Toekomstscenario's VRU

Bestuurlijke verkenning en uitgangspunten

conceptversie

Veiligheidsregio Utrecht

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave **2**

1 Inleiding **4**
1.1 Achtergrond 4
1.2 Bestuurlijke richtinggevende keuzes 5
1.3 Leeswijzer 8

2 Context Veiligheidsregio Utrecht **9**
2.1 Wij zijn de VRU 9
2.2 Onze regio 10
2.3 Onze organisatie 10
2.4 Relevante ontwikkelingen VRU 11

3 Huidige en toekomstige financiële situatie VRU **13**
3.1 Algemeen 13
3.2 Bezuinigingen en opgeloste financiële knelpunten 13
3.3 Ontwikkeling gemeentefonds 15
3.4 Compensatiemechanisme 16
3.5 Benchmark 17
3.6 Toekomstige investeringen 20
3.7 Meegroeiplan 21

4 Brandweer – Toekomstbestendige brandweerzorg **23**
4.1 Personele paraatheid 23
4.2 Materiële paraatheid 27
4.3 Veilige energietransitie bij de brandweer 32
4.4 Vakbekwaamheid 33
4.5 Vergroten arbeidsveiligheid door toepassing van innovatie 37
4.6 Natuurbrandbestrijding 38
4.7 Bestuurlijke opdrachten 41
4.7.1 Bestuurlijke opdracht 1: Waterongevallenbestrijdingsorganisatie 41
4.7.2 Bestuurlijke opdracht 2: Analyse AED-taak 41
4.7.3 Bestuurlijke opdracht 3: Verkenning doorbelasten dienstverlening ambulancezorg 42
4.7.4 Bestuurlijke opdracht 4: Doorbelasten dienstverlening liftopsluitingen 42
4.8 Samenvatting Brandweer – Toekomstbestendige brandweerzorg 43

CONCEPT

5	**Risicobeheersing - Veilige en gezonde leefomgeving**	**44**
5.1	Risicogericht werken binnen een breed netwerk	44
5.2	Vergroten van veerkracht en redzaamheid	45
6	**Crisisbeheersing - Versterking crisisbeheersing**	**47**
6.1	Programma Versterking Crisisbeheersing	47
6.2	Uniformeren piketregeling	49
7	**Meldkamer Midden-Nederland**	**50**
7.1	Centralisten en ondersteuning	50
7.2	Calamiteitencoördinator	52
7.3	Samenvatting Meldkamer Midden-Nederland	53
8	**Algemeen en ondersteuning**	**55**
8.1	De uitdagingen waar wij als werkgever voor staan	55
8.2	Wat wij doen om een toekomstbestendige en aantrekkelijke werkgever te zijn	56
8.3	Digitale veiligheid, continuïteit en weerbaarheid	59
8.4	Continuïteit ICT & Informatievoorziening	63
8.5	Duurzaamheid	63
8.6	Bestuurlijke opdracht	67
	8.6.1 Bestuurlijke opdracht 5: Samenwerkingsmogelijkheden	67
8.7	Samenvatting Algemeen en ondersteuning	67
9	**Financiële consequenties toekomstscenario's**	**68**
9.1	Meerkosten per onderdeel en scenario	68
9.2	Meerkosten per gemeente	69

CONCEPT

1 Inleiding

In dit document informeren wij onze gemeenten over de financiële uitgangspunten, inhoudelijke ontwikkelingen en risico's voor het begrotingsjaar 2026. Dit doen we op basis van de Bestuursagenda 2024-2027.

De toekomstscenario's zijn ambtelijk opgesteld. Er heeft nog geen bestuurlijke besluitvorming over plaatsgevonden. Wij vinden het belangrijk om ook dit document met u te delen en u in een vroeg stadium te betrekken. In de uitwerking van de toekomstscenario's zijn we transparant in wat er benodigd is en het laat de huidige kwetsbaarheden in onze organisatie zien. We proberen de consequenties van (landelijke) ontwikkelingen en uitdagingen voor 2026 zo concreet mogelijk weer te geven, met de kanttekening dat vooruitkijken altijd gepaard gaat met een bepaalde mate van onzekerheid, zeker op de langere termijn. Net als de gemeenten hebben wij te maken met hoge inflatie, stijgende rente en arbeidsmarktproblematiek. We varen financieel scherp aan de wind en willen voorzichtig blijven omgaan met de beschikbare middelen.

De afgelopen jaren werkten we aan onderwerpen en kregen we te maken met crises die we niet van tevoren hadden kunnen voorspellen. Andere soorten crises, zoals langdurige en multidisciplinaire crises, gaven ons een andere rol. Het innemen van een andere rol was nodig en werd ook van ons gevraagd. We zien ook ontwikkelingen op ons afkomen waarvan de gevolgen nu moeilijk te duiden zijn. We hebben meer te maken met gecompliceerde inzetten en speelvelden, zoals de energietransitie en extreme weersomstandigheden. De situatie in de wereld brengt ook onzekerheden met zich mee. Daarnaast vergrijst de bevolking en wordt de samenleving steeds diverser. We hebben te maken met een krappe en uitdagende arbeidsmarkt.

De mate en impact van de ontwikkelingen zijn niet altijd voorspelbaar. De beste voorbereiding is om onze organisatie adaptief en wendbaar te maken. Op deze manier kunnen we inspelen op de veranderende wereld en samenleving, zodat we ons werk aanpassen aan de maatschappelijke opgave. Dit vraagt om een stevige organisatie met uitvoeringskracht en regionale slagkracht in de samenleving. Om dit te kunnen blijven doen, zetten we stappen vooruit. Dit doen we aan de hand van de thema's voor deze beleidsperiode: toekomstbestendige brandweerzorg, een veilige en gezonde leefomgeving, versterking crisisbeheersing en een 'great place to work' voor onze mensen. Daarbij kijken we wat we echt nodig hebben om op orde, op koers of op kop te komen.

Dit document omschrijft de toekomstscenario's, waarbij nut en noodzaak kritisch zijn afgewogen en waarbij wordt aangesloten bij (landelijke) financiële ontwikkelingen.

1.1 Achtergrond

Kadernota begroting 2025
In de vergadering van het algemeen bestuur op 6 november 2023 is de kadernota 2025 besproken. Daarin stonden ontwikkelingen en risico's die op termijn financiële consequenties

CONCEPT

kunnen hebben. Hoewel de financiële impact toen nog niet helemaal duidelijk was, vonden we het belangrijk om deze in de kadernota 2025 te vermelden om het gesprek te starten over de financiële uitdagingen waar we samen voor staan. Voor deze ontwikkelingen hebben we de bijdrage toen niet verhoogd. Het dagelijks bestuur heeft ook in het perspectief van het 'ravijnjaar' gevraagd om toekomstscenario's uit te werken voor het bestuurlijke gesprek, in aansluiting op de begrotingscyclus 2026.

Proces

In maart 2024 zijn we gestart met de voorbereiding voor toekomstscenario's, gevolgd door een verkenning en uitwerking. Tijdens de bestuursconferentie op 28 en 29 augustus 2024 hebben we samen met het algemeen bestuur stilgestaan bij de toekomstscenario's en de benodigde investeringen voor de VRU. In aanloop naar de bestuurlijke besluitvorming van de Kadernota hebben we de Bestuurlijke Adviescommissies van de VRU voorgelegd of zij zich kunnen vinden in de voorgestelde investeringen voor de toekomstscenario's, de aangeleverde besparingen en de aangedragen bestuurlijke richtinggevende keuzes. Ook zijn de gemeentesecretarissen, de gemeentelijke accountfunctionarissen en financieel adviseurs van de gemeenten meegenomen in de totstandkoming van de toekomstscenario's.

Medezeggenschap

De medezeggenschap hebben wij in 2024 anders ingericht; van achteraf controleren naar actieve betrokkenheid aan de voorkant van het besluitvormingsproces. Per onderwerp bekijken we samen met de medezeggenschap hoe directere participatie van medewerkers bereikt kan worden. In lijn met de afgesproken werkwijze hebben wij de OR en de medewerkers actief betrokken en zullen hen blijven betrekken in het proces.

1.2 Bestuurlijke richtinggevende keuzes

De doorontwikkeling van onze veiligheidsregio blijft noodzakelijk. De ontwikkelingen in de samenleving zijn relevant en knelpunten worden binnen onze organisatie steeds zichtbaarder en voelbaarder. Als we willen vernieuwen, hebben we de steun van al onze medewerkers en gemeenten hard nodig.

De Bestuursagenda 2024 – 2027 biedt een goede richting waarin onze ambities zijn beschreven. We zijn er nog niet. Samen met ons algemeen bestuur bepalen we welke stappen nodig zijn om een sterke, robuuste en wendbare veiligheidsregio te creëren. Een regio die de ontwikkelingen in de samenleving, nu en in de toekomst, het hoofd kan bieden.

We hebben uitgangspunten geformuleerd voor de doorontwikkeling van de VRU. Deze zijn verder uitgewerkt en toegelicht in hoofdstuk 4 tot en met 8. We kijken hierbij naar de benodigde investeringen om op orde, op koers en op kop te komen. Uiteraard zoeken we ook naar financiële en technische mogelijkheden om het kostenniveau structureel te verlagen. Daarnaast hebben we te maken met factoren waar we geen invloed op hebben, zoals buitengewone prijsstijgingen. Deze kunnen we niet opvangen binnen de reguliere indexering en daarmee onze begroting. Ook autonome ontwikkelingen, zoals niet door de VRU beïnvloedbare stijgingen door bestaand beleid,

CONCEPT

wijzigingen in wet- en regelgeving of noodzakelijke uitbreidingen door bevolkingsgroei, vallen buiten onze invloed.

De uitgangspunten die voortkomen uit onze missie vormen het bestuurlijk kader waarbinnen we onze concrete plannen kunnen uitwerken voor een toekomstbestendige organisatie.

Bestuurlijke opdrachten
Tijdens de bestuursconferentie zijn onderwerpen meegegeven aan de VRU om nader uit te werken als bestuurlijke opdracht. Het gaat om:

- Onderzoek naar de toekomstbestendigheid van de waterongevallenbestrijdingorganisatie.
- Analyse naar de maatschappelijke en financiële kosten en baten van de AED-taak door de brandweer.

In rekening brengen van dienstverlening:

- Verkenning naar de mogelijkheden voor het doorbelasten van de kosten voor tilassistentie en af- en inhijsingen door de brandweer op verzoek van de ambulancedienst.
- Verkennen of en hoe de kosten voor het bevrijden van personen uit liften kunnen worden verhaald op de verantwoordelijke partij.

Bovenstaande bestuurlijke opdrachten zijn uitgewerkt in hoofdstuk 4 onder paragraaf 4.7. Bij de uitwerking van deze opdrachten is het wenselijk om inzicht te krijgen in meer of minder inzet van brandweervrijwilligers.

- Verkennen samenwerkingsmogelijkheden op schaal van provincie Utrecht.

De volledige opdrachtomschrijving staat in hoofdstuk 8 onder paragraaf 8.6.

Scope
De scope van de toekomstscenario's ligt op alle onderdelen van de VRU. Voor de uitwerking van de scenario's sluiten wij aan op de indeling van onze begroting, waarin de thema's uit de Bestuursagenda 2024-2027 herkenbaar in naar voren komen:

- Brandweer – Toekomstbestendige brandweerzorg.
- Risicobeheersing - Veilige en gezonde leefomgeving.
- Crisisbeheersing – Versterking crisisbeheersing.
- Meldkamer Midden-Nederland.
- Algemeen en ondersteuning - Great Place to Work.

Relatie met lopende trajecten

<u>Visie op huisvesting</u>
De repressieve huisvesting omvat alle huisvesting waar de VRU gebruik van maakt. Naast de brandweerkazernes betreft het onder andere de werkplaatsen, de ademluchthal en de kantoorhuisvesting. Uit het evaluatierapport blijkt dat de huidige organisatie van de huisvesting ervoor zorgt dat de taakuitvoering van de VRU niet optimaal ondersteund wordt. Het lokaal

CONCEPT

georganiseerd hebben van de huisvesting zorgt niet voor toekomstbestendigheid. Daarnaast is er financiële ongelijkheid tussen gemeenten doordat regionale voorzieningen lokaal gefinancierd worden.

Het algemeen bestuur heeft enerzijds verzocht in samenwerking met de klankbordgroep gemeenten verder te werken aan verbeteringen in de huidige situatie van de repressieve huisvesting en anderzijds besloten in de aanloop naar de nieuwe beleidsperiode het bestuurlijke gesprek te voeren over de wenselijkheid van een onderzoek naar de verschillende scenario's om de huisvesting van de VRU te organiseren.

Op 4 juli 2022 heeft het algemeen bestuur de opdrachtformulering 'Huisvesting VRU' vastgesteld, waarin opdracht is gegeven om de huidige situatie en scenario's voor de toekomstige organisatie van de huisvesting van de VRU in kaart te brengen. Op 6 november 2023 heeft het algemeen bestuur besloten om een drietal toekomstscenario's voor de organisatie van de huisvesting uit te werken. Hierbij zijn de volgende bestuurlijke uitgangspunten vastgesteld:

1. Huisvesting is toekomstbestendig.
2. Het sociaal kapitaal en de maatschappelijke waarden van de VRU (en de gemeenten) in de lokale samenleving worden meegenomen.
3. Huisvesting is ondersteunend aan de taakuitvoering.
4. Evenredige verdeling van de huisvestingslasten.

In een apart traject wordt een uitwerking van de scenario's voorgelegd aan het bestuur. Omdat er nog geen voorkeursscenario is gekozen, wordt hier geen financiële vertaling gemaakt.

<u>Dekkingsplan</u>
In de Wet Veiligheidsregio's is vastgelegd dat het bestuur van de Veiligheidsregio eenmaal per vier jaar een beleidsplan vaststelt. Onderdeel van dit beleidsplan is het dekkingsplan waarin de operationele prestaties van de brandweer worden vastgelegd. Deze prestaties worden bepaald aan de hand van de voor de brandweer geldende opkomsttijden, de beschikbare voorzieningen en getroffen maatregelen om daaraan te voldoen (art 14 lid 2 Wvr).

Het meest recente dekkingsplan, Veiligheidszorg op Maat (2014) is in de afgelopen beleidsperioden aangehouden en per beleidsperiode geactualiseerd op het wegenbestand en de uitruktijden. Hiermee werd voldaan aan de eis dat in het beleidsplan de operationele prestaties van de brandweer werden beschreven en geactualiseerd. In het dekkingsplan Veiligheidszorg op Maat, dat gebaseerd is op objectgebonden opkomsttijden, zijn de operationele prestaties die wij als VRU verwachtte beschreven per objectsoort. Daarnaast zijn er maatregelen voorgesteld bij diverse gebouwen waarbij we de opkomsttijden niet haalden. Naast de wettelijke opkomsttijden heeft het bestuur meettijden ingesteld.

In 2022 heeft de minister van Justitie en Veiligheid in haar brief richting de kamer aangekondigd dat er een wetswijziging op handen is inzake de opkomsttijden van de brandweer. Objectgebonden opkomsttijden zullen worden losgelaten en de focus zal worden gelegd op gebiedsgerichte opkomsttijden (GGO). Het dekkingsplan wordt opgesteld aan de hand van de

CONCEPT

Landelijke Uniforme Systematiek Voor Dekkingsplannen. Hiermee wordt ingespeeld op de landelijke ontwikkelingen richting een uniforme werkwijze voor het opstellen van dekkingsplannen.

Als onderdeel van het dekkingsplan worden de volgende onderdelen opgeleverd:

1. Risicoprofielen voor de taakgebieden brand, hulpverlening, incidentbestrijding gevaarlijke stoffen en waterongevallen (voor de laatstgenoemde is een bestuurlijke opdracht gegeven, zie paragraaf 4.7.1).
2. Maatregelen/ voorstellen ter verbetering van de brandweerzorg met inzage in effecten en consequenties.
3. Materieelspreidingsplan (interne bijlage).
4. Technische uitgangspunten berekeningen (interne bijlage).
5. Lijst aandachtsobjecten.

In 2025 wordt het nieuwe dekkingsplan opgesteld. Eind 2025 is een inhoudelijk concept gereed en in 2026 volgt het besluitvormingstraject en vaststelling dekkingsplan door het bestuur.

1.3 Leeswijzer

In hoofdstuk 2 beschrijven we een kenschets van Veiligheidsregio Utrecht: wie we zijn en wat we doen als organisatie. We gaan in op de relevante ontwikkelingen van onze veiligheidsregio. In hoofdstuk 3 is de financiële situatie beschreven. Daarin gaan we in op de gerealiseerde bezuinigingen, opgeloste financiële knelpunten en de ontwikkelingen van het Gemeentefonds en de Benchmark. Vervolgens wordt een toelichting gegeven op de totstandkoming van de toekomstscenario's. In de hoofdstukken 4 tot en met 8 zoomen we verder in. Per organisatieonderdeel beschrijven we welke opgaven voor ons liggen, welke investeringen noodzakelijk zijn weggezet in de tijd. Daarbij worden in deze hoofdstukken de bestuurlijke richtinggevende keuzes voorgelegd. In hoofdstuk 4 en 8 identificeren we een aantal bestuurlijke opdrachten. Tot slot beschrijft hoofdstuk 9 de financiële consequenties.

CONCEPT

2 Context Veiligheidsregio Utrecht

2.1 Wij zijn de VRU

'Wij dragen bij aan veiligheid. Elke dag weer, steeds beter.' Dat is waar we voor staan. De Veiligheidsregio Utrecht (VRU) is een samenwerkingsverband van en voor alle 26 Utrechtse gemeenten in de provincie Utrecht. Samen met onze partners zorgen wij elke dag voor de veiligheid van alle mensen die in de regio wonen en verblijven.



Figuur 2.1 Verzorgingsgebied Veiligheidsregio Utrecht

De VRU is verantwoordelijk voor de wettelijke taken op grond van artikel 10 van de Wet veiligheidsregio's:

- het instellen en in stand houden van de brandweer en geneeskundige hulpverlening (GHOR);
- het organiseren van de (voorbereiding op) rampenbestrijding en crisisbeheersing.

De taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van de VRU zijn vastgesteld in de Wet veiligheidsregio's en in de Gemeenschappelijke Regeling Veiligheidsregio Utrecht.

2.2 Onze regio

De unieke combinatie van stedelijk wonen en natuur in onze regio heeft uitdagingen op het gebied van veiligheid. Een gebied met veel water kent bijvoorbeeld andere risico's dan een druk bezocht treinstation.

De centrale ligging in Nederland, zowel vanuit Noord naar Zuid als vanuit West naar Oost, betekent dat er veel verkeersbewegingen en transportroutes zijn. De hoofdvaarwegen in de regio maken deel uit van de Corridor Amsterdam-Rijn van het Basisnet Vervoer Gevaarlijke Stoffen. Een ander complex gebied met vele functies, is het Stationsgebied Utrecht. Hier passeren dagelijks grote aantallen mensen. Het Utrecht Sciencepark is een dynamische en complexe omgeving die intensief gebruikt wordt en waar de focus ligt op gezondheidszorg en kennis. Op het terrein van Utrecht Science Park Bilthoven zijn verschillende gevaarlijke stoffen aanwezig.

Het landschap in de regio is zeer gevarieerd en bestaat uit bos, veenweide, rivieren, polders, agrarische en stedelijke gebieden. De Utrechtse Heuvelrug is een bos- en heidegebied van ongeveer 22.000 hectare. Dit gebied loopt diagonaal door de provincie, van Rhenen naar Baarn en loopt door tot in buurregio Gooi en Vechtstreek. Het gebied is kwetsbaar vanwege aaneengesloten natuur en het intensieve gebruik. Dit neemt toe tijdens periodes van droogte wanneer het natuurbrandrisico verhoogt.

Het aantal inwoners in onze regio groeit en blijft groeien tot 2040. Met 1,4 miljoen inwoners woont 7,8 procent van de Nederlandse bevolking in de provincie Utrecht. Dit inwonersaantal is in 2022 met 10,7 procent gegroeid ten opzichte van 2012. Dit maakt dat de provincie Utrecht in deze tien jaar tijd het sterkst gegroeid is in Nederland. Ook voor de komende jaren wordt een groei verwacht van meer dan 10%.

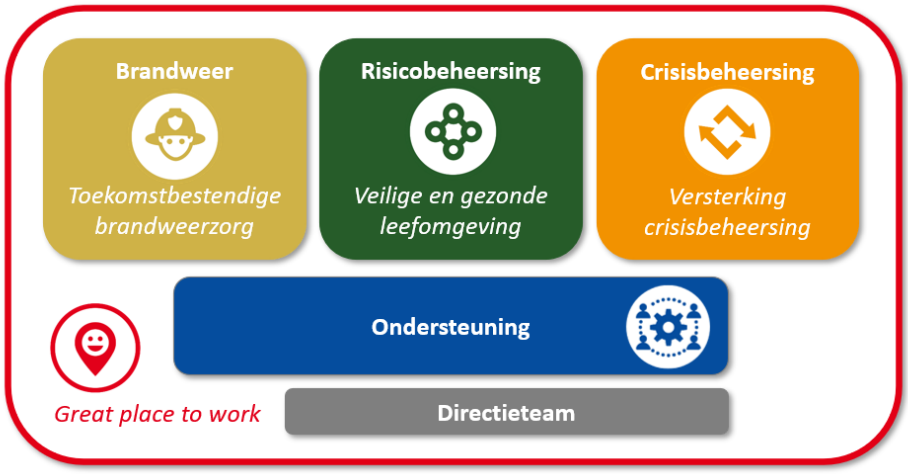
2.3 Onze organisatie

Bij de VRU werken mensen met een passie. Een passie om levens te redden, om incidenten te voorkomen en te bestrijden en om samen met burgers en partners de veiligheid en zelfredzaamheid in onze samenleving te vergroten. Met bijna 2400 betrokken collega's op 70 brandweerkazernes, onze meldkamer, werkplaatsen en kantoorlocaties zetten wij ons iedere dag in voor de veiligheid van alle inwoners van de 26 gemeenten in onze regio.
Onze organisatie is gericht op onze drie hoofdtaken: Brandweer, Risicobeheersing en Crisisbeheersing. Deze onderdelen werken niet alleen nauw samen, maar dat doen we ook met onze partners. Met onze ontwikkelkoers en de Bestuursagenda 2024-2027 hebben we thema's bepaald die richting bepalen voor de komende jaren.

In ons organisatiemodel zijn de vier thema's uit de bestuursagenda duidelijk herkenbaar: Toekomstbestendige brandweerzorg, Veilige en gezonde leefomgeving, Versterking

CONCEPT

crisisbeheersing en Great place to work. De ondersteunende onderdelen werken voor het geheel. Het directieteam werkt vanuit het collectief en is samen verantwoordelijk voor de hele VRU. De rode lijn geeft aan dat we samen één geheel zijn.



Figuur 2.2 Organisatiemodel VRU

Wij zorgen dat de structuur van de organisatie zo goed mogelijk bijdraagt aan ons werk, aan onze opdracht. Hierbij hanteren we korte lijnen en hebben wij een minder gelaagde organisatiestructuur. Dit maakt dat wij flexibel en wendbaar zijn. Zo kunnen we ons werk aanpassen op wat maatschappelijk van ons wordt gevraagd en zijn we ingericht op het onvoorziene karakter wat ons werk bij calamiteiten en crises met zich meebrengt.

2.4 Relevante ontwikkelingen VRU

Strategische agenda Veiligheidsberaad
Het Veiligheidsberaad heeft een eigen strategische agenda met thema's die baat hebben bij een bestuurlijke impuls en landelijke agendering. Daarin komen de volgende thema's terug: klimaatveiligheid, een veilige energietransitie, digitale ontwrichting en een herziening van de Wet veiligheidsregio's. Bij de strategische agenda wordt per thema inzichtelijk gemaakt wat de concrete ambities zijn, welke (bestuurlijke) organisatie daarbij past en welk budget hiervoor nodig is. Aan de totstandkoming van producten binnen de thema's zal ook vanuit de veiligheidsregio's bijgedragen worden, in capaciteit en budget. Vervolgens zullen de producten geïmplementeerd worden binnen de veiligheidsregio's. De impact op onze veiligheidsregio nemen we de komende jaren mee in onze kaderbrieven.

Regionaal Risico Profiel
In de komende jaren zullen de fysieke en sociale omgeving, in Nederland en binnen het verzorgingsgebied van de VRU, veranderen. Daardoor zullen ook de risico's kunnen gaan veranderen. Deze ontwikkelingen zijn niet nieuw. Wel geeft dit aanleiding om de impact van sommige ontwikkelingen opnieuw te wegen. Dit is bijvoorbeeld te zien bij de versnelling van

klimaatverandering, netwerkcongestie, verminderde zelfredzaamheid door vergrijzing en extramuralisatie, langdurige inzetten van de crisisorganisatie en voorzienbare, dreigende en/of sluimerende crisis. De verdere uitwerking van de thema's en risico's zijn opgenomen in het Regionaal Risico Profiel.

Groei regio
In de regio Utrecht groeien we in de komende jaren van 1,4 naar 1,7 miljoen inwoners. Dit vraagt van ons als veiligheidsregio meer inzet en gemeenten ontvangen hieraan gekoppeld ook meer geld voor de taken van de veiligheidsregio. We willen met het bestuur strategisch vooruitkijken welke investeringen voor de VRU nodig zijn, in de breedste zin van het woord, om die groei op te kunnen vangen en wanneer we deze in de komende jaren kunnen laten landen in de begroting.

Ontwikkelingen arbeidsmarkt
Toenemende technologisering, flexibilisering van de arbeidsmarkt en vergrijzing hebben invloed op het aantal beschikbare banen, maar ook op de kwaliteit van het werk van mensen. Sectoren, zoals de zorg- en onderwijssector, kampen nu al met personeelstekorten. Dat neemt de komende jaren toe en breidt zich uit naar andere sectoren. Deze ontwikkeling heeft gevolgen voor het kwaliteitsniveau van onze taakuitvoering. Hierop moeten we anticiperen.

