Nijmeegseweg 42
Postbus 11
5900 AA Venlo

t +31 (0)88 11 90 000
f +31 (0)77 35 42 454

e info@vrln.nl
i www.vrln.nl

veiligheidsregio
limburg-noord

Gemeenteraden van de deelnemende
gemeenten VRLN

datum	16 januari 2025	**behandeld door**	Claudia Knapen
uw kenmerk		**telefoonnummer**	+31881190288
ons kenmerk	UIT057730	**bijlage(n)**	1

onderwerp Kaderbrief 2026

Geachte heer, mevrouw,

Bijgaand ontvangt u de Kaderbrief 2026 ten behoeve van informatieverstrekking aan de gemeenteraad. De Kaderbrief 2026 bevat de beleidsmatige en financiële uitgangspunten voor de ontwerp Begroting 2026. Het algemeen bestuur heeft in de vergadering van december 2024 de Kaderbrief 2026 vastgesteld.

Binnen de programma's zijn ontwikkelingen beschreven die naar alle waarschijnlijkheid leiden tot een aanpassing van de gemeentelijke bijdrage. Omdat er nog geen duidelijkheid is over de financiële gevolgen of dat er separate besluitvorming gewenst/vereist is, zijn genoemde ontwikkelingen nog niet verwerkt in de financiële vertaling. In de begroting 2026 worden deze onderdelen verwerkt in de risicoparagraaf en zo mogelijk financieel vertaald.

Specifieke uitkeringen
Onzekerheden bestaan er omtrent de specifieke uitkeringen die de veiligheidsregio ontvangt. In het hoofdlijnenakkoord heeft het kabinet aangegeven dat deze specifieke uitkeringen worden overgeheveld naar het gemeentefonds waarbij gelijktijdig een korting van 10% wordt toegepast. Ook de BDuR is een specifieke uitkering. Hiervan heeft de minister van Justitie en Veiligheid in het Veiligheidsberaad laten weten dit achteraf ongewenst te vinden. Tevens heeft het ministerie van Justitie en Veiligheid formeel (d.d. 11 november jl.) laten weten dat de BDuR als specifieke uitkering blijft bestaan en daarmee niet wordt overgeheveld naar het gemeentefonds. Duidelijkheid over de 10% korting wordt verwacht in de voorjaarsnota. De risico's die deze overheveling en korting met zich meebrengen worden in de ontwerp Begroting 2026 verwerkt.

Versterkingsplan GGD
Binnen de GGD loopt een versterkingsplan GGD genaamd Toekomstbestendige GGD. Het algemeen bestuur VRLN heeft op 6 december 2024 ingestemd met het concept-versterkingsplan. Ten aanzien van de financiering is een onderscheid gemaakt in 2025

en de jaren 2026 en volgende. Het concept-versterkingsplan kan nu verder worden uitgewerkt en bestuurlijk worden behandeld. Medio april 2025 kan het voltooide concept-versterkingsplan worden aangeboden aan de gemeenten voor het zienswijzetraject voor de begroting 2026 van VRLN en voor de structurele versterking van de GGD in 2026 en volgende jaren.

Autonome ontwikkelingen
Een aantal autonome ontwikkelingen werkt door in het budgettair kader voor 2026. Conform eerder genomen besluit van het algemeen bestuur is de indexatie van loon- en prijsstijgingen in de Kaderbrief meegenomen. Hierbij is gerekend met de percentages zoals weergegeven in de meest recente Macro Economische Verkenning van het Centraal Plan Bureau (september 2024). Bij het opstellen van de ontwerp Begroting 2026 worden deze cijfers geactualiseerd aan de hand van het Centraal Economisch Plan (maart 2025).

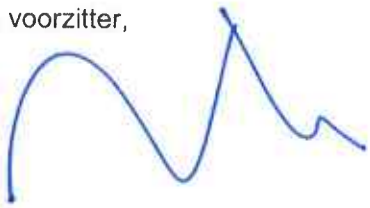
Overige ontwikkelingen
Verder zijn de volgende ontwikkelingen die een structureel effect hebben op de gemeentelijke bijdrage meegenomen in de Kaderbrief 2026:
- Het algemeen bestuur VRLN heeft in december 2022 besloten om de kapitaallasten materieel brandweer stapsgewijs te laten toenemen gedurende een periode van 3 jaar (begroting 2024 tot 2026).
- In december 2023 heeft het algemeen bestuur ingestemd met het strategisch huisvestingsplan. De daarin berekende stijging van de huisvestingslasten zijn verwerkt in de kaderbrief 2026.

Reactie gemeenteraden
Hoewel conform de gemeenschappelijke regeling bij de Kaderbrief geen sprake is van een formeel zienswijzetraject, willen wij u echter graag in de gelegenheid stellen om kennis te nemen van de Kaderbrief 2026 en eventuele opmerkingen aan ons toe te doen komen. Bij het opstellen van de begroting 2026 kunnen uw opmerkingen dan meegewogen worden. Graag zien wij uw eventuele reactie **uiterlijk 1 maart 2025** tegemoet. De ontwerp Begroting 2026, als uitwerking van deze Kaderbrief, wordt door het dagelijks bestuur vóór 30 april 2025 toegezonden aan de raden van de deelnemende gemeenten met het verzoek daarover de zienswijze van de gemeenteraden kenbaar te maken. Vaststelling van de ontwerp Begroting 2026 vindt, met in acht name van de zienswijzen, plaats door het algemeen bestuur op 5 september 2025.

Met vriendelijke groet,

namens het dagelijks bestuur van Veiligheidsregio Limburg-Noord,

de voorzitter,



de secretaris,



Kaderbrief voor begroting 2026

Inhoud

1. Inleiding en korte samenvatting 3
   1.1 Mogelijke uitdagingen 3
   1.2 Indexering 5
   1.3 Eerdere besluitvorming 5
2. Algemene ontwikkelingen 7
   2.1 Publieke Gezondheid 7
   2.2 Veiligheid 11
   2.2.1 Algemeen 11
   2.2.2 Programma Crisisbeheersing 12
   2.2.3 Programma Brandweerzorg 14
   2.3 Risk Factory 17
   2.4 Bedrijfsvoering 18
3. Financiële kaders 19
   3.1 Actualisatie verdeelsystematiek gemeentefonds 19
   3.2 Aantal inwoners 19
   3.3 Indexatie 19
   3.4 Renteomslag 19
   3.5 Vennootschapsbelasting 19

1. Inleiding en korte samenvatting

Voor u ligt de kaderbrief 2026 van Veiligheidsregio Limburg-Noord (VRLN). Jaarlijks maakt de veiligheidsregio een kaderbrief waarin ontwikkelingen worden geschetst die invloed hebben op de (meerjaren)begroting. Tevens worden de financiële uitgangspunten en de kaders voor de begroting 2026 vastgelegd.

In deze kadernota zijn een aantal risico's benoemd die nog onzeker zijn en niet financieel vertaald zijn. In de begroting 2026 worden deze onderdelen verwerkt in de risicoparagraaf en zo mogelijk financieel vertaald. De beleidsvoornemens zijn gebaseerd op de bestaande middelen inclusief de specifieke uitkering van het Rijk. De eventuele korting op de specifieke uitkeringen (10% van 15,8 miljoen) kan van invloed zijn op de taakuitvoering door de VRLN.

1.1 Mogelijke uitdagingen

Overhevelen specifieke uitkeringen naar het gemeentefonds

Er zijn een aantal ontwikkelingen die van invloed kunnen zijn op de begroting van VRLN. Op basis van het hoofdlijnenakkoord heeft het kabinet besloten om specifieke uitkeringen (SPUK) over te hevelen naar het gemeentefonds en daarop een korting van 10% toe te passen. De overheveling en korting moet ingaan per 1-1-2026. Door de overheveling naar het gemeentefonds vervalt het oormerk van de bijdrage. Gemeenten zijn vrij in de bestedingen van het gemeentefonds en dus ook vrij in welk deel van de voormalige SPUK zij aan de veiligheidsregio beschikbaar stellen.

VRLN ontvangt de volgende specifieke uitkeringen[1]:

- Aanvullende Seksuele Gezondheidszorg (ASG) (via centrum GGD Zuid-Limburg) (totale omvang € 3,1 miljoen);
- Versterking Pandemische paraatheid (€ 1,3 miljoen);
- COVID-19 vaccinatie (€ 2,1 miljoen) en
- BDuR Veiligheid en versterking Crisisbeheersing (€ 9,4 miljoen).

Naar aanleiding van de overheveling naar het gemeentefonds en de daarbij toegepaste korting van de BDuR hebben de veiligheidsregio's gesproken met de staatssecretaris. Deze heeft aangeven dat het opheffen van de BDuR als specifieke uitkering een ongewenst effect is geweest.

