsplan schetsen we de voor ons relevante ontwikkelingen die samenhangen met de schaalsprong in de Brainportregio. Daarbij geven we aan hoe de veiligheidsregio hierop moet anticiperen om passende dienstverlening te kunnen bieden aan de samenleving op het gebied van brandweerzorg, bevolkingszorg, crisisbeheersing en de medische keten bij rampen of crises.

2.4.2 Invloed economische en technische ontwikkelingen op investeringen

Economische en technologische ontwikkelingen buiten onze directe invloedssfeer gaan effect hebben op onze investeringsbegroting.

In economische zin zien we de afgelopen jaren stevige prijsstijgingen. In 2023 werd de gemeentelijke bijdrage verhoogd als prijscompensatie voor de extreem hoge inflatie op dat moment. De noodzaak om structurele verhoging als compensatie voor inflatie door te voeren, onderbouwden we in een notitie en begrotingswijziging die in 2023 door het Algemeen Bestuur is vastgesteld. In de notitie constateerden we dat industriële prijzen de afgelopen jaren met ongeveer 30% zijn gestegen. De prijsstijgingen in de industrie zijn veelal direct van invloed op onze (vervangings)investeringen in voertuigen en gereedschappen. Het Algemeen Bestuur besloot bij de vaststelling destijds in de 1e begrotingswijziging 2023 dat investeringskredieten en bijbehorende kapitaalslasten alleen voor de jaarschijf 2023 aanvullend zouden worden geïndexeerd, in de verwachting dat de prijzen weer zouden gaan dalen. Deze daling heeft niet ingezet. Daardoor moeten we deze nu per dossier kredietverhoging voorleggen en het vervolgens meenemen in de betreffende kadernota en begroting. We constateren nu dat dit voor bijna al onze toekomstige investeringen aan de orde zal zijn. We zullen deze stijgingen daarom verwerken in de voorstellen voor het beleidsplan.

Verder zien we dat technologische ontwikkelingen en moderne maatschappelijke normen zorgen voor nieuwe standaarden waar onze mensen, maar ook onze voertuigen en gereedschappen aan moeten voldoen:

- De energietransitie brengt nieuwe uitdagingen op het gebied van veiligheid. Dit vraagt om andere en/of nieuwe blusmiddelen, gereedschappen en inzettechnieken dan de conventionele middelen en methoden. Denk hierbij aan blusrobots en drones.
- Nieuwe ruimtelijke ontwikkelingen zoals bijvoorbeeld Knooppunt XL nabij het centraal station in Eindhoven brengt specifieke veiligheidsrisico's met zich mee. Nieuwe en innovatieve ideeën, die tegelijk ook zorgen voor nieuwe veiligheidsvraagstukken. We beschikken nu niet over de geschikte middelen en vaktechnische vaardigheden om dit soort voor onze regio nieuwe incidenttypen te kunnen bestrijden.
- De moderne eisen aan brandweervoertuigen zijn hoger dan voorheen. Denk hierbij bijvoorbeeld aan de mogelijkheid om het voertuig in te zetten bij natuurbrandbestrijding.
- Gelet op de landelijke klimaatdoelstellingen zijn duurzaamheidseisen steeds strenger. Dat geldt ook voor onze voertuigen, gereedschappen en kazernes. Deze eisen hebben vaak een prijsverhogend effect; een alternatief aangedreven brandweervoertuig is fors duurder in zowel de aanschaf als en afschrijving in vergelijking met een voertuig op fossiele brandstof. In onze investeringsbegroting hielden we daar nog geen rekening mee.

Deze ontwikkelingen hebben invloed op onze investeringsbegroting. Het vervangen van voertuigen, gereedschappen en installaties is de komende jaren duurder dan geraamd.

2.4.3 Algemene reserve

Om de verhoging van de gemeentelijke bijdrage in 2026 en 2027 te dempen, doen we in deze jaren een onttrekking uit de algemene reserve. Door deze onttrekkingen loopt de algemene reserve vrijwel leeg. De algemene reserve gebruiken we ook als weerstandsvermogen voor risico's. Dat betekent dat we geen reserve hebben om onverwachte grote incidentele tegenvallers op te vangen binnen de organisatie. De gemeenten in de gemeenschappelijke regeling staan garant voor de financiële positie van de veiligheidsregio.

2.4.4 Structureel budget voor projecten

In de begroting van de organisatie is nog geen structureel budget beschikbaar voor de uitvoering van projecten bovenop die voor voldoen aan wet- en regelgeving. De huidige begroting is gericht op de groei naar voldoen aan wet- en regelgeving en bedrijfscontinuïteit. In het beleidsplan zal het geld voor projecten worden meegenomen.

3 Opbouw gemeentelijke bijdrage en investeringsbegroting

3.1 Indexering

3.1.1 Indexering baten

Indexering gemeentelijke bijdrage

We stellen voor om de gemeentelijke bijdrage voor 2026 aan te passen aan de verwachte inflatie en daarom te indexeren met 3,95%. Conform het beleidskader P&C 4-GR is dit voorstel gebaseerd op de index voor de loonvoet sector overheid en de index voor prijs overheidsconsumptie, zoals opgenomen in de Macro Economische Verkenning 2025 van het Centraal Planbureau[2]. De indexatie baseren we op de methodiek die we samen met de andere regionale gemeenschappelijke regelingen in onze regio (GGD, ODZOB en MRE) hebben afgesproken met het bestuur. Het toepassen van deze methodiek zal bij elk van de gemeenschappelijke regelingen leiden tot andere uitkomsten gezien de verschillen in verhoudingen tussen loonkosten en overige kosten. In de vergadering van het Algemeen Bestuur van december 2022 is dit beleid opnieuw bekrachtigd.

Onderdeel	Kengetal jaarschijf 2025	Wegingsfactor	Indexeringspercentage
Lonen	Loonvoet sector overheid	62,50%	4,70%
Prijzen	Prijs materiële overheidsconsumptie (IMOC)	37,50%	2,70%
Gewogen indexpercentage			**3,95%**

Indexering rijksuitkering

De afgelopen jaren indexeerde het Rijk elk jaar haar uitkering. De omvang van deze indexering wordt altijd pas tijdens het begrotingsjaar bekend. De afgelopen jaren bleek de indexering van de rijksuitkering een grotere prijscomponent te hebben dan de gemeentelijke bijdrage. In de begroting nemen we daarom aan, dat de indexering van de rijksuitkering voor 75% gebaseerd is op prijzen en voor 25% op lonen.

Indexering overige inkomsten

In de begroting van 2026 zullen de overige inkomsten even hoog worden geïndexeerd als de gemeentelijke bijdrage, tenzij in specifieke overeenkomsten een andere index is afgesproken.

3.1.2 Indexering lasten

Indexering loonkosten

Het is nog onduidelijk hoe de loonkosten zich in 2026 ontwikkelen. De huidige CAO loopt tot en met 1 augustus 2025 en geldt in 2026 niet meer. We gaan daarom voor de begroting van 2026 uit van een gelijke verhoging van de loonkosten als er via indexering beschikbaar komt.

[2] Kerngegevenstabel MEV 2025, september 2024 (cpb.nl)

Indexering overige kosten (waaronder investeringskosten)
Voor de overige kosten reserveren we een budget in de begroting, waarmee we indexeringen kunnen toepassen als dat nodig is. We reserveren een bedrag per programma, waardoor we de daadwerkelijke verhoging van individuele budgetten als administratieve wijziging kunnen uitvoeren. We hoeven het bestuur niet nog eens om goedkeuring te vragen. We houden in de begroting dezelfde indexering voor overige kosten aan, als de indexering van de gemeentelijke bijdrage.

Wel constateren we dat de prijscompensatie voor kredieten en bijhorende kapitaalslasten achterblijft bij wat daadwerkelijk nodig is gelet op de inflatie. Zie voor toelichting hoofdstuk 2.4.2.

3.2 Samenvatting gemeentelijke bijdrage 2026

De basis van de gemeentelijke bijdrage voor 2026 gelijk aan die van 2025. Over het structurele deel van de gemeentelijke bijdrage wordt een indexering van 3,95% toegepast.

Uitsplitsing indexering	Wegingsfactor	Indexeringspercentage	Totaal
Waarvan loonkosten uit indexering	62,50%	4,70%	€ 1.581.762
Waarvan prijzen	37,50%	2,70%	€ 545.203
Totaal		**3,95%**	**€ 2.126.965**

Daarbovenop nemen we de zaken uit bestuursopdracht 1 ‘Voldoen aan wet- en regelgeving’ op. In 2026 is dit een bedrag van € 5.000.000 (prijspeil 2026). In afstemming met het algemeen bestuur lossen we in 2026 incidenteel € 2.870.000 zelf op. Dit gebeurt via een verwachte onderbesteding op afschrijvingen van € 1.000.000 en een onttrekking uit de algemene reserve van € 1.870.000. Voor gemeenten resteert hiermee nog een bedrag van € 2.130.000 . Vanaf 2027 wordt het bedrag vanuit de bestuursopdracht structureel € 6.000.000. Vanuit de reserve wordt dan nog een bedrag onttrokken van € 1.330.000 waardoor de bijdrage van de gemeenten groeit naar € 4.670.000. Vanaf 2028 zijn er geen incidentele middelen meer in te zetten en wordt de structurele bijdrage van de gemeenten € 6.000.000. Met het vaststellen van het beleidsplan zal voor 2027 en verder worden bepaald wat de structurele bijdrage uiteindelijk gaat worden om te kunnen voldoen aan het in een beleidsplan geformuleerd niveau van veiligheid.

Jaar	Totaal	Uit onderbesteding	Uit reserve	Van gemeenten
2026	€ 5.000.000	€ 1.000.000	€ 1.870.000	€ 2.130.000
2027	€ 6.000.000		€ 1.330.000	€ 4.670.000
2028	€ 6.000.000			€ 6.000.000

De algemene reserve gebruiken we tevens als weerstandsvermogen voor risico’s. Door de onttrekkingen uit de algemene reserve loopt deze leeg naar € 0. Dat betekent dat we geen reserve hebben om onverwachte grote incidentele tegenvallers op te vangen binnen de organisatie. De gemeenten in de gemeenschappelijke regeling staan garant voor de financiële positie van de veiligheidsregio. Met de onttrekking uit de algemene reserve in 2026 wijken we bewust af van de nota reserves en voorzieningen. Toekomstige positieve exploitatiesaldo’s zullen worden gebruikt voor het weer aanvullen van de algemene reserve.

De totale gemeentelijke bijdrage komt in 2026 daarmee uit op € 58.104.180. Een uitwerking van de bijdrage per gemeente is opgenomen in Bijlage 1: Staat met gemeentelijke bijdragen.

2026: berekening gemeentelijke bijdrage	Bijdrage regulier	Piket bevolkingszorg	Totaal
Gemeentelijke bijdrage 2025 primair	€ 53.678.410	€ 168.805	€ 53.847.215
Indexering 3,95%*	€ 2.120.297	€ 6.668	€ 2.126.965
Gemeentelijke bijdrage 2026, excl. bestuurlijke opdracht	**€ 55.798.707**	**€ 175.473**	**€ 55.974.180**
Bestuurlijke opdracht 2026, prijspeil 2026	€ 2.130.000		€ 2.130.000
Gemeentelijke bijdrage 2026, incl. bestuurlijke opdracht	**€ 57.928.707**	**€ 175.473**	**€ 58.104.180**

2027 berekening gemeentelijke bijdrage	Bijdrage regulier	Piket bevolkingszorg	Totaal
Gemeentelijke bijdrage 2025 primair	€ 53.678.410	€ 168.805	€ 53.847.215
Indexering 3,95%*	€ 2.120.297	€ 6.668	€ 2.126.965
Gemeentelijke bijdrage 2027, excl. bestuurlijke opdracht	**€ 55.798.707**	**€ 175.473**	**€ 55.974.180**
Bestuurlijke opdracht 2026, prijspeil 2026	€ 2.130.000		€ 2.130.000
Aanvullende verhoging 2027 bestuurlijke opdracht	€ 2.540.000		€ 2.540.000
Subtotaal bestuurlijke opdracht	***€ 4.670.000***		***€ 4.670.000***
Gemeentelijke bijdrage 2027, prijspeil 2026	**€ 60.468.707**	**€ 175.473**	**€ 60.644.180**

2028 berekening gemeentelijke bijdrage	Bijdrage regulier	Piket bevolkingszorg	Totaal
Gemeentelijke bijdrage 2025 primair	€ 53.678.410	€ 168.805	€ 53.847.215
Indexering 3,95%*	€ 2.120.297	€ 6.668	€ 2.126.965
Gemeentelijke bijdrage 2028, excl. bestuurlijke opdracht	**€ 55.798.707**	**€ 175.473**	**€ 55.974.180**
Bestuurlijke opdracht 2026, prijspeil 2026	€ 2.130.000		€ 2.130.000
Aanvullende verhoging 2027 bestuurlijke opdracht	€ 2.540.000		€ 2.540.000
Aanvullende verhoging 2028 bestuurlijke opdracht	€ 1.330.000		€ 1.330.000
Subtotaal bestuurlijke opdracht	***€ 6.000.000***		***€ 6.000.000***
Gemeentelijke bijdrage 2028, prijspeil 2026	**€ 61.798.707**	**€ 175.473**	**€ 61.974.180**

4 Programma's

4.1 Inleiding

Veiligheidsregio Brabant-Zuidoost maakt de samenleving veiliger. We willen mensen en bedrijven bewust maken van risico's in hun omgeving. Zodat ze beseffen dat ze incidenten en rampen vaak zelf kunnen voorkomen. Om dat te bereiken, kijken we verder dan vandaag. We bereiden ons voor op de toekomst. We leren van het verleden, werken nu aan veiligheid en willen meer weten over de risico's van morgen. Iedereen krijgt voor de eigen situatie een antwoord op de vraag: "Wat kan ík doen voor mijn veiligheid en die van mijn omgeving?".

We clusteren onze activiteiten in 2 inhoudelijke programma's: brandweerzorg en crisisbeheersing. Daarnaast hebben we 2 ondersteunende programma's: ondersteuning organisatie (met daarin onder meer de taken van bedrijfsvoering) en financiering.

1. **Brandweerzorg**

Brandweerzorg is het grootste programma, met verschillende taken. Allereerst zetten we in op risicobeheersing met preventie. We geven voorlichting en adviseren (en controleren) gebouwen en evenementen op (brand)veiligheid. Ook adviseren we gemeenten over de inrichting van de ruimtelijke omgeving, vanuit een breed veiligheidsperspectief. En gebeurt er toch iets, dan bestrijden we het incident. We blussen branden en redden mens en dier uit onveilige situaties, bijvoorbeeld na een ongeval of extreem weer. Hiervoor zetten we specialistische voertuigen in en leiden we ons brandweerpersoneel op.

2. **Crisisbeheersing**

Het programma crisisbeheersing bestaat uit activiteiten van Bevolkingszorg, de GHOR (= de Geneeskundige Hulpverleningsorganisatie in de Regio) en Crisisbeheersing. Bevolkingszorg ondersteunt de gemeenten bij hun belangrijke werk in de gemeentelijke crisisbeheersing. Bijvoorbeeld bij de communicatie over een incident of crisis en bij de opvang van betrokkenen. Ook zorgt Bevolkingszorg voor een overdracht van taken na de bestrijding van een incident. Als de hulpdiensten klaar zijn met hun inzet, moeten gemeenten vaak nog veel doen. Bijvoorbeeld interne en/of externe onderzoeken begeleiden of de schade inventariseren en afwikkelen.

De GHOR coördineert de samenwerking tussen de verschillende geneeskundige diensten (GGD, meldkamer ambulancezorg, ambulancedienst, ziekenhuizen, huisartsen en het Rode Kruis), tijdens grote ongevallen en rampen. Samen vormen ze dan één hulpverleningsketen. Dreigt er gevaar voor mens en/of milieu? Dan is de GHOR het aanspreekpunt van de geneeskundige keten, voor het openbaar bestuur en voor de andere hulpverleningsdiensten zoals brandweer, politie en bevolkingszorg. Tot slot coördineert de GHOR de hele acute en niet-acute zorgketen.

Binnen het domein crisisbeheersing begint het met het zicht op risico's; de monitoring en signalering van risico's waarmee we risicobeelden van operationeel tot bestuurlijk niveau maken. Deze beelden helpen de crisisorganisatie om zich in de dreigingsfase voor te bereiden op crises: wat kunnen we doen om een crisis te vermijden of de impact te verkleinen? Want een crisis is niet altijd te voorkomen. Ook in de crisisfase kunnen we het risicobeeld gebruiken. Het geeft de crisisorganisatie inzichten bij het beheersen van de crisis. Crisisbeheersing coördineert en leidt de bestrijding van complexe incidenten.

Het domein crisisbeheersing is de afgelopen jaren flink in ontwikkeling. Dat komt onder andere door verschillende crises de afgelopen jaren en de evaluatie van de Wet veiligheidsregio's. Ook VRBZO gaat mee in deze ontwikkeling. We willen weten welke risico's op ons afkomen en ons hier beter op voorbereiden.

