

# Kadernota 2026

## Directie

*Datum*

12 december 2024

*Status*

Definitief

*Versie*

1.2

*Ons Kenmerk*



# Inhoudsopgave

<b>1</b>	<b>Inleiding</b> .....	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Bestuurlijke opdracht</b> .....	<b>4</b>
2.2	Deelopdracht 1.....	4
2.3	Deelopdracht 2 en 3.....	6
<b>3</b>	<b>Inhoudelijke beleidsontwikkelingen</b> .....	<b>7</b>
3.1	Efficiencykorting brede doeluitkering rampenbestrijding (BDuR) .....	7
3.2	Landelijke strategische agenda brandweezorg en crisisbeheersing .....	7
3.3	Ontwikkelingen bedrijfsvoering .....	10
3.4	Overige ontwikkelingen en risico's .....	12
<b>4</b>	<b>Indexering en gemeentelijke bijdrage</b> .....	<b>13</b>
4.1	Indexering .....	13
4.2	Gemeentelijke bijdrage .....	14
	<b>Bijlage 1a: Staat met gemeentelijke bijdrage, overzicht zonder bestuurlijke opdracht</b> .....	<b>17</b>
	<b>Bijlage 1b: Staat met gemeentelijke bijdrage, overzicht met bestuurlijke opdracht</b> .....	<b>18</b>

# 1 Inleiding

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

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

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

We bespraken deze uitdagingen met ons bestuur. Het Algemeen Bestuur gaf opdracht om via 3 deelopdrachten het beeld te concretiseren en om richting te geven aan de ontwikkeling van VRBZO in de komende jaren. In deze kadernota is een samenvatting van de uitkomsten van de 1<sup>e</sup> deelopdracht opgenomen en wat hiervan het financiële effect is. Verder benoemen we het pad voor de andere deelopdrachten richting een nieuw regionaal beleidsplan. In dit regionaal beleidsplan moeten we ook oog hebben voor andere landelijke beleidsontwikkelingen die de komende jaren op ons af komen.

## 2 Bestuurlijke opdracht

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

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

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

### 2.2 Deelopdracht 1

Voor diverse onderwerpen is geïnventariseerd welke wettelijke bepalingen gelden, welke brancherichtlijnen of -normen (moeten) worden gehanteerd, wat de status is van uitvoering en implementatie binnen VRBZO en wat nodig is om het uitvoeringsniveau te laten voldoen aan wet- en regelgeving. Aan de hand van deze informatie en afwegingen door het management is een document voor het bestuur opgesteld. Hierin staan constatering die relevant zijn voor beantwoording van deelopdracht 1: het gaan voldoen aan wet- en regelgeving. Ook staat in dit document wat nodig is om blijvend te kunnen voldoen aan wet- en regelgeving. Op hoofdlijnen gaat het hierbij om de volgende thema's:

#### 1. Taakuitvoering primair proces

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

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

### 2. Huisvesting en materieel

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

### 3. Personele zorg

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

### 4. Ondersteuning organisatie

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

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

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

Een nadere uitwerking en concretisering van deze inhoudelijke onderwerpen en de financiële effecten staat in een apart document over de bestuurlijke deelopdracht 1. Hierbij is steeds het criterium gehanteerd dat maatregelen bijdragen aan de veiligheid van medewerkers en dat bedrijfscontinuïteit en taakuitvoering kan worden gegarandeerd. Het financiële effect voor gemeentelijke bijdragen staat in hoofdstuk 4.2 Gemeentelijke bijdrage.

## 2.3 Deelopdracht 2 en 3

Het besluit over deelopdracht 1 vindt plaats in de vergadering van het Algemeen Bestuur van 12 december 2024. Dan wordt tevens besloten of deelopdracht 2 en 3 in elkaar worden geschoven. In deze deelopdrachten worden onder anderen ook de strategische thema's zoals huisvesting en duurzaamheid meegenomen.