Middels een schrijven van het ministerie van Justitie en Veiligheid (J&V) d.d. 11 november jl., heeft de minister te kennen gegeven, dat het kabinet heeft besloten dat de BDuR blijft bestaan als specifieke uitkering en daarmee niet wordt overgeheveld naar het gemeentefonds.
Wat betreft de korting is de inzet om in de voorjaarsnota komende zomer duidelijkheid te geven hoe dit zal gaan uitwerken. Voor nu staat de korting verwerkt vanaf 2026 in de J&V-begroting en is deze daarom ook opgenomen in de meerjarige prognose 2026-2028.

Een eventuele korting van 10% op de BDuR kan mogelijk gevolgen hebben voor de dienstverlening door crisisbeheersing en brandweerzorg. Crisisbeheersing heeft afgelopen jaren met de versterkingsgelden een ontwikkeling ingezet die door een mogelijke korting geremd kan worden. Voor brandweerzorg is de BDuR al jarenlang een vaste inkomstenbron waar vaste formatie voor is aangenomen die de paraatheid ondersteunt.

[1] Genoemde bedragen zijn de verwachte baten 2025

Er spelen ook nog andere ontwikkelingen in het kader van de genoemde SPUK's.
Er loopt een onderzoek naar de financiering van de seksuele gezondheid en PrEP, waardoor onduidelijk is wat het totale beschikbare bedrag gaat worden en hoe dit verdeeld gaat worden. Mogelijk leidt dit tot een meer evenwichtige verdeling over de GGD regio's.

Ten aanzien van de pandemische paraatheid wordt een afbouwscenario uitgewerkt waarin rekening wordt gehouden met de afbouw van de uitkering tot 2029. Onduidelijk is wat de korting gaat betekenen voor de opdracht aan de GGD.

De kosten van de COVID-19 werden steeds volledig door het Rijk vergoed via de specifieke uitkering. Onduidelijk is welke opdracht de GGD'en/gemeenten gaan krijgen en welke vergoeding daarvoor ontvangen gaat worden. De regering heeft nog geen besluit genomen over het structureel verstrekken van de COVID-19 vaccinatie. Op dit moment loopt de voorbereiding van de besluitvorming over de vaccinatie in 2025, waarbij voor 2025 nog onderzocht wordt hoe de vaccinaties bekostigd worden. Nu is dat op basis van een begroting per GGD. Onderzocht wordt of een vergoeding per vaccinatie haalbaar is.

Ook door de GGD'en en GGD GHOR Nederland zijn bewaren gemaakt tegen het opheffen van de SPUK. Zowel aan de kant van de veiligheidsregio's als aan de kant van de GGD is er hoop dat het besluit over de SPUK's wordt teruggedraaid. Daarbij heeft de staatsecretaris nog geen uitspraak gedaan over de toegepaste korting van 10%.

Door de onduidelijkheid wordt er in de begroting 2026 nog geen rekening gehouden met de overheveling van de SPUK en BDuR. Dit betekent dat deze vooralsnog als overige baten zijn opgenomen in de begroting, waarbij nog geen rekening gehouden is met de verwachte korting van 10%. Bij een overheveling naar het gemeentefonds worden bedragen via de gemeenten aan VRLN betaald, waardoor de inwonerbijdrage zal stijgen en de overige inkomsten van VRLN dalen.

Toekomstbestendige GGD
Samen met de 15 gemeenten in Noord- en Midden-Limburg heeft de GGD Limburg-Noord in 2021 het Manifest 'Naar gelijke kansen op gezondheid' opgesteld en zijn de ambities van de GGD daaruit vertaald en vastgesteld in de Visie 2030. In 2021 heeft VRLN een bestuurlijk traject rondom haar kerntaken gelopen. Daarin werd gezamenlijk geconcludeerd dat onder andere de formatie als ook het totale budgettaire kader voor het uitvoeren van de wettelijke taken lager ligt dan bij andere (vergelijkbare) GGD'en.

De afgelopen jaren zijn er mede als gevolg van landelijke ontwikkelingen taken bijgekomen, zijn bestaande taken geïntensiveerd en is de rol van de GGD in het netwerk van publieke gezondheid in de samenwerking met gemeenten en zorgpartners sterk aan verandering onderhevig, terwijl de hiervoor benodigde formatie en financiële middelen niet meegroeiden.
De GGD heeft lange tijd zelf deze ontwikkelingen binnen de bestaande financiële kaders opgelost en zo veel mogelijk rendement uit de eigen organisatie en de samenwerking uit het netwerk met andere GGD'en gehaald.

De afgelopen vier jaar werden vooral gekenmerkt door een externe focus. Denk hierbij aan de inzet in de Covid-pandemie, Meinwegbrand, Monkeypox, HPV18plus campagne, Hoogwater Maas-Roer, opvang ontheemden, Vogelgriep en Mazelenuitbraken. De GGD constateert dat zij niet op alle vlakken meer in staat is om haar wettelijke- en kerntaken op verantwoorde wijze uit te voeren.

Het bestuur van VRLN heeft op basis van dit signaal een bestuurlijke opdracht gegeven aan de Algemeen Directeur om deze constatering nader te onderbouwen. Dit heeft geleid tot een versterkingsplan om te komen tot een toekomstbestendige GGD. Het algemeen bestuur heeft op 6 december 2024 ingestemd met het concept-versterkingsplan als kijkrichting voor de noodzakelijke

versterking GGD en onderbouwing van de financiering voor 2025. Tevens is kennisgenomen van het concept-versterkingsplan voor de koers van 2026 en verder. In het plan voor 2026 en verder zijn ook de financiële consequenties meegenomen, oplopend tot circa € 4,5 miljoen structureel per jaar.

1.2 Indexering

Jaarlijks wordt de begroting conform de vastgestelde indexatiesystematiek geïndexeerd. Voor 2026 is op basis van de septembercirculaire gerekend met:

- indexatie loonstijging 2026 van 2,1% € 1,01 miljoen;
- indexatie materiële kostenstijging van 2,2% € 0,65 miljoen.

De indexatiepercentages zijn afgeleid van de Macro Economische Verkenning (MEV) van het Centraal Planbureau (september 2024). Op basis van het Centraal Economisch Plan vindt eventueel bijstelling plaats (maart 2025).

1.3 Eerdere besluitvorming

Op een aantal dossiers heeft al besluitvorming plaatsgevonden door het algemeen bestuur met gevolgen voor de begroting van 2026.

Kapitaallasten materieel brandweer

In het algemeen bestuur van december 2022 is toegekend dat het budget voor de kapitaallasten van de materiële voorzieningen van de brandweer de komende jaren stapsgewijs gaat toenemen. Het ingroeiscenario is als volgt: 2024 + € 1 per inwoner, 2025 + € 0,50 en 2026 + €0,50, wat betekent vanaf 2027 € 2 structureel. De uitzetting van het budget wordt via het verdeelmodel voor de kosten van de brandweerzorg over de gemeenten verdeeld.
Via een stapsgewijze uitzetting van het budget voor de kapitaallasten wordt het financiële knelpunt weggenomen. Daarnaast geeft het ingroeimodel de budgettaire ruimte de egalisatiereserve in het perspectief van 2027 te verhogen. Uit deze reserve wordt dan de kostenstijging uit technologische innovatie opgevangen. Naast vervanging vindt kwaliteitsverbetering plaats, vanzelfsprekend passend bij doelmatige brandweerzorg tegen aanvaardbare kosten.

Strategische huisvestingsplan

In december 2023 heeft het algemeen bestuur het strategisch huisvestingsplan vastgesteld. Het aantal werkplekken wordt teruggebracht en daartoe wordt het pand aan de Nijmeegseweg na verkoop afgestoten. Nieuw- en verbouw van meerdere brandweerlocaties vindt plaats. Tevens is rekening gehouden met herhuisvesting van een groot aantal consultatiebureaus van de GGD.
Het hybride werken (deels thuis, deels op kantoor) wordt verder doorgevoerd en dat betekent dat in meerdere mate multifunctioneel gebruik gemaakt gaat worden van regiovestigingen. Diverse panden worden aangepast aan deze nieuwe manier van werken, met flexibele werkplekken en meer ruimte voor ontmoeten en vergaderen. Daarnaast worden in de eigendomspanden duurzaamheids-maatregelen doorgevoerd.

Op basis van de eerdere besluitvorming door het algemeen bestuur wordt in de begroting 2026 rekening gehouden met:

- kapitaallasten materieel brandweer € 262.000;
- financiële gevolgen strategisch huisvestingplan € 263.000.