Toenemende druk op de organisatie
De komende jaren zien we het risico toenemen op het vastlopen van sectoren, waar door (onaanvaardbare) concessies aan de dienstverlening gedaan moeten worden. Hierbij gaat het niet alleen om het risico op een infarct in de zorgketen, het vertaalt zich ook naar de fysieke veiligheid en crisisbeheersing. De hierboven geschetste ontwikkelingen benadrukken dat. Het beroep op de veiligheidsregio wordt groter en complexer. De Nederlandse bevolking vergrijst, het aandeel ouderen neemt toe, en daarmee ook het aantal verminderd zelfredzamen dat zelfstandig thuis woont. Tegelijkertijd is er vaker langdurig behoefte aan de capaciteiten en kennis van de veiligheidsregio, zoals bij de coronacrisis en de opvang van vluchtelingen, asielzoekers en statushouders. Bovendien stellen wet- en regelgeving steeds hogere eisen aan overheidsorganisaties. Of het nu gaat om de herziening van de Wet veiligheidsregio's, de Wet open overheid of de Algemene verordening gegevensbescherming. Het zijn stuk voor stuk belangrijke ontwikkelingen, die een extra belasting voor onze organisatie betekenen. Anderzijds ervaren ook wij de impact van de krapte op de arbeidsmarkt. De constante druk op de organisatie, die daardoor ontstaat, vermindert de veerkracht om de volgende crisis op te vangen.

CONCEPT

3 Huidige en toekomstige financiële situatie VRU

3.1 Algemeen

Vanaf 2020 hanteren we zoveel mogelijk het principe ‘nieuw voor oud’. Dit betekent dat niet op voorhand een aanvullende bijdrage wordt gevraagd voor nieuw beleid. We hebben een aantal incidentele stijgingen met de gemeentelijke bijdrage kunnen voorkomen door inzet van positieve rekeningresultaten. Daarnaast is ook verschillende keren een aanzienlijk deel van het positieve rekeningresultaat teruggestort naar de gemeenten (€ 2,3 miljoen uit resultaat 2021 en 2,0 miljoen uit resultaat 2023).

Jaarlijks wordt gerapporteerd over de financiële kengetallen die aantonen dat de VRU financieel gezond is. De vermogenspositie is de afgelopen jaren toegenomen, door een aantal bestemmingsreserves. De algemene reserve (weerstandscapaciteit) bedraagt € 1,4 miljoen. De omvang van deze reserve is de afgelopen 10 jaar nauwelijks gestegen (€ 1,3 miljoen in 2015). Hiermee is de weerstandscapaciteit beperkt en niet meegegroeid met de omvang van de begroting. Door toenemende financiële risico’s is de omvang van de weerstandscapaciteit naar verwachting ontoereikend om de risico’s de komende jaren af te dekken.

3.2 Bezuinigingen en opgeloste financiële knelpunten



Figuur 3.1 Bezuiniging en opgeloste financiële knelpunten

Bezuinigingen

Sinds de regionalisering hebben we circa 20% bezuinigd. Tussen 2016 en 2018 hebben we een bezuiniging van in totaal € 5,3 miljoen gerealiseerd. In 2019 heeft een reparatie plaatsgevonden, die voornamelijk betrekking had op de vakbekwaamheid en veiligheid van onze repressieve medewerkers. Vanaf 2022 is structureel € 1 miljoen aan opbrengsten uit het openbaar meldsysteem weggevallen. In 2022 en 2023 hebben we dit opgevangen uit het daarvoor ingestelde OMS-fonds (gevormd uit het positieve rekeningresultaat van 2020). Vanaf 2024 hebben we binnen de begroting een structurele dekking van € 1 miljoen gevonden, onder andere dankzij een besparing op overheadkosten door een verkleining van de topstructuur.

Opgelost binnen de begroting vanaf 2020

De functie van calamiteitencoördinator werd tot eind 2022 uitgevoerd als neventaak van centralisten van brandweer en politie. De politie is hiermee gestopt. De calamiteitencoördinator is een wettelijke taak van de veiligheidsregio's. Vanaf 2025 organiseren we deze functie gezamenlijk met de veiligheidsregio's Gooi- en Vechtstreek en Flevoland in de meldkamer Midden-Nederland. Voor de tussentijd voorzien we in een tijdelijke oplossing. De structurele meerkosten die binnen de VRU-begroting worden gedekt, bedragen circa € 0,4 miljoen.

De overdracht van het beheer van de meldkamer naar de politie heeft vanaf 2020 geleid tot een financieel nadeel van € 0,2 miljoen. In eerste instantie hebben we hiervoor de gemeentelijke bijdrage verhoogd, maar vanaf 2022 is dit nadeel opgevangen binnen de begroting van de VRU.

Op het gebied van informatiebeveiliging/cyberveiligheid hebben we de personele capaciteit structureel uitgebreid. De meerkosten daarvan bedragen € 0,2 miljoen. Hiervoor hebben we structurele dekking gevonden binnen de begroting. Daarnaast hebben we een voorziening getroffen voor monitoring en support bij cyberaanvallen. De kosten daarvan bedragen € 0,2 miljoen per jaar. In afwachting van een landelijke voorziening voor de veiligheidsregio's worden deze kosten incidenteel binnen de begroting gedekt.

De introductie van nieuwe wet- en regelgeving (zoals AVG, WOO en rechtmatigheids-verantwoording) vergde een uitbreiding van een aantal specialistische functies. De structurele meerkosten daarvan bedragen minimaal € 0,3 miljoen per jaar. Daarnaast hebben we de incidentele kosten voor de implementatie steeds binnen de begroting opgelost. Dit geldt ook voor de omgevingswet.

We hebben geïnvesteerd in het welzijn van onze medewerkers, waaronder de inzet van een geestelijk verzorger in het kader van duurzame inzetbaarheid. De structurele kosten daarvan bedragen circa € 0,1 miljoen per jaar. Daarnaast hebben we incidenteel € 0,1 miljoen ingezet voor intensivering van voorzieningen voor PTSS.

Voor natuurbrandbestrijding hebben we geïnvesteerd in specifieke voertuigen en een aantal innovatieve ontwikkelingen bij de brandweer (zoals innovatie op tankautospuiten). Daarnaast wordt het tijdelijk aanhouden van het redvoertuig in Vianen incidenteel gedekt binnen de bestaande begroting (€ 0,1 miljoen per jaar).

Diverse structurele en incidentele kostenstijgingen voor het FLO-overgangsrecht zijn opgevangen binnen de begroting, waarbij we eenmalig een deel van het positieve rekeningresultaat hebben ingezet.

Diverse pilots en projecten zijn bekostigd via de ontwikkel- en egalisatiereserve. Voorbeelden hiervan zijn de proef voor het verbeteren van de dekking in Amersfoort (€ 1 miljoen), de proef met tweewegpagers voor de brandweer en huisvestingsprojecten.

CONCEPT

3.3 Ontwikkeling gemeentefonds

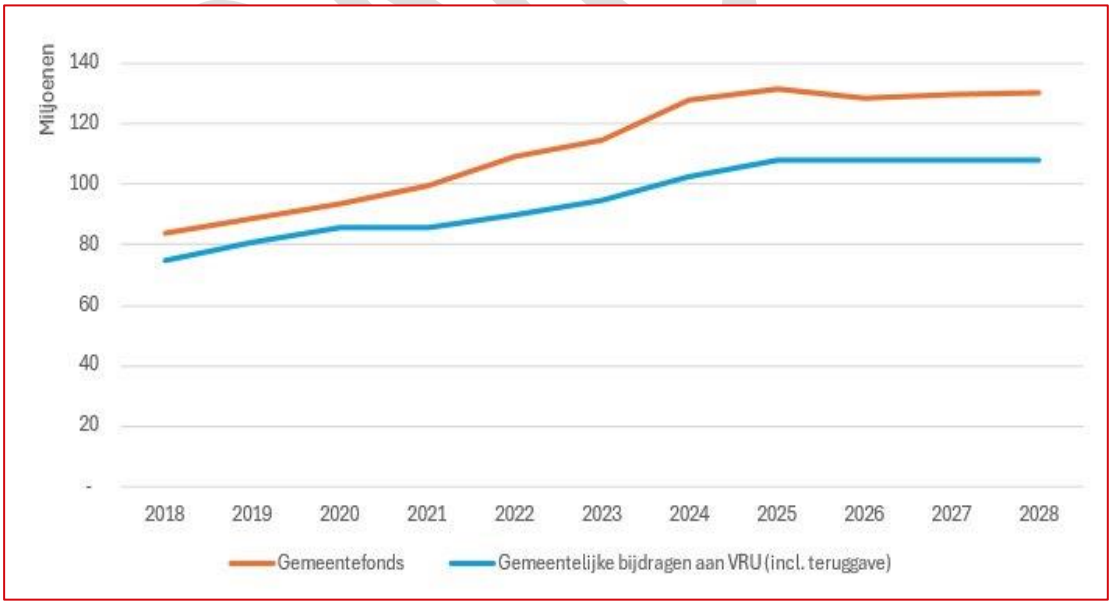
Het Gemeentefonds is de belangrijkste financieringsbron van gemeenten en is vrij besteedbaar door gemeenteraden. Het rijk probeert de middelen zo over gemeenten te verdelen, dat ze aansluiten bij te verwachten kosten, de zogenaamde 'kostenoriëntatie'. Om dit te bewerkstelligen is het gemeentefonds o.a. verdeeld in clusters en sub-clusters. De omvang van de middelen per cluster wordt bepaald door maatstaven, zoals het aantal inwoners, het aantal bedrijven, de centrumfunctie van een gemeente etc.

Eén van de clusters in het gemeentefonds is het cluster Orde & Veiligheid. Dit cluster bestaat uit twee sub-clusters:

- Crisisbeheersing en brandweer.
- Overig orde en veiligheid.

De taken in het subcluster crisisbeheersing en brandweer vallen vrijwel volledig samen met de taken die wettelijk bij de veiligheidsregio zijn belegd. Om die reden wordt dit cluster door de meeste veiligheidsregio's gebruikt als basis voor de verdeelsleutel van gemeentelijke bijdragen. Dit geldt ook voor onze verdeelsleutel.

De onderstaande grafiek geeft inzicht in de ontwikkeling van de totale inkomsten voor de Utrechtse gemeenten in het subcluster crisisbeheersing en brandweer van het gemeentefonds (op basis van meicirculaire 2024). In de grafiek is ook de ontwikkeling van de totale gemeentelijke bijdrage aan de VRU opgenomen.



Figuur 3.2 Inkomsten subcluster crisisbeheersing en brandweer en bijdrage VRU

Er is een verschil tussen de gemeentelijke inkomsten in het subcluster crisisbeheersing en brandweer en de bijdragen aan de VRU. Hierbij wordt opgemerkt dat de gemeenten naast de

CONCEPT

bijdrage aan de veiligheidsregio ook een deel van de kosten zelf dragen. Bijvoorbeeld kosten voor de huisvesting en de bluswatervoorziening.

Aangezien de middelen uit het gemeentefonds vrij besteedbaar zijn en de gemeenten zelf bepalen waarvoor de middelen worden ingezet, is het absolute verschil tussen de inkomsten uit het gemeentefonds en de bijdrage aan de VRU niet direct relevant. De meerjarige vergelijking tussen beiden geeft inzicht in de *trend*. Door de bezuinigingen op de VRU en het hanteren van de nullijn voor nieuw beleid is het verschil de afgelopen jaren groter geworden (van 9 naar 22 miljoen euro). De stijging van de gemeentelijke bijdragen aan de VRU bestaat sinds 2020 vrijwel alleen uit de loon- en prijscompensatie. De bijdrage is vanaf 2020 niet verhoogd voor nieuw beleid. In 2025 is de bijdrage met € 0,5 miljoen verhoogd voor de eerste fase van de noodzakelijk uitbreiding van de brandweerzorg in Amersfoort om de wettelijke opkomsttijden te kunnen realiseren.

In de meerjarenraming van de gemeentelijke bijdrage wordt gewerkt met constante prijzen (geen loon- en prijsontwikkeling). Daarom blijft de bijdrage vanaf de laatst vastgestelde begroting van 2025 gelijk. Voor een zuivere vergelijking is de ontwikkeling van het gemeentefonds na 2025 ook weergegeven exclusief de loon- en prijsontwikkeling.

In 2026 is het effect van het ‘ravijnjaar’ op het subcluster crisisbeheersing en brandweer zichtbaar. In dit subcluster is het effect beperkt. De afname van de inkomsten manifesteert zich vooral in het cluster Individuele voorzieningen Jeugd.

Volgens artikel 4.2 A Bijdrageverordening van de Gemeenschappelijke Regeling VRU vormen de ijkpuntscores van het Gemeentefonds voor het subcluster crisisbeheersing en brandweer de grondslag voor het relatieve aandeel van de gemeenten in de totale bijdrage voor het gemeentelijk basistakenpakket. De ijkpuntscores leiden niet tot een verandering van de totale gemeentelijke bijdrage. De ijkpuntscores worden alleen gebruikt om de verdeling tussen de gemeenten onderling te berekenen. Buiten dat sluiten we voor de loon- en prijsontwikkeling zo veel mogelijk aan op de algemene systematiek van het Gemeentefonds. De totale omvang van de gemeentelijke bijdrage is dus niet gekoppeld aan de hoogte van de inkomsten die de gemeenten ontvangen via het subcluster. Een toename in het subcluster door bijvoorbeeld groei van de regio, vertaalt zich daarmee niet automatisch in een hogere totale bijdrage aan de VRU. Dit betekent dat er geen sprake is van een ‘trap-op-trap-af mechanisme.

3.4 Compensatiemechanisme

Ontstaan compensatiemechanisme

Zoals eerder beschreven is de financieringssystematiek van de VRU sinds 2015 gebaseerd op de verdeling van het subcluster crisisbeheersing en brandweer binnen het Gemeentefonds. Hierdoor draagt elke gemeente evenredig bij aan het budget voor het basistakenpakket. Bij de vaststelling van dit nieuwe financieringsmodel is afgesproken dat gemeenten geen nadeel mogen ondervinden door de overgang naar het nieuwe model. Gemeenten die voordeel behaalden bij de invoering van deze systematiek dragen daarom een deel van hun voordeel af om gemeenten die nadeel ondervinden te compenseren. Dit wordt het compensatiemechanisme genoemd.

CONCEPT

In 2026 ontvangen vier gemeenten nog jaarlijks een compensatie via dit mechanisme: Houten (€341K), IJsselstein (€139K), Nieuwegein (€110K) en Veenendaal (€799K). Het totale nadeel van €1,4 miljoen wordt gecompenseerd door de andere gemeenten. Op dit moment kent het compensatiemechanisme een open einde, wat betekent dat er nog geen vaste einddatum voor deze regeling is vastgesteld.

Advies afbouw compensatiemechanisme

Op verzoek van de bestuurlijke adviescommissie Bedrijfsvoering en financiën heeft een extern bureau (Cebeon) een advies uitgebracht over de afbouw van het compensatiemechanisme. Cebeon stelt dat het compensatiemechanisme als open einde-regeling geen recht doet aan exogene kostenverschillen tussen gemeenten binnen de VRU en adviseert daarom het compensatiemechanisme af te bouwen. Om grote wijzigingen in de bijdragen te voorkomen, adviseert Cebeon om een ruime een ruimere overgangsperiode aan te houden. Bij een wijziging van het voorzieningenniveau in de nadeelgemeenten, zou dit direct kunnen worden verwerkt in de compensatiebedragen.

Het dagelijks bestuur heeft op 11 oktober 2023 kennisgenomen van het advies van Cebeon en besloten om het bestuurlijke gesprek over de verdere afbouw van het compensatiemechanisme te voeren bij de bespreking van de kaders voor de begroting van 2026.

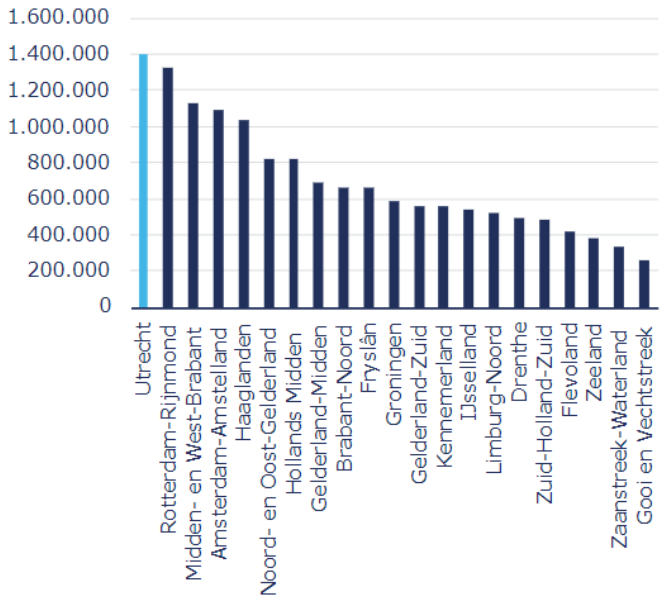
In 2025 wordt het nieuwe dekkingsplan opgesteld. In dit proces wordt onderzocht of in de komende jaren wijzigingen nodig zijn in de manier waarop de basisbrandweerzorg is georganiseerd; bijvoorbeeld of (op termijn) een dagdienst nodig is voor de post Veenendaal (zie paragraaf 4.1 personele paraatheid voor een nadere toelichting). Als dit het geval is, dan is sprake van een wijziging van het voorzieningenniveau en kan dit worden verwerkt in de compensatiebedragen. Als dit niet het geval is, dan kan het bestuurlijke gesprek over de verdere afbouw van het compensatiemechanisme worden gevoerd bij de bij de bespreking van de kaders voor de begroting van 2027.

3.5 Benchmark

De VRU heeft een benchmark laten uitvoeren door Berenschot, waarin de Veiligheidsregio's met elkaar vergeleken worden op kengetallen en financiën. De benchmark is uitgevoerd op basis van de (geactualiseerde) begroting 2024.

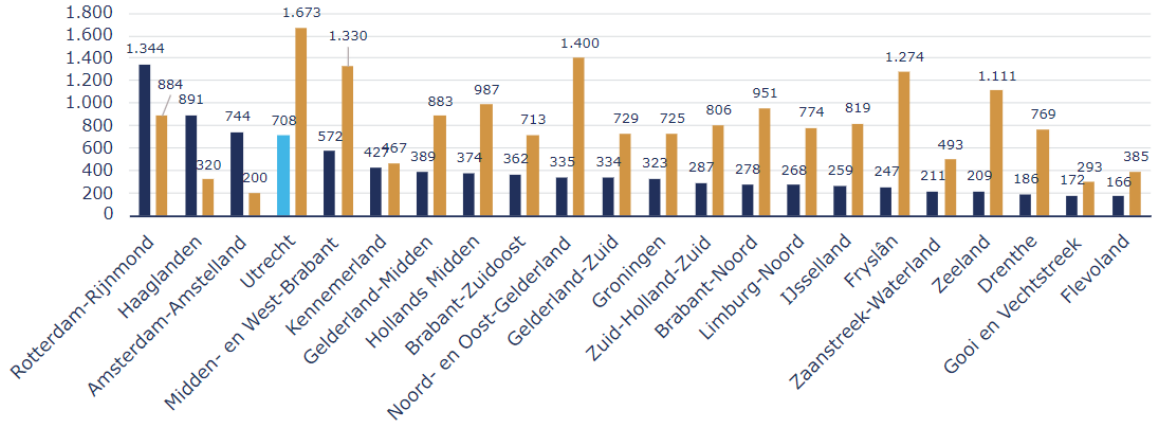
De VRU is de grootste veiligheidsregio qua inwoners, maar kent ook een groot landelijk gebied.

CONCEPT



Figuur 3.3 Aantal inwoners per veiligheidsregio

De VRU heeft de meeste brandweervrijwilligers (1.673) van alle veiligheidsregio's en heeft ook nog 708 medewerkers. De kosten zullen aanzienlijk stijgen voor de VRU als deze vrijwilligers omgezet zouden worden in beroepsbrandweer. De vrijwillige brandweer is ook gunstig voor de arbeidskrapte, want beroepsmensen zijn moeilijk te vinden en vrijwilligers doen dit vaak naast hun baan.

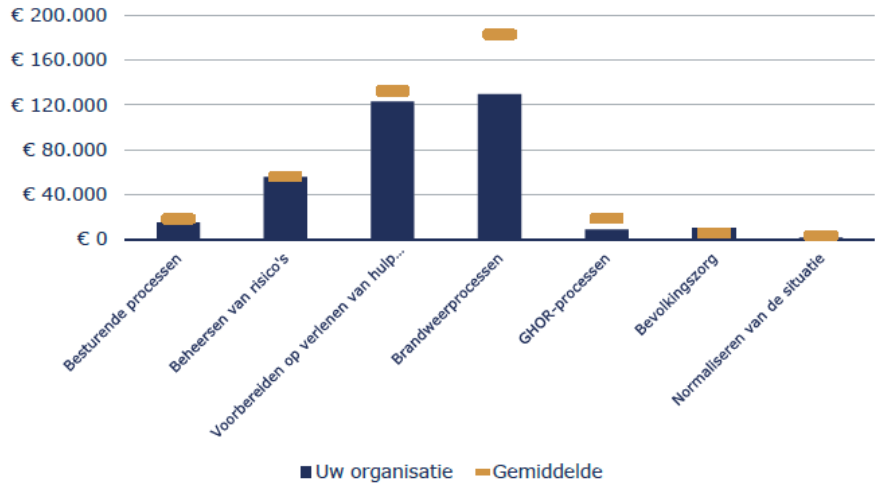


Figuur 3.4 vrijwilligers en personeel per veiligheidsregio (oranje zijn de vrijwilligers)

<u>Vergelijking personele kosten primaire processen</u>

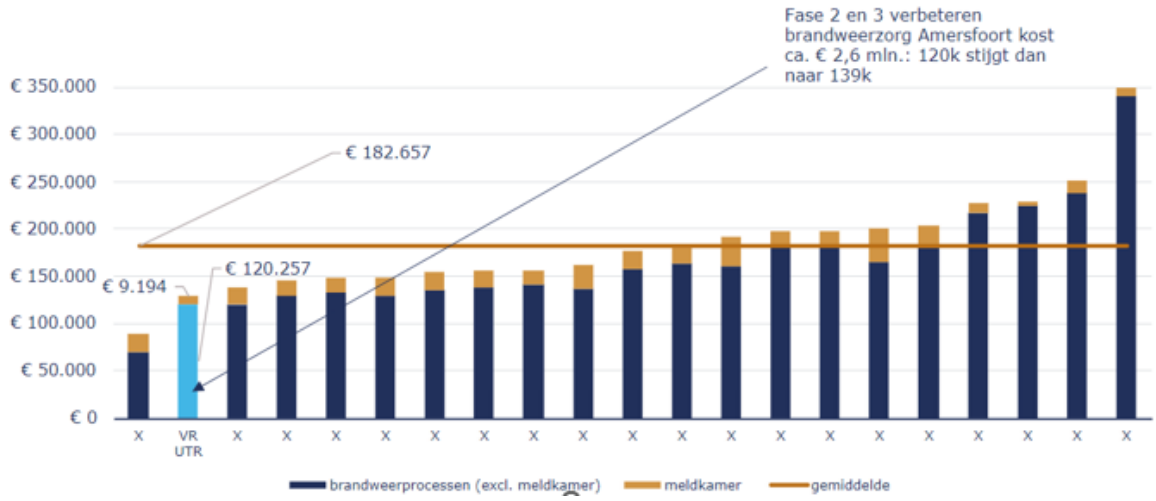
De personele kosten in het primaire proces van de VRU zijn vooral ten opzichte van de brandweerprocessen relatief laag ten opzichte van andere Veiligheidsregio's, gemeten per 10.000 inwoners. Ook als fase 2 + 3 brandweerzorg Amersfoort wordt meegenomen in de kosten (zie paragraaf 4.1). Een belangrijke oorzaak voor de lagere personele kosten zijn het grote aantal

vrijwilligers. Maar de personele kosten van de VRU zijn lager dan vergelijkbare veiligheidsregio's met (zeer) veel vrijwilligers.



Figuur 3.5 personele kosten primaire proces per 10.000 inwoners

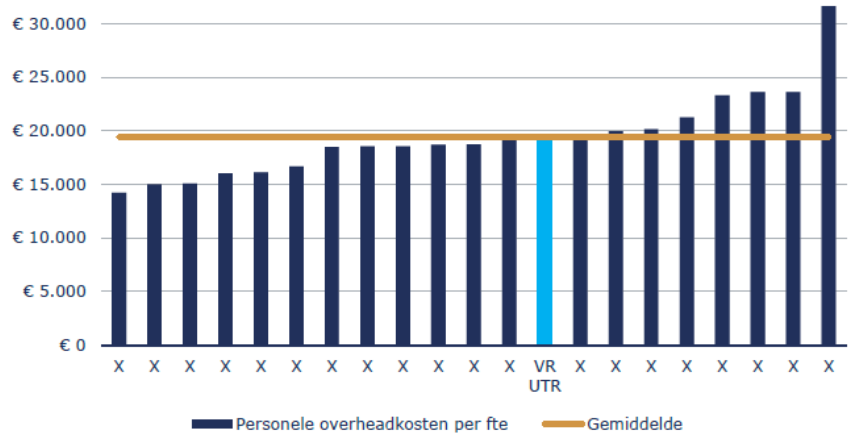
De personele kosten met betrekking tot de voorbereiding op verlenen van hulp zijn ook lager dan gemiddeld. Hier onder vallen bijvoorbeeld de kosten voor opleiden en oefenen. Hierbij wordt opgemerkt dat de andere regio's met veel vrijwilligers bij deze categorie boven het gemiddelde zitten, omdat het de kosten voor opleiden en oefenen per vrijwilliger relatief hoog zijn.



Figuur 3.6 Brandweerprocessen: personele kosten per 10.000 inwoners

Vergelijking personele kosten overhead

Voor de overhead is er gekeken naar de personele kosten per fte van de totale organisatie. De VRU wijkt qua personele overheadkosten niet af van het gemiddelde van de Veiligheidsregio's uit de benchmark.