### 2.3.1 Regionaal beleidsplan

In het verlengde van deelopdracht 2 en 3 willen we in 2026 werken met een meerjarig regionaal beleidsplan zoals bedoeld in de Wet Veiligheidsregio's. In dit beleidsplan staat de koers van de organisatie voor de komende jaren. De richting van de koers wordt in het voorjaar van 2025 door het bestuur besproken. Na ambtelijke uitwerking van de koers in een regionaal beleidsplan zal het plan voor verdere besluitvorming worden ingebracht. Voorafgaand aan vaststelling door het bestuur overlegt de burgemeester met de gemeenteraad over de inhoud van het ontwerp-beleidsplan.

### 3 Inhoudelijke beleidsontwikkelingen

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

#### 3.1 Efficiencykorting brede doeluitkering rampenbestrijding (BDuR)

Het ministerie van Justitie en Veiligheid (JenV) stelt de brede doeluitkering rampenbestrijding (BDuR) beschikbaar aan veiligheidsregio's via de systematiek van een specifieke uitkering (SPUK). Het kabinet is voornemens het aantal SPUK's te verminderen en over te hevelen naar het gemeentefonds. Daarnaast past het ministerie tevens een efficiencykorting van 10% toe op de uitkering. Het Veiligheidsberaad heeft bij de minister haar zorgen geuit over deze voornemens. De minister erkent de zorgen en heeft inmiddels besloten om de BDuR via een speciale uitkering te blijven voldoen. Daarbij blijft de onzekerheid over het doorvoeren van de 10% efficiencykorting. In de departementale Rijksbegroting 2025 van het ministerie JenV is de korting op de BDuR van in totaal € 27,7 miljoen per 2026 al opgenomen<sup>1</sup>.

Het Veiligheidsberaad is nog in gesprek met de minister over de effecten van deze efficiencykorting. Indien bij het opstellen van de begroting 2026 nog geen duidelijkheid is over het schrappen van de korting, dan nemen we in de begroting een voorstel op hoe we deze lagere inkomsten opvangen. Het betreft een bedrag van € 1,1 miljoen vanaf 2026. Deze verlaging kan alleen worden opgevangen door het niet of minder uitvoeren van taken, zoals een lagere inzet op landelijke agenda crisisbeheersing.

#### 3.2 Landelijke strategische agenda brandweezorg en crisisbeheersing

Uit de Toekomstverkenning Brandweer 2030 door het NIPV (Brandweer Nederland) zijn voor de komende jaren 3 grote opgaven (zogenaamde "3 Grote Werken") benoemd voor de landelijke strategische agenda:

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

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

<sup>1</sup> [Begroting 2025 ministerie Justitie en Veiligheid](#) pagina 159

### 3.2.1 Versterking crisisbeheersing

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

De landelijke agenda past binnen de reeds ingezette lijn van onze visie en de verdere versterking van het domein. Voor het uitvoeren van de landelijke agenda crisisbeheersing zijn de extra BDuR middelen beschikbaar. Voor 2026 bedraagt de structurele extra BDuR naar verwachting € 2.550.000. Dat is een structurele verhoging ten opzichte van 2025 van € 300.000. De snelheid van de doorontwikkeling van het domein van crisisbeheersing houdt nauw verband met de beschikbaarheid van voldoende geschikt personeel en de ontwikkelingen rondom de BDuR.

### 3.2.2 Versterking brandweezorg

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

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

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

Regionaal zijn er meerdere inhoudelijke thema's waarop de komende jaren veel ontwikkelingen zijn. Hierbij gaat het concreet om bijvoorbeeld de landelijke strategie natuurbrandbestrijding, de landelijke visie op hulpverlening (HV) en de



landelijke systematiek van het gebied gebonden dekkingsplan en de uitwerking hiervan in capaciteit en middelen. Dit zal ook invloed hebben op het meerjareninvesteringsplan (MIP).