De aansluiting begroting 2025 naar kaderbrief 2026 kan worden weergegeven op basis van de hiervoor genoemde mutaties. Deze bijdragen zijn exclusief effecten overhevelen specifieke uitkering naar het gemeentefonds en de hiermee gepaard gaande korting van 10% en tevens exclusief toekomstbestendige GGD.

(bedragen in duizenden euro's)

	Bedrag	I/S
Gemeentelijke bijdrage 2025	72.304	S
Loonkostenstijging 2026	1.014	S
Materiële kostenstijging 2026	651	S
Strategisch huisvestingsplan	263	S
Kapitaallasten materieel brandweer	262	S
Totaal gemeentelijke bijdrage 2026	**74.494**	

De gemeentelijke bijdrage wordt als volgt verdeeld over de drie programma's:

(bedragen in duizenden euro's)

Programma	2025	2026
Publieke Gezondheid	25.306	26.020
Brandweerzorg	40.705	42.069
Crisisbeheersing	6.292	6.405
Totaal gemeentelijke bijdrage	**72.304**	**74.494**

2. Algemene ontwikkelingen

In de kaderbrief stippen we een aantal ontwikkelingen aan die van invloed zijn op de begroting 2026, maar die nog niet voldoende zijn uitgekristalliseerd zijn om al meegenomen te zijn in de kaderbrief 2026.

2.1 Publieke Gezondheid

Gezondheidsakkoorden IZA/GALA

De gemeenten ontvangen een specifieke uitkering van het Rijk voor het uitvoeren van het IZA/GALA akkoord. De oorspronkelijke financieringsafspraken tussen Rijk en gemeenten lopen tot 2026. Activiteiten die de GGD in dit kader uitvoert in opdracht van de gemeenten, worden uitgevoerd via een dienstverleningsovereenkomst (DVO).

De DVO's Kansrijke start, Nu niet zwanger (NNZ) en VoorZorg zijn of worden verlengd voor 2025. Deze DVO's worden in de begroting meegenomen als overige baten en zitten dus niet in de gemeentelijke bijdrage. Gemeenten hebben hun voorkeur uitgesproken om de DVO's structureel te maken en op te nemen in de gemeentelijke bijdrage. Deze voorkeur en aanpassing wordt meegenomen in het traject toekomstbestendige GGD.

Versterking Pandemische paraatheid (Specifieke uitkering)

Met het landelijke project Versterking Infectieziektebestrijding en Pandemische paraatheid (VIP) werd een versterking en vernieuwing ingezet om de basis op orde te krijgen voor pandemische paraatheid. Daar waar het de bedoeling was dat VIP gelden met ingang van 2025 structureel zouden worden, maar dat is door het regeerakkoord niet doorgegaan, zijn de middelen niet structureel beschikbaar gesteld.
Het Rijk financiert ook het RIVM om Landelijke Functie Opschaling Infectieziektebestrijding (LFI) vorm te geven. GGD GHOR Nederland ontvangt subsidie voor het IV-landschap om te komen tot een nieuwe IZB-applicatie Pandemisch Parate Informatievoorziening (PP-IV).
De financiering van deze activiteiten wordt op basis van het regeerakkoord van het kabinet afgebouwd naar 2029. Onduidelijk is wat dit betekent voor de taken van de GGD, het vormen van het LFI en de PP-IV. Er worden gesprekken gevoerd met het ministerie om hier duidelijkheid over te krijgen. In het voorjaar van 2025 wordt duidelijk of de plannen van het kabinet worden bijgesteld. De activiteiten van de partijen (GGD, RIVM en GGD GHOR Nederland) zijn onlosmakelijk aan elkaar verbonden om beter voorbereid te zijn op een volgende pandemie.

Er is een reële kans dat Nederland in de komende jaren opnieuw te maken krijgt met grootschalige uitbraken van infectieziekten. Tijdens de coronapandemie hebben we gezien dat we ons daar samen beter op moeten voorbereiden. De Landelijke Functie Opschaling Infectieziektebestrijding (LFI) gaat deze rol vervullen. De crisisorganisatie LFI is onderdeel van het RIVM en werkt samen met andere onderdelen van het RIVM, de GGD'en, GGD GHOR Nederland, andere organisaties in de infectieziektebestrijding en het ministerie van VWS. Bij een A-infectieziekte die landelijke bestrijding vergt, stuurt de minister van VWS via de LFI de GGD'en aan. De LFI is hiermee de verbindende schakel tussen het beleid en de uitvoering. Ook voert de LFI regie op de medisch-operationele voorbereiding op een dergelijke crisis. De LFI zit in een ontwikkelings- en implementatietraject dat doorloopt tot december 2026.

Diverse applicatie vervangingen en aanpassingen

Veel applicaties die de GGD gebruikt voor de uitvoering van taken zijn landelijke GGD-applicaties en zijn al of komen nog op landelijk niveau in beheer. Dat vraagt om voor ontwikkeling, voorbereiding en uitvoering ook van de regionale gebruikers om inspanningen waarvoor mogelijk extra geïnvesteerd moet gaan worden. De schaal en omvang hiervan is door actuele en constante ontwikkeling van de landelijke en eigen informatievoorziening nog lastig in te schatten.

Toezicht kinderopvang
Vanaf 2027 vindt er een landelijke kwaliteitsimpuls plaats op Vroegschoolse Educatie (VE) locaties. Het toezicht hierop komt bij de GGD te liggen en een wetswijziging wordt hiervoor momenteel voorbereid. Dit betekent dat hier de organisatie in 2026 op voorbereid moet worden.
Daarnaast worden als gevolg van de wettelijk uitbreiding van het aantal inspecties vanaf 2023 ook meer overtredingen geconstateerd. De druk op de normtijden neemt daarom toe. Tevens nemen de items die in de inspecties bekeken moeten worden toe. Landelijke besluitvorming hierover moet nog plaatsvinden. Er wordt dan gelijktijdig aangegeven wat dit betekent voor de tijd per inspectie.

Forensische geneeskunde
Door de schaarste van forensische artsen en de wens van de politie om met één contractpartner per politieregio te hebben, is de samenwerking met GGD Zuid Limburg versterkt. Er wordt gewerkt vanuit één rooster en ondersteunende bedrijfsvoering is vanuit Zuid opgepakt. De politie is in 2024 gestart met de aanbesteding van arrestantenzorg (1 onderdeel van de dienstverlening aan de politie). De uitslag van de gunning wordt eind 2024 verwacht. Als de arrestantenzorg aan een andere partij wordt gegund, zal dit (financiële) impact hebben op de uitvoering van de overige taken van de forensische geneeskunde.

Seksuele Gezondheid
Een maatschappij waarin seksuele gezondheid wordt gekoesterd en bevorderd, zorgt niet alleen voor een omgeving waarin het risico wordt verminderd op hiv, soa's, ongewenste zwangerschappen en seksuele grensoverschrijdend gedrag, maar ook voor een omgeving waar respect, wederzijds begrip en gelijkwaardigheid groeien en bloeien. Ook in Limburg-Noord blijkt uit de meest recente cijfers van seks onder je 25ste dat 1 op de 5 meisjes en 1 op de 20 jongens ooit gedwongen is geweest tot seksuele handelingen. De GGD wil daarom de komende jaren de ingeslagen weg volgen in het bevorderen van seksuele gezondheid en het gesprek hierover aangaan met jongeren, docenten, intermediairs bij verenigingen etc.. In de afgelopen jaren hebben we met tijdelijke subsidie deze deskundigheid op kunnen bouwen. Het vraagt een extra investering om deze expertise en benodigde formatie verder uit te breiden teneinde deze blijvend in te kunnen zetten voor de hele regio. Tevens kan deze verpleegkundige formatie het team Infectieziektebestrijding ondersteunen in het kader van pandemische paraatheid. Dit en middelen voor preventieve activiteiten in generieke zin zoals opbouwen van een netwerk, train de trainer activiteiten, aanwezig zijn op die plekken waar de doelgroep aanwezig is, zijn onderdeel van het traject toekomstbestendige GGD.