Figuur 3.7 Personele overheadkosten per fte in dienst van de organisatie

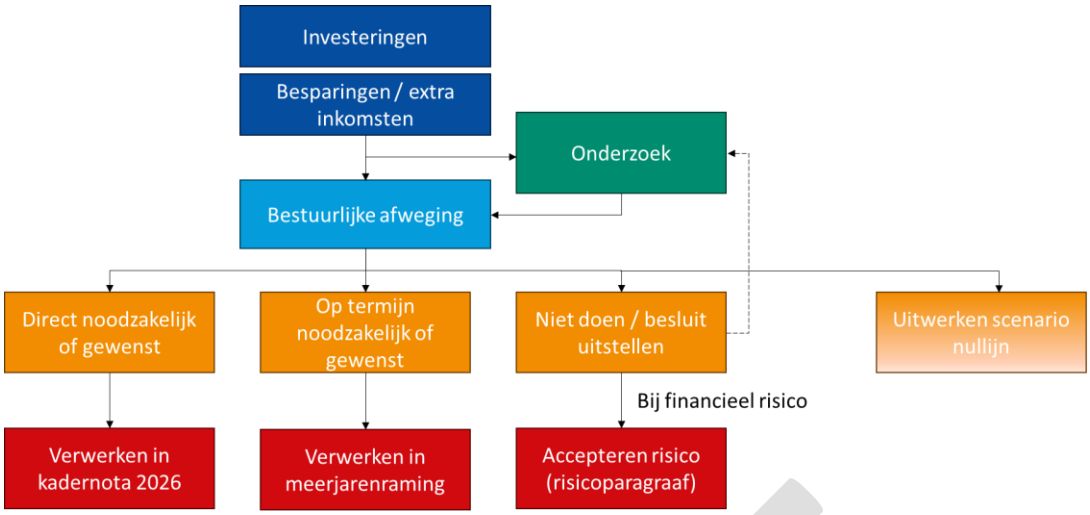
3.6 Toekomstige investeringen

Onze capaciteit en budget besteden we aan het voorbereiden op en het uitvoeren van onze wettelijke en opgedragen taken. De verschillende taken kennen verschillende financieringsstromen zoals eerder beschreven. Onze wettelijke taken worden grotendeels gefinancierd uit het gemeentefonds van de gemeenten. Daarnaast krijgen we geld van de Rijksoverheid om deze taken uit te voeren. Jaarlijks vertalen we onze koers naar concrete activiteiten, gekoppeld aan budget en capaciteit. Dit doen we in de kaderbrieven, begrotingen en jaarplannen. Zo blijven we flexibel en kunnen we inspelen op actuele ontwikkelingen en crises.

Voor de uitwerking van de toekomstscenario's in *hoofdstuk 4 tot en met 8* zijn de verschillende ambitieniveaus 'Op orde', 'Op koers' en 'Op kop' nader uitgewerkt.

- *Op orde* is wat minimaal nodig is om onze huidige taken te kunnen blijven uitvoeren. Hiermee zijn we wel reactief op de ontwikkelingen die al gaande zijn, wat risico's met zich meebrengt.
- *Op koers* is wat nodig is om de ambities in de Bestuursagenda 2024-2027 te verwezenlijken.
- *Op kop* betekent dat we koploper zijn op onderdelen of specifieke thema's. Als VRU willen we een voorbeeldfunctie hebben voor andere veiligheidsregio's of omdat wij dit bestuurlijk noodzakelijk vinden. Gelet op de financiële situatie van gemeenten is dit scenario niet verder (financieel) uitgewerkt.

Er is er (voorgestelde) indeling gemaakt voor de gevraagde investeringen en voorgestelde besparingen of extra inkomsten. Dit vraagt om een bestuurlijke afweging. Hieronder is deze indeling weergegeven:



Figuur 3.8 Voorgestelde indeling toekomstige investeringen

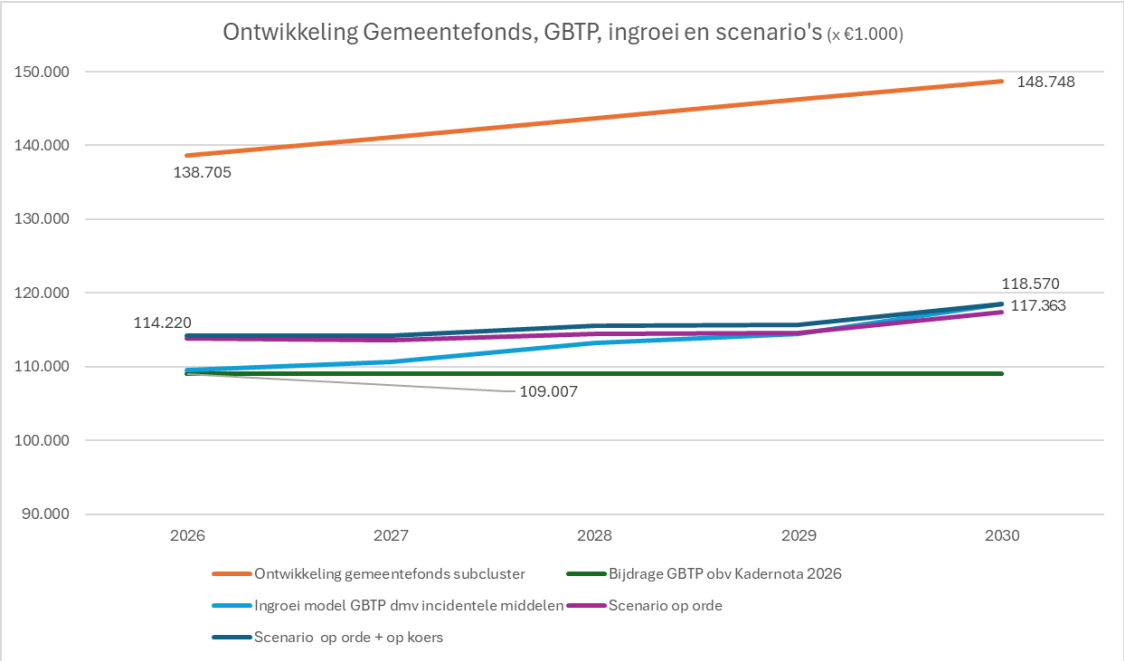
3.7 Meegroeiplan

De regio groeit, we hebben te maken met meer en grotere risico's. De gemeentelijke bijdrage neemt niet automatisch toe, maar we moeten wel inspelen op nieuwe technologische en sociale ontwikkelingen, terwijl tegelijktijdig te maken hebben met toenemende wettelijke- en veiligheidseisen. De vraag is: hoe groeien we als veiligheidsregio mee? En hoe houden we daarin rekening met de financiële situatie van de gemeenten? Ook in de toekomst willen we financieel scherp aan de wind blijven zeilen, maar ook voorspelbaar zijn.

We stellen voor om een meegroeiplan te ontwikkelen, als fundament onder onze meerjarenraming. In dit meegroeiplan nemen we de investeringen op die noodzakelijk zijn om onze huidige taken te kunnen blijven uitvoeren en de beleidskeuzes op basis van onze bestuursagenda. Ook verwerken we daarin de bestuurlijke keuzes die een besparing opleveren, of hogere inkomsten. Door de inzet van incidentele middelen uit het rekeningresultaat 2024 en reserves, zorgen we ervoor dat de gemeentelijke bijdrage later en meer geleidelijk stijgt. Gemeenten kunnen hierop anticiperen in hun meerjarenbegroting en zorgen dat een deel van de toekomstige stijging in het subcluster wordt gereserveerd om stijging van de gemeentelijke bijdrage op te vangen.

Het meegroeiplan geldt als financiële basis voor de toekomst waarbij we investeren in de veiligheid van al onze inwoners. Het zorgt voor financiële stabiliteit en voorspelbaarheid (meerjarenraming) met oog voor de financiële situatie bij gemeenten.

CONCEPT



Figuur 3.8 Ontwikkeling Gemeentefonds, GBTP, ingroei en scenario's

Verschil inkomsten en ontwikkeling gemeentefonds

Figuur 3.2 is gebaseerd op de meicirculaire 2024 en is exclusief de loon- en prijsontwikkeling. Door de bezuinigingen op de VRU en het hanteren van de nullijn voor nieuw beleid is het verschil tussen totale inkomsten voor de Utrechtse gemeenten in het subcluster crisisbeheersing en brandweer van het gemeentefonds groter geworden ten opzichte van de totale gemeentelijke bijdrage aan de VRU. Het heeft als doel de trend te laten zien.

In figuur 3.8 is de prognose opgenomen van de ontwikkeling van het subcluster crisisbeheersing en brandweer op basis van de landelijke volumina uit de septembercirculaire 2024. De verwachte stijging van de inkomsten in het subcluster bedraagt ongeveer 10 miljoen tot en met 2030 (7%). Naast de ontwikkeling van het subcluster is ook het effect van de scenario's op de gemeentelijke bijdrage vanaf 2026 in beeld gebracht. Hierbij wordt opgemerkt dat hierin alle voorgestelde investeringen en besparingen zijn verwerkt, waarbij de omvang uiteraard nog zal wijzigen door (bestuurlijke) keuzes in of tussen de scenario's. Het huidige op 'op orde' scenario leidt tot en met 2030 tot een structurele stijging van de gemeentelijke bijdrage met € 8,4 miljoen (6%). Dit is inclusief fase 2 voor de voorziene uitbreiding van de brandweerzorg in Amersfoort. Het 'op koers' scenario leidt, inclusief het 'op orde' scenario, tot een stijging van de gemeentelijke bijdrage van € 9,6 miljoen (9%). De lichtblauwe lijn toont een mogelijk ingroeipad door de incidentele inzet van een deel van het rekeningresultaat 2024 (€ 5,9 miljoen) en vrijvallende middelen uit de kapitaallastenreserve (circa 6 miljoen)[1].

[1] De kapitaallasten van aantal operationele voertuigen is incidenteel gedekt. Hiervoor zijn middelen in de kapitaallastenreserve geoormerkt. In de toekomstscenario's zijn voorstellen opgenomen om het budget voor de kapitaallasten te verhogen, zodat de kapitaallasten structureel zijn gedekt. Als hiermee wordt ingestemd, dan vallen de geoormerkte middelen uit de kapitaallastenreserve vrij en kunnen deze worden ingezet voor de ingroeiregeling.

4 Brandweer – Toekomstbestendige brandweerzorg

De brandweer bestaat uit verschillende onderdelen die samen de beste brandweerzorg leveren aan onze regio. We zijn trots op de sterke lokale betrokkenheid van al onze brandweervrijwilligers. Ons huidige, fijnmazige brandweermodel met 70[2] strategisch geplaatste kazernes biedt brede inzetmogelijkheden in de regio en vormt daarmee ons uitgangspunt. We geloven in gedifferentieerde en innovatieve brandweerzorg; afgestemd op de lokale behoeften.

Om in te spelen op nieuwe maatschappelijke ontwikkelingen, is het belangrijk om bestaande onderdelen te onderhouden en nieuwe elementen toe te voegen. Alle medewerkers, zowel operationeel als ondersteunend, dragen bij aan een goed functionerende organisatie, zodat we ook in de toekomst kunnen zorgen voor robuuste brandweerzorg. Dit vraagt om investeringen in personele en materiële paraatheid, vakbekwaamheid, natuurbrandbestrijding, innovatie, onze brandweermensen, een veilige energietransitie en de doorontwikkeling van basisbrandweerzorg en specialismen.

Bestuurlijke richtinggevende keuze: Personele paraatheid
De VRU hecht grote waarde aan de lokale betrokkenheid van haar brandweervrijwilligers. Het huidige fijnmazige model, met 70 posten en strategisch gepositioneerde kazernes die brede inzet in de regio kunnen waarborgen, blijft het uitgangspunt.

4.1 Personele paraatheid

De personele paraatheid is één van de belangrijkste pijlers onder de Brandweerzorg. Om kwalitatieve basis brandweerzorg te kunnen blijven leveren, waarbij we voldoen aan de wettelijke gebiedsgerichte opkomsttijden, zijn op zowel de korte als de langere termijn aanvullende maatregelen nodig. De onderstaande tabel geeft inzicht in de daarvoor benodigde investeringen. Hierbij zijn ook besparingsopties geïdentificeerd.

Tabel 4.1 Personele paraatheid

Bedragen x € 1.000

Personele paraatheid	2026	2027	2028	2029	2030	Categorie
Bijstelling roosterfactor beroepspersoneel	899	899	899	899	1.092	Opnemen in kadernota 2026
Besparingsoptie: lasten FLO-overgangsrecht	-	-250	-250	-250	-250	Opnemen meerjarenraming
Besparingsoptie: afschaffing 2e loopbaan	-	NTB	NTB	NTB	NTB	Besluit uitstellen
Bijstelling garantiefactor vrijwilligers	148	295	443	591	800	Opnemen meerjarenraming
Besparingsoptie: Herzien vergoeding kosten maatwerk (TUO)	-64	-115	-166	-217	-217	Opnemen meerjarenraming
Uitbreiding brandweerzorg Amersfoort, fase 2	-	-	-	-	2.439	Opnemen meerjarenraming
Uitbreiding brandweerzorg Amersfoort, fase 3	-	-	-	-	NTB	Opnemen meerjarenraming
Dagdienst-posten		NTB	NTB	NTB	NTB	Besluit uitstellen
Totaal effect bijdrage gemeentelijk basistakenpakket	**983**	**829**	**926**	**1.023**	**3.864**	

[2] Dit is het huidige aantal brandweerposten, exclusief de voorziene uitbreiding van de brandweerzorg in gemeente Amersfoort.

Bijstelling Roosterfactor beroepspersoneel
De roosterfactor geeft aan hoeveel medewerkers nodig zijn om het minimale aantal personeelsleden op elk moment beschikbaar te hebben voor inzet. Naast paraatheidsuren houdt de roosterfactor ook rekening met uren voor opleiding, realistisch oefenen, verlof, ziekteverzuim en andere taken buiten de 24-uursdienst. De huidige roosterfactor is 4,5, wat betekent dat 4,5 repressieve beroepsmedewerkers nodig zijn om één plek in een brandweervoertuig 24/7 te bemensen. Vergeleken met de andere G4-korpsen is deze roosterfactor relatief laag.

In 2014 is deze roosterfactor verlaagd naar 4,5 vanwege bezuinigingen, waarbij er door natuurlijk verloop enkel sprake was van uitstroom zonder nieuwe instroom van repressief personeel. Hierdoor was tijdelijk minder capaciteit voor opleidingen vereist. Inmiddels is echter een stabiele instroom en opleiding van nieuwe brandwachten noodzakelijk om de personeelssterkte op peil te houden. Hierdoor is weer meer capaciteit voor opleidingen nodig.

Naast de toegenomen opleidingsbehoefte spelen ook rechtspositionele wijzigingen (zoals ouderschapsverlof), een hoger ziekteverzuim en een groeiend aantal taken buiten de 24-uursdienst een rol. Dit heeft ertoe geleid dat het huidige aantal beroepsbrandweerlieden niet meer volstaat om het rooster rond te krijgen op de beroepsposten, waardoor er de afgelopen jaren veel extra inhuur nodig was. Om de paraatheid te blijven garanderen, is een verhoging van de roosterfactor voor beroepspersoneel noodzakelijk. Op basis van de huidige berekeningen moet de roosterfactor worden aangepast naar 4,8, wat neerkomt op een uitbreiding van de beroepsformatie met 10,8 fte. De kosten voor deze uitbreiding bedragen €1,2 miljoen per jaar.

Besparingsoptie: lasten FLO-overgangsrecht
Het functioneel leeftijdsontslag (FLO) is afgeschaft in 2005. De medewerkers die toen in dienst waren, hebben recht op een overgangsregeling: het FLO-overgangsrecht. Aangezien dit een tijdelijk recht is, zullen de kosten de komende 20 jaar geleidelijk afnemen. Voorgesteld wordt om deze besparing in te zetten als dekking voor de noodzakelijke groei van de brandweerzorg in onze regio. Het FLO-overgangsrecht is een buitengewoon ingewikkelde regeling. De kosten verlopen grillig en de afgelopen jaren zijn regelmatig (kostenverhogende) reparaties doorgevoerd. Het is daarom moeilijk om een solide meerjarenraming te kunnen opstellen voor de afbouw. Op basis van de meest recente berekeningen zou het budget met ingang van 2027 met 250K kunnen worden verlaagd. Jaarlijks kan vervolgens worden beoordeeld of een verdere verlaging mogelijk is.

Besparingsoptie: afschaffing tweede loopbaan
Vanwege het wegvallen van het FLO voor repressief brandweerpersoneel is tweede loopbaanbeleid geïntroduceerd. Het uitgangspunt is dat beroepskrachten na 20 jaar de repressieve dienst verlaten en de overstap maken naar ander werk (tweede loopbaan). Naast de kosten voor het opleiden voor de tweede loopbaan, zien we dat dat door deze maatregel het verloop onder het beroepspersoneel is toegenomen. Dit leidt tot hogere kosten voor werving, selectie en opleiding. Deze kosten zijn niet voorzien in de begroting. Er is wel budget geoormerkt voor de kosten voor de tweede loopbaan.

Landelijk wordt met de vakbonden gesproken over het afschaffen van de 20 jaar-termijn. Dit zou betekenen dat een besparing mogelijk is op de kosten voor de tweede loopbaan. Het is nog niet duidelijk wat daarvoor in de plaats komt en wat de kosten daarvan zijn. Daarom wordt voorgesteld

CONCEPT

om de mogelijke besparing op de kosten voor de tweede loopbaan nog niet in te zetten, in afwachting op een landelijk akkoord.

Bijstelling garantiefactor vrijwilligers
Voor het bepalen van de vrijwilligersbezetting van een post maken we gebruik van zogenaamde garantiefactor. In de basis wordt op dit moment gewerkt met een garantiefactor van 300% voor de bezetting van een basisbrandweereenheid (tankautospuit). Voor een post met één tankautospuit is de poststerkte dus 6 * 300% = 18 vrijwilligers.

Voor het bepalen van de poststerkte wordt rekening gehouden met alle taken die op een post zijn belegd. De garantiefactor neemt af wanneer er meerdere eenheden op een post aanwezig zijn. De feitelijke invulling vindt plaats in overleg met de postcommandant.

Willen we de vrijwillige posten de gelegenheid bieden om echt paraat te blijven en een antwoord te hebben op de vraagstukken van hoger verloop van personeel en verminderde inzetbaarheid overdag, dan is het nodig om op een aantal plekken de mogelijkheid te bieden om de poststerkte te verhogen. Gemiddeld is 1 vrijwilliger per post extra benodigd. Per saldo gaat dit om een uitbreiding van 65 vrijwilligers; een stijging van ongeveer 4%. Om de uitbreiding te realiseren dienen de nieuwe vrijwilligers geworven en opgeleid te worden. Mede op basis van beperkingen in de opleidingscapaciteit, is naar verwachting een periode van 5 jaar benodigd.

Herzien vergoeding kosten maatwerk (TUO)
Naast de basistaken, kunnen gemeenten maatwerktaken afnemen. Deze afspraken tussen gemeente en VRU worden vastgelegd in een taakuitvoeringsovereenkomst (TUO). Het uitgangspunt voor de maatwerktaken is dat de gemeenten daarvoor een kostendekkende vergoeding betalen. Uit een nadere analyse van de vergoedingen voor de TUO-taken blijkt dat de bestaande vergoedingen niet volledig kostendekkend zijn. Bij een aantal posten is bijvoorbeeld de poststerkte (het aantal vrijwilligers) hoger door de maatwerk-tankautospuit. De gemeenten betalen nu meestal alleen een vergoeding voor het voertuig zelf.

Tabel 4.2 Vergoeding kosten maatwerk (TUO)

Bedragen x € 1.000	**Kosten in basistakenpakket gekoppeld aan maatwerktaken**			
Gemeente	**Vrijwilligers**	**Kapitaallasten**	**Beheer en onderhoud**	**Totaal**
Eemnes	66	n.v.t.*	-	66
IJsselstijn	78	n.v.t.*	-	78
Utrechtse Heuvelrug	60	n.v.t.*	-	60
Woudenberg	n.v.t.	n.v.t.*	13	13
Totaal				**217**

* n.v.t. omdat het voertuig volledig is afgeschreven.

De kosten die niet door de individuele gemeenten worden vergoed, worden gedragen door het collectief (basistakenpakket). De bestuurlijke afweging is of de huidige situatie in stand kan blijven,

of dat de vergoedingen volledig kostendekkend moeten worden. In dat laatste geval kan 217K per jaar worden bespaard op de bijdrage voor het basistakenpakket. Het grootste deel daarvan betreft de vrijwilligersvergoedingen. Het is de vraag of deze kosten door de individuele gemeenten gedragen kunnen worden. Als dat niet zo is, dan zal het maatwerk stapsgewijs worden afgebouwd en zullen op deze posten minder vrijwilligers nodig zijn. De impact daarvan op de posten is groot. Het kan ook effect hebben op de paraatheid van de basisbrandweereenheden, aangezien de paraatheid beter kan worden gegarandeerd met een groter aantal vrijwilligers.

Bestuurlijke richtinggevende keuze: Vergoeding kosten maatwerk (TUO)
Gemeenten betalen een kostendekkende vergoeding voor maatwerk, inclusief de daarmee samenhangende kosten voor de vrijwilligers.

De meeste maatwerktankautospuiten zijn afgeschreven voertuigen. In de praktijk wordt het maatwerkvoertuig vervangen door een nieuwer/beter afgeschreven voertuig uit het basistakenpakket. Hierdoor blijft het mogelijk om voor een beperkte vergoeding een extra maatwerkvoertuig te behouden. De bestuurlijke afweging is of deze werkwijze kan worden voortgezet. Het langer gebruiken van de voertuigen leidt tot een meer werk op de voertuigwerkplaatsen. De vergoeding voor onderhoud en beheer dekt met name de extra out-of-pocketkosten, maar niet de loonkosten van de monteurs. Vanuit het oogpunt van de uniformiteit en de regionale werklast is het wenselijk dat maatwerkvoertuigen bij vervanging worden vervangen door nieuwe standaard voertuigen, waarvoor de betreffende gemeente een kostendekkende bijdrage betaalt, inclusief de vergoeding voor kapitaallasten. Voorafgaand aan de vervanging wordt de betreffende in de gelegenheid gesteld om een besluit te nemen over de voortzetting van het maatwerk tegen de nieuwe vergoeding.

Bestuurlijke richtinggevende keuze: Vergoeding kosten maatwerk (TUO)
Maatwerk-voertuigen worden op het moment dat dit nodig is vervangen door nieuwe voertuigen, die gelijk zijn aan de reguliere voertuigen.

Uitbreiding brandweerzorg Amersfoort (fase 2 en fase 3)
De stad Amersfoort heeft ca. 161.000 inwoners (peildatum 1 januari 2024). Naar verwachting groeit dit aantal door naar 185.000 inwoners. Het noordelijk deel van de gemeente Amersfoort is een stedelijk gebied met ca. 50.000 inwoners. Dit gebied groeit de komende jaren naar ca. 80.000 inwoners. Dit deel van Amersfoort is vergelijkbaar met een middelgrote stad met alle kenmerken die daar bij horen. Door de groei van de stad Amersfoort liepen de opkomsttijden in het noordelijke deel van de stad Amersfoort op tot 15 minuten, en soms meer. Op werkdagen was er overdag geen bezetting voor de basisbrandweereenheid vanuit de vrijwilligers op post Amersfoort-Noord. Uitgaande van de nieuwe systematiek van gebiedsgerichte opkomsttijden (GGO) zagen we dat we zonder bezetting op post Amersfoort-Noord (dus door alleen uit te rukken vanaf post Centrum) in 8 buurten niet voldoen aan de vereiste opkomsttijden.

Vanwege de grootte van het stedelijk gebied en de verwachte verdere groei moet de gekazerneerde paraatheid in dit gebied in stappen vergroot worden. Op basis van de vereiste opkomsttijden, de kans op gelijktijdigheid en de benodigde slagkracht is op termijn naar verwachting een paraatheidsmodel met twee beroepsposten (24/7) en één vrijwillige post nodig.

De uitbreiding van de brandweerzorg in Amersfoort gebeurt in fases. Het algemeen bestuur heeft op 6 november 2023 ingestemd met fase 1: het instellen van een dagdienst in Amersfoort-Noord. De kosten daarvan (uitbreiding met 7 fte) zijn verwerkt in de (geactualiseerde) begroting 2024.

Met het plaatsen van een dagdienst op post Amersfoort-Noord is de opkomst van de eerste eenheid (TS4) in het noordelijk deel van de stad sterk verbeterd. Belangrijk gegeven hierbij: met een TS4 voldoen we nog niet aan het beoordelingskader voor gebiedsgerichte opkomsttijden, omdat binnen dat beoordelingskader gerekend wordt met de opkomst van een TS6. Daarentegen is gebleken dat een TS4 bij veel incidenten al een effectieve inzet kan leveren.

In fase 2 en 3 groeien we in stappen door naar de uiteindelijke bezetting. Wanneer die stappen gezet kunnen worden, hangt af van de ontwikkelingen en gemeentelijke besluitvorming op het gebied van de nieuwe huisvesting van de brandweerposten in Amersfoort. Er moet een nieuwe post Noord komen die o.a. geschikt is voor kazernering van beroepskrachten. Ons beeld is dat fase 2 bestaat uit een 24-uurs post Noord(zijde) met een vrijwilligerspost. In fase 3 kan de huidige 24-uurs post Centrum verhuizen naar een nieuwe locatie - een uitrukpost - in het Centrum waar de gemeente Amersfoort nu locatie onderzoek naar doet. Voor de realisatie van de nieuwbouw van de brandweerposten zijn wij afhankelijk van de besluitvorming van de gemeente Amersfoort.

Dagdienstposten
Door de groei van de regio, de afnemende beschikbaarheid van vrijwilligers overdag en oplopende opkomsttijden door bijvoorbeeld snelheidsbeperkende maatregelen maakt dat we op een aantal plekken bij het volgende dekkingsplan opnieuw moeten kijken naar hoe we de paraatheid hebben georganiseerd. Op een aantal plaatsen, zoals Veenendaal, zal worden onderzocht of en zo ja op welke termijn een dagdienstbezetting nodig is.

Op de post Nieuwegein-Noord is de paraatheid op werkdagen in de huidige situatie georganiseerd met een dagdienst. Er loopt een traject om het tijdsblok van de dagdienst te verkleinen. Dit betekent dat voor de paraatheid voor een groter deel wordt gerekend op de vrijwilligers. Over de uitvoering van dit traject en de evaluatie zijn afspraken gemaakt. Afhankelijk van de uitkomsten van het lopende traject zal worden onderzocht of de dagdienst verder afgebouwd kan worden.

