Bestuursrapportage 2025

H1-2025 (januari t/m juni)

VeiligheidsRegio Brabant Zuidoost



Eindhoven | 1 september 2025

Inhoudsopgave

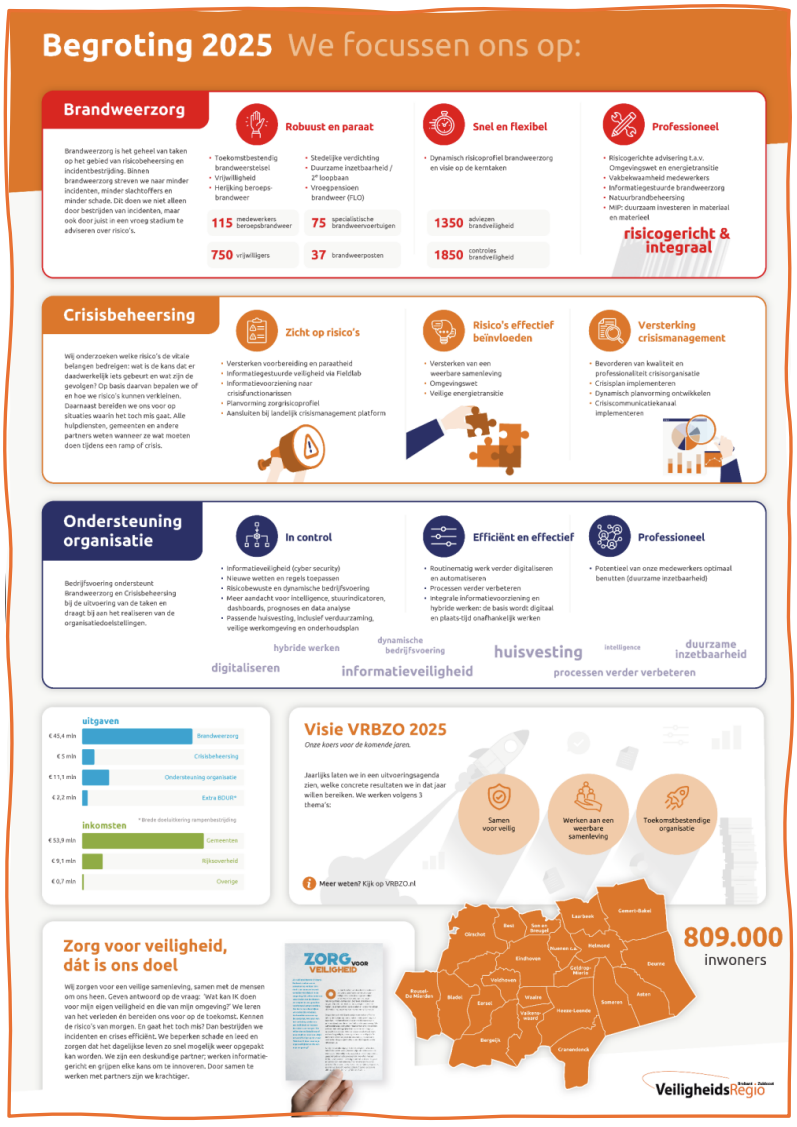
Inleiding en leeswijzer 3
Relevante ontwikkelingen 4
1 Programma Brandweerzorg 7
1.1 Prestaties Brandweerzorg 7
1.1.1 Risicobeheersing 7
1.1.2 Incidentbestrijding 9
1.2 Ontwikkelingen begroting Brandweerzorg 11
1.3 Voortgang bestuurlijke deelopdracht 1 | Brandweerzorg 14
2 Programma Crisisbeheersing 16
2.1 Prestaties Crisisbeheersing 16
2.1.1 Crisisbeheersing 16
2.1.2 GHOR en Bevolkingszorg 17
2.2 Ontwikkelingen begroting Crisisbeheersing 19
2.3 Voortgang bestuurlijke deelopdracht 1 | Crisisbeheersing 21
3 Programma Ondersteuning organisatie 22
3.1 Prestaties Ondersteuning organisatie 22
3.2 Ontwikkelingen begroting | Ondersteuning organisatie 22
3.3 Voortgang bestuurlijke deelopdracht 1 | Ondersteuning organisatie 24
4 Financiële situatie & prognose 27
4.1 Toelichting financiële prognose 27
4.2 Staat van investeringen 30