Versterken van de gezondheidsbescherming
Bedreigingen in de publieke gezondheid zullen er altijd zijn. Niet elke crisis of uitdaging voor de publieke gezondheid is te voorkomen of laat zich voorspellen. Op de juiste manier omgaan met acute situaties die de publieke gezondheid bedreigen is daarom belangrijk. Juist ook om te voorkomen dat de gezondheidsverschillen in de regio verder toenemen. GGD Limburg-Noord is verantwoordelijk voor het op peil houden van de bescherming tegen gezondheidsrisico's waar inwoners zelf niet of nauwelijks invloed op hebben en mogelijk ook geen weet van hebben.
Het vele verkeer van mensen en dieren vergroot de kans op import van infectieziekten, denk hierbij bijv. aan mazelen of monkeypox. Er is een toenemend aantal mensen dat het buitenland bezoekt voor medische/cosmetische behandelingen en resistente bacteriën mee terug neemt. Ook oorlogsvluchtelingen kunnen ziekten meenemen omdat er andere ziekten in hun thuisland circuleren. Dit geldt ook voor de arbeidsmigranten uit Oost-Europa. Klimaatverandering en antibioticaresistentie kunnen ook hier een rol in spelen. Ook de hoge veedichtheid in combinatie met hoge mensdichtheid in onze regio vraagt vanwege het zoönoserisico om aandacht.

Een versteviging van de reguliere infectieziektebestrijding (IZB) is nodig om klaar te kunnen staan voor een komende pandemie. De GGD is op dit moment nog onvoldoende geëquipeerd om hun rol op

het gebied van infectieziektebestrijding kwalitatief goed uit te voeren. De contouren van de nieuwe landelijk bepaalde formatienormering IZB worden langzaam maar zeker duidelijk. Deze laten, gelet op de uit te voeren kerntaken, een substantiële ophoging in formatie zien. Formatie die de komende jaren gevuld zal moeten worden willen we alle zeven kerntaken behorende bij IZB naar behoren uit kunnen voeren, pandemisch paraat zijn en goed aangesloten op de processen van de LFI. Bovenregionale samenwerking vraagt inzet, maar levert ook kennis- en tijdswinst. Bij gelijke inzet meer kwaliteit, niet minder werk. De versterking van IZB is onderdeel van het traject toekomstbestendige GGD.

Tuberculosebestrijding
Met de grote instroom van vluchtelingen en arbeidsmigranten merken we dat het aantal te behandelen patiënten toeneemt. Dit vergroot de werkdruk omdat hier vaak meerdere momenten van (intensieve) begeleiding nodig is om de behandeling adequaat voort te zetten. Met de verwachting dat de instroom van (niet-)EU ingezetenen zich niet laat sturen is de inschatting dat dit om extra inzet en middelen zal vragen. Dit is onderdeel van het traject toekomstbestendige GGD.

Wijziging Rijksvaccinatieprogramma (RVP)
Vaccinaties beschermen kinderen tegen ernstige infectieziekten. De Gezondheidsraad heeft geadviseerd om een aantal vaccinaties op een andere leeftijd te geven. Daardoor zijn kinderen nog beter beschermd. Vanaf 2025 zal het nieuwe Rijksvaccinatieschema ingaan. De wijzigingen hebben rechtstreeks invloed op nieuwe jaarberekeningen, benodigd personeel door veranderende contactmomenten, ontwikkelingen en benodigde ruimtes op consultatiebureaus. Er zal daarvoor meer inzet van personeel nodig zijn door verschuivingen in het vaccinatieproces en inhaalrondes die moeten plaatsvinden. GGD'en ontvangen een compensatie van het rijk voor de implementatie. Het aanpassen van de uitvoering is onderdeel van het traject toekomstbestendige GGD.

Informatie laten werken voor publieke gezondheid
Nieuwe technologieën bieden kansen. Ook als het gaat om het vergroten van veiligheid en gezondheid. Tegelijkertijd schept het ook verwachtingen. We moeten als GGD meegaan met de snelheid van de informatiemaatschappij waarbinnen wij werken en tegelijkertijd betrouwbaar blijven. Wij zetten ons in op het verkrijgen, verrijken, delen en duiden van data. Voor onze gemeenten en voor onze inwoners.
Een goede, real-time ontsluiting, van in- en externe databronnen en deze data goed laten landen in een datawarehouse is één van de uitdagingen de komende jaren. Een andere uitdaging zal zijn het beantwoorden van (complexe) vraagstukken met behulp van data analyse. En deze informatie visualiseren, delen als antwoorden, gebruiken als onderbouwing voor strategie & beleid, planning & control en bedrijfsvoering. Er wordt al gewerkt aan de integratie van business intelligence (BI) binnen de VRLN/GGD. Naast een goed datafundament en -warehouse zijn er voor het ontsluiten en analyseren van deze data ook BI-professionals nodig. Deze kunnen met incidentele rijksmiddelen al in 2025 aan de slag. Voor 2026 zal het beeld van de benodigde structuur en organisatie voor data-gedreven, informatie-gestuurd werken en de benodigde structurele formatie compleet zijn.

Publieke gezondheid en publieke veiligheid vanzelfsprekend verbonden
Gezondheid en veiligheid zijn voor de mens een groot goed. Zij behoren tot de meest basale levensbehoeften. Het zijn dan ook de belangrijkste kerntaken van de overheid met de grootste uitgavenpost. Het zijn twee verschillende maatschappelijke velden met eigen wetten. De twee velden hebben belangrijke raakvlakken waarop publieke organisaties voor gezondheid en veiligheid met elkaar moeten samenwerken. Wij zetten ons in op de borging van publieke gezondheid binnen de publieke veiligheid.
Om de verbinding te versterken tussen publieke gezondheid en de gemeenten zijn de subregionale GGD-teams ingesteld. Om dit te kunnen continueren en verder door te ontwikkelen vanuit algemene gezondheidsaspecten wordt onderzocht welke formatie daarvoor extra nodig is.

Ook willen wij het beter in beeld krijgen van kwetsbare groepen. Dat doen wij met o.a. de ‘Doelgroep Gerichte Aanpak’. Door het koppelen van informatie en data willen we blinde vlekken nog beter zichtbaar maken. We willen een duidelijk beeld krijgen van hoe het met onze inwoners gaat en welke groepen extra aandacht nodig hebben. Hierbij hebben we extra aandacht voor onze kwetsbare inwoners die niet binnen bestaande kaders en regelgeving geholpen kunnen worden. Binnen de GGD geven we, in opdracht van GGD GHOR Nederland en COA, voorlichting aan asielzoekers over onder andere hygiëne, opvoeding, gezondheidszorg in Nederland en hebben we hierin expertise opgebouwd. Onderzocht wordt hoe deze expertise ook ingezet kan worden bij de verdere integratie van de statushouders. Dat vraagt om een beeld van de eventuele extra formatie.

Samenwerken aan een duurzame leefomgeving

De leefomgeving waarin mensen wonen, werken en leven heeft invloed op hun gezondheid. Een gezonde leefomgeving is een leefomgeving die als prettig wordt ervaren, die uitnodigt tot gezond gedrag en beschermt tegen gezondheidsrisico’s. Wij adviseren gemeenten om samen met haar partners voor en met inwoners een zo gezond en veilig mogelijk leven, thuis, in de directe woonomgeving, op school en op het werk en in de vrije tijd te creëren.

Er komt steeds meer aandacht, ook recent in het landelijke regeringsbeleid, om de kwaliteit van de leefomgeving in het belang van de gezondheid van mensen te bevorderen. De GGD heeft met de bouwstenen Gezonde Leefomgeving een goede basis gelegd voor gemeenten om dit onderdeel in de omgevingsvisie op te nemen. Een gezonde leefomgeving is in het merendeel van de omgevingsvisies van gemeenten opgenomen. In het vervolgtraject, de vertaling naar de omgevingsplannen en de advisering bij nieuwe plannen, wil de GGD graag een actieve rol spelen om deze kennis en inzichten over de leefomgevingsfactoren op de publieke gezondheid optimaal in te kunnen zetten. Dit vereist een veel meer pro-actieve rol dan we op dit moment kunnen realiseren met de huidige formatie en deskundigheid. Het is de wens om in 2026 in elk GGD team een adviseur medische milieukunde (MMK) te hebben en op GGD niveau een senior MMK adviseur & GAGS te hebben met een korte lijn en samenwerking op de schaal Zeeland, Brabant en Limburg (ZeeBraLim). Deze uitbreiding is onderdeel van het traject toekomstbestendige GGD.