Regionaal vormen de ontwikkelrichtingen van deze thema's belangrijke bouwstenen voor het nieuwe regionaal beleidsplan. Op sommige vlakken vraagt dit om een stevige investering in de beleidsmatige uitvoering om de aansluiting met het land op gelijkwaardig niveau te houden. En om te kunnen (blijven) voldoen aan het niveau van brandweezorg waarover we met het bestuur afspraken maken. Hieraan is ook een structurele financiële component verbonden die we in bestuursopdracht 2 en 3 verder uitwerken op basis van de koers en ambitie van het bestuur.

### 3.2.3 Duurzame inzetbaarheid

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

Onze medewerkers zijn ons belangrijkste kapitaal. Als goed werkgever willen we onze medewerkers zoveel mogelijk blijven binden en boeien en daarmee inspelen op de medewerker van de toekomst. Daarbij hebben we te maken met een aantal uitdagingen waar we op willen en moeten inzetten. De minimaal vereiste maatregelen die gerelateerd zijn aan (arbo)wetgeving namen we mee in deelopdracht 1. De overige nemen we mee in bestuurlijke deelopdracht 2 en 3.

#### *Inzetten op het binden en blijven boeien van vrijwilligers*

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

#### *Koesteren van het betaalbare stelsel van vrijwilligheid*

De Wet normalisering rechtpositie ambtenaren (WNRA) is uitgesteld voor medewerkers van veiligheidsregio's. Vooral voor de rechtpositie en loonkosten van vrijwilligers zou dit grote gevolgen hebben. Door te kijken naar landelijke gemiddelden, namen we aan dat de kosten konden oplopen tot €1.500.000 per jaar. Inmiddels weten we dat onze regio minder nadeel heeft dan andere regio's. Het financiële nadeel zal daarmee ook lager uitkomen. Er wordt landelijk nog onderzoek gedaan naar het effect van de invoering en naar manieren om daar invloed op uit te oefenen. Daarom zijn de ontwikkelingen rondom de invoering van de WNRA voor vrijwilligers nog onzeker. We kunnen ze dan ook nog niet noemen in de begroting van 2026.

### *Post traumatische stressstoornis (PTSS)*

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

### *Investeren in de 2<sup>e</sup> loopbaan beroepsbrandweer*

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

Op verzoek van de sector en sociale partners doet de Universiteit van Maastricht onderzoek naar de regeling en naar mogelijkheden om de regeling aan te passen. Het onderzoek startte in 2022 en duurt 4 jaar. Tijdens het onderzoek moeten de medewerkers wel een plan voor een 2<sup>e</sup> loopbaan maken, maar ze hoeven de organisatie nog niet te verlaten. Ook in de begroting van 2026 gaan we nog uit van beperkte meerkosten voor omscholing.

## **3.3 Ontwikkelingen bedrijfsvoering**

Randvoorwaarde om op een gestructureerde manier met bovengenoemde ontwikkelingen aan de slag te gaan is dat reguliere bedrijfsvoering processen op orde zijn. De ondersteuning van de organisatie willen we effectief en doelmatig maken en houden. Rechtmatigheid, efficiency en veiligheid zijn hierbij de belangrijkste uitgangspunten. Op dit vlak zien we nog uitdagingen op diverse vlakken.

### 3.3.1 Arbeidsveiligheid

In de risico inventarisatie en evaluatie (RI&E) staan diverse items die we met prioriteit moeten oppakken om een veilige werkomgeving voor onze mensen te kunnen bieden. Op de RI&E stonden een groot aantal (ernstige) tekortkomingen. De belangrijkste onderwerpen namen we op in bestuurlijke deelopdracht 1. Naast deze zaken met hoge prioriteit zijn er nog onderwerpen die meer onderzoek en uitwerking vergen. Het gaat hierbij onder andere om het uitwerken van procedures voor onderhoud- en keuringsprotocollen.