Inleiding en leeswijzer

Deze bestuursrapportage geeft per programma inzicht in de voortgang en ontwikkelingen binnen Veiligheidsregio Brabant-Zuidoost (VRBZO) voor de eerste 6 maanden van 2025 (januari t/m juni 2025). De rapportage begint met relevante actuele ontwikkelingen voor VRBZO. Vervolgens wordt voor de programma's Brandweerzorg, Crisisbeheersing en Ondersteuning Organisatie per hoofdstuk achtereenvolgens ingegaan op:

1. Prestaties op de reguliere taakuitvoering
    - Toelichting op de reguliere werkzaamheden en prestaties binnen het programma.
2. Voortgang ontwikkelingen begroting 2025.
    - Toelichting van de voortgang van de begrotingsontwikkelingen uit de begroting 2025.
3. Voortgang bestuurlijke deelopdracht 1.
    - Toelichting van de voortgang van bestuurlijke deelopdracht 1, aan de hand van de 4 thema's taakuitvoering brandweerzorg, huisvesting, personeel en ondersteuning organisatie.

Tot slot bevat deze bestuursrapportage een doorkijk naar de financiële situatie en prognose.



Meer informatie over de doelstellingen en ontwikkelingen staan in onze Begroting 2025. Deze is te raadplegen op:

vrbzo.nl | begroting 2025.

Relevante ontwikkelingen

Bestuurlijke opdracht

Veiligheidsregio Brabant-Zuidoost (VRBZO) constateerde in 2024 dat zij niet langer kan voldoen aan eisen en verwachtingen, die aan een veiligheidsregio mogen worden gesteld. 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 een aantal onderdelen voldoen we niet of niet genoeg aan wettelijke eisen. En we hebben niet genoeg slagkracht voor het uitvoeren van zowel reguliere activiteiten, als de werkzaamheden tijdens crises. We hebben lang geprobeerd om binnen de bestaande middelen te voldoen aan de minimale eisen voor een gezonde organisatie en daadkrachtige hulpverleningsdienst. Maar blijven zoeken naar nog enige ruimte in de begroting is niet langer mogelijk en verantwoord.

Deze constateringen deelden we in 2024 met het Algemeen Bestuur. Ook informeerden we de gemeenteraden schriftelijk en via raadsinformatiebijeenkomsten over de situatie. Het bestuur gaf ons opdracht om het beeld concreet te maken 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. een regionaal beleidsplan schrijven.

Voor de 1e deelopdracht (voldoen aan wet- en regelgeving) inventariseerden we voor diverse onderwerpen welke wettelijke bepalingen gelden en welke brancherichtlijnen of -normen we (moeten) gebruiken. Vervolgens onderzochten we de status van uitvoering en implementatie binnen VRBZO en wat nodig is om het uitvoeringsniveau te laten voldoen aan wet- en regelgeving. Met deze informatie en de afwegingen door het management, stelden we een document voor het bestuur op. Hierin staan constateringen die relevant zijn voor deelopdracht 1: het gaan voldoen aan wet- en regelgeving. Ook staat in dit document wat nodig is om blijvend te kunnen voldoen aan wet- en regelgeving. Op hoofdlijnen gaat het hierbij om de volgende thema's:

A. 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. Het is belangrijk dat we die primaire taken op orde hebben, omdat het hierbij gaat om het voorkomen en beperken van levensbedreigende situaties en het bijdragen aan de maatschappelijke continuïteit.