2.2 Veiligheid

2.2.1 Algemeen

Weerbaarheid tegen militaire en hybride dreigingen

De internationale veiligheidssituatie is de afgelopen jaren sterk verslechterd en dit raakt Nederland. We worden steeds meer doelwit van hybride aanvallen, zoals cyberoperaties, spionage en sabotage. Dit wordt versterkt door geopolitieke ontwikkelingen, die het reëel maken dat Nederland via de collectieve verdedigingsclausule in het NAVO-verdrag, direct betrokken raakt bij een grootschalig gewapend conflict. Deze ontwikkelingen maken het noodzakelijk om de weerbaarheid van onze maatschappij te verhogen. Het Ministerie van Justitie en Veiligheid heeft per kamerbrief van 6 december 2024 aandacht gevraagd voor de weerbare maatschappij en welke opgave er ligt om deze te bereiken. In het huidige tijdsgewricht, met een verslechterende veiligheidssituatie, ontkomen we er niet aan om een flinke stap extra te zetten. Voor een veilige en weerbare maatschappij is de inzet van iedereen nodig, waarbij de veiligheidsregio's en gemeenten zeker een rol spelen. Dit zal zeker invloed hebben op de taakuitoefening van de veiligheidsregio, waarbij er sprake kan zijn van extra taken of accentverschuiving in bestaande taken. Eventuele financiële gevolgen zijn op dit moment nog niet aan te geven.

Landelijke agenda crisisbeheersing

In 2024 is de landelijke agenda crisisbeheersing vastgesteld. Deze agenda heeft een scope van 6 jaar en geeft landelijk richting aan drie strategische thema's voor crisisbeheersing:

- Versterking voorbereiding en paraatheid;
- Versterken van een weerbare samenleving;
- Bevorderen van kwaliteit en professionaliteit.

Een aantal thema's wordt centraal opgepakt (o.a. landelijk informatieknooppunt KCR2, doorontwikkeling LOCC), een aantal in het collectief (meerjarenplan vakraad crisisbeheersing), maar ook van de regio's zelf wordt verwacht dat zij hun activiteiten richten op de genoemde thema's. In onze regio is daarnaast internationale samenwerking een belangrijk thema.

Herziening Wet veiligheidsregio's

De contouren van de nieuwe wet tekenen zich af en bijzondere ontwikkelingen betreffen onder andere de rechtstreekse aanwijzingsbevoegdheid van de minister van Justitie en Veiligheid waarmee het proces van crisisbeheersing verder wordt gestroomlijnd, het opnemen van de rol van het Veiligheidsberaad in de wet en afspraken inzake het Interregionaal Beleidsteam. Daarnaast groeit de verbinding tussen landelijke en regionale regelgeving op het vlak van crisisbeheersing en brandweerzorg.

Militaire dreiging

Een belangrijke stap in de preparatie op een militaire dreiging is de totstandkoming van het landelijk crisisplan militaire dreiging (LCP-MD) dat in nauwe samenwerking tussen Defensie, de NCTV en de veiligheidsregio's wordt opgesteld. Vanuit VRLN zijn planvormingsspecialisten hierbij betrokken. Door mee te werken aan dit kaderstellend civiel-militair bestuurlijke plan verzekeren we ons van de bruikbaarheid en sorteren we voor op de regionale vertaling (landelijke crisisplannen vormen doorgaans de basis voor de regionale voorbereiding op bovenregionale risico's).

Het plan kent 9 hoofdthema's (territoriale veiligheid, continuïteit van de overheid, nationale en internationale coördinatie, logistieke keten, vluchtelingenstromen, geneeskundige keten, openbare orde en veiligheid, continuïteit van de samenleving, communicatie) en wordt de leidraad voor het civiel-militaire crisisproces rondom het optreden van de krijgsmacht en civiele partijen in het kader van de territoriale en bondgenootschappelijke verdediging in opbouw naar of tijdens een conflict. Door het

LCP MD en eigen aanvullende risicoanalyses willen wij ons voorbereiden op de impact van militaire dreiging en het bestuur beter in staat stellen om de bakens te verzetten ten aanzien van specifiekere voorbereiding van inwoners, gemeentes, hulpdiensten en de veiligheidsregio. Een adequate voorbereiding op deze dreiging draagt ook bij aan het verbeteren van de algemene voorbereiding op rampen en crises én de weerbaarheid van de samenleving als geheel

Uniform Kwaliteitsniveau Bevolkingszorg
Halverwege 2023 is door het Veiligheidsberaad en de Algemeen Besturen van de veiligheidsregio's het Uniform Kwaliteitsniveau Bevolkingszorg inclusief crisiscommunicatie (UKB) vastgesteld. In het UKB zijn naast een eenduidige beschrijving van bevolkingszorg, inclusief een afbakening van gemeentelijke crisisbeheersing, ook landelijke kwaliteitsnormen voor bevolkingszorg vastgesteld. Vanuit een landelijk programma wordt het UKB verder geïmplementeerd. Zowel in 2025 als in 2026 wordt verder gewerkt aan het UKB en dan met name aan de borging van kwaliteitsaspecten, te weten a) bepalen en vastleggen kwaliteitsniveau tijdens de inzet bij incidenten en oefeningen en b) vastleggen van de vakbekwaamheid van crisisfunctionarissen Bevolkingszorg.

Ontwikkelingen BDuR
Als de 10% korting doorgaat, heeft dit voor brandweerzorg en crisisbeheersing grote gevolgen. Los van eventuele financiële gevolgen, zal een korting ook impact hebben op de doorontwikkeling van crisisbeheersing/brandweer en het behalen van de gestelde doelen.

2.2.2 Programma Crisisbeheersing

Het domein crisisbeheersing
Om invulling te kunnen geven aan de opgaven en uitdagingen vanuit het landelijk programma ‘Versterking Crisisbeheersing en Brandweerzorg’ en de continuïteit van crisisbeheersing ook in de toekomst te kunnen borgen, zijn we in 2023 gestart met een intensieve samenwerking tussen de drie kolommen, te weten crisisbeheersing, GHOR en bevolkingszorg. We werken vanuit drie processen: risicoanalyse en advies, organiseren en uitvoeren en informatievoorziening.

Verbinding en kaders: werken vanuit onze stakeholders
Om de functionaliteit naar de verschillende ketens en partners in stand te houden en verder uit te bouwen zijn op de taakvelden GHOR, bevolkingszorg, multidisciplinaire samenwerking en internationale samenwerking regisseurs actief om stakeholdermanagement, programma’s, beleid en verantwoording vorm te geven. Belangrijkste ambities op deze taakvelden zijn:

- Operationaliseren en implementeren van de landelijke kwaliteitskaders bevolkingszorg;
- Borgen van onze bijdragen aan landelijke netwerken, initiatieven en eventuele crisisteams;
- Operationaliseren van een toekomstvisie over piketfuncties voor de crisisorganisatie, in tijden van nieuwe generaties, toenemende schaarste, werkdruk en veranderend werkgeverschap;
- Verstevigen van netwerkmanagement en onze daadwerkelijke verbinding met inwoners en maatschappelijke partijen (bouwen aan vertrouwen als basis voor versterken weerbaarheid);
- Intern bestendigen van een programma voor (internationale) samenwerking, met het inzetten en verwerven van externe fondsen;
- Voorbereiding van de grote multidisciplinaire eindoefening van het Interreg gesubsidieerde project ERMWIC (vindt plaats in de eerste helft van 2027);
- Borging van samenwerking na de projectperiode resulteert in 2026 in een voorstel voor structurele financiering aan alle in ERMWIC samenwerkende partners.

Risicoanalyse en advies
Sterke operationele paraatheid en slagkracht wordt verbeterd door inzicht in regionale- en lokale risico’s. We ontwikkelen een eenduidig proces voor risico-inventarisatie en risicoanalyse op operationeel, tactisch en strategisch niveau. In 2026 zijn de belangrijkste producten het

veiligheidsbeeld, het dynamisch (zorg)risicoprofiel en uitgevoerde dreigingsanalyses. We trekken samen op met de Risicobeheersing van de brandweer en adviseren op grote ontwikkelingen in de fysieke omgeving met mogelijke impact op crisisbeheersing en rampenbestrijding. Daarnaast adviseert de GHOR onze gemeenten bij B- en C-evenementen op gezondheidsrisico's.

Als veiligheidsregio hebben we de ambitie om relatiebeheer met onze inwoners te versterken, ook een van de pijlers vanuit de visie crisisbeheersing *(crisisbeheersing en de burger)*. Het verbeteren van de kennis en bekendheid over risico's en veiligheid bij inwoners heeft hierbij prioriteit. Door inzet van risico- en crisiscommunicatie wordt de weerbaarheid van de samenleving versterkt en geactiveerd en worden negatieve gevolgen van een ramp of crisis geminimaliseerd. Een andere ambitie is het beter gebruik maken en betrekken van groepen inwoners bij reguliere en ad hoc taken van de veiligheidsregio. In het licht van recente internationale politieke ontwikkelingen behoort de versterking van deze ambities nog nadrukkelijker tot het takenpakket van risico- en crisiscommunicatie.