Het bestuur stelde in 2023 ons nieuwe regionaal crisisplan vast. Daarin maken we nu gebruik van 'monitoring & signalering' (focus op het identificeren en beoordelen van dreigingen) en de mogelijke inzet van een 'planningsstaf' (anticiperen op dreigingen). Vaak zijn daar meer hulpdiensten, netwerkpartners en gemeente(n) bij betrokken. In de crisisfase zijn er verschillen tussen de aanpak van kortlopende crises, die plotseling optreden (acute 'flitscrises') en crises die lang duren, en zich opbouwen ('sluimercrises'). Beide typen crises vragen om een andere aanpak en bepalen hoe we de crisisorganisatie opbouwen en inzetten. Soms, vooral bij grote incidenten, doen we dit volgens de GRIP-structuur (Gecoördineerde Regionale Incidentbestrijdingsprocedure). Samen zorgen we ervoor dat de situatie zo snel mogelijk stabiel en veilig is, zodat het dagelijkse leven weer kan worden opgepakt.

4.2 Programma Brandweerzorg

Brandweerzorg 2026

VeiligheidsRegio

Met welke producten?

Advies en toezicht bij evenementen
- 500 adviezen kleine evenementen
- 15 grote evenementen

Advies brandveiligheid aan bevoegd gezag
1.350 adviezen

Voorlichten van inwoners Brandveilig Leven:
- Geen Nood Bij Brand!
- Ik Laad Accuraat
- Voorlichting na brand
- Brandweer op School
- Communicatie campagnes
- Nationale brandpreventieweek

Controle brandveiligheid
1.500 controles

Integrale controle acties
40 interventie controle-acties (BITE, PIT, KIT en DIT)

Audits Sevezo inrichtingen
14 audits

Trainen & Oefenen
85.000 oefenuren brandweer

Brand bestrijden
2.300 incidenten

Hulp verlenen
2.700 incidenten

Waterongevallen

Gevaarlijke stoffen

Incidentonderzoek
50 onderzoeken

Welke ontwikkelingen pakken we op?

Ontwikkelingen – Robuust en paraat:
- Toekomstbestendig brandweerstelsel
- Investeren in vrijwilligheid
- Herijken beroepsbrandweer

We zijn robuust en paraat
- 121 medewerkers repressieve beroepsdienst
- 810 vrijwilligers
- Vanuit 37 brandweerposten
- 75 specialistische brandweervoertuigen (tankautospuiten, hulpverleningsvoertuigen, redvoertuigen, etc)
- 160 overige brandweervoertuigen

Verloop vrijwilligers < 7%

Landelijke bijstand

Bezetting (roosterlijn / planning) > 95%

% 1e voertuig binnen normtijd > 70%

Ontwikkelingen – Snel en flexibel:
- Dynamisch Risicoprofiel Brandweerzorg en visie op de kerntaken

We zijn snel en flexibel
- Onze adviezen op tijd
- Onze adviezen zijn risicogericht

% Adviezen binnen normtijd > 90%

Ontwikkelingen – Kwaliteit en professionaliteit:
- Vakbekwaamheid brandweermedewerkers
- Risicogericht adviseren over fysieke veiligheid
- Werken aan natuurbrandbeheersing
- Meerjareninvesteringsplan (MIP): duurzaam investeren in veilig materieel en materiaal

We zijn professioneel (vakbekwaam en klantgericht)
- Investeren in vakkundig personeel
- Gecertificeerd materieel en materiaal
- Klant staat centraal bij advies: risicogericht en integraal
- Heldere voorlichting en handelingsperspectieven

% Materieel gekeurd en gecertificeerd > 95%

Waarom doen we dit?

Zorg voor veiligheid
- Continuïteit van de samenleving
- Minder incidenten
- Minder slachtoffers
- Minder schade

Schema VRBZO Brandweerzorg 2026 ®

4.2.1 Ontwikkelingen Brandweerzorg

Robuust en paraat

Bouwen aan een toekomstbestendig brandweerstelsel

De brandweer moet zich voorbereiden op nieuwe, grotere en complexere incidenten, met impact buiten de eigen regio. Een belangrijk deel van het werk van de brandweer vindt lokaal en regionaal plaats en dat blijft zo. Maar we krijgen te maken met nieuwe risico's, die om een andere benadering en risico-inschatting vragen. We werken landelijk aan een toekomstbestendige brandweer, die voldoende capaciteit en slagkracht heeft. Zodat we ook grootschalige en nieuwe incidenttypen aankunnen; lokaal, regionaal én landelijk. Na de evaluatie Wet veiligheidsregio's kwam er wetgeving om de brandweerzorg te versterken. Bijvoorbeeld door het brandweeronderwijs te verbeteren en een toekomstvaste brandweerzorg te ontwikkelen. Bij deze opgaven moet elke regio duidelijk aandacht geven aan 'goed werkgeverschap', 'boeien en binden van personeel' en inspelen op 'de medewerker van de toekomst'. Daarin participeren wij in de landelijke beleids- en werkgroepen om het toekomstige stelsel vorm te geven.

Het huidige brandweerstelsel bestaat uit een mix van vrijwilligers en beroepsbrandweer. Alle brandweermensen hebben in principe dezelfde taken en opleidingseisen. Door internationale regels en jurisprudentie kan dit veranderen. Dit zijn langlopende trajecten en we weten nog niet welke inhoudelijke en financiële effecten we in 2026 kunnen verwachten.

Investeren in vrijwilligheid

Uit het onderzoek voor deel 1 van de bestuurlijke opdracht bleek dat ons materieel- en personeelspreidingsplan[3] gedateerd was. Hanteren we de indicatoren die in het materieel- en personeelspreidingsplan staan, dan zien we dat een tekort dreigt aan vrijwilligers die daadwerkelijk beschikbaar zijn voor een uitruk op de diverse momenten van de dag. Dit kan ertoe leiden dat het vaker voorkomt dat niet kan worden uitgerukt. Om deze redenen moest opnieuw worden vastgesteld wat de juiste factoren zijn voor invulling van de personele en materiële slagkracht. Daarin zien we dat een uitbreiding van het aantal vrijwilligers met 60 personen nodig is. In bestuurlijke deelopdracht 1 is hiermee ingestemd. In de periode 2025-2027 gaan we dit stapsgewijs invullen, waarbij we eind 2026 de uitbreiding voor 70% willen realiseren. Het is een maatschappelijke trend dat vrijwilligers korter bij de brandweer blijven en het steeds moeilijker wordt om nieuwe vrijwilligers te werven. Ook in onze regio zien we dat het een uitdaging blijft om voldoende vrijwilligers te vinden voor onze posten, vooral in de kleine kernen. Om een vrijwillige brandweerpost op sterkte te houden of zelfs uit te bereiden, zijn intensieve wervingscampagnes nodig.

Voor de vrijwillige basiseenheden is en blijft het uitgangspunt dat zij uitrukken met een bezetting van 6 personen. Bij enkele vooraf bepaalde scenario's kan,is, het mogelijk om in lijn met de landelijke kaders en richtlijnen, het TS Flex-concept toe te passen. De vrijwillige brandweer kan dan met een flexibele bezetting uitrukken (kleiner dan 6, mimimaal 4 én altijd onder leiding van een bevelvoerder). Dit draagt ertoe bij dat we minder posten buiten dienst hoeven te stellen bij onderbezetting zonder in te leveren op slagkracht en continuïteit. Om het concept van TS Flex veilig en verantwoord te kunnen uitvoeren, is een blijvende investering in vakbekwaamheid nodig.

[3] *De Wet veiligheidsregio's en het daaraan gelieerde Besluit veiligheidsregio's geven aan, aan welke opkomsteisen en uitvoeringseisen de brandweer moet voldoen. Een materieel- en personeelspreidingsplan geeft hiervan de vertaling naar de situatie in Zuidoost-Brabant.*

Herijken beroepsbrandweer

We maken onze repressieve beroepsdienst robuuster en toekomstbestendig. In bestuurlijke deelopdracht 1 gaven we aan dat we bij de formatie van de beroepsbrandweer aanlopen tegen de gevolgen van aanpassingen in wet- en regelgeving rond diverse vormen van verlof (ouderschaps- en geboorteverlof (WAZO), verlofsparen, 2e loopbaanbeleid, etc.). Om de continuïteit in van de beroepsbrandweer te kunnen blijven borgen, moeten we de roosterfactor aanpassen. Zonder verhoging van de formatie leidt dit tot overschrijdingen van de arbeidstijdenwetgeving (ATW/ATB) en tot het onvoldoende toe kunnen kennen van verlof. Vanuit goed werkgeverschap willen we dit niet. Daarom brengen we conform bestuurlijke deelopdracht 1 de formatie van de beroepsbrandweer de komende jaren op orde. In 2026 verhogen we de formatie met 3 fte en werven we hiervoor nieuwe mensen, die we mogelijk nog (deels) moeten opleiden.

Snel en flexibel

Dynamisch Risicoprofiel Brandweerzorg en visie op de kerntaken

In 2024 startten we met het ontwerpen en uitwerken van het Dynamisch Risicoprofiel Brandweerzorg. Een nieuwe aanpak, met als doel een integraal risicoprofiel op basis van een meer dynamische benadering van de veiligheidsrisico's in onze regio. Het nieuwe profiel helpt ons om samenhangende en afgewogen keuzes te maken, wanneer we risicobeperkende maatregelen moeten nemen, of erover adviseren. We verwachten dat we in 2025 weten wat de eenmalige en structurele kosten zijn om een dynamisch risicoprofiel te maken en te onderhouden. Omdat dit een langdurig traject is en er al eerder behoefte was aan een geactualiseerd risicoprofiel, actualiseerden we in 2023 het (statische) risicoprofiel uit het Brandweerzorgplan 2019. Dit vormt het fundament voor de ontwikkeling van een visie op de (repressieve) kerntaken. Die visie hebben we nodig om landelijke visies te vertalen naar onze organisatie. En we kunnen hiermee keuzes maken voor aankomende (vervangings)investeringen van materiaal en materieel. Het maken vanuit onderbouwde keuzes loopt mee in het regionaal beleidsplan. De uitwerking van deze keuzes gaat concreet in 2026 lopen.

Professioneel (vakkundig en goed)

Vakbekwaamheid brandweermedewerkers

Het aanbod aan opleidings- en trainingsmogelijkheden voor brandweermensen voldoet niet volledig aan geldende wet- en regelgeving. En ontwikkelingen in de maatschappij en nieuwe risico's die op ons afkomen, vragen om aanvullende opleiding en training om alle taken goed te kunnen blijven uitvoeren. De brandweer moet sneller inspelen op ontwikkelingen in de omgeving. Daar moeten we ons vakbekwaamheidsprogramma op aanpassen, zodat we het kwaliteitsniveau behouden en veilig blijven werken. Met de investering in vakbekwaamheid van de brandweer zoals opgenomen in de bestuurlijke opdracht kunnen we in 2026:

- meer en betere bijscholingen aanbieden aan brandweermensen;
- opleidingen en begeleiding voor nieuwe medewerkers voor de regionale specialisaties adequaat invullen;
- meer en betere begeleiding inzetten bij het oefenen bij (risicovolle) bedrijven, en;
- investeren in de vakbekwaamheid van ons onderwijsondersteunend personeel.

Om voldoende invulling te kunnen geven aan deze opleidingen en trainingen, is ook een investering in materiaal en materieel nodig. Denk hierbij aan materieel en materiaal voor het oefenen, met name persoonlijke beschermingsmiddelen zoals ademlucht, bluskleding en sloopvoertuigen. In 2025 en 2026 brengen we deze randvoorwaarden op orde om opleidingen, trainingen en oefeningen goed te laten verlopen.

Risicogericht adviseren over fysieke veiligheid

We kijken naar het risico en minder naar de regel. Met de Omgevingswet kunnen gemeenten en provincie meer ruimte bieden aan ontwikkeling en beheer van de leefomgeving. Door deel te nemen aan de Omgevingstafel proberen we al te zorgen voor veiligheid in een vroeg stadium. Zodat belanghebbenden in dan al weten waar ze aan toe zijn. Het gaat vaak om complexe adviesaanvragen, waarbij we diverse risico's op het gebied van fysieke veiligheid voor de leefomgeving moeten meenemen.

Op basis van het regionaal risicoprofiel bepalen we voor de geprioriteerde trends en risico's wat de meest effectieve maatregelen zijn. Dit doen we op basis van de 6 sporen van beïnvloeding:

1) kennisdeling met en handelingsperspectief voor respons;
2) communicatie over restrisico's en handelingsperspectief;
3) kennisdeling met en gedragsverandering bij initiatiefnemers;
4) beïnvloeding wet- en regelgeving;
5) inrichten omgeving, en;
6) vergunningen, toezicht en handhaving.

Dit doen we ook voor risico's die betrekking hebben op brandweerzorg. In het nieuwe regionaal beleidsplan leggen we onderbouwde keuzes voor om het bestuur in de gelegenheid te stellen de brandweerzorg, waarvan wij in 2024 hebben geconstateerd dat die op punten niet meer voldoet, op orde te brengen. Dat geldt niet alleen voor mensen en voertuigen op straat, maar zeker ook in de randvoorwaarden aan de voorkant, zoals in advisering van bevoegd gezag en vakbekwaamheid. Op het vlak van risicobeheersing is de adviescapaciteit en inhoudelijke kennis niet in klaar voor de uitdagingen van de nabije toekomst.

Dit is bijvoorbeeld nodig in verband met ontwikkelingen rondom de energietransitie. De afgelopen jaren zagen we steeds meer nieuwe innovatieve manieren van energieopwekking en -opslag. Deze relatief nieuwe technieken zorgen ook voor nieuwe vragen over veiligheid. We verwachten dat we meer adviesaanvragen krijgen die met de energietransitie te maken hebben en impact hebben op (brand)veiligheid. Denk daarbij aan (ondergrondse) parkeergarages met elektrische auto's, maar ook aan grootschalige opslag van batterijen, buurtbatterijen, zonnepaneelvelden, windmolens en gebruik van waterstof. Dit zijn relatief nieuwe energiedragers die nieuwe risico's in de (bebouwde) omgeving met zich mee met zich mee brengen en om specifiek advies vragen.

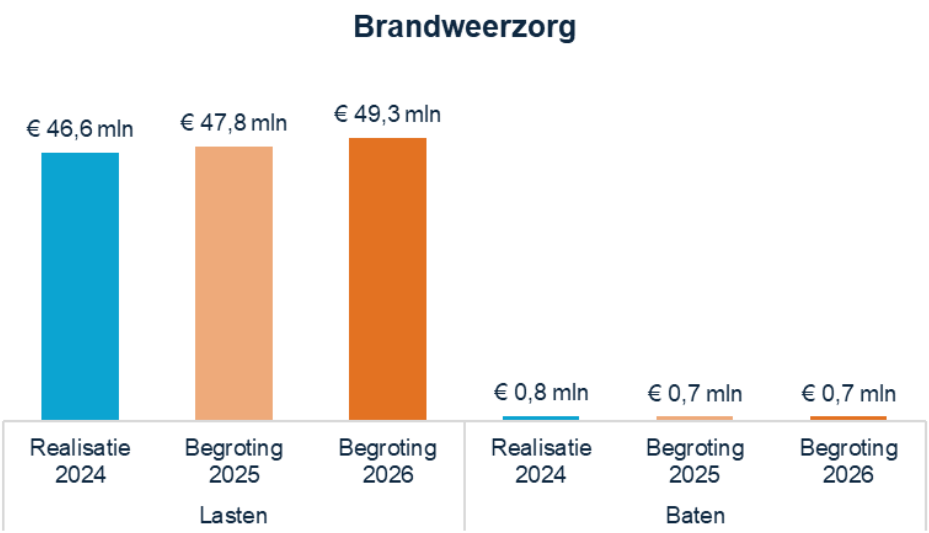
Werken aan natuurbrandbeheersing

Natuurbrand is voor de brandweer in onze regio al ruim 10 jaar het zogenaamde 'maatgevende scenario'. Dat wil zeggen dat vooral de effecten van natuurbranden bepalend zijn voor onze repressieve slagkracht. Landelijk komt er steeds meer aandacht voor natuurbranden, omdat het natuurbrandrisico groeit als gevolg van de klimaatverandering. Op landelijk niveau is aan het Rijk een financiële bijdrage gevraagd. Bij het opstellen van deze begroting is dit nog niet besproken in de Tweede Kamer. Er is wel al een landelijke visie op natuurbrandbeheersing. Deze visie wordt uitgewerkt in plannen die ook in onze regio impact hebben en vragen om diverse investeringen in 2026. Zo gaan we natuurbrandbestrijding slimmer organiseren. Dit doen we onder andere door intensievere landelijke samenwerking, het introduceren van een landelijke doctrine voor de bestrijding van natuurbranden en aangepaste eisen aan ons materieel (voertuigen) en materiaal. We gaan bijvoorbeeld 17 tankautospuiten vervangen, waarbij we aangescherpte eisen voor natuurbrandbestrijding meenemen. Daarnaast onderzoeken we de mogelijkheden om meerdere specifieke natuurbrandbestrijdsingsvoertuigen (CCFM's) aan te schaffen. Dit type natuurbrandbestrijdingsvoertuig is al vele jaren van grote operationele waarde tijdens omvangrijke natuurbranden in bijvoorbeeld Zuid-Europa.