4.2 Materiële paraatheid

Naast de personele paraatheid is ook de materiële paraatheid essentieel om burgers van adequate basis brandweerzorg te voorzien. Het gaat dan om uitrusting in de meest brede zin waarmee onze brandweermensen werken. Zoals bijvoorbeeld: voertuigen, blusapparatuur, beschermende kleding etc.

Geopolitieke spanningen, Europese regelgeving en krapte op de arbeidsmarkt hebben geleid tot hogere kosten voor het materieel dan waarmee in de reguliere indexatie rekening was gehouden. Deze stijging is met name te wijten aan verhoogde grondstofprijzen, strengere veiligheid- en milieueisen, doorberekening van de gestegen loonkosten en verstoringen in de toeleveringsketen. Daardoor is de levertijd van zwaar materieel (tankautospuiten, hulpverleningsvoertuigen, etc.) ook sterk opgelopen. Vanaf het moment van bestellen tot de ontvangst, verloopt er ongeveer 2,5

CONCEPT

jaar. Hierdoor manifesteren de financiële gevolgen van de benodigde investeringen zich pas vanaf 2027/2028.

Om het huidige materieel zoals vastgelegd in het materieel- en personeelsbeheer- en spreidingsplan (MPBSP) op orde te houden is een aantal investeringen nodig.

Tankautospuiten basisbrandweerzorg

In 2016 is de nieuwe generatie tankautospuiten aanbesteed, waarbij diverse innovaties zijn doorgevoerd. Eén van de belangrijke vernieuwingen was de vervanging van zogenaamde combivoertuigen (tankautospuiten geschikt voor zowel reguliere als natuurbrandbestrijding) door speciaal ontwikkelde natuurbrandvoertuigen, de CCFM's[3]. In het nieuwe concept werd één combivoertuig vervangen door een combinatie van een normale tankautospuit en een CCFM. De VRU beschikt momenteel over 17 CCFM's, waarvan 16 operationeel en één als reserve.

Voor deze uitbreiding zijn destijds geen aanvullende financiële middelen van de gemeenten gevraagd. De financiële dekking werd onder andere gerealiseerd door de afschrijftermijn voor alle tankautospuiten te verlengen naar 20 jaar. Op dat moment was het meerjareninvesteringsplan (MIP) nog in ontwikkeling, met de verwachting dat het aantal reguliere tankautospuiten op termijn zou kunnen worden verminderd.

Na de afronding van het MIP en het nieuwe regionale spreidingsplan voor het materieel, bleek echter dat het beschikbare budget voor kapitaallasten onvoldoende was om alle voertuigen in het spreidingsplan te dekken. Om een sluitende begroting voor het spreidingsplan te realiseren, zijn enkele voertuigen niet of slechts incidenteel gefinancierd.

De onderstaande tabel geeft inzicht in het aantal tankautospuiten dat in het spreidingsplan is opgenomen, inclusief reserve- en vakbekwaamheidsvoertuigen. De kolommen tonen de beschikbare financiële dekking.

Tabel 4.3 Tankautospuiten basisbrandweerzorg

Tankautospuiten basisbrandweerzorg		**Aantal tankautospuiten**			
		Structureel gedekt	**Incidenteel gedekt**	**Geen dekking**	**Totaal**
Eerste basisbrandweereenheid	Operationeel	68	-	1	69
Tweede basisbrandweereenheid	Operationeel	-	10	-	10
Combivoertuigen	Operationeel	-	-	2	2
Reservevoertuigen i.v.m. onderhoud	Ondersteunend	4	-	-	4
Vakbekwaamheidsvoertuigen	Ondersteunend	3	2	4	9
Totaal		**75**	**12**	**7**	**94**

Om het huidige niveau van de basisbrandweerzorg te kunnen handhaven, is op aanvullende structurele financiering nodig. Voor de tankautospuiten die worden ingezet in de basisbrandweerzorg is alleen het 'op orde'-scenario uitgewerkt. Dit scenario beoogt structurele

[3] CCFM is de Franse afkorting voor: 'Camion Citerne Feux de Forêt Moyen'. Dit is een bosbrandbestrijdingsvoertuig met medium tankcapaciteit.

financiering te realiseren voor het huidige spreidingsplan, zodat het benodigde materieel beschikbaar en inzetbaar blijft.

Bestuurlijke richtinggevende keuze: Tankautospuiten
De tankautospuiten voor de basisbrandweerzorg, zoals opgenomen in het materieelspreidingsplan, zijn structureel gefinancierd binnen de begroting van de VRU.

Tabel 4.4: Benodigde investeringen tankautospuiten basisbrandweerzorg

Bedragen x € 1.000 Tankautospuiten basisbrandweerzorg	2026	2027	2028	2029	2030	Categorie
Herzien afschrijftermijn tankautospuiten 20 > 15 jaar	459	459	459	459	459	Opnemen meerjarenraming
Tankautospuit De Bilt-Groenekan	58	58	58	58	58	Opnemen meerjarenraming
Tankautospuiten 2e basisbrandweereenheid	393	393	393	393	393	Opnemen meerjarenraming
Tankautospuiten vakbekwaamheid	-	-	298	298	298	Opnemen meerjarenraming
Vervanging combivoeruigen Veenendaal en Den Dolder	-	-	116	116	116	Opnemen meerjarenraming
Prijsverschil tankautospuiten	-	-	-	-	-	Besluit uitstellen: 1.176K
Ingroei uit kapitaallastenreserve						*Zie hoodstuk 10, tabel 10.1*
Totaal effect bijdrage gemeentelijk basistakenpakket	**910**	**910**	**1.324**	**1.324**	**1.324**	

Zonder deze investeringen komt de materiële paraatheid onder druk te staan. Voertuigen die niet zijn opgenomen in het vervangingsschema zullen uiteindelijk worden afgestoten, omdat ze dan economisch en technisch aan het einde van hun levensduur zijn. Dit geldt bijvoorbeeld voor tweede tankautospuiten en combivoertuigen, die zonder extra financiële middelen niet vervangen kunnen worden. Een vermindering van basisbrandweereenheden op de posten leidt tot een afname van de regionale slagkracht. Dit vraagt om een neerwaartse bijstelling van het materieelspreidingsplan, wat op zijn beurt gevolgen heeft voor het aantal benodigde vrijwilligers per post.

Herzien afschrijftermijn tankautospuiten 20 > 15 jaar
De huidige afschrijftermijn van 20 jaar voor tankautospuiten is gebaseerd op de verwachte technische levensduur van de voertuigen, zonder dat er middelen zijn opgenomen voor een mid-life update. Uit een inventarisatie blijkt dat de VRU de enige veiligheidsregio is met een afschrijftermijn van 20 jaar; de standaard in andere regio's is 15 jaar, waarbij sommige regio's voor beroepsposten zelfs een termijn van 12 jaar hanteren. De afgelopen jaren zijn veel voertuigen vervangen, waardoor we nu over een moderne vloot beschikken.

Om tijdige vervanging te waarborgen, wordt voorgesteld de afschrijftermijn aan te passen naar 15 jaar, in lijn met de gangbare praktijk. Voor de huidige voertuigen in het meerjareninvesteringsplan leidt dit tot een jaarlijkse stijging van de kapitaallasten met €459.000. Voorgesteld wordt om deze structurele stijging vanaf 2027 op te nemen in de meerjarenraming, met een ingroeimodel. De incidentele kosten tijdens de ingroeifase worden gedekt uit de reserve kapitaallasten. Een voorstel voor het inzetten van de bedragen in dit ingroeimodel staan in hoofdstuk 10, tabel 10.1.

Bestuurlijke richtinggevende keuze: Afschrijftermijn tankautospuiten
Bijstellen van de afschrijftermijn van 20 naar 15 jaar.

Tankautospuit De Bilt-Groenekan
Vooruitlopend op de uitkomst van het onderzoek naar de samenvoeging van de posten De Bilt en Groenekan is één tankautospuit minder opgenomen in de het meerjaren investeringsplan (MIP). Uiteindelijk is deze samenvoeging niet doorgegaan. Hierdoor ontbreekt één tankautospuit in de MIP. In de berekening wordt uitgegaan van het actuele prijsniveau en een afschrijvingstermijn van 15 jaar, inclusief bepakking. Voorgesteld wordt om deze structurele stijging van de lasten op te nemen in de meerjarenraming vanaf 2027, met een ingroeimodel. De incidentele kosten tijdens de ingroei worden gedekt uit de reserve kapitaallasten.

Tankautospuiten 2e basisbrandweereenheid
Op 10 posten[4] staat een tweede tankautospuit voor de tweede basisbrandweereenheid ten behoeve van de regionale slagkracht. Al deze tweede tankautospuiten zijn gedekt met incidentele middelen uit de bestemmingsreserve kapitaallasten. Deze tien voertuigen zijn al aangeschaft, maar worden incidenteel gedekt uit de reserve kapitaallasten. Om de huidige kapitaallasten structureel te kunnen dekken is 393K aanvullend per jaar nodig. Voorgesteld wordt om deze structurele stijging van de lasten op te nemen in de meerjarenraming vanaf 2027, met een ingroeimodel. De incidentele kosten tijdens de ingroei worden gedekt uit de reserve kapitaallasten.

Tankautospuiten vakbekwaamheid
Om de paraatheid op de posten te garanderen wordt gewerkt met aparte voertuigen voor vakbekwaamheid (opleiding en oefeningen buiten de posten). Hiervoor worden negen ‘dedicated’ voertuigen gebruikt (naast de drie tankautospuiten 2e basisbrandweereenheid die overdag worden ingezet voor vakbekwaamheid). Vijf van de negen vakbekwaamheidsvoertuigen zijn van het nieuwe type. Hiervan zijn drie voertuigen structureel gedekt in de begroting en twee incidenteel (uit de kapitaallastenreserve). De andere vier vakbekwaamheidsvoertuigen zijn afgeschreven tankautospuiten, die qua techniek en uitrusting afwijken van de reguliere voertuigen. Voor de vakbekwaamheid en veiligheid van onze brandweermensen is het belangrijk om bij het opleiden en oefenen te werken met de standaard voertuigen (train as you fight). Om de bestaande voertuigen structureel te kunnen dekken en de afgeschreven voertuigen te kunnen vervangen voor de reguliere voertuigen, is uiteindelijk 298K aanvullend kapitaallastenbudget nodig. Voorgesteld wordt om deze structurele stijging van de lasten op te nemen in de meerjarenraming vanaf 2027, met een ingroeimodel. De incidentele kosten tijdens de ingroei worden gedekt uit de reserve kapitaallasten.

Vervanging combivoertuigen
Naast de dedicated natuurbrandvoertuigen (CCFM’s) zijn in het spreidingsplan twee bestaande combivoertuigen opgenomen die toen nog niet aan vervanging toe waren. Er is geen budget beschikbaar voor de vervanging van deze voertuigen. De voertuigen zijn in 2025 afgeschreven. Bij een bestelling van vervangende tankautospuiten in 2025, zal de levering naar verwachting in 2027 plaatsvinden. Dit vergt 116K aanvullend kapitaallastenbudget per jaar, inclusief bepakking. Conform het activabeleid start de afschrijving vanaf het jaar volgend op de het jaar van investeren, dus in 2028. Voorgesteld wordt het benodigde kapitaallastenbudget voor de vervanging van de combivoertuigen op te nemen in de meerjarenraming per 2028. In de tabel zijn

[4] Dit betreft de posten: Amersfoort, Bunschoten, Mijdrecht, Lopik*, Nieuwegein Noord, Oudewater, Breukelen*, Maarssen*, Cothen-Langbroek, Woerden. *Deze drie voertuigen zijn overdag (werkdagen 6-18u) beschikbaar voor vakbekwaamheid.

CONCEPT

alleen de lasten opgenomen van de vervangende normale tankautospuit. De aanvullende kosten voor het vervangende materieel voor natuurbrandbestrijding zijn opgenomen in paragraaf 4.6.

Prijsverschil tankautospuiten
De afgelopen jaren zijn de aanschafkosten voor het materieel sterk gestegen. De tankautospuiten zijn de laatste jaren aangeschaft voor gemiddeld 370K per stuk, exclusief bepakking. Voor deze aanschafprijs zijn de voertuigen ook structureel opgenomen in de meerjaren investeringsbegroting. De huidige aanschafprijs is ruim 560K. Een stijging van ruim 50%. Deze stijging is aanzienlijk hoger dan de reguliere prijsaanpassing, waarmee rekening wordt gehouden in het meerjareninvesteringsplan. Als de tankautospuiten tegen de huidige prijs moeten worden vervangen, vergt dit een aanvullend kapitaallastenbudget van circa € 1,2 miljoen per jaar. Aangezien de meeste voertuigen inmiddels zijn vervangen, is op dit moment nog geen ophoging van het budget voor de kapitaallasten noodzakelijk. De laatste voertuigen die zijn aangeschaft hadden een hogere aanschafprijs dan begroot. De hogere kapitaalasten die daaruit voorkomen worden opgevangen met middelen uit de kapitaallastenreserve.

<u>Ondersteuning hulpverlening</u>
Technische hulpverlening is binnen de VRU geen specialisme. Hulpverleningsvoertuigen worden gebruikt als rijdende magazijnen met aanvullend (zwaar/technisch) materiaal voor de basisbrandweereenheden, waardoor alle manschappen met deze materialen moeten kunnen werken. Dit leidt tot een hoge oefenbelasting. De landelijke visie gaat uit van regionaal georganiseerde specialiste hulpverleningseenheden met kennis, kunde en middelen die de TS-eenheid overstijgen.

Het materieelspreidingsplan bevat 11 operationele hulpverleningsvoertuigen en 1 extra hulpverleningsvoertuig voor beheer en onderhoud. Van deze 12 voertuigen zijn 3 voertuigen uitgerust voor de ondersteuning van natuurbrandbestrijding (4x4). Twee voertuigen zijn incidenteel gedekt binnen de begroting, uit de reserve kapitaallasten.

Tabel 4.5 Ondersteuning hulpverlening

Ondersteuning hulpverlening		**Aantal hulpverleningsvoertuigen**			
		Structureel gedekt	**Incidenteel gedekt**	**Geen dekking**	**Totaal**
Hulpverleningsvoertuigen 4x2	Operationeel	6	2	-	9
Hulpverleningsvoertuigen 4x4	Operationeel	3	-	-	2
Reservevoertuig 4x2 i.v.m. onderhoud	Ondersteunend	1	-	-	1
Totaal		**10**	**2**	**-**	

Aanvulling dekking kapitaallastenbudget hulpverleningsvoertuigen
Om de kapitaallasten voor alle hulpverleningsvoertuigen uit het spreidingsplan structureel te kunnen dekken is 66K aanvullend per jaar nodig. Voorgesteld wordt om deze structurele stijging van de lasten op te nemen in de meerjarenraming vanaf 2027, met een ingroeimodel. De incidentele kosten tijdens de ingroei worden gedekt uit de reserve kapitaallasten. Een voorstel voor het inzetten van de bedragen in dit ingroeimodel staan in hoofdstuk 10, tabel 10.1.

Bestuurlijke richtinggevende keuze: Hulpverleningsvoertuigen
De ondersteunende hulpverleningsvoertuigen ten behoeve van de basisbrandweerzorg uit het materieel spreidingsplan zijn structureel gedekt binnen de begroting van de VRU (structurele financiële dekking voor structurele taken).

Inrichting hulpverlening als specialisme
Voorgesteld wordt om bij het opstellen van het nieuwe dekkingsplan en het materieelspreidingsplan te onderzoeken of de hulpverlening conform de landelijke standaard kan worden georganiseerd. Naast de lagere opleidings- en oefendruk biedt dit kansen voor integratie van andere specialisaties bij de vernieuwde HV-teams (zoals scheepsbrandbestrijding, robotisering, bijzondere blusmiddelen).

Bestuurlijke richtinggevende keuze: Ondersteuning hulpverlening
Werk in het nieuwe dekkingsplan een voorstel uit voor specialistische hulpverleningseenheden.

Zonder deze veranderingen moeten alle posten moeten geoefend blijven op het werken met hulpverleningsmiddelen. Dit zorgt voor een hoge oefendruk. Op termijn zal ook een financieel knelpunt ontstaan bij de vervanging van de huidige hulpverleningsvoertuigen, in verband met de toegenomen prijzen. Door aansluitend op de landelijke visie te werken met specialistische eenheden, kan de kwaliteit toenemen en kan dit worden gecombineerd met andere specialistische taken.

Tabel 4.6 Ondersteuning hulpverlening

Bedragen x € 1.000 **Ondersteuning hulpverlening**	**2026**	**2027**	**2028**	**2029**	**2030**	**Categorie**
Aanvulling kapitaallastenbudget hulpverleningsvoertuigen	66	66	66	66	66	Opnemen meerjarenraming
Ingroei uit kapitaallastenreserve						*Zie hoodstuk 10, tabel 10.1*
Inrichten hulpverlening als specialisme	NTB	NTB	NTB	NTB	NTB	Besluit uitstellen
Totaal effect bijdrage gemeentelijk basistakenpakket	**66**	**66**	**66**	**66**	**66**	

4.3 Veilige energietransitie bij de brandweer

De transitie naar duurzame energiebronnen beïnvloedt de fysieke leefomgeving en veiligheid van burgers, bedrijven, maatschappelijke organisaties en overheden. Voor veel nieuwe duurzame energie thema's ontbreekt regelgeving. Innovaties ontwikkelen zich sneller dan de regels kunnen worden opgesteld of omdat de risico's nog onderzocht moeten worden.

<u>Veilige energietransitie</u>
Het is nodig om energietransitie-incidenten in het vakbekwaamheidsprogramma voor alle medewerkers te integreren inclusief ontwikkeling en aanschaf van benodigde oefenmaterialen. Denk hierbij aan de vervanging en aanschaf van de Cobra Cutter voor branden in elektrische voertuigen, en energieopslagsystemen, om sneller en effectiever op te treden bij meerdere incidenten. Procedures voor energietransitie-incidenten op basis van regionale risico's, met

voortdurende actualisatie worden geïmplementeerd. Deze procedures worden vertaald in risico-informatie naar het operationele informatiesysteem. De adviseurs gevaarlijke stoffen en de verkenningseenheden moeten nieuwe middelen en voorzieningen krijgen om nieuwe gevaren beter te detecteren en te meten. Indien nodig moet er een aanpassing of aanvulling komen in bestaand materiaal voor incidenten met duurzame en fossiele energiebronnen. Bij het opstellen van het materieelspreidingsplan wordt het behoud en/of herziening van het gaspakkenteam meegenomen. Daar waar mogelijk doen we onderzoek naar gebruik van robotica voor energietransitie-incidenten zoals elektrische voertuigen en energieopslagsystemen.

Incidentbestrijding Gevaarlijke Stoffen

Als gevolg van de energietransitie zijn er aanzienlijke risico's op het gebied van elektrificatie van de samenleving, groeiend aantal grootschalige energie opslagsystemen en het transport gevaarlijke stoffen. De Incidentbestrijding Gevaarlijke Stoffen (IBGS) is één manier om vanuit de brandweer met name de twee laatste geschetste risico's te adresseren.

Naast een tekort aan personeel, worden we geconfronteerd met nieuwe risico’s zoals beschreven in ons risicoprofiel. Investeringen zijn nodig om de brandweerzorg effectiever en veiliger te maken. Nieuwe risico’s door de energietransitie vragen meer van onze organisatie bij incidentbestrijding gevaarlijke stoffen. Medewerkers moeten beschikken over de juiste kennis en materieel. Door ons te richten op deze risico’s, vergroten we de veiligheid en bestrijden we risicovolle incidenten sneller en beter, wat de maatschappij ten goede komt.

Om het bovenstaande te kunnen realiseren is nog een nadere onderbouwing en uitwerking noodzakelijk. Wel zijn indicatief onderstaande bedragen opgenomen.

Tabel 4.7 Energietransitie en IBGS

Bedragen x € 1.000

Veilige energietransitie en IBGS	2026	2027	2028	2029	2030	Categorie
Programmamanager	134	134	134	134	134	Opnemen in kadernota 2026
specialist energietransitie/ IBGS	104	104	104	104	104	Opnemen in kadernota 2026
coördinator energietransitie/ IBGS	94	94	94	94	94	Opnemen in kadernota 2026
Totaal effect bijdrage gemeentelijk basistakenpakket	**332**	**332**	**332**	**332**	**332**	

4.4 Vakbekwaamheid

De afdeling Vakbekwaamheid binnen de brandweer houdt zich bezig met de opleiding en bijscholing van ongeveer 2000 brandweerfunctionarissen. Dit opleidingsaanbod wordt beïnvloed door diverse factoren, zoals nieuwe landelijke opleidingsrichtlijnen, technologische veranderingen en toenemende veiligheids- en milieueisen. Ook de risico’s voor de energietransitie hebben invloed op vakbekwaamheid waardoor we 2000 brandweermensen nieuwe en andere zaken moeten leren. Incidenten waarbij personeel gewond raakt, geven aanleiding om veiligheid en bewustwording te verbeteren en deze centraal te stellen in alle trainingen.

Druk op trainingsfaciliteiten
De trainingsfaciliteiten op lokale brandweerposten voldoen steeds minder door beperkte ruimte, geluidsoverlast en stijgende kosten voor materiaalvervoer. Het voorstel is om een centrale opleidingslocatie op te zetten om de druk op de lokale posten en bijbehorende woonkernen te verlichten. Daarnaast zien we stijgende kosten voor externe oefenlocaties en de daarmee gepaarde grotere reistijd. Het totale aanbod aan opleiden, trainen en (realistisch) oefenen is groot. Een punt van aandacht hierbij is de belasting voor de vrijwilliger. Naast de reguliere oefenavonden wordt het steeds lastiger om ruimte in de agenda te maken voor een training in het buitenland en kan een belasting zijn op de werk-privé situatie.

Arbeidsveiligheid en lessen uit incidenten
Veiligheidsbewustzijn moet onderdeel zijn van alle trainingen. Uit ongevalsrapportages blijkt dat realistische oefeningen cruciaal zijn om risico's in te schatten en onder druk te leren werken. RI&E's geven aan dat arbeidsveiligheid prioriteit moet krijgen om incidenten te verminderen.

De belasting van de vrijwillige brandweermensen wordt alsmaar groter
Er wordt een steeds groter beroep gedaan op kennis en vaardigheden van brandweermensen. Zij moeten goed voorbereid zijn op hun taak. Dit houdt in dat men getraind moet zijn op de basiseenheid maar daarnaast ook geschoold en getraind moet worden op andere specifieke onderdelen zoals taakspecialisatie, de bijzondere risico's in het eigen verzorgingsgebied, het leren van incidenten, het trainen op risico's en de nieuwe ontwikkelingen zoals de energietransitie. Met een oefen- en bijscholingsprogramma dat past bij de lokale brandweerpost kan de belasting van de vrijwilliger beperkt worden.

Capaciteitstekort
Door stijgende eisen aan training en het intensievere oefenprogramma is uitbreiding van de personeelsformatie bij de afdeling Vakbekwaamheid nodig. Een benchmarkstudie toont aan dat de huidige formatie in Utrecht achterloopt op andere regio's. Met het uitbreiden van de formatie Vakbekwaamheid zorgt deze afdeling enerzijds voor het structureel verhogen van het kwaliteitsniveau in de afdeling, doorwerkend op de basisopleiding en de specialistische opleidingen. Daarmee borgen we de aandacht voor de veiligheid van de eigen mensen. Anderzijds geeft het de gelegenheid om met voldoende menskracht in te kunnen spelen op ontwikkelingen die de maatschappij vraagt en wat er vanuit vakinhoudelijke ontwikkelingen op de brandweer afkomt.

Om richting te geven aan vakbekwaamheid is een visie nodig. Hieronder is op hoofdlijnen de onderzoeksopdracht weergegeven:

Onderzoeksopdracht: Vakbekwaamheid
De VRU laat momenteel een extern onderzoek uitvoeren naar de benodigde structurele capaciteit. Daarbij is ook aandacht voor een aanpassing van de positionering (beter aansluiten bij maatschappelijke ontwikkelingen vertaald naar veiligheidsniveau) en het ambitieniveau (realistische doelen en resultaten), verandering van cultuur, communicatie en leiderschap (meer proactieve rolneming in houding en gedrag), aanpassing van het business model (meer flexibiliteit

CONCEPT

en samenwerking), wijziging van de formatie (op hoger niveau, in verbinding met Voorbereiding Incidentbestrijding). Het voorstel is om de resultaten van het onderzoek af te wachten en daarna met een voorstel naar het bestuur te komen.

Een paar noodzakelijke investeringen voor de korte termijn (capaciteit, onderzoek, tijdelijke locatie, etc.) willen we opnemen in de kadernota.

Tabel 4.8: Vakbekwaamheid

Bedragen x € 1.000

Vakbekwaamheid	2026	2027	2028	2029	2030	Categorie
Herregistratie duikkosten	44	44	44	44	44	Opnemen in kadernota 2026
Nieuwe landelijke opleiding "bediener redvoertuig"	15	15	15	15	15	Opnemen in kadernota 2026
Tijdelijke opleidingslocatie	250	250	250	250	250	Opnemen in kadernota 2026
Verhoging digitaal leerplatform ELO en VMS (VP)	100	100	100	100	100	Opnemen in kadernota 2026
Verhoging kosten realistisch oefenen	150	150	150	150	150	Opnemen in kadernota 2026
Onderzoek/Ontwikkeling eigen oefencentrum VRU	80	80	80	80	80	Onderzoek
Totaal effect bijdrage gemeentelijk basistakenpakket	**639**	**639**	**639**	**639**	**639**	

Nieuwe externe verplichtingen aan vakbekwaamheidseisen van brandweermensen
Vanaf 2025 moeten brandweerduikers een her-certificering ondergaan conform landelijke richtlijnen. Het gaat hier om de herregistratie van brandweerduikers, duikploegleiders en duikmedisch begeleiders om de veiligheid en vakbekwaamheid van brandweerduikers te waarborgen. De her-certificering houdt in dat brandweerduikers regelmatig hun vaardigheden en kennis moeten laten toetsen, om ervoor te zorgen dat ze voldoen aan de gestelde eisen en procedures. Dit met als doel om de veiligheid van zowel de brandweerduikers als de slachtoffers te waarborgen. Deze aanpassingen volgen uit ongevalsrapporten en evaluaties binnen de brandweerwereld.