Organiseren en uitvoeren
Het is van groot belang dat functionarissen met een rol in de crisisbeheersing goed voorbereid hun taken kunnen uitvoeren, ook voor de toekomst. Om dit optimaal te ondersteunen worden plannen en protocollen ontwikkeld, trainingen en oefeningen georganiseerd, lessen getrokken uit incidenten en worden atypische en niet acute crises opgepakt. Binnen dit proces wordt de regionale crisisorganisatie georganiseerd en deze is bij uitstek de organisatie die wordt geactiveerd om te reageren op buitengewone omstandigheden of bij ernstige vrees voor het ontstaan daarvan.

Maatschappelijke ontwikkelingen en de meerjarige, landelijke agenda crisisbeheersing moeten leiden tot een toekomstbestendig stelsel voor crisisbeheersing en brandweerzorg. Het is duidelijk dat dit stelsel aan de vooravond staat van vernieuwing. Er wordt onder andere gewerkt aan een flexibele netwerksamenwerking, gezamenlijke inrichting van een Knooppunt Coördinatie Regio's-Rijk (KCR2) en het toewerken naar het optreden als één overheid. Bij het opstellen van het nieuwe regionale crisisplan is, voor zover mogelijk, voorgesorteerd op de verwachte aanpassingen die voortvloeien uit deze ontwikkelingen.

VRLN streeft continu naar het professionaliseren van haar crisis(beheersings-)organisatie. In lijn met de contourennota wordt crisisbeheersing ingericht als een cyclisch proces: risico-inventarisatie, risicoanalyse, voorbereiding, respons en nafase en herstel. Het uitgangspunt daarbij is een flexibele en informatiegestuurde crisisbeheersingsorganisatie die ingezet kan worden voor zowel flitsrampen en kortdurende (acute) crises als dreigingen en langdurige crises.

Informatievoorziening
Het doel van het proces informatievoorziening is het hebben van een 24/7 actueel informatiebeeld voor crisisfunctionarissen in zowel de koude, lauwe als warme situatie. Hiervoor wordt een informatienetwerk opgebouwd en onderhouden dat bestaat uit diverse (interne) organisatieonderdelen en externe partners/organisaties. Hiermee werken we toe naar een actueel beeld van kwetsbaarheden, risico's en dreigingen. Om te komen tot integrale (GEO/BI-) analyses is een robuuste data-uitwisseling met partners nodig.
Centraal binnen het proces informatievoorziening staat het VIK (Veiligheids-Informatie Knooppunt): de centrale ingang naar de diverse (crisis)applicaties én het veiligheidsbeeld (de actuele situatie in Limburg op het gebied van risico's en dreigingen). Het VIK is een samenwerking tussen de twee Limburgse veiligheidsregio's en wordt de komende jaren doorontwikkeld.

De komende jaren versterken we informatiegestuurde veiligheid binnen Limburg, Zuid-Nederland en landelijk door de samenwerking binnen Fieldlab Zuid6[2]. Fieldlab Zuid6 is een dynamisch platform dat zich richt op het verkennen, ontwikkelen en implementeren van innovatieve oplossingen op het gebied

[2] Zuid6 is een samenwerkingsverband van de zes veiligheidsregio's uit Brabant, Zeeland en Limburg

van veiligheid, crisismanagement en rampenbestrijding (bijvoorbeeld toepassingen van AI en GEO/BI). Vanuit het ministerie van Justitie en Veiligheid ligt de opdracht om landelijk een informatieknooppunt te realiseren. Dit is een optelsom van alle veiligheidsbeelden van de veiligheidsregio's. De opdrachten binnen VIK Limburg, Zuid6 en landelijk vullen elkaar aan. Voor Limburg-Noord is het verstevigen van de internationale informatie-uitwisseling de komende tijd een belangrijk speerpunt.

Weerbare organisatie: Interne continuïteit
In het licht van de toenemende complexiteit van risico's waarmee VRLN wordt geconfronteerd, is het van belang om een robuust Bedrijfscontinuïteitsmanagementsysteem (BCM) te ontwikkelen. Het is vanuit Crisisbeheersing de wens om het bestaande continuïteitsplan verder te laten evolueren naar een BCM. Gezien de complexiteit van de materie en de verschillende belangen van de diverse bedrijfsonderdelen die hiermee samenhangen, is het zaak om dit dossier VRLN-breed gezamenlijk aan te pakken. Verschillende toekomstige ontwikkelingen zoals nieuwbouw, technologische innovatie of nieuwe inzichten meenemen in onze dynamische (crisis)organisatie. Het versterken van de interne continuïteit is ook één van de speerpunten van het beleidsplan 2024-2027 'In goede handen'.

Weerbare samenleving: in verbinding met onze inwoners
Mede ingegeven door het thema militaire dreiging, maar ook vanuit onze eigen ambities uit de visie crisisbeheersing 2030 en het beleidsplan zal er stevig geïnvesteerd moeten worden op de verbinding met onze inwoners. Dit is een eerste voorwaarde om samen met onze inwoners en maatschappelijke partijen te kunnen werken aan verbetering van onze weerbaarheid bij uiteenlopende crises. Waar naar verwachting 2025 in het teken staat van opzetten en opstarten van een breder programma op dit thema, zal dit programma een meerjarig karakter hebben en zo ook (be)geleid moeten worden. Scope is vooralsnog de beleidsperiode tot en met 2027. Maar als we maximaal gebruik willen kunnen blijven maken van de maatschappelijk aanwezige weerbaarheid en burgerkracht, zal dat in de toekomst meer structureel aandacht vergen.

2.2.3 Programma Brandweerzorg

Visie op brandweerzorg
Het algemeen bestuur heeft in 2021 de visie op brandweerzorg 2030 vastgesteld. Hierin zijn de lijnen voor de komende jaren vastgelegd. Met dit document als basis, is een traject gestart om de brandweer te moderniseren en meer toekomstbestendig te maken. Hiervoor worden de volgende bouwstenen gebruikt:

- Behapbare basis;
- Risicogerichte specialismen;
- Minimale maar wel verantwoorde slagkracht;
- Flexibel repressief organisatiemodel;
- Gebiedsgerichte opkomsttijden in het volgende dekkingsplan;
- Toekomstbestendige brandweerzorg, met inachtneming van de 'deeltijdrichtlijn';
- Informatiegestuurd werken en continu ontwikkelen van onze kennis.

Taakvelden brandweer
Drie taakvelden (brandbestrijding, technische hulpverlening en bestrijding van incidenten met gevaarlijke stoffen) zijn inmiddels doorontwikkeld en het laatste taakveld (bestrijding van waterongevallen inclusief incidenten op en met schepen) moet nog worden doorontwikkeld. Er is een landelijke visie vastgesteld die vertaald moet worden naar onze regio. Hierbij valt te denken aan samenwerking met andere regio's/partners, modernisering van de oppervlakteredding, modernisering van de uitrusting van het duikteam en modernisering van de eigen vloot brandweerboten. Dit zal in 2025 en 2026 zijn beslag gaan krijgen.

Goed werkgeverschap
Meer aandacht voor werkgeverschap en leiderschap is nodig om richting te geven aan de eigen organisatie in ontwikkeling en zo een interessante werkgever te blijven en vrijwilligheid te borgen. Om een vitaal duurzame brandweerorganisatie te kunnen zijn, is het van belang te zoeken naar een nieuwe, goede balans tussen mens en werk: het nu en straks beschikbaar hebben van de juiste (hoeveelheid) mensen, met de juiste middelen, op de juiste plek.

De brandweer in verandering
Het kabinet heeft aangekondigd om met behoud van het goede, te komen tot een toekomstbestendig, samenhangend stelsel voor de crisisbeheersing en brandweerzorg. Een zichtbare ontwikkeling is een toenemende focus op de voorbereiding en respons op bovenregionale en landelijke incidenten. In feite wordt hier gedoeld op landelijke slagkracht. De veiligheidsregio's zijn sterk georiënteerd op de eigen veiligheidsregio en de eigen slagkracht. Het is niet duidelijk of en welke financiële gevolgen dit kan hebben.

Ook zien we veranderingen in de maatschappij die zorgen voor veranderende risico's. Ontwikkelingen als de energietransitie en extreem weer als gevolg van klimaatverandering hebben een direct effect op ons werk en vraagt om organisatorische aanpassingen binnen de brandweereenheden en intensieve bijscholing. Dit vergt een hoge mate van flexibiliteit en veerkracht van onze brandweerorganisatie.

Daarnaast zien we ook dat het landschap van de brandweer verandert en dat noodzaakt tot herziening van het onderwijsstelsel. Met name de transitie van het huidige model naar een meer modulair systeem zal ons de komende jaren bezig gaan houden. Het systeem zal ook op inhoud overeen moeten komen met de repressieve organisatie en de mate waarin crisisbeheersing en brandweerzorg elkaar gaan beïnvloeden zal invloed hebben op de inrichting van het nieuwe onderwijsstelsel.