Meerjareninvesteringsplan (MIP): duurzaam investeren in veilig materieel en materiaal

Tijdens een inzet moeten onze brandweermensen op straat kunnen vertrouwen op de voertuigen en hulpmiddelen die ze gebruiken. Het materieel (voertuigen) en materiaal (gereedschappen) moet de taken tijdens de inzet ondersteunen. Brandweermensen moeten er veilig en effectief mee kunnen werken. Op een gegeven moment is het materieel of materiaal afgeschreven en moeten we het vervangen. Duurzaamheid is daarbij een steeds belangrijkere factor. Dit betekent investeringen, waarbij we keuzes moeten maken. En soms geen keus hebben om mee te gaan met hedendaagse eisen; 1-op-1 vervangen is dan geen optie. Door deze veranderende eisen zijn aanbestedingen complexer en arbeidsintensiever geworden. We moeten aan de voorkant goed nadenken wat we nodig hebben, wat er op de markt is en of dat voldoet om nieuwe incidenten te bestrijden. Het voorwerk en de implementatie vergen daarmee meer van onze mensen. De afgelopen jaren liepen we achter de feiten aan en zijn achterstanden in investeringen ontstaan. Met de extra capaciteit vanuit bestuurlijke deelopdracht 1 lopen we de komende jaren deze achterstanden in. En om bij toekomstige vervangingen die vragen om ander beleid, bijvoorbeeld door verduurzaming of nieuwe operationele eisen, dit goed uit te werken. Het lijkt onvermijdelijk dat hieraan een kostenverhogend effect is verbonden.

4.2.2 Wat mag het kosten?



De kosten voor brandweerzorg bedragen in 2026 € 49,3 miljoen. De stijging van de lasten ten opzichte van 2024 komt door indexering van budgetten en verandering in de verwachte rentelasten. We verwachten in 2026 € 0,7 miljoen inkomsten. Dit sluit aan bij de begroting van 2025. Dit verschil wordt veroorzaakt doordat we enkele medewerkers gedetacheerd hebben, bijvoorbeeld bij het NIPV. Omdat deze detacheringen incidenteel zijn, begroten we deze inkomsten niet volledig.

4.3 Programma Crisisbeheersing

Crisisbeheersing 2026

VeiligheidsRegio

Met welke producten?

- **Dynamisch regionaal risicoprofiel**
- **Regionaal crisisplan**
  1 crisisplan VRBZO en VRBN
- **Monitoring en Signalering**
  7/7 monitoren van dreiging en crisis
- **Planningsstaf Dreigingsfase**
- **Advies veilige omgeving aan gemeente**
  200 adviezen
- **Veiligheid evenementen**
  Preparatie 20 grote evenementen (C)
- **Rampenbestrijdings- en crisis-beheersingsplannen (RBP-CBP)**
  - 7 rampenbestrijdings-plannen actueel
  - 2 crisisbeheersings-plannen actueel
- **Opleiden, trainen en oefenen**
  gemeentelijk en bestuurlijk
- **GRIP inzetten in crisisfase**
- **Crisiscommunicatiekanaal**
  1 kanaal (VRBZO) voor 21 gemeenten
- **Ondersteuning herstelfase**
  Hulp en overdracht na de crisis
- **Evaluaties en leertrajecten**
  Na grote incidenten

Wat willen we bereiken en waarin ontwikkelen we?

Ontwikkelingen – Voorbereiding en paraatheid:

- Versterken voorbereiding en paraatheid
- Robuuste informatiedeling en verwerking
- Aansluiten bij landelijk platform voor crisismanagement
- Doorontwikkeling dynamische preparatie
- Doorontwikkeling zorgrisicoprofiel

Versterken voorbereiding en paraatheid

- Dynamische risico's monitoren en duiden in een risico- of dreigingsbeeld
- Landelijke en regionale inzichten en kennis van risico's samenbrengen
- Coördinatie en pro-actief informatie management

Ontwikkelingen – Weerbare en veerkrachtige samenleving:

- Versterken van een weerbare samenleving
- Effectieve risicocommunicatie
- Uniform kwaliteitsniveau Bevolkingszorg

Versterken weerbaarheid samenleving

- Creëren bewustwording via communicatie
- 1 advies vanuit alle invalshoeken
- Samen met alle ketenpartners

90% van adviezen binnen gestelde termijn

Ontwikkelingen – Kwaliteit en Professionaliteit:

- Bevorderen van kwaliteit en professionaliteit crisisorganisatie

Versterken professionaliteit en kwaliteit

Direct inzetbare crisisorganisatie:

- 24/7 operationeel beeld dreigingen en crises
- Opschalen en een crisisorganisatie op maat
- Vakbekwame crisisfunctionarissen
- Middelen, voertuigen, ruimtes op orde
- Flexibel gemeenten en partners ondersteunen

- Planningsstaf monitort dreiging en crises 7/7
- Bestuurlijke informatievoorziening
- Dynamische plannen maken
- Evalueren en daarvan leren
- Verbindend in een breed regionaal en landelijk crisisnetwerk
- Bestuurlijke contacten verder uitbouwen

Medewerkers doen mee met > 80% van hun oefeningen

Waarom doen we dit?

Zorg voor veiligheid

- Continuïteit van de samenleving
- Minder incidenten
- Minder slachtoffers
- Minder schade

Schema VRBZO Crisisbeheersing 2026 ®

4.3.1 Ontwikkelingen crisisbeheersing

De komende jaren is het versterken van crisisbeheersing en informatiemanagement een belangrijke taak voor de veiligheidsregio's. Het Rijk onderkende eerder deze noodzaak en stelt (landelijk) extra budget beschikbaar via een brede doeluitkering (BDuR). De bestedingsdoelen voor de gewenste versterking zijn gerelateerd aan de Landelijke Agenda Crisisbeheersing. Deze agenda bepaalt de koers op het gebied van de crisisbeheersing voor een periode van 6 jaar (2024-2029). De focus van de eerste versie van deze agenda ligt vooral op de eerste jaren, daarna vindt er een integrale actualisatie plaats. De agenda formuleert de ambities via 3 pijlers:

1. het versterken van de voorbereiding en paraatheid;
2. het versterken van een weerbare samenleving;
3. het bevorderen van kwaliteit en professionaliteit.

In een landelijke werkgroep bepalen we de thema's die doorontwikkeling vergen. We gebruiken dit als uitgangspunt voor het programma crisisbeheersing waarin de regionale ambities en bijbehorende doelstellingen van VRBZO staan. Om deze doelen te bereiken krijgen we van het Rijk extra structureel budget via de BDuR. Het totale bedrag loopt landelijk op tot €83 miljoen in 2026. Voor 2025 verwachten we ongeveer € 2,2 miljoen extra BDuR voor VRBZO. Dit loopt op tot een structurele extra bijdrage van ongeveer €2,5 miljoen in 2026 voor de versteviging van crisisbeheersing en informatiemanagement in onze regio. Kanttekening hierbij is de potentiële 10% efficiencykorting op het de totale BDuR door het Rijk (zie ook hoofdstuk 2.1), die een negatief effect heeft op de structurele inkomsten van de BDuR.

Versterken van de voorbereiding en paraatheid

We leven in een tijd waarin een goede informatiepositie en -analyse van vitaal belang is. Afgelopen jaren hebben data- en informatiemanagement in het domein crisisbeheersing zich enorm ontwikkeld. Dat biedt ons kansen om beter zicht te krijgen op veiligheidsrisico's en ons hierop in een vroeg stadium voor te bereiden. We noemen dat monitoring en signalering. Dat betekent wel dat we moeten investeren in deze vorm van informatiegestuurde veiligheid.

Versterken voorbereiding en paraatheid

Het Rijk en de veiligheidsregio's versterken de komende jaren de samenwerking in de prioritering van (landelijke) risico's en de uitwerking hiervan in planvorming. Dit is één van de lessen uit eerdere crises en de aanbevelingen uit de evaluatie van de Wet veiligheidsregio's. We werken toe naar plannen voor meerdere regio's (soms ook landelijk), het in de praktijk oefenen van deze plannen met de partners en capaciteitsplanning voor de paraatheid en (langdurige) inzetbaarheid van crisisfunctionarissen. Doel is om op deze manier beter voorbereid te zijn op nieuwe crises, die over de grenzen van de regio kunnen gaan en lang kunnen duren.

Robuuste informatiedeling en verwerking

We moeten de manier waarop we informatie delen met crisisfunctionarissen, verbeteren. We werken aan een informatieomgeving, waarin we relevante informatie voor crisisfunctionarissen snel en makkelijk bereikbaar maken. Denk aan risicobeelden, contactgegevens van ketenpartners en actuele, operationele crisisplannen. De juiste actuele informatie is dan altijd beschikbaar op het moment dat het er toe doet. Is er geen crisis, dan helpt het platform om VRBZO te verbinden met crisisfunctionarissen buiten de eigen organisatie, zoals gemeenten, politie en andere partners.

Aansluiten bij landelijk platform voor crisismanagement

Met het Knooppunt Coördinatie regio's-Rijk (KCR2) maken het ministerie van Justitie en Veiligheid, veiligheidsregio's en crisispartners een functionaliteit die nu en in de toekomst hard nodig is om de crisisbeheersing te versterken. KCR2 wordt het centrale koppelvlak voor bovenregionale en landelijke informatiestromen. Onder andere vanuit de vitale ketens naar regio's en andersom. KCR2 ontwikkelt het landelijke beeld, heeft het overzicht en verbindt de ketens in iedere fase (koud, lauw en warm) met elkaar. Het onderhoudt en activeert netwerken voor een eenduidig informatiebeeld, duiding en gezamenlijke coördinatie, en draagt bij aan eenduidige communicatie richting inwoners. In de komende jaren volgt KCR2 een zorgvuldig ontwikkelingsproces om te kunnen voldoen aan de gezamenlijke ambities. Wij sluiten aan op dit ontwikkelingsproces en zorgen voor de verbinding met de regionale informatieknooppunten.

Doorontwikkeling dynamische preparatie

Planvormig bestaat vooral uit wettelijke rampenbestrijdingsplannen en crisisbeheersplannen maken voor enkele risicovolle bedrijven (Seveso-inrichtingen; bedrijven die vallen onder het 'Besluit activiteiten leefomgeving' (Bal) en die werken met veel gevaarlijke stoffen) en luchthavens. We onderhouden deze plannen en maken afspraken met de vitale partners, om in crisissituaties goed samen te werken aan maatschappelijke continuïteit. Ons goed voorbereiden op nieuwe gekende en ongekende crisistypen, betekent dat we meer mensen nodig hebben. Alleen dan kunnen we aansluiten bij landelijke en regionale netwerken en werkgroepen, zoals we nu al doen. En daarnaast kunnen we netwerken opzetten over thema's als maatschappelijke continuïteit, veiligheid op luchthavens, cyber, klimaatadaptatie, hoog water, energievoorziening. Die zijn belangrijk om kennis te vertalen naar de praktijk, bij actuele dreigingen. Door de extra BDuR-gelden kunnen we de mensen inzetten die we nodig hebben, om al deze taken te blijven doen.

Doorontwikkeling zorgrisicoprofiel

In 2024 is de eerste versie van het zorgrisicoprofiel in onze regio vastgesteld, samen met onder meer de GGD. In 2025 wordt er een landelijke werkwijze zorgrisicoprofiel opgesteld op basis waarvan we in Brabant-Zuidoost in 2026 een nieuw zorgrisicoprofiel gaan opstellen. In lijn met het regionaal risicoprofiel geven we het zorgrisicoprofiel ook op een dynamische wijze vorm.

Versterken van een weerbare en veerkrachtige samenleving

We hebben ook in Nederland te maken met een toenemend aantal risico's, die de potentie hebben om de samenleving te ontwrichten. De Trendanalyse Nationale Veiligheid 2024[4] van de Nationaal Coördinator Terrorismebestrijding en Veiligheid (NCTV) benoemt 5 domeinen waarbinnen risico's optreden die de potentie hebben om de samenleving te ontwrichten: klimaat, technologische ontwikkelingen, geopolitiek, economie en sociaal-maatschappelijk. Gezien de toename van dergelijke risico's zetten we, samen met onze partners, in op het vergroten van het veiligheidsbewustzijn en het versterken van de paraatheid voor een weerbare samenleving.

Versterken van een weerbare samenleving

Via een landelijke aanpak willen veiligheidsregio's, samen met het Rijk, de weerbaarheid en veerkracht van de samenleving versterken. Dit doen we door ons voor te bereiden op crises, samen met inwoners, bedrijven en maatschappelijke organisaties. We maken gebruik van de maatschappelijke veerkracht die er al is. We vertellen inwoners wat ze wel en niet van de overheid kunnen verwachten tijdens crises. We ondersteunen het eigen initiatief van mensen, zowel voor als tijdens een crisis. We streven naar een samenleving die samen met de overheid actief kan bijdragen aan zowel de aanpak van crises, als het herstel. Onze doelen zijn onder andere:

[4] Zie ook de Trendanalyse Nationale Veiligheid 2024 | NCTV

- Maak het voor inwoners, (vitale) bedrijven en maatschappelijke organisaties mogelijk om zelf verantwoordelijkheid te nemen bij crises. Landelijk beleid lokaal toepasbaar maken, bijvoorbeeld door informatie makkelijk en snel beschikbaar te maken of belemmeringen weg te nemen.
- Meer risicocommunicatie vanuit de overheid. Risicocommunicatie moet de bewustwording vergroten van risico's in de samenleving. En duidelijk maken wat je zelf kunt doen. Dit verbetert de veerkracht en samenredzaamheid van de maatschappij.
- Meer en specifieke aandacht voor de voorbereiding op nazorg en herstel na een crisis.

Effectieve risicocommunicatie

Het belang om risicocommunicatie te intensiveren vanuit de overheid neemt toe in de huidige geopolitieke situatie. Er komen dreigingen op onze samenleving af die we tot voor kort niet voor mogelijk hielden. Veranderingen waarop de overheid geen 100% garantie kan bieden op hulp en veiligheid. Risicocommunicatie moet bijdragen aan het vergroten van begrip van burgers en bedrijven, door mensen bewust te maken van de risico's en de rol die zij zelf kunnen vervullen in de voorbereiding op en tijdens crises. Mensen zijn daarmee beter in staat om zelf maatregelen te nemen, waardoor ze veerkrachtiger zijn in tijden van (dreigende) crises. De veiligheidsregio is vanuit kennis en ervaring een belangrijke schakel in de risicocommunicatie, waarbij we ook samen optrekken met gemeenten.

Uniform kwaliteitsniveau Bevolkingszorg

Eén van de adviezen uit de evaluatie van de Wet Veiligheidsregio's betrof de versterking van het kwaliteitsniveau van Bevolkingszorg. Het Veiligheidsberaad startte een project met als doel een uniform landelijk kwaliteitsniveau voor bevolkingszorg inclusief crisiscommunicatie. Dit kwaliteitsniveau is onder andere gericht op landelijke kwaliteitsnormen en het eenduidig beschrijven van bevolkingszorg (in relatie tot gemeentelijke crisisbeheersing). Afgeleid van het landelijk Uniform Kwaliteitsniveau Bevolkingszorg maakten we afspraken waar de gemeentelijke crisisorganisatie in onze regio aan moet voldoen. Dit hebben we het Lokaal Uniform Kwaliteitsniveau Bevolkingszorg genoemd. Jaarlijks belijken we samen met de gemeenten hoe zij ervoor staan en welke stappen er eventueel nodig zijn om aan het (minimale) niveau te voldoen. Regionaal investeren we de komende jaren met name op de vakbekwaamheid van de crisisfunctionarissen Bevolkingszorg en crisiscommunicatie. Dit is vastgelegd in een meerjarenbeleidsplan en opgenomen in het programma voor opleiden, trainen en oefenen van crisisfunctionarissen.

Bevorderen van kwaliteit en professionaliteit

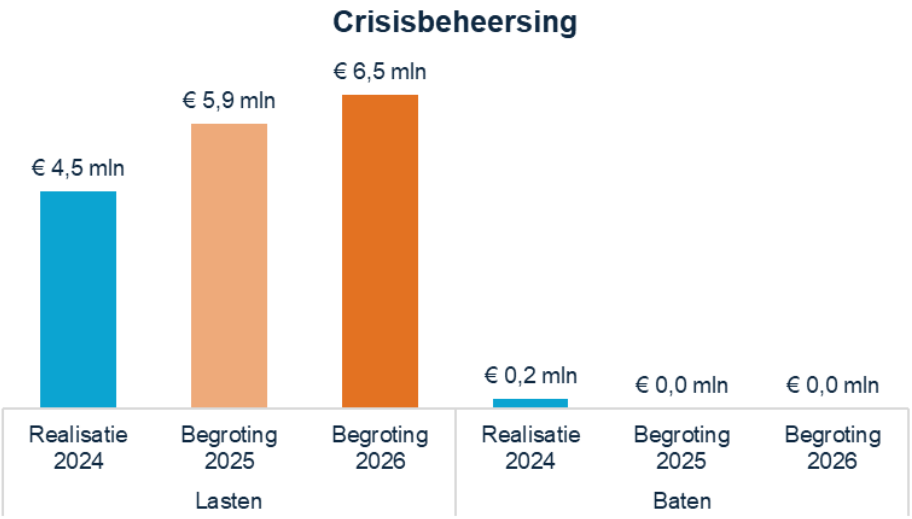
De ontwikkelingen die we hierboven noemen, staan voor proactief crisismanagement. Het doel is om te weten welke risico's op ons afkomen en ons daarop voor te bereiden. Bij reële dreigingen bepalen we met onze netwerkpartners wat nodig is om een crisis te vermijden of de impact te verkleinen. Dit betekent dat onze werkwijzen tijdens een crisis veranderen. En dat we de nieuwe werkwijze goed moeten afstemmen met onze crisisfunctionarissen en -partners.