B. Personele zorg

De loyaliteit van onze medewerkers is groot. We werken samen aan onze missie 'Zorg voor veiligheid', voor inwoners en bedrijven van onze regio. Met die instelling waren we tot nu toe in staat om de taken van een veiligheidsregio voldoende uit te uitvoeren. Maar als werkgever bieden we lang niet altijd waar onze medewerkers recht op hebben en wat ze nodig hebben voor hun werk en inzet: een veilige en gezonde werkomgeving; goede implementatie van arbeidsvoorwaarden; voldoende begeleiding bij vragen over de rechtspositie.

C. Huisvesting en materieel

In de laatste fase van de regionalisering van de brandweer in 2014 zijn de huurafspraken voor gebruik van brandweerkazernes vastgelegd in huurovereenkomsten. De verantwoordelijkheden van verhuurder en van huurder waren daarmee duidelijk. Inmiddels hebben we ervaren dat ook vanuit huurderszijde een goede beheersorganisatie nodig is om toekomstbestendige huisvesting te kunnen blijven garanderen.

D. Ondersteuning organisatie

Het primaire proces binnen de veiligheidsregio kan alleen goed functioneren als het kan leunen op goede ondersteuningsprocessen en ondersteunende middelen. Bijvoorbeeld betrouwbare hard- en software, netwerken en informatiebronnen. Vaak is deze ondersteuning niet gegarandeerd; het netwerk valt regelmatig uit, applicaties vertonen storingen en de informatie en werkomgevingen zijn onvoldoende beschermd tegen aanvallen van buitenaf. De bedrijfscontinuïteit is niet altijd te garanderen, terwijl je dat juist van een hulpdienst en crisisorganisatie mag verwachten.

In april is bestuurlijke deelopdracht 1 en de bijhorende begrotingswijziging definitief vastgesteld door het bestuur. In de eerste helft van het jaar hebben we ons ingezet om de nieuwe formatie uit de deelopdracht 1 van de bestuurlijke opdracht zo snel mogelijk in te vullen. De voortgang op deelopdracht 1 wordt per begrotingsonderdeel verder uitgewerkt in paragraaf 3 van ieder hoofdstuk. Daarnaast zijn we bezig om inzichtelijk te maken wat nodig is om de organisatie op orde te brengen Daarbij wordt inzichtelijk gemaakt, wat nodig is om een gezonde en gemiddelde organisatie te zijn zonder franje. Vanuit de overtuiging dat alleen de basis van de veiligheidsregio op orde brengen niet voldoende is om de uitdagingen aan te kunnen is eerder een omgevingsanalyse opgesteld. Uit deze omgevingsanalyse zijn 4 thema's te onderscheiden die tijdens de bestuursconferentie op 19 juni jl. zijn verkend en doorleefd. Het betreffen de volgende strategische thema's, waarmee we verder gaan om het beleidsplan 2027-2031 en de strategische visie (waarin we een doorkijk geven naar 2035) vorm te geven:

- Klimaatveiligheid – met onderwerpen als het inspelen op toenemende natuurbranden, droogte, wateroverlast;
- Weerbaarheid – met onderwerpen als demografische ontwikkeling, sociaal maatschappelijke ontwikkelingen, terugtredende overheid, afhankelijkheid informatievoorziening / ICT, (invloed op) paraatheid;
- Schaalsprong en complexe infrastructuur – met onderwerpen als duurzaamheid, ondergronds bouwen en hoogbouw, energietransitie, schaalsprong);
- Technologie, informatie en innovatie – met onderwerpen als informatievoorziening, informatieveiligheid etc.

We formuleren op basis van deze thema's een strategische visie voor VRBZO. Veel van deze thema's en uitdagingen gaan de komende tijd spelen en vragen verdere aandacht van VRBZO en gemeenten. Maar we beseffen ons terdege dat diverse ontwikkelingen en uitdagingen op het gebied van veiligheid nu al spelen en nu al vragen om maatregelen en betrokkenheid. We willen vooruitlopend op het vaststellen van strategische visie en het beleidsplan samen met bestuur en de organisatie nu al bekijken wat mogelijk en haalbaar is.