De nieuwe landelijke opleiding "bediener redvoertuig" waarborgt uniformiteit, veiligheid en vakbekwaamheid voor brandweerpersoneel. Door een gestandaardiseerd curriculum leren alle bedieners dezelfde technieken en veiligheidsprincipes, wat samenwerking tussen regio's verbetert en risico's vermindert. Daarnaast verhoogt de centralisatie de efficiëntie en maakt het integreren van leerpunten uit incidenten eenvoudiger, wat de algehele kwaliteit versterkt. Vanaf 1 juli 2025 moeten iedereen die een redvoertuig wil bedienen in het bezit zijn van een opleiding. *(Overgangsregeling brandweeropleidingen versie 1.15, NIPV 2024)*

Tijdelijke opleidingslocatie
De opleidings- en trainingsfaciliteiten op lokale brandweerposten staan onder druk door strengere veiligheids- en milieueisen. Gebrek aan ruimte leidt tot conflicten bij het verzorgen van opleidingen. Brandweerposten in woonkernen veroorzaken geluidsoverlast bij structureel gebruik van de binnenplaats voor scholing. Daarnaast nemen de kosten voor het vervoeren en verplaatsen van materialen toe. Het voorstel is om op korte termijn een centrale opleidingslocatie in te richten om overbelasting en overlast op de posten en woonkernen te verminderen.

Verhoging kosten realistisch oefenen en digitale leer- en registratieplatformen.
De Veiligheidsregio heeft een digitaal leerplatform. Dit is in beheer bij het Nederlands Instituut Fysieke Veiligheid (NIPV). De kosten hiervan zijn aanzienlijk verhoogd. Deze kosten dienen meegenomen te worden in de toekomstige begroting om nieuwe opleidingen aan te melden en de cursisten te faciliteren.

Realistisch oefenen
De kosten voor het gebruik van het huidige externe oefencentrum voor onder meer realistisch oefenen in Weeze (Duitsland) zijn aanzienlijk gestegen. Deze kosten dienen meegenomen te worden in de structurele begroting van deze kostenpost voor de komende vier jaar.

Onderzoek Oefencentrum
In het verleden hebben we samen met de veiligheidsregio's Gooi en Vechtreek en Flevoland de intentie gehad om een gezamenlijk oefencentrum te realiseren. Er was op dat moment onvoldoende financieel draagvlak om dit te bewerkstelligen. Daarbij is aangegeven dat als zich nieuwe strategische kansen zich voordoen, bestuurlijk een nieuwe opdracht te laten formuleren voor verdere verkenning of uitwerking.

We hebben nog steeds de wens om een eigen brandweerschool te realiseren en herkenbaar te positioneren als een centrale opleidingslocatie. Bij voorkeur hebben wij het streven om dit gezamenlijk op te pakken met onze buur regio's. Een eigen brandweerschool faciliteert niet alleen een opleiding maar ook in kundige instructeurs en middelen en voldoet aan wet- en regelgeving. Daarnaast zien we mogelijkheden om technologische innovaties en digitale leermethoden met elkaar te integreren. Een dergelijk centrum bevordert vakbekwaamheid, biedt toegankelijke en effectieve training, bespaart kosten en vermindert de belasting van vrijwilligers, waardoor zij geen extra vrije dagen hoeven op te nemen voor buitenlandse trainingen. Een gedegen en divers trainingsprogramma is essentieel om aan de behoeften van lokale brandweerposten te voldoen. Elke post heeft unieke ploegensamenstellingen, specifieke taken en lokale risico's. Het vereist een volledig vakbekwaamheidsaanbod met lokaal maatwerk en voldoende personele capaciteit.

Om te kijken of het realiseren van een brandweerschool haalbaar is, willen we onderzoek doen door het laten uitvoeren van een businesscase van een regionaal oefen- en trainingscentrum, in samenwerking met veiligheidsketenpartners.

Risico's
- De afdeling Vakbekwaamheid is afhankelijk van de deskundige ondersteuning van repressiepersoneel als oefenleider, cursusleider, waarnemer of instructeur. Hoe behouden en beheren we deze ervaring? Hoe binden we hen voldoende om maximale resultaten te behalen? Het risico is dat we onze opleidings- en oefendoelen niet halen door onvoldoende verbinding.
- Onvoldoende investeren in Vakbekwaamheid betekent onvoldoende investeren in het voorkomen van letsel bij eigen personeel. Vanuit de Arbowet zijn wij verantwoordelijk voor het welzijn van ons personeel.

CONCEPT

4.5 Vergroten arbeidsveiligheid door toepassing van innovatie

Als organisatie hebben we te maken met nieuwe risico's (klimaatverandering, energietransitie), zoals beschreven in ons regionaal risicoprofiel. Het vraagt iets anders van ons om complexe en langdurige incidenten het hoofd te bieden. Om ons personeel een zo veilig mogelijk arbeidsklimaat te kunnen bieden en zo kort mogelijk in een gevaarlijke omgeving te laten opereren, is investeren in innovatie (waaronder robotica) noodzakelijk. Innovatie zoals (onderwater)drones geven inzicht in de complexe situatie waardoor een veilige en effectieve inzetstrategie voor onze brandweermensen kan worden gekozen. Door in innovatie te investeren, investeren we in het ambacht brandweer op een veilige manier. Het is nodig structureel ruimte te maken en financiële middelen te hebben voor innovatie om de brandweermensen veilig voor te bereiden op de risico's van nu en in de toekomst.

Tabel 4.9: Innovatie arbeidsveiligheid

Bedragen x € 1.000 **Innovatie arbeidsveiligheid**	**2026**	**2027**	**2028**	**2029**	**2030**	**Categorie**
Innovatie arbeidsveiligheid (pilots)	154	154	154	154	154	Opnemen in kadernota 2026
Innovatie arbeidsveiligheid (pilots) Op Koers	*154*	*154*	*154*	*154*	*154*	*Opnemen in kadernota 2026*
Innovatie arbeidsveiligheid (pilots) Op Kop						*Uitstellen*
Totaal effect bijdrage gemeentelijk basistakenpakket	**308**	**308**	**308**	**308**	**308**	

Op orde

We reageren op innovaties en ontwikkelingen via een innovatieloket en proces waarbij gewogen wordt welke innovaties we willen oppakken. Collega's initiëren onderzoeken naar bestaande innovaties die, indien effectief, worden geïmplementeerd. Hierbij benutten we de kennis en ervaring van vaste collega's en brandweervrijwilligers. Budgetten en capaciteit worden incidenteel beoordeeld. Om de VRU voor te bereiden op nieuwe risico's is het inrichten van een regionaal digitaal verkenningseenheid noodzakelijk. Ook onze werkprocessen kunnen we verbeteren door nieuwe technische mogelijkheden. Met name informatie gestuurd werken wordt een belangrijke verandering. Denk hierbij aan het versterken van de informatiepositie van de meldkamer(processen), de initiële opschaling en de informatievoorziening van alle operationele functionarissen en teams. Incidenteel wordt nu bekeken welke budgetten en capaciteit nodig / beschikbaar zijn. In het 'op orde' scenario gaan wij uit van 1 fte capaciteit en een materieel budget van 50K per jaar voor de opstart en ondersteuning van innovatiepilots.

Risico's

We zijn onvoldoende voorbereid op nieuwe risico's door de klimaatverandering en de energietransitie en afhankelijk van anderen, wat veilig repressief optreden in de toekomst niet garandeert. Dit voldoet niet aan onze kernwaarden. Daarnaast zullen oplopende investeringen (van 'op orde' tot en met 'op kop') op het gebied van personeel, organisatie en ontwikkelbudget ervoor zorgen dat onze medewerkers gaan beschikken over de juiste kennis en het juiste materieel om voortvarend maar verantwoord met de nieuwe uitdagingen om weten te gaan.

Op koers

Dit is actief maar voornamelijk regionaal gericht. Hierbij maken we niet alleen gebruik van de kennis en ervaring van onze beroepsmedewerkers en brandweervrijwilligers, maar wordt ook actief gezocht naar oplossingen voor bestaande problemen en problemen die worden voorzien. Het loket gaat niet enkel wachten tot mensen zich met een oplossing voor een probleem komen melden (waarbij het risico bestaat dat er een probleem wordt bedacht om een gewenste oplossing te forceren). Het loket gaat naar de posten toe om te vragen tegen welke problemen men aanloopt en ze helpen met oplossingen. We participeren beperkt in landelijke ontwikkelingen en liften hierin mee op bestaande structuren. Tevens kunnen we zelf beperkt innovaties in pilot vorm opzetten en ontwikkelen. Er is hiervoor structurele capaciteit noodzakelijk om innovaties op te pakken of te begeleiden (indicatief ≥2fte) en onderzoeksbudget (≥100k) nodig. De VRU flexibel (o.a. budgettair) om na succesvolle pilots vernieuwingen te borgen als nieuwe standaard.

Risico's
Zonder ruimte voor innovatie blijven we werken zoals nu, wat onvoldoende voorbereiding biedt op toekomstige ontwikkelingen. Dit maakt ons minder aantrekkelijk als werkgever en voldoet niet aan onze kernwaarden.

<u>Op kop</u>
De VRU kenmerkt zich als een kenniseconomie. Dit weerspiegelt zich in de VRU. Onze focus in vooruitziend, interregionaal en internationaal. We doen hetgeen omschreven in 'op koers' maar aanvullend participeren we sterk in landelijke en internationale ontwikkelingen en netwerken en zijn in staat om mee te dingen naar (Europese) subsidies om onze ambities uit te voeren. Zelf ontwikkelingen initiëren, onderzoek doen, experimenteren, innoveren en als eerste in het land de stap vooruit te zetten. We werken samen met kennisinstituten. We investeren in evalueren en leren van de praktijk, maar ook voorbereiden op wat we voorzien.

Om dit te realiseren is voortdurende kennisontwikkeling noodzakelijk, risicogericht door ontwikkelen, gericht op toekomstige ontwikkelingen die we voorzien. Hiervoor is binnen de organisatie onderzoekscapaciteit noodzakelijk, maar ook budget om te kunnen ontwikkelen, te experimenteren en te implementeren. We kunnen zelf innovaties in pilot vorm opzetten en ontwikkelen. Hier is een structureel budget voor (≥50k). Er is een programmamanager innovatie (1fte) die als een soort 'makelaar' fungeert tussen de regio en het netwerk daarbuiten. De makelaar haalt financiering op naar voorbeeld van Veiligheidsregio Rotterdam-Rijnmond/ Gezamenlijke Brandweer voor formatie (de eerder genoemde 2fte), waardoor naar verwachting de 'op kop' variant goedkoper uitvalt dan de 'op koers' variant. Na succesvolle pilots is budgettair binnen de organisatie ruimte om vernieuwingen te borgen als nieuwe standaard.

Bestuurlijke richtinggevende keuze: Innovatie
Het is onontkoombaar om te investeren in innovatieve ontwikkeling voor het vergroten van arbeidsveiligheid van onze brandweermensen en voor onze leefomgeving.

4.6 Natuurbrandbestrijding

CONCEPT

In onze regio heeft vooral de oostkant te maken met een bos- en hei gebied. Van de Utrechtse Heuvelrug tot aan de Lage Vuursche en Laapersheide. Kenmerkend voor dit gebied is het intensieve gebruik. Voorbeelden zijn diverse campings, zorglocaties, dierentuinen, dagrecreatie en woonkernen. Daardoor kan een natuurbrand met beperkte omvang toch een aanzienlijke impact hebben.

Door klimaatverandering krijgen we vaker te maken met omstandigheden waarin onbeheersbare natuurbranden kunnen voorkomen. Dit heeft mogelijk grote maatschappelijke ontwrichting tot gevolg. De huidige aanpak van het natuurbrandrisico in Nederland is onvoldoende toekomstbestendig. De VRU werkt mee in een landelijke taskforce natuurbrand die een toekomstvisie ontwikkelt op natuurbrandbeheersing, op drie thema's:

- Proactie / preventie.
- Slimme repressie en slagkracht.
- Onderzoek en kennisontwikkeling.

Met de betrokken gemeenten overlegt de VRU over prioritering en (her)inrichting van het gebied. Dit leidt tot een actieplan met in elk geval de volgende onderdelen:

- Advies over meer preventieve maatregelen en de waar nodig wettelijke verankering.
- Advies over hoe bij te dragen aan veerkracht op dit gebied in de samenleving.
- Advies over passende repressieve slagkracht voor onze regio en bovenregionaal optreden.

Om de effecten van een natuurbrand zo goed mogelijk te kunnen beheersen is een aantal aanvullende investeringen nodig. In onderstaande tabel staat weergegeven welke investeringen noodzakelijk zijn. Hierbij is onderscheid gemaakt tussen op het scenario 'orde' en 'op koers'.

Tabel 4.10 Natuurbrandbestrijding

Bedragen x € 1.000

Natuurbrandbestrijding	2026	2027	2028	2029	2030	Categorie
5e peloton NBB	-	-	269	269	269	Opnemen meerjarenraming
Op Koers peloton NBB	-	-	*73*	*73*	*73*	Opnemen meerjarenraming
2 pelotons grootschalige watervoorziening NBB	-	-	-	-	-	Opnemen meerjarenraming
Op Koers pelotons grootschalige watervoorziening	-	-	*210*	*210*	*210*	Opnemen meerjarenraming
0 handcrew	-	-	-	-	-	Opnemen meerjarenraming
Op Koers 1 handcrew	-	-	*45*	*45*	*45*	Opnemen meerjarenraming
Totaal effect bijdrage gemeentelijk basistakenpakket	**-**	**-**	**597**	**597**	**597**	

5e peloton Natuurbrandbestrijding

De brandweer heeft een beperkte periode waarin zij uitbreiding van de brand kan voorkomen als zij beschikt over voldoende koelend vermogen. Voorkomen van uitbreiding van natuurbrand door snel en adequaat op te treden is een essentieel element in het beperken van de impact van een natuurbrand. Natuurbranden ontstaan doorgaans door droge omstandigheden en de verandering van vegetatie. Ook door het intensiever gebruik van de natuur neemt het risico op een natuurbrand toe. De kans op grote natuurbranden die gelijktijdig op verschillende plekken in de regio plaats vinden wordt groter. Voor een effectieve natuurbrandbestrijding en slagkracht binnen onze regio is een volwaardig 5e peloton nodig. Dit zorgt niet alleen voor kortere aanrijtijden en een snellere inzet om verdere uitbreiding te voorkomen, maar stelt ons ook in staat om bijstand te

verlenen aan andere regio's, zoals wij ook bijstand ontvangen uit omliggende gebieden. Het 5e peloton biedt daarnaast de capaciteit om eenheden af te lossen, wat essentieel is bij langdurige en intensieve incidenten.

In het huidige dekkingsplan uit 2020 is het uitgangspunt dat vijf pelotons (20 operationele voertuigen) nodig zijn voor natuurbrandbestrijding. Het plan was om samen met de Veiligheidsregio Gooi- en Vechtstreek één gezamenlijke natuurbrandbestrijdingsorganisatie te vormen. Veiligheidsregio Gooi en Vechtstreek heeft echter andere natuurbrandvoertuigen aangeschaft waardoor de uitwisselbaarheid met ons materieel niet optimaal is. Momenteel beschikt de VRU over 19 natuurbrandbestrijdingsvoertuigen. Van deze 19 voertuigen zijn er twee afwijkend en niet structureel gefinancierd (zie paragraaf 4.2. Vervanging combivoertuigen). Om tot de benodigde 20 uniforme en structureel gefinancierde natuurbrandbestrijdingsvoertuigen te komen, zijn drie extra voertuigen nodig.

In het 'op koers' scenario gaan we uit van een extra reservevoertuig volgens de huidige werkwijze. Dit voorkomt dat het vijfde peloton niet volledig operationeel is wanneer één voertuig niet inzetbaar is door bijvoorbeeld onderhoud. Vanwege de zeer lange levertijden (circa twee jaar) is het ook niet mogelijk om op korte termijn een vervangend voertuig te leveren als één van de voertuigen volledig uitvalt.

<u>Grootschalige watervoorziening natuurbrandbestrijding</u>
Voor de natuurbrandbestrijding is voldoende bluswater nodig. De beschikbaarheid van bluswater is een kwetsbaar element bij het bestrijden van natuurbranden vanwege verdroging en langdurige droogte. Bij de bestrijding van grote natuurbranden in de afgelopen jaren zijn de landelijke bijstandsafspraken tussen regio's (in de vorm van pelotons) en Defensie (blushelikopters) ingezet. Met name de beschikbaarheid van de capaciteit van Defensie is schaars en niet gegarandeerd.

Bij de bestrijding wordt in principe aan twee flanken ingezet, waarbij ook aan twee kanten voor de watervoorziening moet worden gezorgd. Hiervoor zijn twee waterwagens nodig, die nu niet structureel zijn gefinancierd binnen de bestaande begroting. Het 'op orde' scenario gaat uit van het realiseren van structurele financiering voor de twee incidenteel gedekte waterwagens.

Om voorbereid te zijn op minder beschikbaar water door toedoen van klimaatverandering zijn in het 'op koers' scenario twee extra waterwagens opgenomen. Dit vergt een uitbreiding van het aantal vrijwilligers.

<u>Handcrews</u>
De hoofdtaak van de handcrew is het verwijderen van brandbaar materiaal om een stoplijn te creëren. Daarnaast kan de handcrew ook bijdragen aan de daadwerkelijke brandbestrijding. Dit gebeurt te voet en met handgereedschap, waardoor ze in staat zijn om gebieden te bereiken die voor voertuigen onbereikbaar zijn. In het buitenland waar men al jaren ervaring heeft met grote natuurbranden zijn handcrews een bekend fenomeen. Ook in Nederland zijn de eerste regio's inmiddels al met Handcrews begonnen.

CONCEPT

Bestuurlijke richtinggevende keuze: Natuurbrandbestrijding
De VRU zet in op natuurbrandweerbestrijding met de daarvoor minimum benodigde investeringen. Daarmee dragen wij bij aan de landelijke afspraken, de visie en het op te stellen nationaal convenant Natuurbrandbestrijding.

Visie op bluswatervoorziening
Naast de specifieke waterwagens voor natuurbrandbestrijding kan deze toepassing ook voor de gehele regio een geschikt alternatief zijn voor brandkranen. In het kader van duurzaamheid en klimaatverandering is het de vraag of het nog verantwoord is om drinkwater te gebruiken voor het blussen van branden. De komende periode wordt een visie op bluswatervoorzieningen opgesteld. Onderdeel van deze visie is het onderzoeken naar alternatieven voor de traditionele bluswatervoorzieningen. Het beoogde effect van dit document is dat gemeenten, drinkwaterbedrijven en brandweer op basis van eenduidige kaders hun rol kunnen invullen met betrekking tot het organiseren van de bluswaterwatervoorziening in de VRU.

Bestuurlijke richtinggevende keuze: Visie op bluswatervoorziening
De VRU stelt een 'visie op bluswatervoorziening' op voor het bepalen, realiseren en borgen van adequate bluswatervoorziening binnen het verzorgingsgebied van de brandweer.

4.7 Bestuurlijke opdrachten

4.7.1 Bestuurlijke opdracht 1: Waterongevallenbestrijdingsorganisatie

Onderzoek naar de toekomstbestendigheid van de waterongevallenbestrijdingorganisatie
Het algemeen bestuur vraagt om scenario's op te stellen voor de toekomst van de waterongevallenbestrijdingorganisatie.

Hierbij worden de volgende uitgangspunten meegegeven:

- De hulpverlener is uitgerust om veilig op te kunnen treden volgens geldende regels (arbeidsveiligheid, materieel, vakbekwaamheid, belastbaarheid van onze medewerkers/vrijwilligers en nieuwe technologische ontwikkelingen).
- De wijze waarop de hulpverlening georganiseerd is, is gewogen op veiligheid, haalbaarheid, redelijkheid en betaalbaarheid (dit i.v.m. financiële situatie gemeenten).

4.7.2 Bestuurlijke opdracht 2: Analyse AED-taak

Analyse naar de maatschappelijke en financiële kosten en baten van de AED-taak
Het algemeen bestuur vraagt om een beknopte analyse te verrichten naar de maatschappelijke en financiële kosten en baten van de AED-taak door de brandweer.

Bij de uitwerking van deze bestuurlijke opdracht ligt de vraag voor wat het algemeen bestuur nodig heeft om de afweging over het continueren van de AED-taak te kunnen maken.

Voorgesteld wordt om een beknopte analyse uit te voeren. De beknopte analyse is gericht op het in beeld brengen van ontwikkelingen die niet eerder onderdeel zijn geweest bij de analyse AED-taak. In deze analyse staan de volgende onderdelen centraal:

- Aanleiding en context.
- Relatie AED-taak en voorkomendheid PTSS bij brandweermedewerkers.
- Ontwikkeling burgerhulpverlening in de provincie Utrecht.
- Scenario's toekomstige uitvoering taak, inclusief best practices uit andere veiligheidsregio's.

Als het bestuur behoefte heeft aan een meer uitgebreide analyse, dan kunnen de volgende elementen worden toegevoegd:

- Maatschappelijke kosten en baten.
- Financiële kosten en baten.
- Belevingsonderzoek brandweermedewerkers.

De uitgebreide analyse komt overeen met de analyse die tussentijds reeds twee keer is verricht. Aangezien op deze onderdelen geen nieuwe uitkomsten worden verwacht, wordt voorgesteld de analyse van de AED-taak te beperken.

4.7.3 Bestuurlijke opdracht 3: Verkenning doorbelasten dienstverlening ambulancezorg

Verkenning doorbelasten dienstverlening ambulancezorg
Het algemeen bestuur vraagt om de mogelijkheden te verkennen voor het doorbelasten van de kosten voor tilassistentie en af- en inhijsingen. Onderzocht wordt of en zo ja, op welke wijze de kosten in rekeningen kunnen worden gebracht bij de ambulancedienst/zorgverzekeraars.

Bij de uitvoering van deze bestuurlijke opdracht worden de volgende onderdelen meegenomen:

- Juridische context taak.
- Financiële kosten- en batenanalyse.
- Maatschappelijke kosten- en batenanalyse.
- Scenario's doorbelasten kosten aan zorgverzekeraars, inclusief best practices uit veiligheidsregio's.
- Voorstel voor een toekomstbestendige werkwijze voor het doorbelasten van kosten aan zorgverzekeraars.

4.7.4 Bestuurlijke opdracht 4: Doorbelasten dienstverlening liftopsluitingen

Verkenning doorbelasten dienstverlening liftopsluitingen op verantwoordelijke partij
Het algemeen bestuur vraagt te verkennen of en hoe de kosten voor het bevrijden van personen uit liften - in situaties waarbij er geen sprake is van een medisch urgentie situatie en daarmee geen wettelijke taak - kunnen worden verhaald op de verantwoordelijke partij.

Bij deze verkenning dienen de volgende onderdelen te worden meegenomen:

CONCEPT

- Juridische context van de dienstverlenende taak.
- Maatschappelijke kosten- en batenanalyse (inclusief beleving brandweerpersoneel en maatschappij op doorbelasten kosten).
- Financiële kosten- en batenanalyse.
- Scenario's doorbelasting kosten voor deze taak, inclusief (best) practices uit andere veiligheidsregio's.
- Organisatorische consequenties (o.a. facturatie- en incassoprocessen).

4.8 Samenvatting Brandweer – Toekomstbestendige brandweerzorg

In onderstaande tabel staat de samenvatting van de investeringen voor de brandweer.

Tabel 4.11 Samenvatting Brandweer - Toekomstbestendige brandweerzorg

Bedragen x € 1.000 **Samenvatting Brandweer – Toekomstbestendige brandweerzorg**	**2026**	**2027**	**2028**	**2029**	**2030**
Personele paraatheid	983	829	926	1.023	3.864
Tankautospuiten basisbrandweerzorg	910	910	1.324	1.324	1.324
Ondersteuning hulpverlening	66	66	66	66	66
Veilige energietransitie en IBGS	332	332	332	332	332
Vakbekwaamheid	639	639	639	639	639
Innovatie arbeidsveiligheid (pilots)	154	154	154	154	154
Innovatie arbeidsveiligheid (pilots) Op Koers	*154*	*154*	*154*	*154*	*154*
Natuurbrandbestrijding	-	-	269	269	269
Natuurbrandbestrijding Op Koers	*-*	*-*	*328*	*328*	*328*
Totaal effect bijdrage gemeentelijk basistakenpakket	**3.238**	**3.084**	**4.192**	**4.289**	**7.130**

5 Risicobeheersing - Veilige en gezonde leefomgeving

In de Bestuursagenda 2024 – 2027 is voor het programma Veilige en gezonde leefomgeving aangegeven wat we in deze beleidsperiode gaan doen om in 2027 een veilige(re) en gezonde(re) leefomgeving te bereiken. Dat is niet alleen gericht op een veilige en gezonde leefomgeving, maar daarbij horen een veerkrachtige en redzame samenleving en een breed gezamenlijk netwerk.

5.1 Risicogericht werken binnen een breed netwerk

De VRU zet zich in voor een veilige en gezonde leefomgeving. Onze ambitie is dat wij daarbij *risicogericht* werken. Dat wil zeggen dat we ons zoveel mogelijk richten op het beperken van die risico's, waarbij we de meeste veiligheidswinst kunnen boeken. Hiervoor is al veel geïnvesteerd in de samenwerking met gemeenten op het gebied van voorlichting, advisering, vergunningverlening en toezichthouden. Wij willen ons inzetten om vroegtijdig in het proces als partner en adviseur betrokken te zijn bij de beoordeling van initiatieven en ontwikkelingen. Daarvoor zoeken we samen met andere relevante partijen naar de kwetsbaarheden, risico's en kansen in onze regio en waar nodig op landelijk niveau.

<u>Op orde</u>

Dit betreft de huidige situatie. Wij dragen actief bij aan een veilige en gezonde leefomgeving door in te zetten op het voorkomen of beperken van (nieuwe) risico's. Zowel toezicht als advies werken met name vraaggericht. Als gemeenten erom vragen denken wij mee in de ontwikkeling. We zijn hierbij met name reactief. Ons advies en toezicht is kwalitatief op orde, maar niet integraal. We maken gebruik van bestaand interventie-instrumentarium. Waar we deelnemen aan regionale samenwerkingen hebben we een signalerende rol als het gaat om nieuwe risico's. Het netwerk bestaat vooral uit klassieke partners en op een aantal thema's zoals energietransitie, klimaatadaptatie en natuurbrandbeheersing bouwen we binnen dit netwerk aan goede coalities. Dit scenario is op orde en vraagt geen aanvullende investeringen.