Bevorderen van kwaliteit en professionaliteit crisisorganisatie

Rijk en veiligheidsregio's blijven samen de crisisbeheersing en de crisisfunctionarissen professionaliseren. Ons doel is om tijdens de voorbereiding en bij de aanpak van crises, effectief samen te werken. Daarbij de meest actuele inzichten en innovatieve werkwijzen en middelen te gebruiken. En te blijven leren. We gaan daarvoor:

- Een uniform opleidingsniveau voor professionals in crisismanagement ontwikkelen, samen met kennisinstellingen vanuit een gedeelde landelijke doctrine.
- Een leercultuur opzetten en kennisontwikkeling en innovatie coördineren en bevorderen.

4.3.2 Wat mag het kosten?



De lasten voor crisisbeheersing komen in 2025 uit op € 6,5 miljoen. Een stijging van € 0,6 miljoen ten opzichte van 2025. Deze stijging komt vooral door de hogere BDuR uitkering van het Rijk en reguliere indexatie. We verwachten bij crisisbeheersing nagenoeg geen baten.

4.4 Ondersteuning organisatie

Ondersteuning organisatie 2026

VeiligheidsRegio

Wat willen we bereiken en waarin ontwikkelen we?

Ontwikkelingen – In control
- Informatieveiligheid (digitale weerbaarheid)
- Continuïteit en risicobewustzijn in bedrijfsvoering
- Passende huisvesting, inclusief verduurzaming, veilige werkomgeving en onderhoudsplan

We zijn in control
- Continuïteit van bedrijfsvoeringsprocessen
- Voldoen aan wetten en regels
- Beheersen van dynamische (bedrijfs)risico's

aantoonbaar voldoen aan wetgeving

Alle stukken voor het bestuur op tijd klaar voor besluitvorming

Ontwikkelingen – Efficiënt en effectief
- Processen en regelingen uniformeren en optimaliseren

We zijn efficiënt en effectief
- Routinematig werk lean inrichten, digitaliseren en automatiseren van bedrijfsvoeringsprocessen
- Klant staat centraal als we processen en systemen inrichten
- We beantwoorden vragen van onder andere gemeenten, pers en interne vragen op tijd.

95% facturen betaald binnen norm

98% software systemen beschikbaar

Ontwikkelingen – Zorg voor ons personeel
- Duurzame inzetbaarheid, diversiteit en inclusie

We zijn professioneel (vakkundig en correct)
- Actuele vakkennis en goede persoonlijke vaardigheden
- Moderne hulpmiddelen
- Aansluiten bij regionale en landelijke netwerken
- We stellen normtijden vast en halen ze
- Juiste medewerker, juiste moment, juiste plek
- De medewerker staat centraal

Budgetten voor opleidingen 95% besteed

Ziekteverzuim <5,5%

Met welke producten?

Dit onderdeel heeft geen eigen producten.

Waarom doen we dit?

Zorg voor veiligheid
- Continuïteit van de samenleving
- Minder incidenten
- Minder slachtoffers
- Minder schade

Schema VRBZO Ondersteuning organisatie 2026 ®

4.4.1 Toelichting thema's

In control

Informatiebeveiliging

De afgelopen jaren is de wet- en regelgeving op het gebied van informatiebeveiliging fors toegenomen. De bekendste voorbeelden zijn privacywetgeving (AVG) en de baseline informatieveiligheid overheid (BIO). Daarbij zien we de komende jaren nog significante verzwaringen komen rondom informatiebeveiliging, wat een sterke stijging van de structurele kosten betekent. Onze informatieveiligheid moet als organisatie in het veiligheidsdomein aan een hoger volwassenheidsniveau gaan voldoen. Dat ligt hoger dan het basale niveau dat in de BIO is opgenomen. Per oktober 2024 treedt officieel de Europese Netwerk & Information Security richtlijn (NIS2) in werking. Om daaraan te voldoen moeten we aan strenge informatiebeveiligings- en continuiteïtseisen voldoen die een voorwaarde zijn om te kunnen samenwerken met andere (landelijke) hulp- en veiligheidsdiensten. Vooral de hoge eisen voor de NIS2 betekenen een flinke investering om de informatieveiligheid in onze organisatie naar het vereiste niveau te krijgen en te houden. Hieronder vallen onder andere het opstellen, implementeren en uitdragen van diverse beleidsdocumenten ten aanzien van risicoanalyse en beveiliging van informatiesystemen, incidentbehandeling, noodplannen en continuiteïtseisen. Daarnaast wordt verwacht dat we dit ook gaan toetsen en beoordelen bij de leveranciers/dienstverleners. Deze richtlijn zal ook meegenomen worden in de eisen van de nieuwe versie van de Baseline Informatiebeveiliging Overheid (BIO 2.0). Om allereerst op het basisniveau van informatieveiligheid te komen hebben we in bestuurlijke deelopdracht 1 geschetst wat we nodig hebben om daaraan te voldoen en hoe we dit in 2025 en 2026 gaan inrichten. De extra ontwikkelingen nemen we mee in het beleidsplan.

Continuïteit en risicobewustzijn in bedrijfsvoering

We zijn gestart in 2025 met de grootste kwetsbaarheden aan te pakken, dit namen we op in bestuurlijke deelopdracht 1. In 2026 gaan we hiermee verder zodat we de bedrijfscontinuïteit kunnen borgen. In het beleidsplan zal aandacht zijn voor de ontwikkelingen.

Naast techniek is bewustwording bij medewerkers een belangrijke pijler waarop we investeren. Goed omgaan met dynamische bedrijfsrisico's is steeds belangrijker. Door ontwikkelingen als de AVG (Algemene Verordening Gegevensbescherming), BIO/NIS2 en de rechtmatigheidsverklaring, moeten we ons bewust zijn van de risico's in de organisatie. En daarnaar handelen. Want sommige risico's kunnen we niet op traditionele manieren afdekken. Alle medewerkers moeten zich hier bewust van zijn en hun verantwoordelijkheid nemen. We moeten werken aan een cultuur, waarin risicogericht denken over processen normaal is. Niet alleen bij incidenten en crises, maar ook in het andere werk en in rustige tijden.

Duurzaamheid

In 2030 moeten overheidsinstanties op diverse vlakken voldoen aan duurzaamheidseisen. Het gaat hierbij niet alleen om klimaatneutrale huisvesting, maar ook om mobiliteit, duurzaam inkoopbeleid en duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Op deze deelgebieden moeten we als organisatie investeren om op het minimale niveau te komen. In 2025 starten we een ambitie- en uitvoeringsplan en maken we de eerste stappen die we in 2026 verder kunnen vormgeven.

Passende huisvesting

VRBZO huurt haar kazernes van de gemeenten in de regio. Met gemeenten maakten we afspraken over gebruikersonderhoud. Eerste schattingen voor 2027 en daarna, laten een financieel tekort zien voor dit type onderhoud. Ook moeten de kazernes duurzamer worden en zijn er aanvullende eisen voor een moderne en veilige werkplek, bijvoorbeeld vanuit arbeidsveiligheid. In 2024 bespraken we het strategisch huisvestingsplan met het bestuur en gemeenten en stelden we de afspraken vast in het bestuur. Zo zijn er plannen voor groot onderhoud of zelfs nieuwbouw van kazernes en moeten we diverse huurcontracten verlengen. De uitvoering van deze plannen loopt nog in 2026 en daarna. Op lange termijn verwachten we een tekort vanwege het onderhoud en de effecten van het doorvoeren van duurzaamheidseisen van de kazernes. We hebben nog geen beeld van de kosten van het duurzaam maken. Dit nemen we mee in het regionaal beleidsplan en maken daar met de gemeenten, als eigenaren van de kazernes, afspraken over.

Efficiënt en effectief

Processen en regelingen uniformeren en optimaliseren

Zoals uit de vorige programma's al blijkt: de primaire processen van de organisatie zijn volop in beweging. Dat betekent dat bestaande processen, werkwijzen en regelingen niet altijd meer goed passen bij de toekomst. Deze moeten mee veranderen met de hogere eisen die samenhangen met een veilige, moderne en flexibele organisatie. Daar gaan we mee aan de slag op het gebied van de administratieve organisatie en soms (oude) arbeidsvoorwaarden.

In een paar jaar tijd willen we deze doorontwikkeling van de organisatie realiseren. Het voldoen aan wet- en regelgeving, is het startpunt in 2025 en 2026. We willen de bedrijfsvoeringprocessen zo efficiënt mogelijk inrichten. VRBZO zoekt steeds naar manieren om (ondersteunende) werkzaamheden efficiënter en effectiever uit te voeren, bijvoorbeeld door steeds meer administratieve taken te automatiseren. Het eerlijke verhaal hierbij is dat we eerst kosten maken, omdat we moeten investeren in mensen en middelen. Over een paar jaar hebben we er pas voordeel van.

Zorg voor ons personeel

Duurzame inzetbaarheid, diversiteit en inclusie

Beroepsbrandweermensen die vanaf 2006 in dienst zijn gekomen, mogen maximaal 20 jaar in een repressieve functie werken. Deze groep medewerkers helpen we in de voorbereiding op hun 2^{e} loopbaan. We volgen hier in de basis de landelijke lijn, maar we willen meer doen voor onze medewerkers vanuit het oogpunt van goed werkgeverschap. We moeten hiervoor zelf beleid ontwikkelen. Landelijk vindt onderzoek plaats naar mogelijkheden om deze regeling aan te passen. De afronding hiervan is in 2026. Tijdens het onderzoek moeten de medewerkers wel een plan voor een 2^{e} loopbaan maken, maar ze hoeven de organisatie nog niet te verlaten. Voor 2026 gaan we nog uit van beperkte meerkosten voor omscholing. Ook moet de veiligheidsregio beleid maken en scholing en voorlichting geven ten aanzien van de verhoogde risico's in het werk en situaties waar medewerkers van een veiligheidsregio in het verleden aan blootgesteld zijn. Denk hierbij aan PTSS-casussen die landelijk in het nieuws waren. Vanuit de bestuursopdracht startten we hiermee in 2025, maar dit loopt nog door in 2026.

Verder moet VRBZO aan de slag met de Wet banenafspraak en het quotum arbeidsbeperkten dat streeft naar extra banen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Werken aan diversiteit en inclusie is onderdeel van goed werkgeverschap. Ook is het van belang om nu en in de toekomst nieuwe medewerkers te kunnen vinden en om onbenut arbeidspotentieel te benutten. Gezien de inzet die nodig is om te kunnen werven en nieuwe medewerkers in te werken,

startten we hiermee in 2025 in combinatie met duurzame inzetbaarheid. Vanaf 2026 moet de benodigde capaciteit verder oplopen tot het niveau zoals opgenomen in de uitwerking van de bestuurlijke deelopdracht.

4.4.2 Wat mag het kosten?

De kosten voor ondersteuning van de organisatie komen in 2026 uit op € 11,9 miljoen. De stijging ten opzichte van 2025 wordt veroorzaakt door het effect van het besluit over bestuurlijke deelopdracht 1 en door indexering. Vanuit dit deel van de organisatie worden geen eigen baten genereerd. Wel komt het voor dat medewerkers worden gedetacheerd, die baten zijn echter niet structureel.

5 Financiële overzichten

5.1 Schatkistbankieren

Bij schatkistbankieren moeten de decentrale overheden, dus ook VRBZO, hun tegoeden aanhouden bij het Ministerie van Financiën. Bij verplicht schatkistbankieren is het niet meer mogelijk beleggingen en deposito's zelfstandig aan te gaan buiten het drempelbedrag. Het drempelbedrag is gelijk aan 2% van het begrotingstotaal van de decentrale overheid, met een minimum van €1.000.000. Voor VRBZO geldt dat het drempelbedrag in 2026 net iets meer dan €1.000.000 groot is. In de jaarrekening rapporteren we of we aan dit drempelbedrag voldoen.

5.2 Investeringsbegroting

We besteden het grootste deel van ons budget aan loonkosten. Maar we doen ook investeringen, zeker binnen het programma Brandweerzorg. We zien daarbij dat kredieten en kapitaalslasten voor de komende jaren niet meer in balans zijn met het huidige prijspeil. In hoofdstuk 2.4.2 geven we hierover meer context. Voor deze begroting voegen we het jaar 2029 toe. De investeringen die we in dat jaar toevoegen zijn steeds vervangingsinvesteringen, waaronder:

- Ademluchtapparatuur werkplaats;
- Watertanks;
- Logistiek voertuig;
- AGS voertuig;
- Toegangscontrole installatie.

5.3 Overzicht incidentele baten en lasten

VRBZO heeft slechts beperkt incidentele baten. De meeste baten zijn in hun aard structureel, zoals de gemeentelijke bijdragen en uitkering van het Rijk. Voor baten die soms hoger en soms lager uitvallen, zoals de deelname van derden aan trainingen en detachering van medewerkers, nemen we in de meerjarenbegroting een vast basisniveau op. De beperkte schommelingen in deze baten kan de organisatie opvangen.

6 Verplichte paragrafen

Het Besluit begroting en verantwoording provincies en gemeenten (BBV) schrijft voor dat een aantal paragrafen verplicht onderdeel uitmaakt van het jaarverslag. Deze verplichte paragrafen staan in dit hoofdstuk. De paragrafen Lokale heffingen en Grondbeleid gelden niet voor onze organisatie en zijn daarom weggelaten.

6.1 Risicomanagement en weerstandsvermogen

In de paragraaf 'Weerstandsvermogen en risicobeheersing' worden de risico's in beeld gebracht en gerelateerd aan de weerstandscapaciteit. Het gaat bij risico's om gebeurtenissen die zich mogelijk kunnen voordoen en die het realiseren van de doelstelling(en) van de organisatie kunnen verstoren. De belangrijkste beleidsuitgangspunten voor VRBZO op gebied van risicomanagement zijn:

- Risico's in een cyclisch proces inventariseren, beoordelen en monitoren via een continuïteitsplan.
- De instelling van een weerstandsvermogen heeft als doel om een stabiele (trendmatige) ontwikkeling van de gemeenschappelijke bijdrage te waarborgen.
- De hoogte van de algemene reserve is afhankelijk van het begrotingstotaal en moet tussen de € 2,4 miljoen en € 3,2 miljoen liggen. De algemene reserve dient als primair weerstandsvermogen.

6.1.1 Risico-inventarisatie

Het risico-overzicht in het continuïteitsplan bestaat uit de factoren kans en impact. Met kans bedoelen we welke mate van waarschijnlijkheid er bestaat dat een risico zich manifesteert. Bij ieder risico schatten we in hoe waarschijnlijk het is dat dit risico zich in de nabije toekomst zal voordoen. Met impact bedoelen we de negatieve financiële invloed die een risico mogelijk heeft op de continuïteit van de dienstverlening: wat zijn de geschatte kosten? Door het bepalen van kans en (financiële) impact vindt een inschatting van risico's plaats. Om het benodigd weerstandsvermogen te berekenen vermenigvuldigen we de geschatte impact met een percentage volgens onderstaande tabel.

Kans	Impact
Zeer waarschijnlijk	90%
Waarschijnlijk	70%
Reëel (50/50)	50%
Onwaarschijnlijk	30%
Zeer onwaarschijnlijk	10%

Over het algemeen zien we door toenemende druk van wet- en regelgeving en risico's in de bedrijfsvoering dat de mate van risico is toegenomen. In onderstaand schema staan de belangrijkste risico's inclusief de risico-inschatting, kans en impact. De belangrijkste items (grootste kans en/of impact) lichten we vervolgens toe. Tijdens de reguliere planning en control gesprekken worden de risico's besproken en bijgesteld. De risico's, en eventueel genomen beheersmaatregelen om de impact te dempen, worden gemonitord en periodiek gewogen door het managementteam.