Dit beleidsplan zal in concept in september binnen de bestuurlijke commissies worden besproken en volgens planning tijdens een bestuurlijke conferentie op 8 oktober a.s. breed met het bestuur worden gedeeld. Vaststelling van een Beleidsplan 2027-2030 is beoogd voor april 2026. Voorafgaand worden gemeenteraden uitgenodigd hun zienswijze op het ontwerp-Regionaal Beleidsplan kenbaar te maken.

Landelijke regeling PTSS

Op 14 juli 2025 bereikten werkgevers en vakbonden een akkoord over de 'Regeling erkenning en aanspraken PTSS als beroepsziekte'. Een belangrijke stap naar een gelijke en zorgvuldige aanpak van PTSS in alle veiligheidsregio's. Tot begin 2026 is tijd nodig om te komen tot een uniforme landelijke uitvoering van de Regeling PTSS, welke ook aan ons bestuur wordt voorgelegd voor besluitvorming. Die tijd wordt gebruikt voor een aantal landelijke acties, zoals: werven en selecteren van inhoudsdeskundigen, inrichten van een adviescommissie, afspraken maken met een erkend diagnostisch instituut en inrichten van uniforme communicatie. De regeling gaat daarom in op 1 februari 2026, met een terugwerkende kracht van 5 jaar.

Korting brede doeluitkering rampenbestrijding (BDuR)

In de departementale Rijksbegroting 2025 van het ministerie Justitie en Veiligheid (JenV) is een structurele efficiencykorting van 10% op de BDuR vanaf 2026 opgenomen. Het gaat hierbij om een structurele korting van €27,7 miljoen, waarvan ongeveer 1/25 deel voor VRBZO, oftewel €1,1 miljoen. Het Veiligheidsberaad heeft bij de minister haar zorgen geuit over deze voornemens. De minister begrijpt de bezwaren en is op zoek naar een oplossing. Inmiddels is duidelijk dat het Rijk pas op zijn vroegst eind september meer duidelijkheid geeft in hoeverre deze korting blijft bestaan. Voor 2026 lijkt de korting van € 1,1 miljoen wel te blijven bestaan. We maken een voorstel voor het bestuur op welke manier we dit kunnen oplossen in 2026. Blijkt de korting wel te blijven bestaan. We maken een voorstel voor het bestuur op welke manier we dit kunnen oplossen in 2026.

Bedrijfscontinuïteitsmanagement

Wij moeten ervoor zorgen dat de belangrijkste voorzieningen zoals elektriciteit, ICT en inzet van onze eigen primaire processen voor crisis- en hulpverleningsorganisatie adequaat is geregeld. Zodat we ook bij bedreigingen onze belangrijkste taken uit kunnen blijven voeren. Hiervoor zijn we een project gestart. Doel van het project is om maatregelen te treffen waarmee de continuïteit van de (meest) kritische bedrijfsprocessen van VRBZO wordt gegarandeerd. En de impact van verstoringen op onze dienstverlening wordt geminimaliseerd. We geven komende maanden nog meer prioriteit aan het verbeteren en versterken van het bedrijfscontinuïteitsplan VRBZO, zodat we bij verstoring ons werk als crisis- en hulpverleningsorganisatie kunnen blijven uitvoeren.

1 Programma Brandweerzorg

1.1 Prestaties Brandweerzorg

Het programma Brandweerzorg in de begroting van VRBZO bestaat uit de producten Risicobeheersing en Incidentbestrijding.

1.1.1 Risicobeheersing

Met Risicobeheersing willen we incidenten en rampen voorkomen, of de kans erop zo klein mogelijk houden. VRBZO adviseert gemeenten en bedrijven hoe ze fysieke veiligheidsrisico's kunnen beperken. We informeren en adviseren ze over de mogelijke gevolgen, als de preventie niet op orde is. De prestaties van dit programmaproduct lichten we toe met onderstaande indicatoren.