<u>Op koers</u>

Dit betreft de gewenste ontwikkeling. In dit scenario dragen we proactief bij aan een veilige en gezonde leefomgeving door in te zetten op het voorkomen of beperken van (nieuwe)risico's. We hebben zicht op de relevante risico's en een systeem om nieuwe risico's te signaleren en monitoren (een dynamisch Regionaal Risicoprofiel). Betrouwbare data zijn hiervoor een randvoorwaarde. We werken risicogericht; risico's prioriteren de inzet van capaciteit en middelen. We adviseren integraal (intern en extern). Hiervoor hebben we positie bij de advisering van relevante partijen en organisaties, waarbij we zo vroeg mogelijk in het proces als vanzelfsprekend worden betrokken. Hierdoor zijn de risico's en beheersmaatregelen eerder duidelijk en is reparatie achteraf minder vaak noodzakelijk. We geven handelingsperspectief op relevante en nieuwe risico's. Het optimaliseren van de externe dienstverlening is hierbij essentieel. Het intern en extern beschikbaar stellen van informatie zorgt voor een eenduidige boodschap vanuit de VRU

CONCEPT

aan onze inwoners. Ook hebben wij zicht op netwerken en participeren hier actief in. Hierbij hebben wij als organisatie een coördinerende, faciliterende en verbindende rol.

Risico's
Niet investeren in het scenario op koers, brengt een aantal risico's met zich mee. De kans bestaat dat er tegenstrijdige adviezen worden gegeven door het ontbreken van de integraliteit van de adviezen. Een ander risico is dat als we niet aan de voorkant zitten van een proces, we moeten repareren aan de achterkant. Dat kost tijd en geld, ook bij repressie. Binnen de huidige capaciteit is geen ruimte voor nieuwe risico's, projecten of actualiteit. Er is weinig tot geen ruimte voor ontwikkeling van kennis over nieuwe regelgeving en nieuwe ontwikkelingen in het veld. Er wordt geen toezicht uitgevoerd op brandveiligheid in parkeergarages. Met de komst van elektrische voertuigen zien we hier een toenemend risico.

Er is geen eigenaar of aanjager om het aspect veiligheid bij nieuwe risico's te agenderen en samen met partijen tot realistische handelingsperspectieven te komen. De risicothema's worden door partners niet integraal benaderd. Vaak is bij de partners (waaronder de gemeenten) onvoldoende capaciteit of kennis beschikbaar. We doen hier een stapje extra vanuit ons urgentiebesef en ons perspectief als hulpverlener, omdat we zicht hebben op waar we in de hulpverlening mee te maken krijgen. We zien dat wij als aanjager nodig zijn bij de risicothema's natuurbrandbeheersing, klimaatadaptatie, energietransitie, stedelijke verdichting en duurzaam bouwen.

De huidige beschikbare capaciteit is ingezet op de eerste drie thema's. Er is onvoldoende ruimte om ook op de laatste twee thema's of andere nieuwe thema's goed in te zetten. We zien dat daar onze expertise ligt, maar er is nu onvoldoende capaciteit om op alle thema's voldoende in te zetten. Er is coördinatie nodig op alle thema's uit het RRP, maar daar is nu niet genoeg formatie voor. Per thema wordt voorgesteld om extra capaciteit beschikbaar te stellen. Er is geen ruimte voor een investering in de toepassing van nieuwe ontwikkelingen (bijvoorbeeld het gebruik van AI voor advisering). Dit betekent dat wat nu op orde is, op korte termijn een achterstand betekent. Om proactief en integraal te gaan werken is een investering of ombuiging noodzakelijk.

5.2 Vergroten van veerkracht en redzaamheid

Wij werken aan het vergroten van de veerkracht en redzaamheid in de samenleving. Nieuwe risico's en geopolitieke dreigingen komen samen een daar komt bij dat het systeem waarin we leven complex is. Maatschappelijke ontwrichting is een reëel gevolg. De samenleving is zich nog maar zeer beperkt bewust van de dreiging. Naar verwachting is de weerbaarheid ook beperkt door het ontbreken van handelingsperspectieven. Om voldoende slagkracht en weerbaarheid te bereiken is er samenwerking nodig tussen de overheid en de samenleving. Dit doen we door risicocommunicatie te intensiveren, passend bij de behoefte van de diverse doelgroepen in de samenleving. Ook wordt ingezet op publiek-private samenwerking om de slagkracht te vergroten.

Op orde
Binnen dit scenario blijven we ons met name richten op het thema brand in huis en hebben dus geen aandacht voor de benodigde veerkracht bij nieuwe risico's.

CONCEPT

Op koers
Nationaal ligt er de opgave om tot een weerbare en veerkrachtige samenleving te komen. Deze opgave is belegd bij de NCTV. Wij onderzoeken op welke manieren wij kunnen bijdragen aan het vergroten van de weerbaarheid, redzaamheid en veerkracht in de samenleving. Dit past bij de ambities uit onze bestuursagenda, maar ook bij landelijke doelstellingen uit de Nationale Veiligheidsstrategie en de Landelijke Agenda Crisisbeheersing.

Binnen het scenario op koers beschikken we over een VRU-brede visie op veerkracht en redzaamheid en geven hier uitvoer aan met het programma Veerkracht. We zorgen er samen met het rijk, gemeenten en partners voor dat de inwoners over de benodigde handelingsperspectieven beschikken. Hierbij spelen we in op een inclusieve maatschappij, met maatwerk voor verschillende doelgroepen. We zorgen ervoor dat we ook tijdens (langdurige) verstoringen als overheid in contact kunnen blijven staan met de samenleving. Hiervoor gaan we informatie- en ondersteuningspunten inrichten. We richten ons op het vormen van nieuwe civiel – publieke coalities voor het komen tot een weerbare en redzame samenleving en robuuste crisisorganisatie waarbij de totale slagkracht van de samenleving benutten (met mogelijk een Risk Factory als middel om hier actief aan bij te dragen).

Tabel 5.1 Samenvatting risicobeheersing – Veilige en gezonde leefomgeving

Bedragen x € 1.000						
Risicobeheersing	**2026**	**2027**	**2028**	**2029**	**2030**	**Categorie**
Coördinatie thema's RRP (stedelijke verdichting en duurzaam bouwen)	132	132	132	132	132	Opnemen in kadernota 2026
Besparing overhead	-132	-132	-132	-132	-132	Opnemen in kadernota 2026
Op Koers Extra formatie energietransitie en beleidsmedewerker	*220*	*220*	*220*	*220*	*220*	*Opnemen in kadernota 2026*
Op Koers: ombuiging verlaging toezichtfrequentie	*-423*	*-423*	*-423*	*-423*	*-423*	*Opnemen in kadernota 2026*
Totaal effect bijdrage gemeentelijk basistakenpakket	**-203**	**-203**	**-203**	**-203**	**-203**	

Voorstel voor ombuiging
Voor het scenario op koers zijn financiële middelen nodig. We doen hiervoor een voorstel tot ombuiging. Om risicogericht werken mogelijk te maken en dit te bekostigen, wordt voorgesteld om de huidige toezichtfrequentie te verlagen. Dit betekent dat er jaarlijks minder controles 'gebruik' wordt uitgevoerd. Daardoor is er minder capaciteit nodig. Een deel van deze ombuiging, door het verlagen van de formatie, kan worden ingezet als besparing. Voor de rest van de formatie die vrijkomt door het verlagen van de toezichtfrequentie, stellen we voor om die in te zetten ten behoeve van het risicogericht werken (o.a. voor nieuwe en regionale risico's) en het vergroten van veerkracht (risicogerichte acties).

Risico's
Het verlagen de toezichtfrequentie brengt een aantal risico's met zich mee:

- Minder toezicht houden kan gevolgen hebben voor de brandveiligheid (naleefgedrag van de gebruiker gaat omlaag). Dit kan leiden tot grotere incidenten met gevolgen voor repressie en de crisisbeheersingsorganisatie.
- Het risico is dat de paraatheid van repressie vermindert, doordat er minder toezichthouders beschikbaar zijn voor piket en uitruk.
- We zijn minder in staat om in te spelen op acute vragen vanuit de samenleving/gemeente (minder personeel, dus minder flexibel).

6 Crisisbeheersing - Versterking crisisbeheersing

Economische, sociale en politieke veranderingen in de samenleving volgen elkaar steeds sneller op. We hebben te maken met klimaatverandering, digitalisering, (volks-)gezondheidscrises waaronder pandemieën, vergrijzing en (geo)politieke spanningen. Hierdoor hebben we te maken met een ander type crisis: langdurig, complex, grensoverschrijdend met stapelende domino-effecten. Deze crises vragen van ons als veiligheidsregio een andere aanpak dan we gewend waren.

We signaleren een vijftal risico's die de komende jaren vragen om een versnelde aanpak in voorbereiding en preparatie:
- Energie / netcongestie.
- Water / overstroming.
- Cyber.
- Droogte / natuurbrand.
- Militaire dreiging.

We signaleren een trend waarbij bij veel organisaties een toename aan beleidscapaciteit samengaat met een afname van doe-capaciteit. De veiligheidsregio's lijken een (van de) laatste bastion(s) in doe-capaciteit. We zullen, nu en in de toekomst, meer moeten vertrouwen op de weerbaarheid en veerkracht van onze bedrijven en inwoners. Het versterken van weerbaarheid en veerkracht in de samenleving vraagt om een grootschalige landelijke aanpak met regionale uitwerking.

Versterking crisisbeheersing heeft zich vertaald in een tweetal projecten:
- Versterking crisisbeheersing, waaronder informatiemanagement.
- Versterken weerbaarheid van de samenleving (zie hoofdstuk 6).

6.1 Programma Versterking Crisisbeheersing

Het programma Versterking Crisisbeheersing wordt uitgevoerd omdat er een landelijke opdracht vanuit het Rijk ligt om crisisbeheersing en informatiemanagement te versterken. Onze doelstelling is om als VRU in positie te komen als er sprake is van (dreigende) crisis of maatschappelijke ontwrichting. Onze missie is om te voorkomen, te voorzien en de effecten van de crisis te minimaliseren en de weerbaarheid van de samenleving te versterken. Het Rijk heeft voor deze opdracht extra geoormerkte midden via de rijksbijdrage beschikbaar gesteld aan de veiligheidsregio's. De besteding van deze middelen is vastgelegd in de meerjarenbegroting van de VRU, zoals deze is vastgesteld in juli 2024.

Met het uitvoeren van het programma Versterking Crisisbeheersing, geven we uitvoering aan de Bestuursagenda 2024-2027. Het programma werkt aan een versterking op vier (hoofd)lijnen:

CONCEPT

crisismanagement, netwerkmanagement, informatiemanagement en communicatiemanagement. Met het uitvoeren van de Bestuursagenda zijn we “op koers” voor dit thema.

1. Deze doorontwikkeling is een directe opdracht vanuit het Rijk, waarvoor structureel extra middelen beschikbaar zijn gesteld via de BDuR. Het is daarmee niet mogelijk om deze versterking niet uit te voeren of een bezuiniging te realiseren via deze extra middelen.
2. De doorontwikkeling die de VRU heeft ingezet met het Operationeel Kernteam – permanent (OKT-p) en is een voorbeeld voor Nederland: we werken met een gedegen visie en programmaplan om onze crisisbeheersing verder vorm te geven. Dit gaat verder dan het aannemen van extra personeel, maar maakt de VRU, gemeenten en partners samen sterker.
3. Het programma Versterking Crisisbeheersing werkt aan een permanent crisisteam (OKT-p) dat niet alleen inzetbaar is tijdens de crises, maar juist vóór de crisis probeert te komen door het volgen van het 24/7 veiligheidsbeeld en altijd parate kennis en expertise.
4. Tijdens de corona- en asielcrisis is een groot deel van het VRU-personeel ingezet in de crisisorganisatie. Hierdoor is er een achterstand opgelopen in het reguliere werk. Deze inzet heeft veel gevraagd van het personeel. Met deze versterking beogen we dat crisismanagement wordt ingericht als een vak en niet als neventaak: “wat je vaker doet, doe je vaker goed”. Het dagelijkse reguliere werk vormt 75% van de functie, en crisismanagement 25%. Door deze professionaliseringsslag wordt er flexibiliteit en wendbaarheid ingebouwd die nodig om toekomstige crises het hoofd te bieden. (Waarbij we niet kunnen garanderen dat bij een extreme crises er geen achterstanden zullen ontstaan.)
5. Naast versterken van de crisisorganisatie gaan we projecten opstarten om de veerkracht en weerbaarheid van de samenleving en relevante ketenpartners te versterken. We zien nadrukkelijk winst aan de voorkant: door veerkracht in de samenleving te versterken, beperken we de effecten van een ramp of crisis.

Het Rijk heeft kaders[5] meegegeven bij de toewijzing van extra geoormerkte middelen voor deze versterking: “*De ophoging van de Brede Doeluitkering Rampenbestrijding (BDuR) is bedoeld voor de versterking van de crisisbeheersing, ook op grond van de contourennota (…) Het is niet de bedoeling dat gemeentelijke bijdragen aan de veiligheidsregio’s – als effect van de ophoging van de BDuR – worden verlaagd. Ook is het niet de bedoeling met de extra financiële middelen gaten te vullen op het gebied van andere taakgebieden van de veiligheidsregio’s”.*

Risico's

De afgelopen jaren is de VRU in touw geweest met diverse opeenvolgende langdurige crises. Hiervoor hebben we facturen gestuurd naar het Rijk. Met het verstrekken van de extra BDuR-gelden verwacht het Rijk van ons dat we ons zó robuust organiseren, dat we een toekomstige, langdurige crisis (deels) zelf op kunnen vangen. Bezuinigingen waardoor de robuustheid onder druk komt te staan, brengt dus risico’s met zich mee. Financieel omdat we de rekening dan bij gemeenten neer moeten leggen, inhoudelijk omdat we niet optimaal gesteld staan voor crises die we aan zien komen. Kosten die gepaard gaan met een pandemie, hetgeen wij helaas hebben moeten ervaren, zijn zeer omvangrijk en niet af te dekken vanuit de Veiligheidsregio’s en gemeenten.

[5] Voorstel aanwending extra financiële middelen crisisbeheersing – 30 september 2022 (Ministerie van J&V):

6.2 Uniformeren piketregeling

Binnen de portefeuilles Crisisbeheersing en GHOR is, naast de hierboven genoemde versterking van Crisisbeheersing via de extra BDuR-gelden, één extra investering nodig. Dit betreft het uniformeren van het piketmodel.

<u>Op orde</u>
Er zijn momenteel binnen de VRU verschillende piketregelingen actief, wat zorgt voor onduidelijkheden en verschillen. Onder andere de vergoedingen voor piketmedewerkers in het 'oude' en 'nieuwe' piketmodel lopen enorm uit elkaar. Daarbij komt dat secundair niets geregeld is voor piketmedewerkers. Om dit recht te trekken is een VRU-brede herijking van het piketmodel nodig. Dit vraagt "goed werkgeverschap" door onze mensen gelijkwaardig betaald worden voor deze rol, niet de één uit oude rechten meer dan de ander. Deze investering is nodig om "op orde" te komen.

De wens is om organisatiebreed te werken aan een nieuw, uniform piketmodel. Eerder zijn al uitgangspunten geformuleerd waar een nieuw piketmodel aan zou moeten voldoen. Door onder andere vanwege capaciteitsgebrek is het project nooit opgestart. Het voornemen is om in 2025 te starten met dit project. Met het uniformeren van de piketregeling dragen we bij aan het zijn van een "Great Place to Work" en het krijgen (en houden) van goede piketmedewerkers. Een goede vergoeding zorgt ervoor dat er minder verloop is in de piketgroepen en dat de motivatie hoog blijft. Onderstaande tabel geeft inzicht wat de investeringen zijn om de piketregeling te uniformeren.

Tabel 6.1: Meerkosten uniformeren piketregeling

Bedragen x € 1.000

Meerkosten uniformeren piketregeling	**2026**	**2027**	**2028**	**2029**	**2030**	**Categorie**
Uniformeren piketregeling	400	400	400	400	400	Opnemen in kadernota 2026
Totaal effect bijdrage gemeentelijk basistakenpakket	**400**	**400**	**400**	**400**	**400**	

De inschatting is dat er structureel €400.000 nodig zal zijn om het piketmodel op orde te brengen en de vergoedingen te uniformeren. Dit bedrag vindt zijn basis in een onderzoek dat een paar jaar geleden is uitgevoerd naar de uniformering van piketgroepen. Uiteraard zullen we bij het in beeld brengen van het definitieve kostenplaatje door dat uitgevoerde onderzoek te updaten, ook bezien of er door wijzigingen in de piketstructuur (meer kanspiket, piketten samenvoegen e.d.) een deel van de meerkosten bespaard kan worden.

Risico's
Bij de huidige ongelijke vergoeding, blijven we het risico lopen dat de piketgroepen niet of te weinig bezet worden. Daardoor is de crisisorganisatie onvoldoende inzetbaar bij calamiteiten.

Bestuurlijke richtinggevende keuze: Crisisbeheersing
Onderzoek doen naar het uniformering van het piketmodel crisisbeheersing VRU.

7 Meldkamer Midden-Nederland

Vanaf juni 2025 is er één meldkamer Midden-Nederland in Hilversum waarin de meldkamerfuncties brandweer, politie, ambulancedienst en de calamiteitencoördinator samenwerken. Deze verplichte ontwikkeling volgt uit de Wet Veiligheidsregio's en de Wijzigingswet Meldkamer. Meldkamer Midden-Nederland maakt onderdeel uit van de Landelijk Meldkamer samenwerking (LMS). LMS is een zelfstandig onderdeel binnen de politie en beheert de meldkamers voor alle hulpdiensten, zoals de politie, brandweer, ambulance, en marechaussee. LMS is verantwoordelijk voor de huisvesting en de ICT. De invulling van de meldkamerdienstverlening Brandweer en de multidisciplinaire aansturing vanuit de wettelijk verplichte calamiteitencoördinator valt onder de verantwoordelijkheid van de besturen van de Veiligheidsregio's Flevoland, Gooi en Vechtstreek en Utrecht.

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

Als start voor de inrichting van de Meldkamer Midden-Nederland is in 2016 een businesscase vastgesteld door de drie algemeen besturen. Deze businesscase dient als gezamenlijk referentiepunt in dit proces. Sinds 2016 zijn er diverse ontwikkelingen geweest op het gebied van arbeidsvoorwaarden, denk bijvoorbeeld aan de wijziging van het ouderschapsverlof. Deze aanpassingen hebben een directe invloed op de beschikbaarheid van medewerkers, en daarmee op de roosterfactor.

Op 17 juni 2024 is door het Dagelijks bestuur van de VRU ingestemd met het voorstel om het personeel van de meldkamer Midden-Nederland onder te brengen bij de VRU als moederorganisatie. Ook is ingestemd met het voorstel om de verhouding van de rijksbijdrage (Brede Doeluitkering Rampenbestrijding, peildatum 2025) te hanteren als verdeelsleutel voor de verdeling van de kosten over de drie deelnemende regio's (Flevoland 29,36%; Gooi & Vechtstreek 19,15%; Utrecht 51,48%).

7.1 Centralisten en ondersteuning

Het voorlopig ontwerp voor de Meldkamer Brandweer en Crisisbeheersing laat een kostenverhoging zien ten opzichte van de businesscase van 2016. Deze toename is verklaarbaar doordat de gehanteerde aannames in de businesscase ten aanzien van de inschaling van de centralisten, roosterfactoren en ondersteunende functies niet passen in de huidige tijd. De onderstaande tabel geeft inzicht in de meerkosten ten opzichte van de businesscase.

CONCEPT

Tabel 7.1: Meerkosten centralisten en ondersteuning

Bedragen x € 1.000 Meerkosten centralisten en ondersteuning	2026	2027	2028	2029	2030	Categorie	
Roosterfactor centralisten	148	148	148	148	148	Verwerken in geactualiseerde begroting	2025
Inschaling centralisten	174	174	174	174	174	Verwerken in geactualiseerde begroting	2025
Specialistische ondersteuning	175	175	175	175	175	Verwerken in geactualiseerde begroting	2025
Aanvullende ICT-voorzieningen	ntb	ntb	ntb	ntb	ntb	Verwerken in geactualiseerde begroting	2025
Bijdrage meerkosten vr's Gooi- en Vechtstreek en Flevoland	-241	-241	-241	-241	-241,1	Verwerken in geactualiseerde begroting	2025
Totaal effect bijdrage gemeentelijk basistakenpakket	**256**	**256**	**256**				

Roosterfactor centralisten

De roosterfactor is de verhouding tussen het aantal roosterplekken per 24 uur en de beschikbare uren (fte) volgens het dienstrooster. Met andere woorden: hoeveel fte zijn er nodig om het rooster 24/7 dicht te krijgen, rekening houdend met verlof, scholing, ziekte en dergelijke. Er zijn bij de centralisten meer mensen nodig dan gedacht om het rooster te kunnen vullen. In de businesscase is geen roosterfactor vastgesteld, maar is een aanname gedaan en gerekend met de roosterfactor 6. Op basis van de huidige uitwerking is een roosterfactor van 7,29 benodigd. Met deze roosterfactor komt het benodigd aantal centralisten uit op 19,44 FTE. Voor de centralisten wordt voorgesteld dit af te ronden naar 19,5 FTE. Hiermee worden de voorwaarden geschapen voor een gezonde en duurzame organisatie. Dit met een gegarandeerde continuïteit en 24/7 inzetbaarheid. Het gaat hier niet om piket, maar om een 24-uurs bezetting op de meldkamer door centralisten. Per saldo is 1,5 fte meer formatie nodig dan in de businesscase voorzien.

Inschaling centralisten

In de basis betreft het geprotocolleerd werk, dus wordt gewerkt met/binnen vastgestelde procedures/protocollen/werkwijzen. Het werk gaat echter verder dan alleen het aannemen van de melding en het volgen van de vastgestelde procedures/protocollen/werkwijzen. Per casus dient zelf een beoordeling te worden opgemaakt en een afweging wat in die specifieke situatie nodig is. Het laatste half jaar is een ontwikkeling ingezet waardoor de functie van centralist steeds meer betekenis en body krijgt. Enerzijds wordt daarbij aangesloten bij een landelijke ontwikkeling, maar anderzijds is hierin ook nadrukkelijk sprake van regionale keuzes en ambities. Daarin wordt van de functie centralist ook een meer proactieve houding en een meedenkende rol gevraagd. Deze elementen maken dat het passend is om de functie in te delen in schaal 8. Er is sprake van brede en gevarieerde componenten en centralisten maken in belangrijke mate eigen afwegingen met betrekking tot de uitvoering van de verschillende taken en de planning daarvan.

Specialistische ondersteuning

Bij het opstellen van de businesscase was nog geen concreet beeld van de benodigde activiteiten en bezetting van de algemene leiding en specialistische ondersteuning. De beheerformatie is toen mede bepaald aan de hand van opgaves van vergelijkbare meldkamers. De afgelopen jaren is de verdeling van de beheertaken tussen de meldkamers en LMS uitgekristalliseerd. Op basis hiervan en een vergelijking met meldkamer Oost5, is meer zicht gekregen op de beheertaken en de hiervoor benodigde formatie leiding en specialistische ondersteuning. Per saldo is 1,5 fte meer formatie nodig dan in de businesscase voorzien.

CONCEPT

Bijdrage meerkosten veiligheidsregio's Gooi- en Vechtstreek en Flevoland
De jaarlijkse bijdrage van de veiligheidsregio's Gooi- en Vechtstreek en Flevoland voor de meerkosten ten opzichte van de businesscase zijn berekend op basis van de vastgestelde verdeelsleutel.

7.2 Calamiteitencoördinator

Veiligheidsregio's hebben de wettelijke verplichting een éénhoofdige leiding voor de gemeenschappelijke meldkamerprocessen in gevallen van grootschalige alarmering in te stellen. Een van de taken is het creëren en delen van informatie die zijn belegd bij de werkzaamheden van de calamiteitencoördinator. Deze functie moet 24/7 beschikbaar zijn op de meldkamer. Het gaat hier niet om piket, maar om een 24-uurs bezetting op de meldkamer door de calamiteitencoördinator.

De calamiteitencoördinator is onderdeel van de leiding en coördinatie tijdens een crisis. Hij is de multidisciplinaire functionaris op de meldkamer en monitort en analyseert dagelijks het veiligheidsbeeld in de regio. Daarmee is hij de informatiemakelaar die vooruitkijkt naar wat ons bedreigt en inventariseert hoe we daarop kunnen inspelen. Door het volgen van het beeld kan de calamiteitencoördinator vroegtijdig de betrokken partijen informeren en waar nodig opschalen. Hiertoe maakt de calamiteitencoördinator gebruik van diverse systemen en producten. Eén daarvan is de strategische beoordeling. De calamiteitencoördinator adviseert over de organisatie van grootschalige alarmering en neemt de leiding bij het analyseren van complexe situaties. Hij geeft leiding aan de multidisciplinaire coördinatie en besluitvorming op de meldkamer en vormt daarmee een belangrijke verbindende schakel tussen de meldkamer en de crisisorganisatie. Daarnaast heeft de calamiteitencoördinator de rol continuïteitsbewaker, die bedenkt wat er moet gebeuren bij een verandering in de software of een storing in de meldkamer. In onderstaande tabel staan de meerkosten ten opzichte van de businesscase.