	Risico-inventarisatie	Kans	Impact	Bedrag	i / s
	A. Brandweerzorg				
1	Wijzigingen in beleid FLO-regeling beroepsbrandweer	Reëel (50/50)	pm	pm	
2	Loonkosten irt vrijwilligers en WNRA	Reëel (50/50)	€ 500.000	€ 250.000	s
3	2e loopbaanbeleid	Reëel (50/50)	€ 750.000	€ 375.000	i
4	Aansprakelijkheid brand Hapert boven verzekerd bedrag	Zeer onwaarschijnlijk	€ 22.000.000	€ 2.200.000	i
5	PFAS vervuiling door blusschuim	Reëel (50/50)	pm	pm	i
6	PTSS door inzet bij incidenten	Reëel (50/50)	pm	pm	i
	B. Crisisbeheersing				
1	Kosten grootschalige of langdurige crisis of incident	Waarschijnlijk	€ 500.000	€ 350.000	i
2	Efficiencykorting 10% op totale BDuR	Reëel (50/50)	€ 1.100.000	€ 550.000	s
	C. Ondersteuning organisatie (bedrijfsvoering)				
1	Huisvesting gebruikersonderhoud en duurzaamheid	Zeer waarschijnlijk	€ 500.000	€ 450.000	s
2	Informatieveiligheid (cybersecurity) i.v.m. data- en/of beveiligingslek	Onwaarschijnlijk	€ 1.000.000	€ 300.000	i
3	Eigen risicodrager WW	Waarschijnlijk	€ 75.000	€ 52.500	i
4	Bedrijfscontinuït bij calamiteit	Onwaarschijnlijk	pm	pm	i
5	Stijgende rentekosten voor leningen	Reëel (50/50)	€ 400.000	€ 200.000	s
6	Kosten die voortvloeien t.b.v. bedrijfskritische continuïteit (bijvoorbeeld kostbare opleidingen of inhuur op gebied van brand- en omgevingsveiligheid, business intelligence, HRM, ICT, kosten juridische ondersteuning etc.);	Zeer waarschijnlijk	€ 250.000	€ 225.000	i
	TOTAAL			**€ 4.952.500**	

A. Brandweerzorg

1. Wijzigingen in beleid FLO-regeling

De functioneel leeftijdsontslag (FLO) regeling is een pensioenregeling die regelmatig aan wijzigingen onderhevig is, hierdoor kunnen financiële verplichtingen ontstaan die invloed hebben op de pensioenvoorziening. De precieze impact van toekomstige wijzigingen in de FLO-regeling is lastig vooraf in te schatten. Om dit risico te beperken wordt de wetgeving omtrent de FLO-regeling actief gemonitord. Voor de FLO-regeling is vanaf 2020 een voorziening aangemaakt, deze is verder toegelicht in de jaarrekening.

2. Loonkosten in relatie tot vrijwilligers en WNRA

De wet normalisering rechtspersoon ambtenaren (WNRA) heeft als doel om de rechtspositie van ambtenaren en werknemers in het bedrijfsleven gelijk te trekken. Deze wet is ook van toepassing op het personeel van veiligheidsregio's. Vanwege het vrijwillige brandweersysteem in Nederland heeft de invoering van de WNRA specifieke gevolgen voor deze regio's. Op dit moment hebben brandweervrijwilligers een aparte juridische positie, die verschilt van die van beroepspersoneel. Met de invoering van de WNRA hebben vrijwilligers in de toekomst een arbeidsovereenkomst en

kunnen zij aanspraak maken op toeslagen en voorzieningen die ook voor beroepspersoneel gelden. Dit zou kunnen leiden tot aanzienlijk hogere structurele kosten.

De veiligheidsregio's hebben een uitzonderingspositie gekregen en daarmee is de WNRA voor ons uitgesteld. Kijkend naar andere veiligheidsregio's zien we dat de kosten eventueel kunnen oplopen tot €1.500.000 per jaar. Inmiddels weten we dat onze regio minder nadeel heeft dan andere regio's. Dit heeft te maken met het feit dat wij niet aan kazernering doen, waar sommige andere veiligheidsregio's dit wel toepassen. Kazernering houdt in dat vrijwilligers als een soort beroepskracht op de kazerne blijven om de paraatheid te dekken. Veiligheidsregio's die dit systeem hanteren zouden bij de intreding van WNRA veel extra kosten ontvangen. Voor ons zal het financiële nadeel daarmee ook lager uitkomen. Er vindt landelijk nog onderzoek plaats naar het effect van de invoering en naar manieren om daar invloed op uit te oefenen. Daarom zijn de ontwikkelingen rondom de invoering van de WNRA voor vrijwilligers op dit moment nog onzeker.

3. 2e loopbaanbeleid beroepsbrandweer

Medewerkers die vanaf 2006 in dienst kwamen bij de beroepsbrandweer, werken in principe maximaal 20 jaar in een repressieve functie. De eerste medewerkers begonnen daarom in 2021 met de voorbereidingen voor hun 2e loopbaan. De kosten voor deze medewerkers zijn nog beperkt. We deden toezeggingen, die vooral waardevol waren voor de medewerker. Bijvoorbeeld de mogelijkheid om een jaar parttime te werken of een terugkeergarantie voor een jaar. Oplossingen, waardoor een medewerker relatief veilig een eigen bedrijf kan starten of ergens anders ervaring op kan doen. Maar ze kostten de organisatie weinig.

We dachten dat de daling van de FLO-kosten groter zou zijn dan de kosten voor het 2e loopbaanbeleid. Zodat de kosten van het nieuwe beleid, die van het oude beleid konden vervangen. Per saldo zouden daardoor de financiële effecten worden gedempt. Inmiddels weten we dat de FLO-kosten, na opnieuw een wijziging in het landelijke beleid, nog tot ten minste 2029 per saldo stijgen. Dit brengt een risico met zich mee voor kosten rondom het 2e loopbaanbeleid. We verwachten wel extra kosten te moeten maken, maar we hebben nog geen uitgebreide ervaringscijfers om die te onderbouwen. We zien andere regio's bedragen opnemen in hun begroting tot €70.000 per medewerker of een bedrag van €750.000 reserveren. Als we kijken naar de cijfers van nu en de genoemde ervaringen met de eerste uittreders, denken we dat dit voor VRBZO nog niet nodig is. We bekijken dit periodiek en stellen ons beleid bij als er aanleiding voor is.

Op verzoek van de sector en sociale partners doet de Universiteit van Maastricht onderzoek naar de regeling en naar mogelijkheden om de regeling aan te passen. Het onderzoek startte in 2022 en duurt 4 jaar. Tijdens het onderzoek moeten de medewerkers wel een plan voor een 2e loopbaan maken, maar ze hoeven de organisatie nog niet te verlaten.

4. Aansprakelijkheid brand Hapert boven verzekerd bedrag

De brandweer is namens de dakdekker die betrokken was bij de brand in een bedrijfsgebouw in Hapert aansprakelijk gesteld voor schade. Het incident vond in 2020 plaats. De rechtszaak over deze casus bevindt zich nog in een onderzoekend stadium. VRBZO is verzekerd voor materiele schade tot een bedrag van € 5 miljoen. De totale claim bedraagt maximaal € 27 miljoen. De kans dat we dit bedrag in geheel moeten uitbetalen, achten wij zeer onwaarschijnlijk. Doordat het om een aanzienlijk bedrag gaat, drukt het zwaar op de benodigde weerstandscapaciteit.

5. PFAS vervuiling door blusschuim

De brandweer heeft tijdens inzetten en oefeningen gebruik gemaakt van blusschuim dat PFAS kan bevatten. Hierdoor kan de bodem van oefenlocaties en incidentlocaties mogelijk verontreinigd zijn geraakt. Een (mogelijke) PFAS-verontreiniging

brengt mogelijk gezondheidsrisico's of juridische, financiële en/of bestuurlijke risico's met zich mee. Onderzoeken en eventuele bodemsaneringen zijn kostbaar. Daarnaast bevatten diverse onderdelen van de voertuigen en bepakking sporen van PFAS. Denk hierbij aan de slangen op de voertuigen, de bluskleding van de brandweer en wordt PFAS toegepast in het was-proces van bluskleding. De mogelijke impact van PFAS is nog onduidelijk.

6. PTSS door inzet bij incidenten
De brandweer wordt ingezet bij allerlei soorten incidenten. Sommige incidenten zijn dermate heftig dat de betrokken medewerkers mogelijk (een vorm van) post-traumatische stressstoornis (PTSS) oplopen. Dit kan leiden tot (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid en psychische klachten. Wij ondersteunen de medewerkers onder meer via de bedrijfsarts, een team collegiale opvang en vertrouwenspersonen.

Voor alle veiligheidsregio's wordt op dit moment een landelijke regeling voor PTSS uitgewerkt. Met deze regeling wordt PTSS voor veiligheidsregio's als beroepsziekte erkend. Dit in navolging van bijvoorbeeld Defensie en Politie. Een belangrijk onderdeel van de regeling zijn preventieve maatregelen om PTSS te voorkomen. In de regeling is een bepaling opgenomen dat ook erkende PTSS-gevallen met terugwerkende kracht rechten kunnen ontlenen aan de regeling. Verder is de minister gevraagd bij te dragen aan de collectieve kosten voor uitvoering van de regeling. Afhankelijk van de parlementaire besluiten over de voorjaarsnota worden hiervoor gelden toegekend.
Bij het ingaan van deze regeling bestaat een (financieel) risico voor toepassing van de regeling met terugwerkende kracht en de mogelijke negatieve uitkomst over de voorjaarsnota waardoor alle inspanningen en de daaruit voorvloeiende financiële consequenties op dit gebied door de eigen veiligheidsregio moeten worden gedragen.

B. Crisisbeheersing

1. Kosten grootschalige of langdurige crisis of incident
Een grootschalige of langdurige crisis of incident (bv. grote natuurbrand, coronacrisis, cybercrisis of energiestoring) zal van ons als organisatie veel vragen. Onze capaciteit zal op volle toeren moeten draaien. Dit brengt extra kosten met zich mee. Denk bijvoorbeeld aan een grootschalige inzet van materieel en mensen.

2. Efficiencykorting 10% op totale BDuR
Het ministerie VenJ heeft in haar begroting een efficiencykorting opgenomen van 10% opgenomen in de departementale Rijksbegroting. Voor VRBZO betekent dit een korting op de BDuR van structureel ruim € 1,1 miljoen (zie ook hoofdstuk 2.1). Gelet op het huidige landelijke politieke klimaat is het moeilijk om een goede voorspelling te geven. Alle veiligheidsregio's in het land ervaren dezelfde onduidelijkheid. Gezien de tijdsgeest, de geopolitieke situatie en de aard van de BDuR achten wij het niet waarschijnlijk dat de 10%-efficiencykorting structureel zal blijven bestaan. We zien dat veiligheidsregio's de korting als risico opnemen in de risicoparagraaf. De kans dat de korting doorgaat, wordt dan als 'onwaarschijnlijk' ingeschat. VRBZO hanteert dezelfde methode. Indien de structurele korting vervalt in de voorjaarsnota, dan vervalt daarmee ook het risico.

C. Ondersteuning organisatie

1. Huisvesting: gebruiksonderhoud en duurzaamheid
VRBZO huurt haar kazernes van de gemeenten in de regio. Met gemeenten maakten we afspraken over gebruikersonderhoud. Eerste schattingen voor 2027 en daarna, laten een financieel tekort zien voor dit type onderhoud. Ook moeten de kazernes duurzamer worden en zijn er aanvullende eisen voor een veilige werkplek. We hebben nog geen

beeld van de kosten van het duurzaam maken. Daar maken we met de gemeenten, als eigenaren van de kazernes, afspraken over. Op lange termijn verwachten we een tekort voor het onderhoud van de kazernes. Daarom beschouwen we eventuele tussentijdse voordelen als incidenteel.

2. Informatiebeveiliging (cybersecurity) / BIO
De afgelopen jaren stegen de risico's en kosten bij een data- of beveiligingslek flink. We zijn continu bezig met , bijvoorbeeld via monitoring, scans en detectoren als meer technische maatregelen en blogs en waarschuwingen om het bewustzijn te verhogen. Ook is de maatschappelijke aandacht voor dit thema hoog. Daarom schatten we de kans iets lager in. De kosten bestaan bijvoorbeeld uit boetes en herstel na een lek of uit kosten voor de uitval en herstart van de operatie. Dit zijn vooral incidentele kosten. In bestuurlijke deelopdracht 1 hebben we veel aandacht voor dit risico en maatregelen die we nemen om het risico te verkleinen. Een belangrijke maatregel is het verhogen van de formatie van gespecialiseerd personeel om op die manier de kwetsbaarheid van informatie- en IT-beveiliging tijdig te signaleren en hierop te acteren.

Om de risico's te verlagen, heeft de VRBZO deels in huis en deels uit huis de informatievoorziening georganiseerd. De kwetsbaarheid is deels in 2025 al verlaagd door in de cloud te werken en beheer en beveiliging van netwerk (o.a. SOC-SIEM) oor een gespecialiseerde partij gebeurt. Andere maatregelen zijn onder meer verwerkersovereenkomsten afsluiten met leveranciers en het protocol melden datalek. Ook voeren we bewustwordingscampagnes gericht op medewerkers over de risico's van digitaal verkeer. Als laatste investeren we in het project BIO ter versterking van de informatieveiligheid.

3. Eigen Risicodrager WW
Werkgevers in de overheidssector zijn verplicht eigenrisicodrager WW. Voor VRBZO is dit dus ook het geval. Dit betekent dat er geen premie afgedragen moet worden. Daarentegen moeten wij de kosten betalen van de WW-uitkering wanneer iemand werkloos raakt. Dit brengt een risico van aanvullende uitgaven met zich mee. Om dit te verminderen, is het belangrijk om de arboveiligheid te garanderen. Hiervoor is onder andere een actualisatie van het risico inventarisatie & evaluatie (RI&E) plan gemaakt. Nieuwe Arbo-medewerkers pakken de punten uit deze RIE op.

4. Bedrijfscontinuïteit bij calamiteit
De kans bestaat dat door een calamiteit de bedrijfscontinuïteit in het geding komt. Het zou kunnen dat de centrale infrastructuur niet functioneert als gevolg van bijvoorbeeld opzettelijk vernieling, waterschade, stroomuitval, ondercapaciteit of cyberterrorisme/-crime. Om dit te voorkomen zijn er back up generatoren, een fysieke toegangsbeveiliging en investeren we in de beveiliging van onze ICT-infrastructuur door onder meer uitbesteden van bepaalde facetten aan gespecialiseerde bedrijven.

5. Stijgende rentekosten bij leningen
Kapitaalmiddelen van VRBZO worden gefinancierd met vreemd vermogen (leningen). Bij een stijging van de rente op de kapitaalmarkt stijgen de structurele financieringslasten van VRBZO. Wij monitoren de renteontwikkeling continu bij het aantrekken van vreemd kapitaal. Mocht het nodig zijn zal het financieringsbeleid herzien worden.

6. Kosten die voortvloeien t.b.v. bedrijfskritische continuïteit
Door krapte op de arbeidsmarkt is het steeds lastiger om mensen in vaste dienst aan te nemen. Vooral voor specialistische functies ervaren we problemen om mensen te vinden. Omdat de werkdruk op de organisatie wel blijft voortbestaan, is het nodig om mensen extern in te huren. Een andere manier de bedrijfscontinuïteit te waarborgen, is mensen om te scholen door opleidingen aan te bieden. Dit leidt tot extra uitgaven om onze werkzaamheden te kunnen blijven uitvoeren.

Conclusie
Op basis van de gekwantificeerde actuele risico's is de benodigde weerstandscapaciteit bepaald op € 4,7 miljoen. De benodigde weerstandscapaciteit ligt boven het weerstandsvermogen van € 3,2 miljoen. Het is niet reëel dat bovengenoemde risico's zich gelijktijdig voordoen. Tevens zijn kans en impact van enkele risico's lastig in te schatten, waarbij met name de impact van aansprakelijkheid bij de brand in Hapert zwaar meeweegt en we het risico als zeer onwaarschijnlijk inschatten. In het uiterste geval, als risico's zich daadwerkelijk voordoen en het beschikbare vermogen overschrijden, zal VRBZO terugvallen op de gemeenten in de gemeenschappelijke regeling om de kosten te dekken.

6.1.2 Financiële kengetallen VRBZO

Het BBV schrijft voor dat we een aantal financiële kengetallen standaard opnemen in de verplichte paragraaf Risicomanagement en Weerstandsvermogen. Het overzicht van deze financiële kengetallen is opgenomen als bijlage.

6.1.3 Weerstandsvermogen en –capaciteit

Het weerstandsvermogen is het vermogen van de organisatie om (financiële) risico's op te vangen. Het vormt als beheersmaatregel het sluitstuk van risicomanagement. Het weerstandsvermogen geeft de financiële robuustheid aan van de begroting, de jaarrekening en de financiële positie. De ratio weerstandsvermogen is de verhouding tussen de beschikbare weerstandscapaciteit en de benodigde weerstandscapaciteit (gekwantificeerde risico's). De weerstandscapaciteit wordt gevormd door de gemeenschappelijke middelen (reserves) en is bedoeld om niet begrote kosten te dekken. Hierbij wordt onderscheid gemaakt tussen de incidentele en structurele weerstandscapaciteit.

<u>Incidentele weerstandscapaciteit</u>
De incidentele weerstandscapaciteit is het vermogen dat ingezet kan worden om eenmalige tegenvallers op te vangen. De middelen die dat vermogen bepalen zijn:

- de algemene reserve en de reserves waaraan het Algemeen Bestuur een bestemming heeft gegeven die kan worden gewijzigd (bestemmingsreserves);
- de in de begroting opgenomen ramingen voor onvoorziene uitgaven voor zover hier nog geen bestemming aan is gegeven;
- de stille reserves, voor zover deze op korte termijn materieel te maken zijn (reserves waarvan de omvang en/of het bestaan niet uit de balans blijkt, voortkomend uit de onderwaardering van activa of overwaardering van schulden bij het volgen van normale waarderingsmethoden).