Tenslotte zien we dat veranderingen ook gevolgen kunnen hebben voor de historisch bepaalde locaties in onze regio: waar komt de toekomstige kazerne te liggen, welke specialismen koppelen we eraan en wat betekent dit voor de dekking? Dit vraagt een meer bedrijfsmatige aanpak waarbij lokale verankering niet losgelaten kan worden. De stijgende maatschappelijke kosten zoals energie en bouwkosten zullen bij de realisatie van nieuwe kazernes ook een rol blijven spelen. De vraag wat mag het kosten, zowel in geld als in tijd zal dus ook in 2026 aan de orde zijn.

Risicobeheersing: van regelgericht naar risicogericht adviseren
De brandweer is bezig met een transitie om niet alleen maar regelgericht te adviseren, maar ook risicogericht. Het gaat om een integrale, proactieve aanpak, waarbij oplossingsgericht wordt meegedacht met maatschappelijke opgaven in de leefomgeving en de risico's die deze opgaven kunnen beïnvloeden. Daarbij wordt gebruik gemaakt van bestaande regelgeving, maar ook andere werkwijzen zoals kennisdeling, bewustwording en gedragsbeïnvloeding. Bij een stapeling van risico's of bij nieuwe ontwikkelingen ontbreekt het soms aan duidelijke regelgeving; op zo'n moment vraagt het dat veiligheidsregio's vanuit hun deskundigheid meedenken, zodat de veiligheid en continuïteit toch geborgd worden bij activiteiten en opgaven in de fysieke leefomgeving.

De veranderingen in de maatschappij zorgen voor risico's die snel veranderen. Denk hierbij aan de Veilige Energietransitie, extreem weer, klimaatverandering en natuurbranden. Dit vraagt om een afdeling Risicobeheersing die goed kan inspelen op de nieuwe risico's die hierbij horen om de fysieke veiligheid te borgen. Dit doen we door de gemeenten te ondersteunen met het uitvoeren van toezicht op brandveilig gebruik en advisering op initiatieven in de fysieke omgeving.

Informatiegestuurd werken
Met snel veranderende risico's is het ook van groot belang om zicht te hebben op de ontwikkeling van de risico's. Informatiegestuurd werken krijgt hierin een steeds belangrijkere rol. De afdeling Risicobeheersing kent de ontwikkelingen in de regio en de risico's en is daarmee een belangrijke informatiebron voor de veiligheidsketen. Hierin ontwikkelt de afdeling continu door.

Groeiende complexiteit
Naast de verandering van risico's worden de risico's ook steeds complexer. De verdichting van initiatieven, nieuwe technieken en technologieën die gebruikt worden en dus ook complexere risico's vergen daardoor ook steeds complexere adviezen. Dit betekent dat de kennis en competenties van de medewerkers mee moeten groeien met de adviesvragen die voorliggen. Vanuit het plan ‘perspectief’ wordt invulling gegeven aan groei en ontwikkeling van de individuele medewerkers en daarmee ook aan de afdeling in zijn geheel.

Versterken zelfredzaamheid
Als incidenten plaatsvinden zijn hulpdiensten meestal later aanwezig. Dit betekent dat er altijd een beroep gedaan wordt op de zelfredzaamheid van inwoners van onze regio. Vanuit risicobeheersing werken we aan de versterking van zelfredzaamheid door gedragsbeïnvloeding. De Risk Factory, Keurmerk Veilig Ondernemen en branchegerichte projecten zoals ‘de zorg brandveilig’ zijn hier voorbeelden van. Deze aanpak blijven we continu versterken.

Incidentbestrijding: gegarandeerde brandweerzorg

Paraatheid
Gegarandeerde brandweerzorg bieden aan onze inwoners is alleen mogelijk bij een voldoende parate repressieve organisatie (7 dagen per week en 24 uur per dag direct en adequaat kunnen reageren op een melding). Het hebben van een grotendeels vrijwillige organisatie, betekent een toenemende uitdaging om de paraatheid op peil te houden. De paraatheid wordt nauwkeurig in de gaten gehouden en we treffen aanvullende maatregelen om de paraatheid op peil te houden waarbij de focus ligt op werving en behouden van vrijwilligers en het versterken van beroepsmatigheid, waar vrijwilligheid afneemt.

Robuustheid en slagkracht
Het vaker voorkomen van grote incidenten, zoals grote of gelijktijdige natuurbranden of overstromingen, betekent dat het hebben van een robuuste brandweerorganisatie steeds belangrijker wordt. De slagkracht in de regio moet hiervoor op peil blijven. Onze eigen regionale slagkracht is teruggebracht tot een minimaal, maar wel verantwoord niveau. Er wordt geïnvesteerd in modern materieel, gerichte slagkracht zoals voor de bestrijding van natuurbranden en branden in zeer grote brandcompartimenten en in specialistische teams. We werken toe naar een toekomstbestendige brandweer met voldoende capaciteit om kwalitatief hoogwaardige brandweerzorg te leveren én weerstand te kunnen bieden aan grootschalige en nieuwe incidenttypen. Waarschijnlijk zullen in het kader van vergroten van de weerbaarheid van de samenleving meer en andere taken bij de brandweer belegd gaan worden.

Voorbereiding op rampen en crises van de toekomst
Naast het versterken van slagkracht binnen de eigen regio, is uit de evaluatie van de Wet veiligheidsregio’s gebleken dat Nederland niet voldoende is voorbereid op rampen en crises van de toekomst. Deze rampen en crises zullen naar verwachting vaker langdurig druk uitoefenen op de (boven)regionale en landelijke slagkracht. Voor het brandweeroptreden betekent dit onder andere gegarandeerde paraatheid, responstijd, slagkracht, uitwisselbaarheid, schaalbaarheid en voortzettingsvermogen. De komende jaren wordt duidelijk wat dit voor ons gaat betekenen.

Vrijwilligheid bij de brandweer en continuïteit van de vrijwillige posten
De ruim 830 brandweermensen in onze regio staan samen voor een gegarandeerde brandweerzorg. Om de paraatheid van deze kazernes te garanderen is het van belang om voldoende beroeps- en vrijwillig brandweerpersoneel aan te trekken, op te leiden en te behouden. Vrijwilligheid wordt anders ingericht en ingevuld dan in het verleden. Vrijwilligers blijven korter bij de brandweer, werken vaker verder weg van de kazerne, zijn minder beschikbaar en gaan met een andere mindset bij de brandweer dan de vorige generatie. Het behouden en werven van voldoende vrijwilligers is voor de brandweer een belangrijk en continue doel. Om eenzelfde mate van paraatheid te kunnen organiseren gaan we ervan uit dat jaarlijks 2% extra vrijwilligers nodig zijn. Dit leidt tot toenemende inspanningen en kosten van onder andere werving en selectie en het opleiden van nieuw personeel. Tot op heden worden deze kosten gedekt uit de beschikbare budgetten.

Personeel

Een toekomstbestendige 24-uursdienst
Diverse ontwikkelingen zoals een verhoogde arbeidsmobiliteit, de gevolgen van het tweede loopbaanbeleid en wijzigingen in het zwangerschaps- en ouderschapsverlof maken dat de personele bezetting te krap werd om de paraatheid op peil te houden. Inmiddels is de sterkte weer grotendeels op peil gebracht. Er is ook sprake van een ervaringsverdunning door de wisselingen van personeel. Meer en intensiever trainen is hier een van de oplossingen.

Duurzame inzet van personeel
Duurzame inzetbaarheid is erop gericht om beroepspersoneel en vrijwilligers tot hun afscheid gezond, gelukkig en bekwaam aan het werk te houden. De focus ligt hierbij op veilig repressief optreden, arbeidsomstandigheden, vitaliteit en een leven lang ontwikkelen. Het geestelijk en lichamelijk vitaal houden van repressief brandweerpersoneel en het voorkomen van PTSS en burn-out krijgen meer aandacht. Ook krijgt sociale veiligheid structurele aandacht. Landelijk loopt nu het proces om PTSS te erkennen als beroepsziekte.