A. Advies over (brand)veiligheid

	Prognose 2025	Jan-jun 2025	Jan-jun 2024
Advies over brandveiligheid	1.350 adviezen over brandveiligheid	586 adviezen over brandveiligheid	686 adviezen over brandveiligheid

In 2025 gaven we minder adviezen dan in dezelfde periode in 2024. In het verleden gaven we ook vaak adviezen over minder complexe aanvragen, hoewel dat strikt genomen niet binnen de kaders van de afspraken viel. Nu wordt daar, gezien de hoge werkdruk strakker op gestuurd en prioriteit gegeven aan complexe en kritieke dossiers. Deze dossiers vragen vaak meer tijd en specifieke expertise.

B. Advies over veiligheid bij evenementen

	Prognose 2025	Jan-jun 2025	Jan-jun 2024
Advies over veiligheid bij evenementen	350 adviezen over veiligheid bij evenementen	234 adviezen over veiligheid bij evenementen	242 adviezen over veiligheid bij evenementen

In 2025 gaven we advies voor 129 A-evenementen, 99 B-evenementen en 6 C-evenementen. A-evenementen zijn kleine evenementen, B- en C- evenementen zijn grotere evenementen. Hierbij geven we een integraal advies vanuit brandweer en GHOR. Bij C-evenementen benoemen we ook een interne casemanager die het evenement intensief adviseert op fysieke veiligheid.

C. Advies binnen afgesproken termijnen

	Prognose 2025	Jan-jun 2025	Jan-jun 2024
Advisering binnen normtijd	Advies binnen afgesproken termijn: 90%	Advies binnen afgesproken termijn: 90,1%	Advies binnen afgesproken termijn: 94,1%

Tot en met juni 2025 zijn ruim 90% van de adviezen binnen de afgesproken termijn verstrekt.

D. Controles op brandveiligheid

	Prognose 2025	Jan-jun 2025	Jan-jun 2024
Controles brandveiligheid	1.850 controles op brandveiligheid	561 controles brandveiligheid	580 controles brandveiligheid

Het aantal controles blijft achter bij de prognose. Dit wordt veroorzaakt door:

- Personeelstekort als gevolg van (natuurlijk) verloop en ziekte. Er zijn nieuwe toezichthouders aangenomen, maar zij moeten de benodigde opleiding nog volgen en zijn in 2025 nog niet volledig inzetbaar.
- Ook hier wordt de capaciteit ingezet op complexe en kritieke dossiers. Deze dossiers vergen meer capaciteit wat van invloed is op het aantal adviezen.
- Nog onvoldoende functionerende systemen waardoor de administratieve last hoog is.

E. Activiteiten veilig leven: risicobewustzijn en veilig gedrag

	Prognose 2025	Jan-jun 2025	Jan-jun 2024
Activiteiten Veilig Leven	36 groepsvoorlichtingen 550.000 mensen bereikt (inwoners/huishoudens, bedrijven)	29 groepsvoorlichtingen +/- 258.000 mensen bereikt (inwoners/huishoudens, bedrijven)	17 groepsvoorlichtingen 356.551 mensen bereikt (inwoners/huishoudens, bedrijven)

- Er zijn 16 online ‘Blijf uit de rook campagnes’ uitgezet via sociale-mediakanalen in wijken waar een woningbrand heeft plaatsgevonden. Hierbij zijn 247.233 unieke personen bereikt.
- De resultaten van de ‘Veilig vluchten’ campagne zijn nog niet inzichtelijk en zullen in het jaarverslag 2025 worden meegenomen. In Q3 & Q4 worden de campagnes ‘Veilig stoken’ en ‘Ik laad accuraat' nog uitgerold.

1.1.2 Incidentbestrijding

De brandweer probeert niet alleen incidenten en rampen te voorkomen en beperken, maar bestrijdt ze ook. Onder het product 'Incidentbestrijding' horen de kerntaken van Brandweer Brabant-Zuidoost: brand bestrijden, technische hulpverlening, ongevallen met gevaarlijke stoffen bestrijden en hulpverlenen bij waterongevallen. Ons doel is om te zorgen voor minder slachtoffers en minder schade. We lichten onze prestaties toe met onderstaande indicatoren.