### 3.3.2 Informatiebeveiliging

De afgelopen jaren is de wet- en regelgeving op het gebied van informatiebeveiliging fors toegenomen. De bekendste voorbeelden zijn privacywetgeving (AVG) en de baseline informatieveiligheid overheid (BIO). Daarbij zien we de komende jaren nog significante verzwaringen komen rondom informatiebeveiliging, wat een sterke stijging van de structurele kosten betekent. Per oktober 2024 treed officieel de Europese NIS2 richtlijn in werking. Om daar aan te voldoen moeten we (net als gemeenten) aan strenge informatiebeveiligings- en continuïteitseisen voldoen. Hieronder vallen onder andere het opstellen, implementeren en uitdragen van diverse beleidsdocumenten inzake risicoanalyse en beveiliging van informatiesystemen, incidentbehandeling, noodplannen en continuïteitseisen. Daarnaast wordt verwacht dat we dit ook gaat toetsen en beoordelen bij de leveranciers/dienstverleners. Deze richtlijn zal ook meegenomen worden in de eisen van de nieuwe versie van de Baseline Informatiebeveiliging Overheid (BIO 2.0) die in de loop van 2024 in werking zal treden. In de bestuurlijke deelopdracht 1 maakten we inzichtelijk wat nodig om op het gebied van informatiebeveiliging te kunnen voldoen aan wet- en regelgeving. Op dit voldoen we onvoldoende aan de basale niveau van informatieveiligheid, waarmee we kwetsbaar zijn bij bijvoorbeeld cyberterrorisme. Onze informatieveiligheid moet als organisatie in het veiligheidsdomein aan een hoger volwassenheidsniveau voldoen. Dat ligt hoger dan het basale niveau dat in de BIO is opgenomen.

### 3.3.3 Bedrijfscontinuïteit

Onze ICT infrastructuur is sterk verouderd. VRBZO is van vele decentrale eenheden gegroeid naar één veiligheidsregio. Er is onvoldoende oog geweest voor opschaling en uniformering van applicaties en databases naar moderne standaarden. We zijn bezig om de grootste kwetsbaarheden aan te pakken. Dit is opgenomen in bestuurlijke deelopdracht 1. Hiermee pakken we de grootste prioriteiten aan, maar om de bedrijfscontinuïteit voor langere termijn te kunnen borgen op het niveau van een veiligheidsregio is meer nodig.

### 3.3.4 Duurzaamheid

In 2030 moeten overheidsinstanties op diverse vlakken voldoen aan duurzaamheidseisen. Het gaat hierbij om klimaatneutrale huisvesting, mobiliteit en bedrijfsvoering, duurzaam inkoopbeleid en duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Op deze deelgebieden moeten we als organisatie investeren om op het minimale niveau te komen.

### 3.3.5 Huisvesting en onderhoud kazernes

VRBZO huurt de kazernes van de gemeenten in de regio. Met gemeenten maakten we afspraken over huur en onderhoud. Veel huurcontracten lopen komende jaren af en moeten worden vernieuwd. Het vernieuwen van de afspraken en het onderhoudsniveau van de kazernes op het juiste niveau krijgen en houden is daarbij een grote uitdaging. Ook moeten de kazernes voldoen aan de eisen voor arbeidsveiligheid en duurzaamheid. Eerste inzichten voor 2027 en daarna, laten een structureel financieel tekort zien. Ook moeten kazernes meer duurzaam worden, om te voldoen aan de normen voor duurzaamheid van overheidsgebouwen. We zijn met een expertisebureau en gemeenten bezig deze kosten per locatie in beeld te krijgen. Daarna moeten we er afspraken over maken met de gemeenten, als eigenaren van de kazernes.