Behalve de algemene reserve heeft VRBZO geen andere (stille) reserves of risicoposten in de begroting die kunnen dienen als incidentele weerstandscapaciteit. De hoogte van de algemene reserve is op verzoek van de diverse besturen met de andere grote gemeenschappelijke regelingen vastgesteld in de beleidsnotitie kaders P&C 4-GR. Hierbij is een bandbreedte voor de omvang van de algemene reserve bepaald op basis van de omvang van de begroting. In het geval van VRBZO is deze gewenste bandbreedte € 2,4 – 3,2 miljoen voor de begroting van 2026. In 2026 doen we een geplande onttrekking uit de algemene reserve van € 1,8 miljoen als demping voor de impact van de bestuurlijke opdracht. Met de onttrekking uit de algemene reserve in 2026 wijkt het bestuur bewust af van de nota reserves en voorzieningen. Hiermee valt de algemene reserve niet meer binnen de afgesproken bandbreedte. Een toekomstig eventueel positief jaarresultaat zal primair worden gebruikt voor het weer aanvullen van de algemene reserve.

Structurele weerstandscapaciteit

De structurele weerstandscapaciteit heeft betrekking op het vermogen om onverwachte tegenvallers structureel in de lopende begroting op te vangen, zonder dat dit ten koste gaat van de uitvoering van bestaande taken. De middelen die dat vermogen bepalen zijn:

- bezuinigingsmogelijkheden (voor zover nog niet meegenomen in de begroting en meerjarenramingen);
- cumulatief geraamde onvoorziene uitgaven;
- de resterende (onbenutte) belastingcapaciteit (dit is niet van toepassing voor VRBZO).

Het overzicht van weerstandscapaciteit op basis van de jaarrekening 2024 is opgenomen in Bijlage 7: Meerjarenbalans en weerstandsvermogen.

6.2 Staat van reserves en voorzieningen

6.2.1 Overzicht staat van reserves en voorzieningen

	2024	Primaire begroting 2025			Primaire begroting 2026		
Reserves	**Eindstand**	**Toevoeging**	**Onttrekking**	**Eindstand**	**Toevoeging**	**Onttrekking**	**Eindstand**
Algemene reserve	€ 2.251.205			€ 2.251.205		-€ 1.870.000	€ 381.205
Totaal	**€ 2.251.205**	**€ 0**	**€ 0**	**€ 2.251.205**	**€ 0**	**-€ 1.870.000**	**€ 381.205**

	2024	2025			Primaire begroting 2026		
Voorzieningen	**Eindstand**	**Toevoeging**	**Onttrekking**	**Eindstand**	**Toevoeging**	**Onttrekking**	**Eindstand**
Onderhoud Gebouw ROC	€ 709.057	€ 70.000	-€ 220.753	€ 558.304	€ 70.000	-€ 746	€ 627.558
FLO regulier	€ 2.072.793	€ 1.657.353	-€ 2.380.268	€ 1.349.879	€ 1.696.450	-€ 2.061.796	€ 984.533
FLO compensatie stelselwijziging	€ 12.053	€ 0	€ 0	€ 12.053	€ 0	€ 0	€ 12.053
Oud medewerkers	€ 352.530	€ 0	-€ 198.320	€ 154.210	€ 0	-€ 154.210	€ 0
Verlofsparen CAO	€ 378.045	€ 0	€ 0	€ 378.045	€ 0	€ 0	€ 378.045
Totaal	**€ 3.524.479**	**€ 1.727.353**	**-€ 2.799.341**	**€ 2.452.491**	**€ 1.766.450**	**-€ 2.216.752**	**€ 2.002.189**

6.2.2 Toelichting staat van reserves en voorzieningen

Voorziening groot onderhoud Regionaal Opleidingscentrum (ROC)
In 2022 is groot onderhoud aan het Regionaal Opleidingscentrum (ROC) in Waalre uitgevoerd. Er is daarom ook een nieuw onderhoudsplan opgesteld. In het plan is vanuit 2023 voor 10 jaar vooruit de verwachte onderhoudskosten in beeld gebracht. Op basis van dit plan is een jaarlijkse toevoeging aan de voorziening nodig van €70.000.

Voorziening FLO regulier
Deze voorziening is eind 2020 ingesteld. We voegen jaarlijks een bedrag toe aan deze voorziening en brengen de werkelijke lasten van de FLO regeling ten laste van deze voorziening. Naar aanleiding van het jaarrekeningtraject 2023 is de voorziening geëvalueerd. Het beleid is in december 2024 door het Algemeen Bestuur opnieuw vastgesteld. In 2024 was, naast de jaarlijkse stortingen, een eenmalige extra toevoeging nodig van €2.000.000.

Voorziening FLO compensatie stelselwijziging
In 2006 is het FLO-overgangsrecht afgesproken; de levensloopregeling was een belangrijke pijler in dat FLO-overgangsrecht. In de levensloopregeling spaarde de werkgever d.m.v. een bruto werkgeversbijdrage levensloop voor de medewerker. Deze bruto bijdrage werd via de salarisstrook van de medewerker gestort op een zogenaamde Levensloopppolis Loyalis (later a.s.r.). Het wegvallen van de levensloopregeling per 01-01-2022 leidde er onder andere toe dat werkgevers en vakbonden ter vervanging hiervan een nieuwe regeling hebben afgesproken: de netto FLO spaarregeling. Dit betekende dat alle gespaarde bruto gelden op de lensloopppolissen overgeheveld moesten worden naar een netto spaarregeling. Met als gevolg uitbetaling van bruto gelden en dus verhoogde inkomens voor de medewerkers. Dit overhevelen en het versneld sparen levensloop kan leiden tot een financieel nadeel. Dit financieel nadeel is reden geweest voor werkgevers en vakbonden om een compensatieregeling af te spreken.

De compensatieregeling compenseert alleen een nadeel dat toegerekend kan worden aan de kalenderjaren 2019, 2020 en 2021 omdat in deze jaren sprake is gewest van transitie levensloopteg oed en/of versneld sparen levensloop. Eventuele voordelen in het ene kalenderjaar worden verrekend met een nadeel over een ander kalenderjaar. Alle neveninkomsten, uit loondienst of eigen bedrijf, worden meegenomen tot een bedrag van € 9000. De grens van € 9000 is de uitkomst van onderhandelingen tussen werkgevers en vakbonden. Per kalenderjaar is een drempel aan de orde van 1% van het inkomen van de medewerker.

De werknemer levert bij de werkgever alle benodigde documenten aan. Deze documenten worden doorgestuurd naar het Expertisebureau. Het Expertisebureau beoordeeld en berekend het bedrag waarvoor de medewerker gecompenseerd wordt. Het kan voorkomen dat een gedeelte van de compensatie door de aard van het nadeel niet meteen uitbetaald kan worden. Denk bijvoorbeeld aan kinderen van medewerkers die door de uitbetaling van het levenslooptegoed een lagere studiefinanciering ontvangen. Dit nadeel doet zich alleen voor indien ze hun studie tijdig afronden. De compensatie wordt dan alleen uitbetaald indien het kind de studie tijdig afrond. We vormen in dat geval een voorziening voor deze verplichting.

Voorziening oud medewerkers

In 2024 hebben wij een voorziening gevormd voor een aantal medewerkers die middels een minnelijke regeling uit dienst gaan. Naast de loonkosten van deze medewerkers, zijn er over deze minnelijke regelingen RVU-boetes verschuldigd. De kosten die hierbij horen zijn toegevoegd aan de voorziening. Wanneer de medewerkers uit dienst zijn dan zal de voorziening afnemen. Mochten er nieuwe minnelijke regelingen overeen worden gekomen, dan zal er een toevoeging zijn.

Voorziening verlofsparen CAO

Voor verlofsaldi waarover expliciete afspraken zijn vastgelegd in het kader van verlofsparen moet overeenkomstig de geldende regelgeving een voorziening worden gevormd. In deze voorziening is alleen de waarde van verlofuren opgenomen die op basis van de CAO tot verlofsparen horen.

Algemene reserve

Deze reserve is bestemd voor het opvangen van financiële risico's en van schommelingen in de exploitatiesfeer. In de vergadering van het Algemeen Bestuur van januari 2018 is de Nota algemene reserve vastgesteld. Daarmee is tevens besloten dat de hoogte van de algemene reserve niet is gebaseerd op de risico's waar de organisatie mee te maken heeft, maar gekoppeld is aan de totale baten van de organisatie. In 2026 valt de omvang van de begroting in de staffel van € 60 miljoen tot €80 miljoen. Op basis van die notitie is voor VRBZO de gewenste omvang van de algemene reserve vastgesteld tussen de € 2,4 en € 3,2 miljoen.

BEGROTINGSTOTAAL		ALGEMENE RESERVE	
van	tot	minimum	maximum
€ 0	€ 5.000.000	€ 150.000	€ 300.000
€ 5.000.000	€ 10.000.000	€ 300.000	€ 600.000
€ 10.000.000	€ 20.000.000	€ 600.000	€ 1.200.000
€ 20.000.000	€ 30.000.000	€ 1.200.000	€ 1.500.000
€ 30.000.000	€ 40.000.000	€ 1.500.000	€ 2.000.000
€ 40.000.000	€ 60.000.000	€ 2.000.000	€ 2.400.000
€ 60.000.000	€ 80.000.000	€ 2.400.000	€ 3.200.000
€ 80.000.000	€ 100.000.000	€ 3.200.000	€ 4.000.000

In 2026 doen we een geplande onttrekking uit de algemene reserve van € 1,8 miljoen als demping voor de impact van de bestuurlijke opdracht. Met de onttrekking uit de algemene reserve in 2026 wijkt het bestuur bewust af van de nota reserves en voorzieningen. Hiermee valt de algemene reserve niet meer binnen de afgesproken bandbreedte. Een toekomstig eventueel positief jaarresultaat zal primair worden gebruikt voor het weer aanvullen van de algemene reserve. Meer informatie staat in de paragraaf Risicomanagement en weerstandsvermogen.

6.3 Onderhoud kapitaalgoederen

VRBZO heeft geen kapitaalsgoederen zoals bedoeld in het BBV (wegen, riolering, water, groen en openbare gebouwen). Voor het onderhoud van gebouwen in eigendom van VRBZO, zijn specifieke afspraken gemaakt. De gebouwen die in beheer zijn van VRBZO kunnen we onderverdelen in diverse categorieën, te weten:

- huur van de gemeenten (36 gebouwen);
- huur van derden (1 gebouw);
- in eigendom van VRBZO (1 gebouw: ROC Waalre);

Alle gebouwen (behalve het ROC in Waalre) zijn in eigendom van gemeenten en derden. Als eigenaar is het groot onderhoud van deze kazernes bij hen belegd. In de demarcatielijsten is afgesproken wat het gebruikersonderhoud is dat VRBZO moet uitvoeren. Voor het ROC Waalre hebben we een meerjarenonderhoudsplan en -voorziening. In de voorziening wordt jaarlijks een toevoeging gedaan om toekomstig onderhoud te garanderen.

Het onderhoud van alle overige kapitaalgoederen (voornamelijk materieel, materiaal en ICT middelen) is er op gericht de om deze activa steeds in voldoende conditie te hebben om de operationele inzet te waarborgen. In de begroting zijn hier structurele budgetten voor gereserveerd.

6.4 Financiering

6.4.1 Hoofdcomponenten

De financiering van VRBZO bestaat uit 2 hoofdcomponenten:

1. Gemeentelijke bijdragen van deelnemende gemeenten in gemeenschappelijke regeling;
2. Brede Doeluitkering Rampenbestrijding van het ministerie van Justitie en Veiligheid (BDuR).

Daarnaast ontvangt VRBZO nog diverse kleinere bijdragen, bijvoorbeeld door de detachering van medewerkers bij het Rijk, het NIPV of andere veiligheidsregio's. In totaal ontvangt VRBZO in 2026 de volgende bijdragen:

Onderwerp	Bedrag
Gemeentelijke bijdrage	€ 58.104.180
Rijksbijdrage	€ 11.045.346
Overige	€ 853.246
Totaal inkomsten	**€ 70.002.772**
Uit reserve	€ 1.870.000
Totaal baten exploitatiebegroting	**€ 71.872.772**

6.4.2 Rentelasten

Het overzicht van de rentelasten is opgenomen in Bijlage 5: Renteschema.

6.4.3 Renterisiconorm

VRBZO loopt renterisico op het moment dat nieuwe leningen moeten worden aangetrokken (herfinanciering) of als een renteherziening van toepassing is. Om het renterisico te beheersen is in de Wet FIDO de renterisiconorm geformuleerd. Het doel van deze norm is om overmatige afhankelijkheid van het renteniveau in één bepaald jaar te voorkomen, dit ter bescherming van de financiële positie. Met deze norm bevordert de Wet FIDO een solide financieringswijze bij openbare lichamen.

Conform voorschrift van de geactualiseerde Wet FIDO wordt het renterisico in onderstaande tabel voor de komende 4 jaren bepaald, terwijl de renterisiconorm alleen betrekking heeft op het totaal van de rekening van het komende jaar. De norm schrijft voor dat maximaal 20% van het begrotingstotaal in een bepaald jaar gebruik mag worden voor aflossing of herfinanciering van een lening. In 2024 komt de som van aflossing en herfinanciering boven de norm uit, de herfinanciering zelf blijft wel onder de norm. We zullen de daadwerkelijke herfinanciering zo uitvoeren dat we binnen de norm blijven.

	2026	2027	2028	2029
Omvang begroting	€ 71.872.772	€ 73.872.772	€ 73.872.772	€ 73.872.772
20% norm	**€ 14.374.554**	**€ 14.774.554**	**€ 14.774.554**	**€ 14.774.554**
Aflossing	€ 2.056.667	€ 1.726.667	€ 1.134.167	€ 1.046.667
Herfinanciering of renteverandering	€ 5.000.000	€ 3.900.000	€ 4.100.000	€ 700.000
Totaal	**€ 7.056.667**	**€ 5.626.667**	**€ 5.234.167**	**€ 1.746.667**

Daarnaast is voorgeschreven dat gemeenschappelijke regelingen maximaal 8,2% van het begrotingstotaal mogen financieren met leningen met een looptijd korter dan 1 jaar. Voor onze organisatie bedraagt deze norm daarmee ongeveer €5.900.000. Deze norm ligt boven onze behoefte aan financiering met een korte looptijd.

6.5 Bedrijfsvoering

De inhoudelijke ontwikkelingen rondom bedrijfsvoering zijn in de begroting opgenomen in hoofdstuk 4.4.

Beleidsindicatoren Besluit Begroting en Verantwoording

Het Besluit Begroting en Verantwoording schrijft een set met verplichte beleidsindicatoren voor. In totaal beschrijft het Besluit Begroting en Verantwoording 39 indicatoren. Slechts een beperkt aantal indicatoren hebben betrekking op de taakvelden van Veiligheidsregio Brabant-Zuidoost. Het betreft de 6 indicatoren uit het taakveld Bestuur en ondersteuning.

Indicator	Waarde 2026
Formatie per 1000 inwoners	0,49
Bezetting per 1000 inwoners	0,49
Apparaatskosten per inwoner	€ 88
Externe inhuur % van loonsom	0,19%
Externe inhuur totaal	€ 84.401
Overhead als % van totale lasten	17%

Let op, doordat er een grote stelpost bij financiering is opgenomen komt het % overhead in deze begroting lager uit dan normaal. 17% overhead is niet het nieuwe structurele beeld.

6.6 Wet open overheid (WOO)

Iedereen heeft recht op informatie van de overheid. Overheidsorganisaties moeten die informatie uit zichzelf geven, of als iemand daarom vraagt. De informatie wordt dan openbaar. Dat is geregeld in de Wet open overheid (Woo).

Actieve openbaarmakingsplicht
De overheid moet uit zichzelf zoveel mogelijk informatie openbaar maken als dat zonder grote moeite of hoge kosten kan. Daarnaast staan in de Woo 17 soorten informatie die overheden uit zichzelf openbaar moeten maken. Deze verplichting is en wordt stap voor stap ingevoerd. Om informatie actief openbaar te kunnen maken, is de website van VRBZO aangepast. De komende periode worden verdere aanpassingen doorgevoerd. VRBZO voldoet aan de reeds in werking getreden verplichtingen. VRBZO streeft er naar ook tijdig te voldoen aan de verplichtingen die de komende periode worden ingevoerd. Het actuele beeld is dat dit realistisch is. Waar dit redelijkerwijs mogelijk is, zal VRBZO eerder soorten informatie actief openbaar maken en hiermee dus niet wachten totdat de wettelijke verplichting wordt ingevoerd.

