

Voorwoord directeur

Beste lezer,

Met dit bericht over het 3^e kwartaal geven we je periodiek inzicht in de ontwikkelingen binnen VRBZO.

De periode voor de zomer stond voor ons vooral in het teken om, in aansluiting op het besluitvormingsproces door raden en bestuur, te komen tot een stabiele werkomgeving. Die is onmisbaar voor goede informatievoorziening bij incidenten en crises. We verwelkomden de afgelopen maanden ongeveer 70 nieuwe collega's die bijvoorbeeld aan de slag gaan als vrijwilliger (43 personen) of de beroepsdienst van de brandweer (10 personen), of gaan werken aan onder meer de vakbekwaamheid, huisvesting of onze kritische ICT dienstverlening (ongeveer 20 personen).

Ook zijn we volop aan de slag met onze koers de komende jaren, inclusief het versterken van ons fundament. Ook ervaren we dat mondiale ontwikkelingen vragen om de weerbaarheid van de maatschappij te vergroten. Daarin hebben veiligheidsregio's en gemeenten samen een belangrijke rol.

Komende maanden nemen we het bestuur en de gemeenteraden mee in ons plan om de basis op orde te krijgen. Ook geven we richting aan onze focus voor de komende jaren aan de hand van 4 strategische thema's. We gaan met u in gesprek over wat nodig is om onze gezamenlijke zorg voor veiligheid goed te kunnen borgen.

Marijke Wilms
Directeur Veiligheidsregio Brabant-Zuidoost

Relevante ontwikkelingen

- ❖ De afgelopen periode is in kaart gebracht wat er nodig is voor een gezonde, gemiddelde organisatie (**bestuurlijke opdracht 2-3**), het hieruit voortkomend beleidsplan 2027-2030 en de strategische visie 2035. In het najaar van 2025 bespreken we het plan met bestuur en gemeenteraden. Vaststelling is voorzien in april 2026, met vooraf zienswijzen van gemeenteraden.
- ❖ Het thema **Weerbaarheid** was o.a. onderdeel van de bestuursconferentie begin oktober. Op dit thema zijn we actief aan de slag met campagnes, deelname aan netwerkbijeenkomsten en (landelijke) werkgroepen, Brabant Alert, opstellen zorgrisicoprofielen, gesprekstool maatschappelijke weerbaarheid en ondersteuning burgerinitiatieven. We volgen de VNG en sluiten aan bij landelijke kaders. Ook maken we met de gemeenten in onze regio plannen en afspraken over hoe we bijvoorbeeld de inrichting en coördinatie van noodsteunpunten kunnen realiseren.
- ❖ In juli heeft het ministerie van JenV de brandweer- en crisisbeheersingsprocessen van de veiligheidsregio's aangemerkt als vitaal onderdeel van de landelijk **vitale (veiligheids)infrastructuur**, dit leidt niet tot aanvullende wettelijke eisen. Veiligheidsregio's zijn zelf primair verantwoordelijk voor de continuïteit en weerbaarheid en nemen passende maatregelen. Vanuit de rijksoverheid ontvangt VRBZO o.a. ondersteuning via informatie-uitwisseling, daarnaast krijgen vitale aanbieders prioriteit in tijden van crisis.

Bestuurlijke opdracht [1/2]

1. Taakuitvoering brandweezorg

De afgelopen jaren moesten we door gebrek aan budget en personele capaciteit keuzes maken aan welke elementen van de vakbekwaamheid bij de brandweer we gedurende het jaar prioriteit gaven. Soms konden we iets extra's doen door incidentele meevallers, maar dat was ieder jaar zoeken naar de mogelijkheden. Door de extra mensen en middelen kunnen we vanaf dit jaar beter op een structurele manier invulling geven aan het vakbekwaamheidsprogramma. Dat geeft de mogelijkheid om verder vooruit te kijken en stelselmatig de opleidingen en trainingen op een stabiel niveau te krijgen. We hebben meer mensen om de trainingen vorm te geven en kunnen frequenter een realistische brandbestrijdingstraining aanbieden. Ook hebben we nieuwe materialen besteld om ook op andere vakgebieden een beter realistisch oefenprogramma te kunnen samenstellen. Denk hierbij aan apparatuur voor virtual reality en rook- en vuursimulatiemachines.

Bij de vrijwillige brandweer is sprake van een lichte groei: het aantal vrijwilligers steeg in de eerste helft van 2025 van 734 naar 753. Er was sprake van 33 uittreeders en 52 nieuwe instromers. De uitstroom betrof voornamelijk regulier verloop.

Ook zijn we bezig met trainingen voor vrijwilligers voor het TS-flex concept. Hierbij gaan we met een flexibel aantal personen uitrukken afhankelijk van de beschikbaarheid. De technische inrichting van alarmering via de meldkamer zijn afgerond.

De repressieve beroepsdienst bestaat medio 2025 uit 118 fte, daarmee loopt de formatieve uitbreiding volgens plan. Alle nieuwe medewerkers maken na het doorlopen van hun opleiding in de eerste 2 jaar onderdeel uit van minimaal 2 beroepsploegen, met als doel ervaring op doen vanuit meerdere perspectieven.