### 3.3.6 Structureel budget voor projecten

In de begroting van de organisatie is geen structureel budget beschikbaar voor de uitvoering van projecten. Het gaat hierbij bijvoorbeeld om projecten als implementatiebudget voor beleid of (nieuwe) ICT-systemen, kortdurende inhuur van specifieke expertise en andere eenmalige trajecten die om budget vragen. We gebruiken momenteel incidentele meevallers om de uitvoering van interne projecten te financieren. Hierdoor is het ieder jaarlijks onzeker of en welke projecten we kunnen laten doorgaan.

## 3.4 Overige ontwikkelingen en risico's

### 3.4.1 Schaa sprong Brainport

De Brainport regio Eindhoven maakt een flinke groei door, zowel economisch als demografisch. Onze operatie en organisatie is ingericht op het niveau van voor deze ontwikkeling. De schaa sprong in de regio heeft ook effect op ons primaire proces en organisatie. Onze budgetten groeien niet automatisch mee met de schaa sprong van de regio.

### 3.4.2 Algemene reserve

De algemene reserve gebruiken we tevens als weerstandsvermogen voor risico's. Door de onttrekkingen uit de algemene reserve in 2026 loopt deze leeg naar € 0. Dat betekent dat we geen reserve hebben om onverwachte grote incidentele tegenvallers op te vangen binnen de organisatie. De gemeenten in de gemeenschappelijke regeling staan garant voor de financiële positie van de veiligheidsregio.

## 4 Indexering en gemeentelijke bijdrage

### 4.1 Indexering

#### 4.1.1 Indexering baten

##### Indexering gemeentelijke bijdrage

We stellen voor om de gemeentelijke bijdrage voor 2026 aan te passen aan de verwachte inflatie en daarom te indexeren met 3,95%. Conform het beleidskader P&C 4-GR is dit voorstel gebaseerd op de index voor de loonvoet sector overheid en de index voor prijs overheidsconsumptie, zoals opgenomen in de Macro Economische Verkenning 2025 van het Centraal Planbureau<sup>2</sup>. In de vergadering van het Algemeen Bestuur van december 2022 is dit beleid opnieuw bekrachtigd.

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

##### Indexering rijksuitkering

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

##### Indexering overige inkomsten

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

#### 4.1.2 Indexering lasten

##### Indexering loonkosten

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

<sup>2</sup> [Kerngegevens MEV 2025, september 2024 \(cpb.nl\)](https://www.cpb.nl/kerngegevens/MEV-2025-september-2024)

## Indexering overige kosten

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

In 2023 is de gemeentelijke bijdrage structureel verhoogd in verband met de extreem hoge inflatie op dat moment. Over de eerder geconstateerde bovenmatige inflatie bij onze investeringen hebben we geen aanvullende inflatiecorrectie ontvangen. De kredieten en bijhorende kapitaallasten voor de jaren na 2023 zijn niet extra verhoogd dan de reguliere indexatie. We spraken met het bestuur af dat we bij onderwerpen waar we onvoldoende krediet en/of kapitaallasten constateren naast de algemene indexatie, dat we in dat geval per onderwerp een voorstel bij het bestuur voorleggen en het vervolgens meenemen in de betreffende kadernota.

## 4.2 Gemeentelijke bijdrage

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

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

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

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

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

## ~~De algemene reserve op 31 december 2026 is opgenomen in~~ De algemene reserve op 31 december 2026 is opgenomen in

Bijlage 1a: Staat met gemeentelijke bijdrage.