Tabel 7.2: Meerkosten calamiteitencoördinator

Bedragen x € 1.000

Meerkosten calamiteitencoördinator	2026	2027	2028	2029	2030	Categorie	
Roosterfactor calamiteitencoördinator	115	115	115	115	115	Verwerken in geactualiseerde begroting	2025
Aanvullende ICT-voorzieningen	4	4	4	4	4	Verwerken in geactualiseerde begroting	2025
Bijdrage meerkostenn vr's Gooi- en Vechtstreek en Flevoland	-58	-58	-58	-58	-57,73	Verwerken in geactualiseerde begroting	2025
Totaal effect gemeentelijk basistakenpakket	**61**	**61**	**61**				

Roosterfactor calamiteitencoördinator

Er zijn bij de calamiteitencoördinator meer mensen nodig dan gedacht om het rooster te kunnen vullen. In de businesscase is geen roosterfactor vastgesteld, maar is een aanname gedaan en gerekend met de roosterfactor 7. Op basis van de huidige uitwerking is per saldo 1,0 FTE meer formatie nodig dan in de businesscase voorzien. Voor de calamiteitencoördinatoren is een gelijke roosterfactor aangehouden als voor de centralisten, omdat zij ook 24/7 aanwezig moeten zijn op de meldkamer. Daarmee is de roosterfactor voor de calamiteitencoördinatoren ook 7,29. Aangezien de groep calamiteitencoördinatoren kleiner is, en daardoor kwetsbaarder voor individuele ziekte e.d., maar ook gezien de doorontwikkeling van de calamiteitencoördinator -

functie, wordt in het voorlopig ontwerp voorgesteld de formatie voor calamiteitencoördinatoren af te ronden naar boven naar 8 FTE om daarmee een 24/7 rooster te kunnen draaien en daarmee te voldoen aan de (wettelijke) uitgangspunten.

Aanvullende ICT voorzieningen
Vanaf 2016 is stapsgewijs meer invulling gegeven aan de taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van de calamiteitencoördinator. Om de verwachtingen waar te kunnen maken zijn diverse ICT-middelen benodigd, die niet waren voorzien in de businesscase.

Bijdrage meerkosten veiligheidsregio's Gooi- en Vechtstreek en Flevoland
De jaarlijkse bijdrage van de veiligheidsregio's Gooi- en Vechtstreek en Flevoland voor de meerkosten ten opzichte van de businesscase zijn berekend op basis van de vastgestelde verdeelsleutel.
De onderstaande tabel geeft inzicht in de dekking voor de meerkosten ten opzichte van de businesscase.

Tabel 7.3: Dekking binnen begroting VRU

Bedragen x € 1.000

Dekking binnen begroting VRU	2026	2027	2028	2029	2030	Categorie	
Inzet voordeel samenvoeging meldkamers	-317	-	-		2025	Verwerken in geactualiseerde begroting	2025
Totaal effect gemeentelijk basistakenpakket	**-317**	**-**	**-**				

De verwachte meerkosten wordt gedekt binnen de begroting van de VRU uit het financiële voordeel dat wordt gerealiseerd door de samenvoeging van de meldkamers. In 2022 is een deel (193K) van het voordeel uit de positieve businesscase al ingezet om een tekort op te vangen dat ontstond bij de overdracht van het beheer van de ICT en de huisvesting naar de LMS.

Risico's
Als de meldkamer MNL niet op orde is, kunnen het publiek en de samenwerkende organisaties het vertrouwen in de meldkamer verliezen wat kan leiden tot een verminderde samenwerking en effectiviteit. Extra vertragingen kunnen leiden tot extra kosten voor tijdelijke oplossingen. En een gebrek aan een goed functionerende meldkamer kan leiden tot operationele verstoringen, wat de veiligheid in de regio kan beïnvloeden.

7.3 Samenvatting Meldkamer Midden-Nederland

In onderstaande tabel staat de samenvatting van de meerkosten voor centralisten, ondersteuning en calamiteitencoördinator en de dekking hiervan.

Tabel 7.4: Samenvatting Meldkamer Midden-Nederland

Bedragen x € 1.000

Samenvatting Meldkamer Midden-Nederland	2026	2027	2028	2029	2030	Categorie	
Meerkosten centralisten en ondersteuning	256	256	256	256	256	Verwerken in geactualiseerde begroting	2025
Meerkosten calamiteitencoördinator	61	61	61	61	61	Verwerken in geactualiseerde begroting	2025
Dekking meerkosten meldkamer MN binnen begroting VRU	-317	-317	-317	-317	-317	Verwerken in geactualiseerde begroting	2025
Totaal effect bijdrage gemeentelijk basistakenpakket	-	-	-	-	-		

CONCEPT

8 Algemeen en ondersteuning

8.1 De uitdagingen waar wij als werkgever voor staan

De uitvoering van de bestuursagenda vraagt ook om een investering in de medewerkers van de VRU. Dit is nodig om de komende jaren de juiste en voldoende mensen (beroeps en vrijwilligers) aan ons te binden en te blijven boeien. De arbeidsmarkt is krap en de komende jaren verwacht ook onze organisatie een grote uitstroom als gevolg van de vergrijzing. Dit vraagt meer tijd, geld en aandacht voor werving en selectie, het opleiden en continue ontwikkelen van onze mensen. Ook zijn investeringen nodig om de diversiteit binnen de organisatie te vergroten en blijvend aandacht te besteden aan een veilige werkomgeving. De ontwikkelingen in de wereld en in de samenleving vragen veel van ons. Als werkgever hebben we te maken met:

Een krappe en uitdagende arbeidsmarkt
Het vinden van de juiste mensen is nu soms al lastig. De verwachting is dat dit alleen maar moeilijker wordt. We hebben nu al te maken met functies die moeilijk vervulbaar zijn. Ook zijn vrijwilligers korter bij ons in dienst dan voorheen vanwege maatschappelijke factoren (o.a. individualisering, spanning woningmarkt). Om de brandweerzorg te kunnen blijven garanderen investeren wij op het vinden, binden en boeien van onze mensen. Op de steeds krapper wordende arbeidsmarkt wil de VRU een aantrekkelijke en toekomstbestendige werkgever zijn waar talent wil werken.

Een grote uitstroom in de komende jaren door de vergrijzing
In 2040 zal, bij een pensioenleeftijd van 67 jaar, 1 op de 2 Nederlanders met pensioen zijn (nu is dat 1 op 3). Binnen de VRU ligt de gemiddelde leeftijd zelfs hoger, wat betekent dat veel medewerkers eerder stoppen vanwege mentale of fysieke belasting. Van de huidige 686 ambtenaren zullen er de komende 15 jaar 414 met (vroeg)pensioen gaan, en inclusief het gemiddelde verloop zullen naar schatting 990 ambtenaren vertrekken, wat 144% van het huidige personeelsbestand is. Dit stelt ons voor de uitdaging om de continuïteit en kwaliteit van onze organisatie te waarborgen door tijdig strategische maatregelen te nemen om nieuw talent aan te trekken en te behouden.

Technologische ontwikkelingen zoals robotisering en AI
Voor de hele organisatie bieden technologische ontwikkelingen kansen om in een krappe arbeidsmarkt zo efficiënt mogelijk te werken. Het is nodig te investeren in technologische ontwikkelingen om voorbereid te zijn op de toekomst. Daar staat tegenover dat deze technologische ontwikkelingen ons werk ook complexer maken. Dit vraagt dus ook een investering om onze medewerkers te prepareren op deze ontwikkelingen.

Lichamelijke en mentale welzijn van onze mensen staat onder druk
Wij vinden het lichamelijke en mentale welzijn van onze medewerkers belangrijk. Wij zetten in op duurzame inzetbaarheid, zodat onze medewerkers goed en langer gezond en gemotiveerd kunnen blijven werken. Het mentaal welzijn van onze medewerkers is een belangrijk aandachtpunt. Werkdruk is de meest gerapporteerde oorzaak van burn-out, wat een groot deel van het

CONCEPT

ziekteverzuim verklaart. Ook constateren we een forse toename van het aantal (ingrijpende) reanimaties waarbij brandweermensen worden ingezet. Dit kan leiden tot mentale problemen en daarmee uitval. En zelfs tot PTSS, inmiddels bij meer dan 40 van onze medewerkers.

Daarnaast heeft onderzoek aangetoond dat 70% van onze brandweermensen een te hoog BMI, en daarbij vaak ook een te grote buikomvang, heeft. Dit vormt een verhoogd risico op uitval en arbeidsongeschiktheid. Het 20-jaar beleid bij beroepsbrandweer wordt niet langer gezien als een middel om ervoor te zorgen dat brandweerpersoneel gezond de pensioengerechtigde leeftijd haalt. Dit biedt kansen om personeel langer beschikbaar te houden voor de brandweer, tegelijkertijd neemt hierdoor het risico op uitval toe.

Een diverse maatschappij biedt kansen en complexiteiten
Wij vinden het belangrijk dat ons personeelsbestand een afspiegeling is van de maatschappij. Dit is nu nog niet het geval. Zo worden brandweervrouwen en collega's met een migratieachtergrond op diverse plekken in onze organisatie nog niet met open armen ontvangen. Dat betekent dat we kansen laten liggen om onze paraatheid nu en straks op sterkte te houden. Diversiteit helpt ons als organisatie om ons werk beter te doen. Niet alleen maken we zo breder gebruik van het talent op de arbeidsmarkt, maar het helpt ook om vraagstukken vanuit meerdere invalshoeken te bekijken. We moeten daarom blijven investeren in het werven van en werken met verschillende culturen en achtergronden.

8.2 Wat wij doen om een toekomstbestendige en aantrekkelijke werkgever te zijn

We streven naar een omgeving waarin medewerkers hun talenten kunnen ontwikkelen, met goede faciliteiten en waardering voor hun werk. We vinden het belangrijk dat medewerkers de organisatie ervaren als een 'great place to work'. De menselijke maat vinden wij belangrijk.

We hebben als organisatie al diverse stappen gezet. We bouwen aan een open cultuur waarin medewerkers zich vrij voelen om zich kwetsbaar op te stellen en durven aan te geven waar hun grenzen en behoeften liggen. Deze beweging willen we vasthouden en hierop willen we nog meer inzetten. Goed leiderschap is hierbij van belang. Ook hebben we de eerste stappen gezet om ons werving- en selectieproces te verbeteren.

Om te werken aan een toekomstbestendige organisatie zet de VRU in op:

1. Binden en Boeien van onze mensen:
    - Aantrekkelijke werkgever.
    - Diversiteit, sociale veiligheid en inclusie.
    - Duurzame inzetbaarheid en vitaliteit.
2. Ontwikkeling van onze mensen:
    - Leiderschapsontwikkeling en persoonlijk leiderschap.
    - Talentontwikkeling.
    - Organisatieontwikkeling.

Tabel 8.1 bevat een overzicht van de benodigde investeringen, waarvan het 'op orde' scenario kan worden gedekt uit de bestaande (personeels)begroting.

CONCEPT

Tabel 8.1: toekomstbestendig en aantrekkelijk werkgever

Bedragen x € 1.000						
Toekomstbestendige en aantrekkelijke werkgever	**2026**	**2027**	**2028**	**2029**	**2030**	**Categorie**
Aantrekkelijke werkgever / werving en selectie	50	50	50	50	50	Opnemen in kadernota 2026
Aantrekkelijke werkgever / werving en selectie Op Koers	*71*	*71*	*71*	*71*	*71*	*Opnemen in kadernita 2026*
Diversiteit, sociale veiligheid en inclusie	11	11	11	11	11	Opnemen in kadernota 2026
Diversiteit, sociale veiligheid en inclusie Op Koers	*31*	*31*	*31*	*31*	*31*	*Opnemen in kadernita 2026*
Duurzame inzetbaarheid en vitaliteit	197	197	197	197	197	Opnemen in kadernota 2026
Duurzame inzetbaarheid en vitaliteit Op Koers	*78*	*78*	*78*	*78*	*78*	*Opnemen in kadernita 2026*
Leiderschapsontwikkeling	190	190	190	190	190	Opnemen in kadernota 2026
Leiderschapsontwikkeling Op Koers	*60*	*60*	*60*	*60*	*60*	*Opnemen in kadernita 2026*
Talentontwikkeling	42	42	42	42	42	Opnemen in kadernota 2026
Talentontwikkeling Op Koers	*144*	*144*	*144*	*144*	*144*	*Opnemen in kadernita 2026*
Organisatieontwikkeling	210	210	210	210	210	Opnemen in kadernota 2026
Organisatieontwikkeling Op Koers	*10*	*10*	*10*	*10*	*10*	*Opnemen in kadernita 2026*
Besparingsoptie: Stelpost vacatureruimte in de loonbegroting	*-700*	*-700*	*-700*	*-700*	*-700*	*Opnemen in kadernita 2026*
Totaal effect bijdrage gemeentelijk basistakenpakket	**394**	**394**	**394**	**394**	**394**	

Aantrekkelijke werkgever

Het opstellen van het arbeidsmarktcommunicatieplan in 2025 gaat ons helpen om gericht te kiezen voor doelgroepen die we willen bereiken en te bepalen hoe we de naamsbekendheid van onze organisatie willen vergroten. We sluiten aan op landelijke communicatiecampagnes en zijn aanwezig op carrièrebeurzen.

Om op koers te komen is een stap extra nodig. Daarmee bereiken we dat de VRU op de steeds krapper wordende arbeidsmarkt een aantrekkelijke en onderscheidende organisatie is, waar talent wil werken. Dit vraagt modernisering van de wervingsinstrumenten, denk aan het gebruik van games om potentiële werknemers een goed beeld te geven van wat het werk inhoudt. Dit zorgt voor aantrekkingskracht op een krappe arbeidsmarkt en verbetert tegelijkertijd de kwaliteit van onze selectie.

Diversiteit, sociale veiligheid en inclusie

In 2025 doen we een nulmeting binnen onze organisatie ten aanzien van de ervaren diversiteit en sociale veiligheid. Daarbij gaan we ook na in hoeverre medewerkers de VRU ervaren als een inclusieve organisatie. Het doel is om inzichtelijk te krijgen waar wij staan en gerichter maatregelen ter verbetering te nemen. Als we de organisatie op dit onderwerp op koers willen brengen zijn ook bewustwordingsinterventies nodig. Dit richt zich op het bewust maken van medewerkers van het belang van een divers personeelsbestand en hen handreikingen aan te bieden om hierbij te helpen. Het uitbreiden van interventies stelt ons in staat om op kop te komen.

Duurzame inzetbaarheid

Om op orde te komen richten we ons met name op de grootste risico's voor de duurzame inzetbaarheid en op het voorkomen van zware mentale en fysieke problemen. Zo investeren wij in sportfaciliteiten en zelftesten voor mentaal welzijn. De grootste investering is gericht op het voorkomen van de zwaarste mentale problemen zoals PTSS.

Wij zetten er op in dat mentale problemen bespreekbaar zijn en hopen zo de drempel om erover te praten minder hoog te maken. Dit biedt ook de gelegenheid om in een vroeger stadium de juiste ondersteuning te bieden. We dragen als organisatie actief bij aan het komen tot een landelijke regeling, waarbij wij het Rijk ook aanspreken op hun verantwoordelijkheid om goede ondersteuning financieel mogelijk te maken. Tot die tijd voeren wij een lokale regeling uit om te zorgen dat onze mensen passende ondersteuning krijgen. Om op koers te komen is meer nodig. Hierbij bieden wij ook hulp aan breder in de organisatie. Dit is nodig, omdat we een algemene toename in de organisatie zien van verzuim als gevolg van mentale problemen. Om op kop te komen zouden wij de hele organisatie preventieve instrumenten bieden om klachten tijdig te signaleren en waar mogelijk te voorkomen.

Leiderschapsontwikkeling en persoonlijk leiderschap

Een great place to work zijn vraagt om leiderschap. Om op orde te komen investeren wij op leiderschap. Wij bieden drie leiderschapsbijeenkomsten per jaar aan om de algemene vaardigheden van al onze leidinggevenden te verbeteren. We zien dat extra inzet nodig is voor postcommandanten. Zij hebben te maken met complexe vraagstukken, zoals een ongezonde groepsdynamiek op een post of ingrijpende gebeurtenissen zoals reanimatie die grote gevolgen kan hebben op zowel de post als in de gemeenschap. Omdat het verloop van medewerkers op posten toegenomen is en de samenstelling diverser wordt, vraagt dit meer van leidinggevenden. Wij willen postcommandanten hier beter op toerusten.

Vanuit het leiderschap stimuleren we eigenaarschap van medewerkers. We bevorderen een proactieve rol en geven ruimte aan vakmanschap en talent. We gaan uit van eigenaarschap voor de eigen taak. Er is dus ook sprake van persoonlijk leiderschap. We willen een organisatie opbouwen waar mensen de verantwoordelijkheid nemen over hun eigen ontwikkeling en eigenaarschap tonen. Dit is één van de kernwaarden van onze organisatie. Dit vraagt bewustwording van medewerkers en instrumenten om hier handen en voeten aan te geven.
Op koers stelt ons in staat om rekening te houden met de verschillende doelgroepen leidinggevenden en meer maatwerk te bieden. We zien dat de leerbehoefte van verschillende doelgroepen verschilt. Een algemeen aanbod biedt hier niet volledig een antwoord op. Operationeel leidinggeven vraagt bijvoorbeeld iets anders dan aansturing op strategisch niveau. In een op kop scenario zijn we nog meer in staat om individueel maatwerk te bieden.

Talentontwikkeling

Het werk moet gedaan worden, maar wij willen ook kijken naar het talent van de medewerker en hierbij bepalen welke taken het best passend zijn. Dit om afwisseling, ontwikkeling, vitaliteit en voldoen van het werk te bieden. We zien dat leidinggevenden nu nog te weinig aandacht hebben voor talentontwikkeling. Medewerker ontwikkelen zich hierdoor soms onvoldoende binnen de organisatie of de verlaten de organisatie zelfs. Om dit te voorkomen moeten wij investeren in een toegankelijk leeraanbod voor talentontwikkeling. Het doel hiervan is niet alleen om oog te hebben voor ieders talent en dat optimaal in te zetten, maar ook om medewerkers aan te trekken en aan ons te blijven binden.

CONCEPT

Organisatieontwikkeling
Om op orde te komen moeten we investeren in een wendbare organisatie. Hiervoor hebben we in 2024 een besturingsfilosofie, organisatiemodel en kernwaarden opgesteld, waar alle medewerkers in zijn meegenomen. Daarnaast zijn er concrete initiatieven zoals een klussenbank en uitwisseling tussen afdelingen die een bredere inzetbaarheid stimuleren. We willen een wendbare VRU bouwen die in staat is om in te spelen op technologische, maatschappelijke en economische veranderingen die zich voordoen. Dit vraagt om een inrichting die flexibiliteit in zich draagt en tegelijkertijd een solide basis biedt om medewerkers zich te laten binden. Hierbij worden alle medewerkers door middel van projectgroepen, meedenkgroepen en een participatieve medezeggenschap betrokken en uitgedaagd om eigenaarschap te nemen en bij te dragen aan de ontwikkeling van de VRU.

Besparingsoptie: Stelpost vacatureruimte in de loonbegroting
De personeelsbegroting van de VRU is gebaseerd op een vastgestelde formatie. Door regulier verloop is een deel van deze formatie vacant. Uit een analyse van de afgelopen jaren blijkt dat de personeelsbegroting meer onder spanning kan worden gezet door een stelpost van € 0,7 miljoen op te nemen voor vacatureruimte. Hiermee kan het op orde scenario voor de investeringen in onze medewerkers binnen de begroting worden gedekt. Het risico van deze maatregel is dat de financiële ruimte voor vervangende inhuur wordt beperkt.

8.3 Digitale veiligheid, continuïteit en weerbaarheid

Een verstoring van digitale processen in onze organisatie kan een grote impact hebben op de hulpverlening en de openbare orde. De afhankelijkheid van de digitale omgeving is enorm. Van kleine storingen tot cybergijzeling, en van black-out tot digitale oorlogvoering en spionage. Veiligheidsregio's moeten zich daarom goed voorbereiden op dit soort situaties.

Voortdurende aandacht voor digitale veiligheid wordt steeds belangrijker als gevolg van verregaande digitalisering, informatisering en ketensamenwerking. Deze ontwikkeling zorgt ervoor dat over het gehele taakveld van de VRU de data-intensiteit toeneemt en we steeds afhankelijker worden van digitale systemen en toeleveringsketens.

Situatiebeeld 2024
In een wereld die gekenmerkt wordt door toenemende complexiteit, geopolitieke spanningen en onvoorspelbaarheid, is het van vitaal belang dat niet alleen de maatschappij veerkrachtig is, maar dat ook de veiligheidsregio haar eigen continuïteit kan waarborgen. In dit kader hebben we in 2024 een begin gemaakt door het identificeren van onze Te Beschermen Belangen, uitgedrukt in kritische processen en onderlinge afhankelijkheden. Deze fundamentele stap vormt de basis voor het ontwikkelen van interne bedrijfscontinuïteitsplannen en het implementeren van een gestructureerd proces conform de ISO 22301-standaard richting 2026.

Op het gebied van veiligheid zijn de processen van de VRU al geruime tijd afhankelijk van digitale informatie. Onder druk van crises zoals COVID zijn digitale initiatieven vaak versneld toegepast om 'te overleven'. De verschuiving in het digitale domein is veelal succesvol maar integratie van

CONCEPT

beveiligingsaspecten zijn in de transformatie vaak onderbelicht gebleven waardoor een ”beveiliging schuld” is ontstaan.

Eind 2023 is de eerste fulltime Chief information Security Officer (CISO) aangesteld. Er is gestart met het actualiseren van het dreigingsbeeld voor de interne organisatie, er is een toetsing gedaan van de technische maatregelen en er heeft een verkenning plaatsgevonden naar de effectiviteit en efficiëntie (volwassenheid) van de digitale veiligheidsprocessen. De VRU is beveiligd maar opereerde afgelopen periode voornamelijk in een reactieve en ad-hoc modus wat betreft de beveiligingsmaatregelen en -activiteiten.

De Bestuursagenda bevat ambitieuze doelstellingen ten aanzien van het thema digitale veiligheid. Gebleken is dat de benodigde investeringen om de continuïteit en digitale beveiliging van de staande organisatie op orde te krijgen en te behouden ontbreken. Het is van cruciaal belang dat we deze lacune nu adresseren, om te voorkomen dat we voor onverwachte uitdagingen komen te staan. Door deze investeringsbehoefte te erkennen en te integreren in onze strategie, kunnen we een solide fundament leggen voor onze digitale weerbaarheid en continuïteit.

Situatiebeeld 2026
In aanloop naar 2026 zijn steeds meer dreigingsactoren (geo)politiek of ideologisch gemotiveerd. Deze dreigingsactoren richten zich op kritieke infrastructuren en toeleveringsketens, zowel fysiek als middels hacktivisme en ransomware. Ontwrichtende technologie, zoals generatieve AI, Internet of things en kwantumcomputing, heeft zijn intrede gedaan in een omgeving die wordt gevormd door complexe infrastructuren en toeleveringsketens. Er is veel veranderd op het gebied van wetgeving en compliance-eisen. Waar in 2024 slechts de contouren van richtlijnen zichtbaar waren, worden deze in 2025 omgezet in nationale wet- en regelgeving. Regelgeving zoals Beveiliging van Netwerk- en Informatiesystemen richtlijn 2 (NIS2), Critical Entities Resilience richtlijn (CER) en de Cyberbeveiligingswet (Cbw) worden naar alle waarschijnlijkheid van toepassing voor de VRU. Deze wet- en regelgeving vereist behalve robuustere cybersecuritymaatregelen ook maatregelen op het gebied van fysieke beveiliging en bedrijfscontinuïteit en weerbaarheid. Digitale veiligheid en continuïteit zijn niet alleen meer een probleem de IT-afdeling maar zijn kernonderdeel van de bedrijfsprocessen. Integrale beveiliging wordt de norm waarbij de geïntroduceerde zorg- en meldplicht plicht als een forse taak blijft gelden.

In onderstaande tabel is inzichtelijk gemaakt wat de benodigde investeringen zijn voor digitale veiligheid, continuïteit en weerbaarheid.

CONCEPT

Tabel 8.2: Investeringen Digitale veiligheid, continuïteit en weerbaarheid

Bedragen x € 1.000 Digitale veiligheid, continuïteit en weerbaarheid	2026	2027	2028	2029	2030	Categorie
Preventieve maatregelen	118	118	118	118	118	Opnemen in kadernota 2026
Preventieve maatregelen op Koers	*30*	*30*	*30*	*30*	*30*	*Opnemen in kadernota 2026*
Preventieve maatregelen op Kop						*Uitstellen*
Monitoring en Detectie (SOC)	288	288	288	288	288	Opnemen in kadernota 2026
Monitoring en Detectie (SOC) Op Koers	*26*	*26*	*26*	*26*	*26*	*Opnemen in kadernota 2026*
Monitoring en Detectie (SOC) Op Kop						*uitstellen*
Forensische ondersteuning	30	30	30	30	30	Opnemen in kadernota 2026
Forensische ondersteuning Op Koers	*20*	*20*	*20*	*20*	*20*	*Opnemen in kadernota 2026*
Reguliere Certificering, samenwerkingsverbanden en kennisontwikkeling Op Kop						*Uitstellen*
Extra personele inzet Security	197	197	197	197	197	Opnemen in kadernota 2026
Extra personele inzet Security Op Koers		*50*	*98*	*98*	*98*	*Opnemen meerjarenraming*
Extra personele inzet Security Op Kop						*Uitstellen*
Extra personele inzet interne continuïteit en weerbaarheid	97	97	97	97	97	Opnemen in kadernota 2026
Stijging kosten en uitbreiding licenties	450	450	450	450	450	Opnemen in kadernota 2026
Toekomstbestendig maken ICT-dienstverlening	PM	PM	PM	PM	PM	
Besparing investeringen en efficientiewinst	*-100*	*-100*	*-100*	*-100*	*-100*	*Opnemen in kadernota 2026*
Totaal effect bijdrage gemeentelijk basistakenpakket	**1.156**	**1.206**	**1.254**	**1.254**	**1.254**	

<u>Op orde</u>

Dit scenario is voornamelijk reactief en voorziet in de implementatie en het onderhoud van de minimale beveiligingsmaatregelen in lijn met de Baseline Informatiebeveiliging Overheid (BIO). De BIO ondersteunt en verhoogt verschillende niveaus van beveiligen op basis van een te beschermen belang. Hiermee ontstaat één gezamenlijk normenkader voor informatiebeveiliging binnen de gehele overheid, gebaseerd op de internationaal erkende en actuele ISO-normatiek. Dat is noodzakelijk, want in het digitale tijdperk werkt de VRU steeds vaker digitaal, waarbij zij in toenemende mate gevoelige en vertrouwelijke informatie delen. Bij dit scenario wordt voldaan aan de huidige wetgeving.