2. Huisvesting en materiaal

Voor de 37 brandweerkazernes zijn de huurovereenkomsten verlengd en het meerjaren onderhoudsplan is geactualiseerd. Samen met de vastgoedadviseurs van de 21 gemeenten wordt gewerkt aan een gezamenlijke agenda voor verduurzaming van kazernes. Voor eind 2025 is een uitgangspuntenlijst hieromtrent gereed.

Daarnaast is de nieuw geworven programmamanager Duurzaamheid gestart met het opstellen van een CO2-reductieplan en een onderzoek naar de beschikbare elektrische capaciteit voor toekomstige laadpunten.

Verder lopen er aanbestedingen voor o.a. nieuwe operationele communicatiemiddelen, pagers en bluskleiding. Dit verloopt via aanbestedingen gezien de inkoopwaarde. De trajecten lopen op schema voor levering in 2026.

Achterstallig onderhoud aan installaties en arbeidsmiddelen is aangepakt. De komende periode zetten wij actief in op de opvolging van het meerjarenonderhoudsplan.

3. Personele zorg

De inrichting van de interne BHV-organisatie (bedrijfshulpverlening) is gestart en wordt in 2026 afgerond. Daarnaast is de functie van arbo-adviseur ingevuld. De eerste maatregelen uit de RI&E zijn opgepakt, zoals valbeveiliging en keuring van apparatuur. Er zijn er meerdere verdiepende RI&E's uitgevoerd o.a. handcrew en veetakel en daarnaast zijn werkplekonderzoeken (kantoor) uitgevoerd. Veel actiepunten uit bijbehorende PVA's zijn al opgepakt en afgerond. Vanuit Arbo wordt een (meerjarig)beleidsplan opgesteld.

Ook is er een nieuwe medewerker aangenomen die zich richt op psychosociale zorg voor onze hulpverleners en de coördinatie rondom PTSS. De landelijke regeling voor erkenning en aanspraken bij PTSS treedt in werking op 1 februari 2026 en is gericht op medewerkers en vrijwilligers. Begin oktober is er een inspirerend symposium georganiseerd rondom het herkennen van trauma en PTSS, het belang van vroege signalering en de rol van de omgeving georganiseerd voor o.a. leidinggevend, HRM, medewerkers nazorg en vertrouwenspersonen.

Bestuurlijke opdracht [2/2]

3. Personele zorg - vervolg

In juni 2025 is een nieuwe jurist gestart voor vraagstukken over arbeidsvoorwaarden. Tijdelijk werd hiervoor extra capaciteit ingehuurd. Er wordt o.a. juridisch advies gegeven bij (kleinere) projecten en onderwerpen en de begeleiding van bezwaartrajecten. De vacature beleidsadviseur Duurzame inzetbaarheid wordt eind 2025 ingevuld, met start in 2026. Voor diversiteit en inclusie wordt pas in 2026 capaciteit aangetrokken.

4. Ondersteuning organisatie

Hoge prioriteit had informatiebeveiliging. Dit is versterkt door de aanstelling van een CISO (per december 2025), de inrichting van een 'crisisteam' bij interne cyberincidenten (SOC / SIEM) en modern, actueel beleid. Een landelijke audit binnen onze branche bevestigt dat er nog verbeteringen nodig zijn; een verbeterplan volgt. Waarborging van de AVG en privacymaatregelen zijn versterkt met de komst van een extra functionaris gegevensbescherming (0,5 fte). Het verwerkingsregister en DPIA's zijn op orde.

Daarnaast is een bedrijfscontinuïteitsplan in ontwikkeling, oplevering is voorzien in 1e kwartaal 2026. Onze ICT-infrastructuur was sterk verouderd en is flink gemoderniseerd door de migratie naar de cloud en outsourcing van diverse werkzaamheden.

Op administratief gebied zijn na de personeels- en salarisadministratie, nu ook de financiële administratie geïntegreerd in AFAS. Dit systeem maakt procesverbeteringen mogelijk, steeds meer opstartproblemen zijn verholpen. De eerste (financiële) managementinformatie is beschikbaar via dashboarding in Power BI. De interne controlecapaciteit is uitgebreid, het controleplan is gereed en uitvoering van verbetermaatregelen wordt actief gemonitord.

Financiële verwachting

De verwachting is dat 2025 wordt afgesloten met een positief resultaat van ongeveer € 3,0 miljoen positief.

De belangrijkste oorzaken zijn onderbestedingen in de loonkosten (€ 1,75 miljoen) en kapitaalslasten (€ 0,95 miljoen). De overige meevallers van in totaal € 0,3 miljoen zijn incidenteel.

De onderbesteding op kapitaalslasten bedraagt circa € 0,95 miljoen. Dit ontstaat doordat geplande vervangingsinvesteringen van bijvoorbeeld nieuwe brandweervoertuigen (nog) niet zijn gerealiseerd.