## Kadernota 2026

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

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

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



## Bijlage 1a: Staat met gemeentelijke bijdrage, overzicht zonder bestuurlijke opdracht

Gemeente	Aandeel in bijdrage	Basis 2025, regulier exl bestuurlijke opdracht	Indexering 2026	Basisbijdrage 2026, regulier exl bestuurlijke opdracht	Piket bevolkingszorg 2025	Indexering 2026	Piket bevolkingszorg 2026	Bijdrage 2026 exclusief bestuurlijke opdracht
Asten	2,03%	€ 1.089.243	€ 43.025	€ 1.132.268	€ 8.038	€ 318	€ 8.356	€ 1.140.624
Bergeijk	2,68%	€ 1.437.400	€ 56.777	€ 1.494.178	€ 8.038	€ 318	€ 8.356	€ 1.502.534
Gemeente Best	3,39%	€ 1.818.302	€ 71.823	€ 1.890.125	€ 8.038	€ 318	€ 8.356	€ 1.898.481
Bladel	2,73%	€ 1.468.004	€ 57.986	€ 1.525.990	€ 8.038	€ 318	€ 8.356	€ 1.534.346
Cranendonck	2,59%	€ 1.388.296	€ 54.838	€ 1.443.133	€ 8.038	€ 318	€ 8.356	€ 1.451.489
Deurne	3,75%	€ 2.010.557	€ 79.417	€ 2.089.974	€ 8.038	€ 318	€ 8.356	€ 2.098.330
Eersel	2,55%	€ 1.367.471	€ 54.015	€ 1.421.487	€ 8.038	€ 318	€ 8.356	€ 1.429.842
Eindhoven	34,79%	€ 18.673.752	€ 737.613	€ 19.411.365	€ 8.038	€ 318	€ 8.356	€ 19.419.721
Geldrop-Mierlo	4,57%	€ 2.452.495	€ 96.874	€ 2.549.368	€ 8.038	€ 318	€ 8.356	€ 2.557.724
Gemert-Bakel	3,59%	€ 1.925.633	€ 76.063	€ 2.001.696	€ 8.038	€ 318	€ 8.356	€ 2.010.052
Heeze-Leende	1,90%	€ 1.020.181	€ 40.297	€ 1.060.478	€ 8.038	€ 318	€ 8.356	€ 1.068.834
Helmond	10,82%	€ 5.808.272	€ 229.427	€ 6.037.698	€ 8.038	€ 318	€ 8.356	€ 6.046.054
Laarbeek	2,72%	€ 1.457.837	€ 57.585	€ 1.515.422	€ 8.038	€ 318	€ 8.356	€ 1.523.778
Nuenen c.a.	2,79%	€ 1.500.231	€ 59.259	€ 1.559.490	€ 8.038	€ 318	€ 8.356	€ 1.567.846
Oirschot	2,19%	€ 1.177.814	€ 46.524	€ 1.224.337	€ 8.038	€ 318	€ 8.356	€ 1.232.693
Reusel-De Mierden	1,73%	€ 929.411	€ 36.712	€ 966.122	€ 8.038	€ 318	€ 8.356	€ 974.478
Someren	2,39%	€ 1.283.293	€ 50.690	€ 1.333.983	€ 8.038	€ 318	€ 8.356	€ 1.342.339
Son en Breugel	1,85%	€ 990.747	€ 39.135	€ 1.029.882	€ 8.038	€ 318	€ 8.356	€ 1.038.237
Valkenswaard	3,78%	€ 2.029.265	€ 80.156	€ 2.109.421	€ 8.038	€ 318	€ 8.356	€ 2.117.777
Veldhoven	5,23%	€ 2.809.296	€ 110.967	€ 2.920.263	€ 8.038	€ 318	€ 8.356	€ 2.928.619
Waalre	1,94%	€ 1.040.909	€ 41.116	€ 1.082.025	€ 8.038	€ 318	€ 8.356	€ 1.090.381
<b>Totaal</b>	<b>100,0%</b>	<b>€ 53.678.410</b>	<b>€ 2.120.297</b>	<b>€ 55.798.707</b>	<b>€ 168.805</b>	<b>€ 6.668</b>	<b>€ 175.473</b>	<b>€ 55.974.180</b>

## Bijlage 1b: Staat met gemeentelijke bijdrage, overzicht met bestuurlijke opdracht

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

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