Openbaarmakingsplicht op verzoek
De overheid maakt informatie openbaar als iemand erom vraagt. VRBZO ontvangt veel verzoeken om informatie of documenten. Deze verzoeken worden allemaal zorgvuldig behandeld. Hierbij wordt per verzoek gekeken of dit verzoek kan worden afgehandeld door de gevraagde informatie in overleg te verstrekken of dat een verzoek moet worden aangemerkt als een formeel Woo-verzoek. Formele Woo verzoeken worden door VRBZO conform de procedure en binnen de inhoudelijke kaders op basis van de Woo afgehandeld.

6.7 Verbonden partijen

Een organisatie wordt gezien als een ‘verbonden partij’ als VRBZO belanghebbende is bij de organisatie, zowel vanuit bestuurlijk als financieel oogpunt. VRBZO is een samenwerkingsverband op grond van de Wet gemeenschappelijke regelingen, waaraan 21 gemeenten deelnemen. VRBZO is voor gemeenten een verbonden partij. Zelf heeft VRBZO geen verbonden partijen.

6.8 Lokale heffingen en grondbeleid

VRBZO kent geen lokale heffingen. Het onderdeel grondbeleid is voor VRBZO niet relevant.

Bijlagen

Bijlage 1: Staat met gemeentelijke bijdragen

Gemeente	Aandeel in bijdrage	Basis 2025, regulier exl bestuurlijke opdracht	Indexering 2026	Basisbijdrage 2026, regulier exl bestuurlijke opdracht	Piket bevolkingszorg 2025	Indexering 2026	Piket bevolkingszorg 2026	Bijdrage 2026 exclusief bestuurlijke opdracht	Bestuurlijke opdracht, jaarschijf 2026 aandeel gemeenten	Totale bijdrage 2026
Asten	2,03%	€ 1.089.243	€ 43.025	€ 1.132.268	€ 8.038	€ 318	€ 8.356	€ 1.140.624	€ 43.222	€ 1.183.846
Bergeijk	2,68%	€ 1.437.400	€ 56.777	€ 1.494.178	€ 8.038	€ 318	€ 8.356	€ 1.502.534	€ 57.037	€ 1.559.571
Gemeente Best	3,39%	€ 1.818.302	€ 71.823	€ 1.890.125	€ 8.038	€ 318	€ 8.356	€ 1.898.481	€ 72.152	€ 1.970.633
Bladel	2,73%	€ 1.468.004	€ 57.986	€ 1.525.990	€ 8.038	€ 318	€ 8.356	€ 1.534.346	€ 58.251	€ 1.592.597
Cranendonck	2,59%	€ 1.388.296	€ 54.838	€ 1.443.133	€ 8.038	€ 318	€ 8.356	€ 1.451.489	€ 55.089	€ 1.506.578
Deurne	3,75%	€ 2.010.557	€ 79.417	€ 2.089.974	€ 8.038	€ 318	€ 8.356	€ 2.098.330	€ 79.780	€ 2.178.110
Eersel	2,55%	€ 1.367.471	€ 54.015	€ 1.421.487	€ 8.038	€ 318	€ 8.356	€ 1.429.842	€ 54.262	€ 1.484.105
Eindhoven	34,79%	€ 18.673.752	€ 737.613	€ 19.411.365	€ 8.038	€ 318	€ 8.356	€ 19.419.721	€ 740.989	€ 20.160.710
Geldrop-Mierlo	4,57%	€ 2.452.495	€ 96.874	€ 2.549.368	€ 8.038	€ 318	€ 8.356	€ 2.557.724	€ 97.317	€ 2.655.041
Gemert-Bakel	3,59%	€ 1.925.633	€ 76.063	€ 2.001.696	€ 8.038	€ 318	€ 8.356	€ 2.010.052	€ 76.411	€ 2.086.462
Heeze-Leende	1,90%	€ 1.020.181	€ 40.297	€ 1.060.478	€ 8.038	€ 318	€ 8.356	€ 1.068.834	€ 40.482	€ 1.109.315
Helmond	10,82%	€ 5.808.272	€ 229.427	€ 6.037.698	€ 8.038	€ 318	€ 8.356	€ 6.046.054	€ 230.477	€ 6.276.531
Laarbeek	2,72%	€ 1.457.837	€ 57.585	€ 1.515.422	€ 8.038	€ 318	€ 8.356	€ 1.523.778	€ 57.848	€ 1.581.626
Nuenen c.a.	2,79%	€ 1.500.231	€ 59.259	€ 1.559.490	€ 8.038	€ 318	€ 8.356	€ 1.567.846	€ 59.530	€ 1.627.377
Oirschot	2,19%	€ 1.177.814	€ 46.524	€ 1.224.337	€ 8.038	€ 318	€ 8.356	€ 1.232.693	€ 46.737	€ 1.279.430
Reusel-De Mierden	1,73%	€ 929.411	€ 36.712	€ 966.122	€ 8.038	€ 318	€ 8.356	€ 974.478	€ 36.880	€ 1.011.358
Someren	2,39%	€ 1.283.293	€ 50.690	€ 1.333.983	€ 8.038	€ 318	€ 8.356	€ 1.342.339	€ 50.922	€ 1.393.261
Son en Breugel	1,85%	€ 990.747	€ 39.135	€ 1.029.882	€ 8.038	€ 318	€ 8.356	€ 1.038.237	€ 39.314	€ 1.077.551
Valkenswaard	3,78%	€ 2.029.265	€ 80.156	€ 2.109.421	€ 8.038	€ 318	€ 8.356	€ 2.117.777	€ 80.523	€ 2.198.300
Veldhoven	5,23%	€ 2.809.296	€ 110.967	€ 2.920.263	€ 8.038	€ 318	€ 8.356	€ 2.928.619	€ 111.475	€ 3.040.094
Waalre	1,94%	€ 1.040.909	€ 41.116	€ 1.082.025	€ 8.038	€ 318	€ 8.356	€ 1.090.381	€ 41.304	€ 1.131.685
Totaal	100,0%	**€ 53.678.410**	€ 2.120.297	**€ 55.798.707**	€ 168.805	€ 6.668	**€ 175.473**	**€ 55.974.180**	€ 2.130.000	**€ 58.104.180**

Bijdrage 2026 exclusief bestuurlijke opdracht	Bestuurlijke opdracht, jaarschijf 2026 aandeel gemeenten	Totale bijdrage 2026	Bestuurlijke opdracht, jaarschijf 2027 aandeel gemeenten	2027	Bestuurlijke opdracht, jaarschijf 2028 aandeel gemeenten	2028	2029
€ 1.140.624	€ 43.222	€ 1.183.846	€ 51.542	€ 1.235.388	€ 26.988	€ 1.262.376	€ 1.262.376
€ 1.502.534	€ 57.037	€ 1.559.571	€ 68.016	€ 1.627.587	€ 35.615	€ 1.663.202	€ 1.663.202
€ 1.898.481	€ 72.152	€ 1.970.633	€ 86.040	€ 2.056.673	€ 45.052	€ 2.101.725	€ 2.101.725
€ 1.534.346	€ 58.251	€ 1.592.597	€ 69.464	€ 1.662.061	€ 36.373	€ 1.698.434	€ 1.698.434
€ 1.451.489	€ 55.089	€ 1.506.578	€ 65.693	€ 1.572.270	€ 34.398	€ 1.606.668	€ 1.606.668
€ 2.098.330	€ 79.780	€ 2.178.110	€ 95.137	€ 2.273.247	€ 49.816	€ 2.323.063	€ 2.323.063
€ 1.429.842	€ 54.262	€ 1.484.105	€ 64.707	€ 1.548.812	€ 33.882	€ 1.582.694	€ 1.582.694
€ 19.419.721	€ 740.989	€ 20.160.710	€ 883.620	€ 21.044.330	€ 462.683	€ 21.507.013	€ 21.507.013
€ 2.557.724	€ 97.317	€ 2.655.041	€ 116.049	€ 2.771.090	€ 60.766	€ 2.831.856	€ 2.831.856
€ 2.010.052	€ 76.411	€ 2.086.462	€ 91.119	€ 2.177.581	€ 47.712	€ 2.225.293	€ 2.225.293
€ 1.068.834	€ 40.482	€ 1.109.315	€ 48.274	€ 1.157.589	€ 25.277	€ 1.182.866	€ 1.182.866
€ 6.046.054	€ 230.477	€ 6.276.531	€ 274.841	€ 6.551.372	€ 143.913	€ 6.695.284	€ 6.695.284
€ 1.523.778	€ 57.848	€ 1.581.626	€ 68.983	€ 1.650.609	€ 36.121	€ 1.686.730	€ 1.686.730
€ 1.567.846	€ 59.530	€ 1.627.377	€ 70.989	€ 1.698.366	€ 37.172	€ 1.735.537	€ 1.735.537
€ 1.232.693	**€ 46.737**	**€ 1.279.430**	**€ 55.733**	**€ 1.335.163**	**€ 29.183**	**€ 1.364.345**	**€ 1.364.345**
€ 974.478	€ 36.880	€ 1.011.358	€ 43.979	€ 1.055.336	€ 23.028	€ 1.078.365	€ 1.078.365
€ 1.342.339	€ 50.922	€ 1.393.261	€ 60.724	€ 1.453.985	€ 31.796	€ 1.485.782	€ 1.485.782
€ 1.038.237	€ 39.314	€ 1.077.551	€ 46.881	€ 1.124.432	€ 24.548	€ 1.148.980	€ 1.148.980
€ 2.117.777	€ 80.523	€ 2.198.300	€ 96.022	€ 2.294.323	€ 50.279	€ 2.344.602	€ 2.344.602
€ 2.928.619	€ 111.475	€ 3.040.094	€ 132.933	€ 3.173.027	€ 69.606	€ 3.242.633	€ 3.242.633
€ 1.090.381	€ 41.304	€ 1.131.685	€ 49.255	€ 1.180.940	€ 25.791	€ 1.206.731	€ 1.206.731
€ 55.974.180	€ 2.130.000	**€ 58.104.180**	€ 2.540.000	**€ 60.644.181**	€ 1.330.000	**€ 61.974.180**	**€ 61.974.180**
		Al in 2026 verhoogd	€ 2.130.000	Al in 2026 verhoogd	€ 2.130.000		
				Al in 2027 verhoogd	€ 2.540.000		
Subtotaal bestuurlijke opdracht:	€ 2.130.000		€ 4.670.000		€ 6.000.000		

Gemeente	Totale bijdrage 2026	2027	2028	2029
Asten	€ 1.183.846	€ 1.235.388	€ 1.262.376	€ 1.262.376
Bergeijk	€ 1.559.571	€ 1.627.587	€ 1.663.202	€ 1.663.202
Best	€ 1.970.633	€ 2.056.673	€ 2.101.725	€ 2.101.725
Bladel	€ 1.592.597	€ 1.662.061	€ 1.698.434	€ 1.698.434
Cranendonck	€ 1.506.578	€ 1.572.270	€ 1.606.668	€ 1.606.668
Deurne	€ 2.178.110	€ 2.273.247	€ 2.323.063	€ 2.323.063
Eersel	€ 1.484.105	€ 1.548.812	€ 1.582.694	€ 1.582.694
Eindhoven	€ 20.160.710	€ 21.044.330	€ 21.507.013	€ 21.507.013
Geldrop-Mierlo	€ 2.655.041	€ 2.771.090	€ 2.831.856	€ 2.831.856
Gemert-Bakel	€ 2.086.462	€ 2.177.581	€ 2.225.293	€ 2.225.293
Heeze-Leende	€ 1.109.315	€ 1.157.589	€ 1.182.866	€ 1.182.866
Helmond	€ 6.276.531	€ 6.551.372	€ 6.695.284	€ 6.695.284
Laarbeek	€ 1.581.626	€ 1.650.609	€ 1.686.730	€ 1.686.730
Nuenen c.a.	€ 1.627.377	€ 1.698.366	€ 1.735.537	€ 1.735.537
Oirschot	€ 1.279.430	€ 1.335.163	€ 1.364.345	€ 1.364.345
Reusel-De Mierden	€ 1.011.358	€ 1.055.336	€ 1.078.365	€ 1.078.365
Someren	€ 1.393.261	€ 1.453.985	€ 1.485.782	€ 1.485.782
Son en Breugel	€ 1.077.551	€ 1.124.432	€ 1.148.980	€ 1.148.980
Valkenswaard	€ 2.198.300	€ 2.294.323	€ 2.344.602	€ 2.344.602
Veldhoven	€ 3.040.094	€ 3.173.027	€ 3.242.633	€ 3.242.633
Waalre	€ 1.131.685	€ 1.180.940	€ 1.206.731	€ 1.206.731
Totaal	**€ 58.104.180**	**€ 60.644.181**	**€ 61.974.180**	**€ 61.974.180**

Bijlage 2: overzicht van baten en lasten

	Lasten			Baten		
Onderdeel	**Realisatie 2024**	**Begroting 2025**	**Begroting 2026**	**Realisatie 2024**	**Begroting 2025**	**Begroting 2026**
Brandweerzorg	€ 46.584.693	€ 47.751.386	€ 49.348.203	-€ 830.120	-€ 721.246	-€ 721.246
Crisisbeheersing	€ 4.527.184	€ 5.937.098	€ 6.494.172	-€ 194.200	-€ 32.000	-€ 32.000
Ondersteuning organisatie	€ 11.910.650	€ 11.506.353	€ 11.930.397	-€ 74.498	€ 0	€ 0
Financiering	€ 466.243	€ 2.230.000	€ 4.100.000	-€ 61.690.232	-€ 66.671.591	-€ 71.119.526
Gemeentelijke bijdrage				*-€ 51.303.020*	*-€ 55.977.215*	*-€ 58.104.180*
Rijksbijdrage				*-€ 9.721.441*	*-€ 10.594.376*	*-€ 11.045.346*
Uit reserve						*-€ 1.870.000*
Overige		*€ 100.000*	*€ 100.000*	*-€ 665.770*		*-€ 100.000*
Toe te wijzen lasten bestuurlijke opdracht		*€ 2.130.000*	*€ 4.000.000*			*€ 0*
Totaal	**€ 63.488.771**	**€ 67.424.837**	**€ 71.872.772**	**-€ 62.789.050**	**-€ 67.424.837**	**-€ 71.872.772**

Bijlage 3: Meerjarenraming 2026 – 2029

Onderstaande tabel toont de meerjarenraming.

	Lasten				Baten			
Onderdeel	**2026**	**2027**	**2028**	**2029**	**2026**	**2027**	**2028**	**2029**
Brandweerzorg	€ 49.348.203	€ 49.348.203	€ 49.348.203	€ 49.348.203	-€ 721.246	-€ 721.246	-€ 721.246	-€ 721.246
Crisisbeheersing	€ 6.494.172	€ 6.494.172	€ 6.494.172	€ 6.494.172	-€ 32.000	-€ 32.000	-€ 32.000	-€ 32.000
Ondersteuning organisatie	€ 11.930.397	€ 11.930.397	€ 11.930.397	€ 11.930.397	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
Financiering	€ 4.100.000	€ 6.100.000	€ 6.100.000	€ 6.100.000	-€ 71.119.526	-€ 73.119.526	-€ 73.119.526	-€ 73.119.526
Gemeentelijke bijdrage					*-€ 58.104.180*	*-€ 60.644.180*	*-€ 61.974.180*	*-€ 61.974.180*
Rijksbijdrage					*-€ 11.045.346*	*-€ 11.045.346*	*-€ 11.045.346*	*-€ 11.045.346*
Uit reserve					*-€ 1.870.000*	*-€ 1.330.000*		
Overige	*€ 100.000*	*€ 100.000*	*€ 100.000*	*€ 100.000*	*-€ 100.000*	-€ 100.000	-€ 100.000	-€ 100.000
Toe te wijzen lasten bestuurlijke opdracht	*€ 4.000.000*	*€ 6.000.000*	*€ 6.000.000*	*€ 6.000.000*				
Totaal	***€ 71.872.772***	***€ 73.872.772***	***€ 73.872.772***	***€ 73.872.772***	***-€ 71.872.772***	***-€ 73.872.772***	***-€ 73.872.772***	***-€ 73.872.772***

Bijlage 4: Begroting ingedeeld naar taakvelden

Taak ID	Taak	Lasten	Baten
0.10	Mutaties reserves		-€ 1.870.000
0.4	Ondersteuning organisatie	€ 11.930.397	
0.5	Treasury	€ 100.000	-€ 100.000
0.7	Algemene uitkeringen en overige uitkeringen gemeentefonds		-€ 69.149.526
1.1	Veiligheid	€ 57.346.750	-€ 753.246
8.3	Wonen en bouwen	€ 2.495.626	
Eindtotaal		**€ 71.872.772**	**-€ 71.872.772**

Bijlage 5: Renteschema

	2026
Externe rentelasten over de korte en lange financiering	€ 377.733
Externe rentebaten	-€ 100.000
Saldo rentelasten en rentebaten	**€ 277.733**
Rente grondexploitatie	€ 0
Rente projectfinanciering	€ 0
Rentebaten van doorverstrekte leningen	€ 0
Subtotaal	**€ 0**
Aan taakvelden toe te rekenen externe rente	**€ 277.733**
Rente over eigen vermogen	€ 0
Rente over voorzieningen	€ 0
Totaal aan taakvelden toe te rekenen rente	**€ 277.733**
De aan de taakvelden toegerekende rente	€ 277.733
Renteresultaat op het taakveld Treasury	**€ 0**