2e loopbaanbeleid brandweer
In 2006 is het 2e loopbaanbeleid voor medewerkers incidentbestrijding in de 24-uursdienst geïntroduceerd. Onder voorwaarde van medische geschiktheid mogen deze medewerkers maximaal 20 jaar werken in deze bezwarende functie. Bijna alle 24-uursdienst medewerkers maken hier gebruik van.
Het 2e loopbaanbeleid kent ook nadelen. Daarom wordt op verzoek van werkgevers en werknemers onderzoek uitgevoerd naar de belemmerende en bevorderende factoren voor duurzame inzetbaarheid en arbeidsparticipatie van mannen en vrouwen in repressieve brandweerfuncties. Dit onderzoek duurt tot en met 2026. De uitvoering van het loopbaanplan voor de brandweerlieden is uitgesteld tot dat de uitkomsten van het onderzoek gereed zijn. Dit betekent dat de kosten van het 2e loopbaanbeleid grotendeels naar achteren worden geschoven.

2.3 Risk Factory

Vanaf mei 2019 bezoeken doelgroepen Risk Factory Limburg-Noord, waar beleven van gezondheid en veiligheid centraal staat. Met realistische en interactieve scenario’s ervaren doelgroepen (on)gezondheid en (on)veiligheid én leren ze hoe te handelen. Levensechte ervaringen veranderen de kijk op risico’s. En dat geeft zelfvertrouwen om – als het er echt op aankomt – de juiste beslissingen te nemen. Het bestuur heeft besloten om de bestaande opzet van de Risk Factory voor het Primair Onderwijs en Senioren te continueren en uit te breiden met het Voortgezet Onderwijs.

2.4 Bedrijfsvoering

De digitale transformatie

De digitale revolutie heeft een grote impact op onze maatschappij. Voor ons als organisatie is het noodzakelijk om hierin mee te evolueren. De technologische ontwikkelingen gaan razendsnel en dus is digitaal transformeren van belang. Daarvoor ontwikkelen we een digitale strategie en hebben we ook aandacht voor de cultuurverandering die hierbij komt kijken.

De processen binnen de VRLN worden vooral ondersteund door het inzetten van digitale hulpmiddelen en de interactie met elkaar en haar klanten/samenwerkingsomgevingen wordt ook steeds vaker via een digitale manieren gefaciliteerd. Daarbij zal de komende periode ook nog meer aandacht zijn aan het vergroten van de vaardigheden en kennis op dit gebied van de medewerkers bij de VRLN. Dit is ook noodzakelijk om de stappen die we op het gebied van security, privacy en ethiek al gezet hebben ook goed te kunnen borgen en verder door te ontwikkelen. Ook zullen we als VRLN onze werkomgeving en de tools die we daarvoor beschikbaar hebben continu moeten aanpassen aan de veranderende behoefte enerzijds en wet- en regelgeving anderzijds.

Al deze activiteiten dragen bij aan een flexibele en wendbare organisatie, die kan inspelen op interne en externe ontwikkelingen bij de digitale transformatie.

Doorontwikkeling processen en systemen

In het belang van de dienstverlening is een (verdergaande) digitaliseringsslag ten aanzien van de uitvoering van een aantal bedrijfsvoering processen noodzakelijk geworden. Binnen de VRLN worden namelijk nog niet alle bedrijfsvoering processen ondersteund door een goede vakapplicatie, dan wel door het niet adequaat of actueel ingericht hebben van bestaande vakapplicaties. Hierbij valt te denken aan P&O gerelateerde processen, financiële en beheersprocessen. Deze afdelingen verliezen heel wat tijd aan administratieve werkzaamheden. Werk dat grotendeels vervangen kan worden dankzij goede vakapplicaties. Hierdoor kunnen de P&O adviseurs de focus leggen op actualisatie van reguliere HR processen maar ook strategisch personeelsadvies zoals de implementatie van de onderdelen uit de HR Visie 2030. Daarnaast kunnen de financieel adviseurs zich meer en beter focussen op stuur- en verantwoordingsinformatie. De doorontwikkeling van processen en systemen is daarmee een belangrijk speerpunt voor 2026.

Werven, leren en ontwikkelen, binden en boeien van personeel en vrijwilligers

VRLN wordt gevormd door verschillende onderdelen met ieder haar eigen cultuur en karakteristieken ten aanzien van personeel. Daar waar de GGD omgaat met werkdruk (mede) als gevolg van onderbezetting, heeft de brandweer te maken met uitstroom als gevolg van vergrijzing en de gevolgen van het landelijke tweede loopbaanbeleid. Daarnaast is crisisbeheersing sterk in ontwikkeling en betreft dit een relatief jonge afdeling. Deze karakteristieken gaan samen met schaarste op de arbeidsmarkt en dat is dan ook merkbaar binnen VRLN. Tot op heden krijgt VRLN alle vacatures nog redelijk goed ingevuld maar niet voor niets spreken we in de HR visie voor 2030 over het belang van invulling geven aan thema’s als arbeidsmarktcommunicatie en strategische personeelsplanning, maar ook binden en boeien. Ook in 2026 is het van belang dat VRLN vanuit bedrijfsvoering in samenwerking met de onderdelen brandweer, GGD en crisisbeheersing deze thematiek concreet en levend maakt om instroom te blijven creëren, maar ook structureel te ontwikkelen en te behouden en uitstroom te beperken.

3. Financiële kaders

3.1 Actualisatie verdeelsystematiek gemeentefonds

De verdeling van de gemeentelijke bijdrage aan VRLN voor de programma's Brandweerzorg en Crisisbeheersing is gebaseerd op de objectieve gemeentefonds-maatstaven. De wijziging van de OOV maatstaven uit het gemeentefonds heeft in 2025 geleid tot een andere verdeling van de totale kosten van brandweerzorg en crisisbeheersing. Deze nieuwe verdeling vormt de basis voor de verdeling in 2026 en volgende jaren, mits er geen landelijke wijziging plaatsvindt.

3.2 Aantal inwoners

Conform het bepaalde in de Wet gemeenschappelijke regeling (Wgr) wordt het aantal inwoners genomen op 1 januari voorafgaande aan het begrotingsjaar. Voor 2026 dus 1 januari 2025. De eerste schatting van het CBS is medio februari 2025 bekend en dient als basis voor het opstellen van de begroting 2026. In deze kaderbrief wordt uitgegaan van het inwoneraantal zoals in de begroting 2025.

3.3 Indexatie

Het algemeen bestuur heeft besloten dat kostenontwikkelingen als gevolg van loon- en prijsstijgingen worden meegenomen in de bijdrage op basis van een vastgesteld kader. Dit kader behelst dat kostenstijgingen, die buiten de beïnvloedingssfeer van VRLN liggen, worden meegenomen in de bijdrage. De loonkostencompensatie is gebaseerd op de verwachte ontwikkeling van de loonkosten in de publieke sector in de Macro Economische Verkenning (MEV) van het Centraal Planbureau (cijfer september T-2). Op basis van het Centraal Economisch Plan vindt eventueel bijstelling plaats (cijfer maart T-1). Voor de ontwikkeling van de materiële kosten wordt in de systematiek uitgegaan van de Index Materiële Overheidsconsumptie (IMOC) uit de MEV.
Voor zover de indexatie herleidbaar en belastbaar is aan derden, worden deze lasten doorbelast aan de bijdragen van derden. Voor het resterende deel worden deze lasten meegenomen in de gemeentelijke bijdrage.

Loonstijging

Uitgangspunt voor de raming van de looncompensatie zijn de geldende cao-afspraken. In deze kaderbrief 2026 is de index ter hoogte van 2,1% meegenomen, gebaseerd op de meest recente MEV-publicatie, sector overheid van het Centraal Planbureau van september 2024. In maart 2025 wordt dit percentage geactualiseerd en verwerkt in de begroting 2026.
De 2,1% wordt berekend over de grondslag personele lasten zijnde € 60,7 miljoen, waarmee de loonstijging uitkomt op € 1,27 miljoen. Ongeveer 20% van de loonstijging, zijnde € 0,26 miljoen, wordt ten laste gebracht aan derden en € 1,01 miljoen komt ten laste van de gemeentelijke bijdrage.

Materiële kostenstijging

Voor de materiële kosten wordt de 'index materiële overheidsconsumptie' (IMOC) uit de MEV toegepast. In deze kaderbrief 2026 is deze IMOC bepaald op 2,2%. In maart 2025 wordt dit percentage geactualiseerd en verwerkt in de begroting 2026. De grondslag voor de berekening van de materiële kostenstijging is een begrotingsbedrag van € 29,6 miljoen, waarmee de materiële kostenstijging uitkomt op € 0,65 miljoen.

3.4 Renteomslag

In de begroting 2026 wordt gerekend met een renteomslag percentage van 1,25%.

3.5 Vennootschapsbelasting

Vanaf 1 januari 2016 zijn overheidsondernemingen belastingplichtig voor de vennootschapsbelasting. De hiermee samenhangende financiële gevolgen zijn voor de veiligheidsregio zeer beperkt.