- Implementatie en onderhouden van de fundamentele beveiligingsmaatregelen.
- Generieke basistraining voor alle medewerkers om bewustzijn te vergroten.
- Focus op monitoren en detecteren van incidenten.
- Eenvoudige incident response- en bedrijfscontinuïteit plannen.

Bij de VRU zijn we overgegaan Office 365 dat voor meer kosten zorgt. Daarnaast zien we een stijging voor de kosten en aantal van licenties. Een groot gedeelte van deze stijging (meerkosten) zit in het feit dat met een nieuw contract de kosten zijn toegenomen per licentie, meer dan de gebruikelijke inflatie.

Risico's

De te verwachten wet- en regelgeving, zoals NIS2, CER en Cbw, is niet opgenomen. De aanpak richt zich enkel op minimale maatregelen en niet op het aantoonbaar in control zijn via een uitvoerig managementsysteem. Bij incidenten kunnen lange hersteltijden en aanzienlijke kosten optreden. Innovaties en nieuwe ontwikkelingen ondervinden langere doorlooptijden en hogere kosten. Er is een ruime acceptatie van beveiligings- en continuïteitsrisico's, wat bij audits de rode draad vormt. Het opstellen van in control-verklaringen vraagt onevenredig veel inspanning, wat

ten koste gaat van de kernactiviteiten. Daarnaast is het aantrekken van voldoende capaciteit en de juiste expertise een uitdaging vanwege de krapte op de arbeidsmarkt.

Op koers

Dit scenario positioneert de (interne) organisatie als goed voorbereid op de meest gangbare continuïteitscenario's en cyberdreigingen. De organisatie heeft op basis van haar interne risicoprofiel een passend en faciliterend beveiligingsniveau, continuïteitsplannen en een organisatie die is toegerust op een doeltreffende uitvoering. Binnen dit scenario is, behalve de BIO, ook gestart met het aantoonbaar in control komen met nieuwe wet- en regelgeving zoals NIS2, CER en Cbw:

- Focus verschuift van reageren naar voorkomen van kwetsbaarheden.
- Risico-evaluaties worden regelmatig uitgevoerd inclusief penetratietesten en kwetsbaarheid assessments.
- Er is een formeel proces om risico's in de gehele toeleveringsketen te beheersen.
- Behalve uitgebreide (cyber)incident response plannen zijn er, naast een intern crisisteam, bedrijfscontinuïteitplannen die regelmatig worden getest.
- Medewerkers zijn digitaal weerbaar en weten hoe veilig en verantwoord met gegevens om te gaan.
- De VRU is aantoonbaar in control op haar beveiliging- en continuïteitsrisico's en heeft de eerste stappen gezet voor de inrichting vaneen managementsysteem conform NEN normenkaders.

Risico's

De (verander)capaciteit in de organisatie. Aantrekken van voldoende capaciteit en de juiste expertise is een uitdaging vanwege de krapte op de arbeidsmarkt. Er is een start gemaakt met aantoonbaar in control komen met nieuwe wet- en regelgeving. De effecten van deze nieuwe wet- en regelgeving zijn niet (financieel) meegenomen, aangezien de inhoud van de vast te stelen wet- en regelgeving nog onbekend is.

Op kop

Dit scenario plaatst de VRU aan de voorhoede van digitale veiligheid door gebruik te maken van de meest innovatieve en geavanceerde maatregelen. De VRU werkt samen met kennispartners zoals universiteiten en TNO aan een gezamenlijk ecosysteem voor cyberveiligheid, continuïteit en veerkracht. In aanvulling op het scenario 'op koers' is de VRU NEN gecertificeerd op de thema's veiligheid, continuïteit en AI.

1. Voorkomen van kwetsbaarheden op basis van continue simulatie van cyberaanvallen.
2. VRU beschikt over NEN-certificeringen m.b.t. ISO 27001, -22301 en -42001.
3. Innovatie en kennisontwikkeling m.b.v. PCSI-partnerprogramma TNO, en onderzoeks- en adviesbureau Gartner.

Risico's

De (verander)capaciteit in de organisatie. Aantrekken van voldoende capaciteit en de juiste expertise is een uitdaging vanwege de krapte op de arbeidsmarkt.

CONCEPT

Bestuurlijke richtinggevende keuzes: Digitale veiligheid, continuïteit en weerbaarheid
We kiezen ervoor op koers te komen en daarmee te zorgen voor een robuust cyberveiligheidsniveau. We voldoen dan aan relevante normen, standaarden en wet- en regelgeving. En passen onze aanpak aan op het continue veranderende dreigingslandschap. Hoewel deze optie hogere investeringen met zich meebrengt dan op orde, realiseren we hiermee stapsgewijs de benodigde verbetering van onze weerbaarheid realiseren.

8.4 Continuïteit ICT & Informatievoorziening

We werken allemaal samen aan een veilige en gezonde regio, vanuit ruimte en vertrouwen om datgene te doen wat nodig is. Hierbij horen een werkomgeving met passende faciliteiten en ICT en informatievoorzieningen die medewerkers in staat stellen optimaal te functioneren.
Op dit moment is ICT & Informatievoorziening bij de VRU onvoldoende op orde. Er heeft een groot verloop van mensen plaatsgevonden. Hierdoor kwam de continuïteit van de organisatie in gevaar.

De huidige technische omgeving is daarnaast verouderd en onvoldoende toekomstbestendig. De hardware en de software moeten gemoderniseerd worden, zodat het aansluit op wat de organisatie nodig heeft om het werk te doen en het beheer goed op orde is. Er is in beeld gebracht wat er allemaal nodig is om het achterstallig onderhoud in te lopen en de eerste acties hiervan zijn gestart. Het blijft de komende jaren extra inzet vragen om weer op orde te komen. Dit betreft maatregelen aan de technologische, beveiligingstechnische en organisatorische kant (kennis, competenties, methodes, werkwijzen e.d.). Er moet ook bestendigheid komen in de aansturing van de afdeling om samen te werken en eigenaarschap te tonen. Verder zijn er nog geen eenduidige werkwijzen en procedures. Kennis en vaardigheden moeten worden uitgebreid zodat deze aansluiten bij de huidige en toekomstige taken. Om hier richting aan te geven is er een visie nodig. Hieronder is op hoofdlijnen de onderzoeksopdracht weergegeven:

Onderzoeksopdracht: Visie ICT & Informatievoorziening
De visie geeft richting aan de te leveren dienstverlening aan de organisatie op het gebied van ICT en informatievoorziening. De visie moet vervolgens vertaald worden in een implementatieplan, met daarin ook aandacht voor de benodigde functies en formatie in de organisatie. De benodigde investeringen hiervoor worden ook in beeld gebracht. In de loop van 2025 zullen we de visie ICT & Informatievoorziening voorleggen aan het bestuur.

8.5 Duurzaamheid

De samenleving is steeds meer gericht op duurzaamheid. De belangrijkste redenen hiervan liggen in de toenemende schaarste van fossiele energiebronnen, de toenemende milieubelasting en de gevolgen daarvan voor het klimaat. De veiligheidsregio's kunnen niet achterblijven om de genoemde oorzaken positief te beïnvloeden en de sector veiligheidsregio's te verduurzamen.

CONCEPT

De Nederlandse doelen zijn vastgelegd in de klimaatwet. In 2019 heeft de VNG namens alle Nederlandse gemeenten het Klimaatakkoord ondertekend. Daarmee committeren de gemeenten zich aan de acties en doelen geformuleerd in het Klimaatakkoord. Voor de veiligheidsregio's is een landelijke duurzaamheidsagenda vastgesteld. Hiermee verbinden alle veiligheidsregio's zich aan de landelijke ambitie om samen de sector veiligheidsregio's te verduurzamen door te werken met respect voor mens, natuur en milieu en in 2050 circulair en klimaatneutraal te zijn. In de bestuursagenda omarmt de VRU de landelijke afspraken op het gebied van duurzaamheid.

Op dit moment draagt de VRU onvoldoende bij aan de realisatie van de nationale klimaatdoelstellingen. Om de doelen te kunnen bereiken, werken we samen met gemeenten en andere veiligheidsregio's. In onderstaande tabel wordt inzichtelijk gemaakt wat er nodig is voor de investeringen van duurzaamheid.

Tabel 8.3: Investeringen Duurzaamheid

Bedragen x € 1.000						
Duurzaamheid	**2026**	**2027**	**2028**	**2029**	**2030**	**Categorie**
Uitrol HVO 100 naar ongeveer 100% van de operationele voertuigen (meerkosten tov Diesel)	228	228	228	228	228	Opnemen meerjarenraming
Elektrificeren postgebonden dienstbussen Op Koers		*110*	*220*	*220*	*220*	Opnemen meerjarenraming
Elektrificeren andere dienstvoertuigen Op Koers		*50*	*125*	*200*	*250*	Opnemen meerjarenraming
*Besparing brandstofkosten en onderhoud**		*-40*	*-80*	*-100*	*-110*	*Opnemen meerjarenraming*
Totaal effect bijdrage gemeentelijk basistakenpakket	**228**	**348**	**493**	**548**	**588**	

*Extra electriciteiskosten via de huisvesting naar gemeenten

<u>Op orde</u>

De VRU bevindt zich in de startfase van de duurzaamheidstransitie. Als overheidsorganisatie hebben we ons uiteraard al gecommitteerd aan de landelijke afspraken op het gebied van duurzaamheid:

- In 2027 40% CO2-reductie & 35% minder primair materiaalgebruik.
- In 2030 55% CO2-reductie & 50% minder primair materiaalgebruik.
- In 2050 CO2-neutraal & volledig circulair.

De focus van de VRU ligt nu op het voldoen aan de wettelijke verplichtingen en drie inhoudelijke thema's: duurzame huisvesting, verduurzamen facilitaire diensten en duurzaam dienstvervoer. Daarnaast start de VRU met het ontwikkelen van datasturing en bewustwording en inspiratie van collega's.

Binnen de bestaande begroting zijn *geen* structurele middelen beschikbaar om te verduurzamen. Bij de inzet van personele capaciteit gaat dit dus ten koste van andere activiteiten. Ten aanzien van de financiën kunnen we alleen verduurzamen als daar ook een besparing tegenover staat. Bij de adembeschermingswerkplaats is dit gelukt, door een warmtepomp te plaatsen die wordt terugverdiend door een besparing op de energielasten.

Voor het verduurzamen van de huisvesting zijn we gezien de bestaande beheerafspraken grotendeels afhankelijk van gemeenten.

Uitrol HVO100

In de bestuursagenda is commitment uitgesproken, en op basis van de 0-situatie die de afgelopen tijd in beeld is gebracht, wordt een (CO2-reductie)plan opgesteld om bij te kunnen dragen aan de landelijke afspraken. Uit de CO2 footprint 2022 en 2023 blijkt dat we met de verduurzaming van het wagenpark veel impact kunnen maken. Ons huidige operationele wagenpark is door de grootschalige vervanging van de tankautospuiten en de redvoertuigen relatief nieuw. Deze voertuigen zijn aangedreven door dieselmotoren. Voor deze voertuigen is elektrificeren voor de komende jaren dus geen optie. Bovendien ontbreken op dit moment daarvoor de benodigde laadfaciliteiten. Een deel van de piketvoertuigen is inmiddels (plug-in) hybride aangedreven.

Momenteel loopt een succesvolle pilot op de brandweerpost in Woudenberg en zijn er al brede ervaringen in het land waarbij een aantal regio's volledig over zijn gegaan op HVO100. De afkorting HVO staat voor 'Hydrotreated Vegetable Oil'. Dit type dieselbrandstof is geproduceerd op basis van met waterstof behandelde plantaardige oliën en restafval, zoals dierlijke vetten. Het getal '100' achter HVO geeft aan dat het gaat om een duurzame diesel van hoge kwaliteit in de meest pure vorm (100%), niet gemixt. Het grote voordeel van HVO100 is dat het gewoon getankt kan worden in vrijwel elk moderne dieselvoertuig zonder enige aanpassing. Het maakt niet uit of er al diesel in de tank zit of dat er afwisselend HVO100 en diesel wordt getankt. Dit betekent dat er direct overgeschakeld kan worden en bij elke keer dat er HVO100 getankt wordt er minder CO2 wordt uitgestoten. Hiermee is op dit onderdeel een CO2-reductie van 90% te realiseren. Het gebruik van HVO100 willen we continueren en verder uitrollen binnen onze organisatie.

Aangezien dit één van de weinige maatregelen is waarmee de VRU op korte termijn kan voldoen aan de verplichte CO2-reductie, wordt dit onder het 'op orde'-scenario voorgesteld. Uit nader onderzoek moet blijken van wat er nodig is voor de opslag en logistiek, zoals een eigen pompstation en bijbehorend infrastructuur, aangezien HVO100 niet overal verkrijgbaar is. Daarbij zijn er geen goede alternatieven voor HVO100. De verwachting is dat batterij elektrische voertuigen en de benodigde laad of tankinfrastructuur de komende 5 à 10 jaar niet beschikbaar zullen zijn zonder forse meerkosten en een overvolle netcongestie. HVO100 is duurder dan de normale diesel. De structurele meerkosten van HVO100 ten opzichte van Diesel bedragen 228K per jaar.

Bijkomend voordeel van deze faciliteiten is dat het bijdraagt aan het verbeteren van de continuïteit van onze operationele taakuitvoering. Bovendien past dit in de visie van de brandweerposten als resilience points.

Bestuurlijke richtinggevende keuze: Duurzaamheid

In 2025 stellen we een CO2 reductieplan op, zodat duidelijk wordt wat ervoor nodig is om als VRU de landelijke afspraken te behalen. Voor de operationele voertuigen richten we ons op de invoering van HVO100 diesel. Een bewezen techniek met grote impact (CO2 reductie uitstoot van 90%).

CONCEPT

Elektrificeren ondersteunende dienstvoertuigen
Naast operationele voertuigen beschikt de VRU over in totaal 133 ondersteunende dienstvoertuigen. Dit betreft kleine personenvoertuigen tot vrachtwagens ten behoeve van de logistiek en alles daar tussenin. Hiervan zijn op dit moment twee voertuigen volledig elektrisch aangedreven. Voor veel van deze dienstvoertuigen, zoals de 64 postgebonden dienstbussen[6] en de personenauto's, zijn inmiddels elektrisch aangedreven alternatieven beschikbaar op de markt. Verdere elektrificeren van het wagenpark is dus technisch mogelijk, maar kan financieel niet worden gedekt binnen de begroting omdat de aanschafwaarde nog aanzienlijk hoger ligt dan de in het meerjaren investeringsplan opgenomen vervangingswaarden. Bovendien ontbreekt op de meeste locaties de benodigde laad-infrastructuur.

Voor het realiseren van de duurzaamheidsdoelstellingen is het toch nodig om geleidelijk over te stappen op elektrische aangedreven ondersteunende dienstvoertuigen. De hogere kapitaallasten voor de postgebonden dienstbussen worden ingeschat op 220K per jaar. Voor de overige voertuigen wordt uitgegaan van 250K per jaar. De meeste postgebonden dienstbussen worden de komende jaren vervangen. Voor de overige dienstvoertuigen geldt dat deze geleidelijk zullen worden vervangen. Daarom lopen de kosten geleidelijk op. Tegenover de hogere kapitaallasten staan ook lagere kosten voor brandstof en onderhoud. Voor deze besparing is een stelpost opgenomen.

Bestuurlijke richtinggevende keuze: Duurzaamheid
Voor de ondersteunende dienstvoertuigen zetten wij in op het elektrificeren van het wagenpark. Hiervoor wordt de benodigde laad-infrastructuur gerealiseerd.

Ten aanzien van de realisatie van de laadvoorzieningen geldt de bestaande afspraak dat de VRU een bijdrage levert in de initiële kosten en de gemeenten (op basis van de bestaande huisvestingafspraken) zorgen voor het beheer en de vervanging. Bij nieuwbouw moeten de laadvoorzieningen onderdeel uitmaken van het plan van eisen.

Tabel 8.4.: Duurzaamheid

Bedragen x € 1.000						
Duurzaamheid	**2026**	**2027**	**2028**	**2029**	**2030**	**Categorie**
Uitrol HVO 100 naar ongeveer 100% van de operationele voertuigen (meerkosten tov Diesel)	228	228	228	228	228	Opnemen meerjarenraming
Elektrificeren postgebonden dienstbussen Op Koers		*110*	*220*	*220*	*220*	Opnemen meerjarenraming
Elektrificeren andere dienstvoertuigen Op Koers		*50*	*125*	*200*	*250*	Opnemen meerjarenraming
*Besparing brandstofkosten en onderhoud**		*-40*	*-80*	*-100*	*-110*	*Opnemen meerjarenraming*
Totaal effect bijdrage gemeentelijk basistakenpakket	**228**	**348**	**493**	**548**	**588**	

[6] Alle vrijwilligersposten beschikken over een eigen personenbus met laadruimte. Deze voertuigen hebben geen primaire uitrukfunctie. Zij worden hoofdzakelijk gebruikt voor ondersteunende taken. Doordat ze wel zijn voorzien van striping en optische - en geluidssignalen, kunnen deze voertuigen ook worden ingezet voor een beperkt voorkomende operationele functie. Deze voertuigen zijn belangrijk voor het faciliteren van de vrijwilligers op de posten.

8.6 Bestuurlijke opdracht

8.6.1 Bestuurlijke opdracht 5: Samenwerkingsmogelijkheden

Verkennen samenwerkingsmogelijkheden
Het algemeen bestuur vraagt te verkennen welke samenwerkingen synergievoordelen en besparingsmogelijkheden zouden kunnen opleveren. Enerzijds gaat het om samenwerkingen met (ambtelijke) organisaties die op de schaal van de provincie Utrecht opereren. Anderzijds gaat het om samenwerking met de andere veiligheidsregio's, bijvoorbeeld in Midden-Nederland. Nader onderzoek is nodig om te bepalen op welke terreinen intensivering van de samenwerking mogelijk is en wat daar kosten en opbrengsten van kunnen zijn.

Op basis van dit voorstel zullen we het bestuur vragen om een aantal richtinggevende keuzes, om focus aan te brengen in de verkenning. De verkenning wordt in maart 2025 voorgelegd aan het algemeen bestuur.

8.7 Samenvatting Algemeen en ondersteuning

In onderstaande tabel staat de samenvatting van de benodigde investeringen voor Algemeen en ondersteuning voor digitale veiligheid en duurzaamheid.

Tabel 8.5: Samenvatting Algemeen en ondersteuning

Bedragen x € 1.000						
Samenvatting Algemeen en Ondersteuning	**2026**	**2027**	**2028**	**2029**	**2030**	**Categorie**
Toekomstbestendige en aantrekkelijke werkgever	700	700	700	700	700	
Toekomstbestendige en aantrekkelijke werkgever Op Koers	*394*	*394*	*394*	*394*	*394*	
Besparingsoptie: Stelpost vacatureruimte in de loonbegroting	*-700*	*-700*	*-700*	*-700*	*-700*	
Digitale veiligheid, continuïteit en weerbaarheid	1.180	1.180	1.180	1.180	1.180	
Digitale veiligheid, continuïteit en weerbaarheid Op Koers	*76*	*126*	*174*	*174*	*174*	
Besparing investeringen en efficientiewinst	*-100*	*-100*	*-100*	*-100*	*-100*	
Duurzaamheid	228	228	228	228	228	
Duurzaamheid Op Koers	*-*	*120*	*265*	*320*	*360*	
Totaal effect bijdrage gemeentelijk basistakenpakket	**1.778**	**1.948**	**2.141**	**2.196**	**2.236**	

9 Financiële consequenties toekomstscenario's

In dit hoofdstuk zijn de meerkosten per scenario in totaal en per gemeente opgenomen. In hoofdstuk 4 tot en met 8 zijn de toekomstige investeringen en structurele besparingen uitgewerkt. Er wordt inzichtelijk gemaakt wat er per saldo nodig is om orde, op koers en op kop te komen.

9.1 Meerkosten per onderdeel en scenario

In deze tabel staan alleen de onderdelen waar een structureel meerjarig bedrag aan gekoppeld is. Er staan geen incidentele bedragen in en ook geen onderdelen in de categorie besluit uitstellen (onderzoek en risico accepteren). In de tabel is een voorstel verwerkt om het rekeningresultaat van 2024 in te zetten voor de benodigde investeringen in het op orde scenario om zo een ingroei fase te creëren. Naast het rekeningresultaat kan een deel van de middelen uit de kapitaallastenreserve worden ingezet voor de ingroei als wordt ingestemd met de voorstellen om de incidenteel gedekte kapitaallasten van een aantal operationele voertuigen structureel te dekken (zie paragraaf 4.2).

Tabel 9.1: Meerkosten per onderdeel en scenario

Bedragen x € 1.000	2026	2027	2028	2029	2030
Scenario op orde					
Brandweer	3.084	2.930	3.710	3.807	6.648
Risicobeheersing	-	-	-	-	-
Crisisbeheesing	400	400	400	400	400
Meldkamer Midden-Nederland	-	-	-	-	-
Algemeen en Ondersteuning	1.308	1.308	1.308	1.308	1.308
Subtotaal investeringen op orde	***4.792***	***4.638***	***5.418***	***5.515***	***8.356***
Ingroei uit rekeningresultaat 2024	*-2.360*	*-1.770*	*-1.180*	*-590*	*-*
Ingroei uit kapitaallastenreserve	*-2.364*	*-1.773*	*-1.182*	*-591*	*-*
Ingroei uit rekeningresultaat 2025 / CNO	*NTB*	*NTB*	*NTB*	*NTB*	*NTB*
Ingroei uit rekeningresultaat 2026	*-*	*NTB*	*NTB*	*NTB*	*NTB*
Totaal effect bijdrage gemeentelijk basistakenpakket op orde	**67**	**1.094**	**3.055**	**4.333**	**8.356**
Scenario op koers					
Brandweer	154	154	482	482	482
Risicobeheersing	-203	-203	-203	-203	-203
Crisisbeheesing	-	-	-	-	-
Meldkamer Midden-Nederland	-	-	-	-	-
Algemeen en Ondersteuning	470	640	833	888	928
Subtotaal investeringen op koers	***421***	***591***	***1.112***	***1.167***	***1.207***
Totaal effect bijdrage gemeentelijk basistakenpakket op koers	**421**	**591**	**1.112**	**1.167**	**1.207**
Totaal effect bijdrage gemeentelijk basistakenpakket op orde + op koers	**488**	**1.685**	**4.167**	**5.500**	**9.563**

9.2 Meerkosten per gemeente

Hieronder staan de meerkosten voor de individuele gemeenten van het op orde en op koers scenario op basis van de verdelingsgrondslag.

Tabel 9.2: Meerkosten per gemeente in op orde scenario

Verdelingsgrondslag bijdrage GBTP bedragen x €1.000						
Gemeente	**Begroting 2025a en 2026**	**2026**	**2027**	**2028**	**2029**	**2030**
Amersfoort	11,41%	8	125	349	495	953
Baarn	1,85%	1	20	57	80	155
Bunnik	1,07%	1	12	33	46	89
Bunschoten	1,30%	1	14	40	56	108
De Bilt	3,04%	2	33	93	132	254
De Ronde Venen	3,00%	2	33	92	130	251
Eemnes	0,65%	0	7	20	28	54
Houten	3,15%	2	34	96	137	263
IJsselstein	2,15%	1	23	66	93	179
Leusden	1,98%	1	22	60	86	165
Lopik	0,85%	1	9	26	37	71
Montfoort U	0,87%	1	9	26	38	72
Nieuwegein	4,44%	3	49	136	192	371
Oudewater	0,66%	0	7	20	29	55
Renswoude	0,36%	0	4	11	15	30
Rhenen	1,24%	1	14	38	54	104
Soest	3,15%	2	34	96	136	263
Stichtse Vecht	4,40%	3	48	135	191	368
Utrecht	32,02%	21	350	978	1387	2675
Utrechtse Heuvelrug	3,51%	2	38	107	152	293
Veenendaal	4,60%	3	50	140	199	384
Vijfheerenlanden	3,73%	3	41	114	162	311
Wijk bij Duurstede	1,59%	1	17	48	69	133
Woerden	3,52%	2	39	108	153	294
Woudenberg	0,83%	1	9	25	36	70
Zeist	4,65%	3	51	142	202	389
TOTAAL	**100,00%**	**67**	**1.094**	**3.055**	**4.333**	**8.356**

Tabel 9.3: Meerkosten per gemeente in op koers scenario

Verdelingsgrondslag bijdrage GBTP bedragen x €1.000						
Gemeente	**Begroting 2025a en 2026**	**2026**	**2027**	**2028**	**2029**	**2030**
Amersfoort	11,41%	48	67	127	133	138
Baarn	1,85%	8	11	21	22	22
Bunnik	1,07%	4	6	12	12	13
Bunschoten	1,30%	5	8	14	15	16
De Bilt	3,04%	13	18	34	35	37
De Ronde Venen	3,00%	13	18	33	35	36
Eemnes	0,65%	3	4	7	8	8
Houten	3,15%	13	19	35	37	38
IJsselstein	2,15%	9	13	24	25	26
Leusden	1,98%	8	12	22	23	24
Lopik	0,85%	4	5	9	10	10
Montfoort U	0,87%	4	5	10	10	10
Nieuwegein	4,44%	19	26	49	52	54
Oudewater	0,66%	3	4	7	8	8
Renswoude	0,36%	2	2	4	4	4
Rhenen	1,24%	5	7	14	15	15
Soest	3,15%	13	19	35	37	38
Stichtse Vecht	4,40%	19	26	49	51	53
Utrecht	32,02%	135	189	356	374	386
Utrechtse Heuvelrug	3,51%	15	21	39	41	42
Veenendaal	4,60%	19	27	51	54	55
Vijfheerenlanden	3,73%	16	22	41	43	45
Wijk bij Duurstede	1,59%	7	9	18	19	19
Woerden	3,52%	15	21	39	41	42
Woudenberg	0,83%	4	5	9	10	10
Zeist	4,65%	20	27	52	54	56
TOTAAL	**100,00%**	**421**	**591**	**1.112**	**1.167**	**1.207**

Colofon

Dit is een uitgave van
Veiligheidsregio Utrecht

Redactie: Bestuurlijke en Juridische Zaken
Tekst: Veiligheidsregio Utrecht

2 december 2024

Veiligheidsregio Utrecht

vru.nl