Bijlage 6: EMU saldo

Omschrijving	2026
Exploitatiesaldo voor onttrekking reserves	€ -1.870.000
Afschrijvingen ten laste van de exploitatie	€ 4.934.753
Dotaties aan de post voorzieningen	€ 1.686.450
Investeringen die worden geactiveerd	€ -4.034.000
Baten uit bijdragen andere overheden die niet al zijn verantwoord in de exploitatie	€ 0
Desinvesteringen in (im)materiële vaste activa	€ 0
Aankoop van grond en de uitgaven aan bouw-,	€ 0
Baten bouwgrondexploitatie	€ 0
Lasten op de balanspost voorzieningen voor zover deze transacties met derden betreffen	€ -2.490.555
Lasten ivm transacties met derden, die niet via de onder post 1 genoemd.	
Verkoop van effecten	
Berekend EMU saldo	**€ -1.773.352**

Bijlage 7: Meerjarenbalans en weerstandsvermogen

Onderdeel	2024	2025	2026	2027	2028	2029
Activa						
Vaste activa						
Totaal Materiele vaste activa	**22.260.956**	**34.518.996**	**32.952.996**	**31.212.996**	**31.096.996**	**27.067.996**
Totaal Vaste activa	**22.260.956**	**34.518.996**	**32.952.996**	**31.212.996**	**31.096.996**	**27.067.996**
Vlottende activa						
Totaal uitzettingen	**13.151.690**	**14.337.551**	**13.973.571**	**13.782.493**	**13.845.194**	**13.789.465**
Totaal Liquide middelen	**1.429**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
Totaal overlopende activa	**1.407.496**	**1.050.000**	**1.050.000**	**1.050.000**	**1.050.000**	**1.050.000**
Totaal Vlottende activa	**14.560.614**	**15.387.551**	**15.023.571**	**14.832.493**	**14.895.194**	**14.839.465**
Totaal Activa	**36.821.571**	**49.906.547**	**47.976.567**	**46.045.490**	**45.992.191**	**41.907.462**
Passiva						
Vaste passiva						
Totaal Eigen vermogen	**2.556.694**	**2.556.694**	**686.694**	**-643.306**	**-643.306**	**-643.306**
Totaal Voorzieningen	**3.524.479**	**1.676.520**	**798.208**	**773.796**	**992.164**	**1.004.102**
Totaal Vaste schulden	**12.256.666**	**26.533.333**	**27.351.666**	**26.775.000**	**26.503.333**	**22.406.666**
Totaal Vaste passiva	**18.337.839**	**30.766.547**	**28.836.568**	**26.905.490**	**26.852.191**	**22.767.462**
Vlottende passiva						
Totaal Vlottende schuld	**3.596.199**	**4.500.000**	**4.500.000**	**4.500.000**	**4.500.000**	**4.500.000**
Totaal Overlopende passiva	**14.887.533**	**14.640.000**	**14.640.000**	**14.640.000**	**14.640.000**	**14.640.000**
Totaal Vlottende passiva	**18.483.731**	**19.140.000**	**19.140.000**	**19.140.000**	**19.140.000**	**19.140.000**
Totaal Passiva	**36.821.570**	**49.906.547**	**47.976.568**	**46.045.490**	**45.992.191**	**41.907.462**
Saldo balans	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**

Netto schuldquote	2.024	2.025	2.026	2.027	2.028	2.029
	-	-	-	-	-	-
Totaal Vaste schulden	12.256.666	26.533.333	27.351.666	26.775.000	26.503.333	22.406.666
Totaal Vlottende schulden	-3.596.199	-4.500.000	-4.500.000	-4.500.000	-4.500.000	-4.500.000
	-	-	-	-	-	-
Totaal Overlopende passiva	14.887.533	14.640.000	14.640.000	14.640.000	14.640.000	14.640.000
Totaal Uitzettingen	13.151.690	14.337.551	13.973.571	13.782.493	13.845.194	13.789.465
Totaal Overlopende activa	1.407.496	1.050.000	1.050.000	1.050.000	1.050.000	1.050.000
Totaal Liquide middelen	1.429	0	0	0	0	0
	-	-	-	-	-	-
Subtotaal netto-schuld	**16.179.783**	**30.285.782**	**31.468.095**	**31.082.506**	**30.748.139**	**26.707.201**
	-	-	-	-	-	-
Baten Excl. Mutaties reserves	**61.022.754**	**65.294.837**	**71.872.772**	**73.872.772**	**73.872.772**	**73.872.772**
Netto schuldquote	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**

Solvabiliteitsratio						
Totaal eigen vermogen	-2.556.694	-2.556.694	-686.694	643.306	643.306	643.306
Totaal passiva	-36.821.570	-49.906.547	-47.976.568	-46.045.490	-45.992.191	-41.907.462
Solvabiliteitsratio	**0**	**0**	**0**	**-0**	**-0**	**-0**

Weerstandsvermogen en -capaciteit						
Algemene reserve	3.261.747	2.556.694	2.556.694	686.694	-643.306	-643.306
Resultaat boekjaar	-705.053	0	0	0	0	0
Bestemmingsreserve	0	0	0	0	0	0
Incidentele weerstandscapaciteit	**2.556.694**	**2.556.694**	**2.556.694**	**686.694**	**-643.306**	**-643.306**
Structurele weerstandscapaciteit	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
Totale weerstandscapaciteit	**2.556.694**	**2.556.694**	**2.556.694**	**686.694**	**-643.306**	**-643.306**

Bijlage 8: Investeringsbegroting

Categorie	2026	2027	2028	2029
Bedrijfsgebouwen	€ 41.000	€ -	€ -	€ 221.000
Machines Apparaten Installaties	€ 115.000	€ 772.000	€ 110.000	€ 23.000
Overige materiele vaste activa	€ 270.000	€ 501.000	€ 2.361.000	€ 237.000
Vervoermiddelen	€ 3.608.000	€ 2.587.000	€ 3.013.000	€ 1.090.000
Totaal	**€ 4.034.000**	**€ 3.860.000**	**€ 5.484.000**	**€ 1.571.000**

Belanggrijkste resultaten voor 2026 met bijbehorende middelen in relatie tot deelopdracht 1

Let op, alle bedragen zijn nog prijspeil 2025

Incidentbestrijding

3.2. Vakbekwaamheid brandbestrijding **€ 1.760.000**

Betreft uibreiding van capaciteit voor opleiden, trainen en oefenen, materiaal en blusmiddelen hiervoor aangeschaft en programma voor realistisch oefenen wordt uitgeoerd. E.e.a. is nog steeds in de minimale variant. Verdere opbouw is onderdeel van het beleidsplan. Investering in PPMO baan plaatsgtevonden.

3.3. Formatie vrijwilligheid **€ 570.000**

De benodigde formatie voor vrijwilligers betreft 762 fte en de bezetting op peildatum 1-1-2024 betrof 697 fte. Het betreft hier kosten die worden gemaakt voor het structureel invulling kunnen geven aan de salaris en overige kosten van vrijwilligers. Het betreft een continu wervingsproces. Doelstelling 2026 is komen tot een bezetting van 740 fte's

3.4. Formatie beroepsbrandweer **€ 625.000**

De benodigde formatie om te kunnen voldoen aan de Arbeidstijdenwet en aan wet- en regelgeving en CAO behoeft uitbreiding met 9 fte's. Bedrag is voor structurele loonkosten en toelagen.

3.5. Advisering omgevingswet, advisering **€ 240.000**

Kwaliteitseisen liggen hoger na invoering van de Omgevingswet, maar ook a.g.v. de wet Vergunningverlening Toezicht en Handhaving en als uitvloeisel van de regionalisering van brandweerzorg. Aantal functiebeschrijvingen aangepast en opnieuw gewaardeerd cfm FUWASYS. De herwaardering leidde tot een (structurele) toename van de loonkosten bij gelijkblijvende formatie. Alles inmiddels doorgevoerd.

Huisvesting

4.2. Beheer en onderhoud algemeen **€ 292.500**

Organisatie cfm afspraak geheel op orde gebracht (structurele kosten). Resultaten: o.a. structueel periodiek overleg (accountmanagement) ingeregeld, huurcontracten gestandaardiseerd inclusief duurzaamheidsafspraken en verlengd, onderhoudscontracten zijn bijgewerkt en worden onderhouden, plan gewerkt aan (achterstalling) onderhoud.

4.3. Verduurzaming. (Breder dan huisvesting) **€ 132.500**

Capaciteit aangetrokken en in formatie verankerd (structureel). Deel kosten zijn kaptitaalslasten voor electrisch voertuig dat is verworven. Resultaten o.a. Footprint CO2 gereed, duurzaamheidskalender (cfrm landelijke agenda) opgesteld en continue invulling aan actieplan. Haalbaarheidsanalyse aanpassen voertuigpark gereed en 1e vervanging opgestart, gescheiden afvalverwerking ingeregeld, duurzaam inkopen opgestart. Structureel invulling geven aan eisen op gebied duurzaamheid inclusief monitoring en rapportages.

4.4. Objectcommunicatie **Onderdeel van punt 4.5**

Projectleider aangetrokken en onderzoek naar oplossing gereed. Voorbereiding aanbesteding uitgevoerd en aanbesteding geplaatst.

4.5.	**Techniek**	**€ 395.000**
	Team techniek op orde gebracht waardoor kennis t.a.v. werkwijze, bestaande processen, middelen en technologie binnen projecten is geborgd.o.a. m.b.t. kleding roulatiesysteem, de logistiek gebruik- en verbruiksmaterialen, wasserijprocessen en -procedures in relatie tot de aankoop van nieuwe bluskleding., keuring materieel actueel en planmatig georganiseerd.	
4.6.	**Inkoop, beheer en uitgifte materiaal**	**€ 62.500**
	Extra capaciteit aangetrokken om aan tijdige levering te voldoen waardoor continuiteit geborgd.	
4.7.	**Keuring van gebouw gebonden installaties**	**€ 120.000**
	Jaarlijkse keuring op gebouw gebonden installaties is structureel ingeregeld middels afgesloten contract met keuringsbedrijf.	
4.8.	**Werkplaatsen en electrische arbeidsmiddelen**	**€ 17.500**
	Alles geinspecteerd, grootste achterstalligheden weggewerkt (2025) en structureel onderhoud is nu ingeregeld.	
	Personeel	
5.2.	**Veiligheid Personeel**	**gedekt uit opslag overhead**
	Integraal veiligheidsfunctionaris aangetrokken, BHV organisatie ingeregeld, aanpassing bedrijfscontinuiteitsplan gestart. Alle vluchtwegtekeningen overal aanwezig, keuringen brandmeld en ontruiming op orde.	
5.3.	**Arbeidsvoorwaarden**	**gedekt uit opslag overhead**
	Arbeidsjurist aangetrokken die zorg draagt voor CAO en lokale vertaling, vraagstukken arbeids jurdisch o.a. arbeidstijdenwet, verzekeringen, geschillen etc.	
5.4.	**Arbopreventie**	**gedekt uit opslag overhead**
	Verplichte preventiemedewerker (Arbo-coordinator) aangetrokken en structureel in formatie opgenomen.	
5.5.	**Diversiteit en Inclusie**	**gedekt uit opslag overhead**
	capaciteit aangetrokken en structureel in formatie verwerkt. Resultaten o.a. Participatiewet vertaalt, Trainingen geograniseerd, jobcarving activiteiten uitgevoerd en contacten met participatieorganiaties.	
5.6.	**Duurzame inzetbaarheid**	**gedekt uit opslag overhead**
	Capaciteit structureel uitgebreid en in formatie verwerkt. Resultaten o.a. PTSS landelijke regelgeving vertaald naar VRBZO, afstemming met bedrijfsmaatschappelijk werk en bezoeken aan medewerkers, preventieprogramma opgestart en coordinatie met Team Collegiale opvang ingeregeld.	
5.7.	**Jaarlijkse fysieke test**	**€ 82.500**
	Contract met externe afgesloten voor uitvoeren jaarlijkse fysieke test 2.0.(JFT). Er wordt uitvoering gegeven aan opdracht en alle posten worden bezocht	
	Ondersteuning	
6.2.	**Functioneel en informatiebeheer.**	**gedekt uit opslag overhead**
	Capaciteit structureel uitgebreid en functie hergewaardeerd om te kunnen voldoen aan enerzijds wetgeving op gebied van archiefwet en anderzijds wordt structureel invulling geven aan procesmatig schonen archief en contacten met RHC Eindhoven zijn geintensiveerd. Tevens is applicatiebeheer heringericht zodat alle applicaties afdoende worden beheerd.	

6.3.	**Informatiebeveiliging**	**€ 125.000**
	CISO / ISO structureel in de formatie opgenomen en geworven. Resultaten: Verder invulling geven aan de vebeterpunten uit de BIO audit en verder voorbereiden op NIS2. Landelijke afstemming m.b.t. landelijk in te regelen veiligheid	
6.4.	**Bedrijfscontinuiteit en informatiegericht werken**	**€ 125.000**
	Capaciteit structureel in formatie opgenomen en inmiddels geworven. Resultaten: vertalen van businesswensen op gebied van informatie gestuurde veiligheid en brandweerzorg naar specificaties die voldoen aan de architectuur en op basis daarvan productvoorstellen mee beoordelen en vertalen naar gebruik in de business. Bedrijfscontinuiteit van systemen voor primair proces daarmee verbeterd	
6.5.	**Vervanging hardware en naar de cloud**	**Afgerond in 2025**
	Incidentele kosten die samenhingen met uitfaseren van eigen servers en citrix omgeving naar infrastructuur oplossing in de cloud (IaaS) en daarbij behorende werkplekconfiguraties en werkplekken ingericht. Bedrijfscontinuiteit daarmee verbeterd. Incidentele kosten	
6.6.	**Systeem- netwerk- en werkplekbeheer**	**€ 307.000**
	Structurele capaciteit ingeregeld om de regie organisatie in te richten zodat sturing, beheersng en alles wat daarbij hoort op SLA kan plaatsvinden. Interne dienstverlening op werkplekken en services en inrichten van veiligheidsmaatregelen. Resultaat: Voldoende capaciteit om bedrijfscontinuiteit te garanderen, contract doelmatig en rechtmatig te kunnen monitoren en voldoende capciteit om prmair proces te kunnen ondersteunen bij kritische taken.	
6.7.	**Administratieve organisatie**	**gedekt uit opslag overhead**
	Structurele capaciteit in formatie verwerkt en ingevuld. Resultaten: inrichten en onderhouden van administratieve processen met bij bijbehorende functiescheidingen. Daarmee wordt een continue verbetering doorgevoerd op doel- en rechtmatigheid van aanbevelingen die uit de verbijzonderde interne controle en accountansrapportages komen	
6.8. en 6.9	**Financiele en salarisadministratie**	**gedekt uit opslag overhead**
	Structurele capaciteit aan formatie toegevoegd en ingevuld. Resultaat: Continuiteit van factuur- en salarisbetalingen beter geborgd en controles benodigd vanuit juistheid en rechtmatigheid worden uitgevoerd.	
6.10	**Consultancy**	**gedekt uit opslag overhead**
	Updates die moeten worden doorgevoerd vanuit wijzigende CAO, wet- en regelgeving op gebied financieel beheer of fiscaliteit worden doorgevoerd in ERP systeem van de VRBZO door inhuur specialisten op afroep.	
6.11	**AVG**	**gedekt uit opslag overhead**
	Structureel is de formatie uitgebreid voor capaciteit voor functionaris gegevensbescherming en privacy officier. Resultaat: Organisatie is AVG compliant, verwerkingsregister op orde, DPIA's worden uitgevoerd en beheer en rapportages op datalekken is ingericht.	
6.12	**Verbijzonderde Interne Controle**	**gedekt uit opslag overhead**
	Formatie is structureel op orde gebracht. Op basis van controleplan gebaseerd op actuele risicoanalyse worden op frequente basis controles uitgevoerd en adviezen gegeven ter vebetering van personele en financiele processen. Afstermming met de accountant vindt plaats.	

6.13	**Digitale toegankelijkheid**	**gedekt uit opslag overhead**
	Digitale toegankelijkheidsverklaringen worden conform regelgeving jaarlijks geupdate, regierol belegd bij BV en beleidsplan ditigitle toegankelijkheid gereed en wordt actueel onderhouden. Software aangeschaft en abonnement op benodigde licenties afgesloten.	
6.14	**Wet Open Overheid**	**gedekt uit opslag overhead**
	Benodigde capaciteit uitgebreid waardoor op juiste wijze invulling kan worden gegeven aan de WOO. Documenten worden actief op website geplaatst en onderhouden. Tijdige afhandeling van WOO-verzoeken vindt plaats	
6.15	**Integrale planning van alle rooster- en piketdiensten**	**Afgerond in 2025**
	Ten behoeve van het verbeteren van roostering van diensten en piketten kan efficienter en eerlijker worden gepland en ontstaat zicht ophet voldoen aan de Arbeidstijdenwet (ATW).Een onderzoek naar de inrichting van de beste organisatie en werkwijze en benodigde software is aangeschaft	