A. Incidenten (uitrukken)

	Prognose 2025	Jan-jun 2025	Jan-jun 2024
 **Aantal uitrukken**	5.150 uitrukken • 2.500 brand • 450 ongeval • 2.200 overig	2.367 uitrukken • 1.189 brand • 273 ongeval • 385 gezondheid • 322 dienstverlening • 183 leefmilieu • 15 overig	2.322 uitrukken • 973 brand • 272 ongeval • 428 gezondheid • 328 dienstverlening • 300 leefmilieu • 21 overig

- Het aantal uitrukken in de 1e helft van 2025 is nagenoeg gelijk aan dezelfde periode in 2024. Op de subonderdelen zien we geen opvallende afwijkingen.
- De aantallen incidenten variëren in de tijd en zijn afhankelijk van diverse factoren. Factoren zoals extreem weer met storm, wateroverlast en/of langdurige droogte met hoge temperaturen hebben steeds meer invloed op het aantal en soort incidenten.

B. Behaalde opkomsttijden

	Prognose 2025	Jan-jun 2025	Jan-jun 2024
 **Opkomsttijd brandweer**	>70% uitrukken voldoet aan opkomstnormen uit bestuurlijk dekkingsplan	85,1% uitrukken voldoet aan normen uit bestuurlijk dekkingsplan	80,2% uitrukken voldoet aan normen uit bestuurlijk dekkingsplan

We halen over de 1e 6 maanden de opkomsttijd bij afgerond 85% van de uitrukken, daarmee voldoen we aan de bestuurlijke norm. Dit betekent dat de 1e tankautospuit in de meeste gevallen binnen de gestelde normtijd ter plaatse is. De beroepsposten leveren een grote positieve bijdrage aan de normtijden door gemiddeld in 89,4% van de gevallen binnen de normtijd aanwezig te zijn.

C. Paraatheid eenheden

	Toelichting
 **Paraatheid**	Beroepsposten: 100% (volgens rooster 24/7 paraat) Vrijwillige posten: streven naar een georganiseerde paraatheid van 100%. Maar door het principe van vrije instroom kunnen we de norm van paraatheid niet definiëren. We streven naar 100% beschikbaarheid van de basiseenheden die we nodig hebben.

In de 1e helft van 2025 is de formatie van de repressieve beroepsdienst toegenomen tot 118 fte. Het streven is om conform de bestuurlijke opdracht te groeien naar 121 fte in 2026. Een deel van de nieuwe medewerkers is niet direct inzetbaar in verband met de vereiste opleidingen. Het invullen van vacatures vanuit de pool van vrijwilligers blijft lastig. We moeten steeds vaker nieuwe medewerkers werven die nog niet zijn opgeleid. Dit leidt tot hogere opleidingskosten en een minder snelle inzetbaarheid.

Het aantal vrijwilligers is de afgelopen maanden toegenomen van 734 naar 753. Er zijn 33 vrijwilligers uitgestroomd en 52 ingestroomd. Vrijwilligers die uitstromen hebben vaak meerdere functies zoals manschap, chauffeur en bevelvoerder. Oorzaak van uitstroom is voornamelijk regulier verloop. Instromende vrijwilligers zijn pas na circa 2 jaar volledig inzetbaar (alleen als manschap). Omdat de paraatheid in de dorpskernen onder druk blijft staan is het TS-FLEX concept geïmplementeerd, zoals besloten in de bestuurlijke opdracht. Dat wil zeggen dat een tankautospuit ook met 4 of 5 mensen naar een incident mag gaan. Bij specifieke (maatgevende) incidenten wordt dan standaard een extra tankautospuit gealarmeerd.

D. Vakbekwaamheid functionarissen

	Toelichting
 **Vakbekwaamheid**	Wat willen we bereiken op het gebied van vakbekwaamheid? - Alle repressieve medewerkers zijn vakbekwaam voor hun werkzaamheden. - Medewerkers zijn fysiek gekeurd en in orde. - Medewerkers volgen noodzakelijke opleidingen en bijscholingen (trainen en oefenen).

- De geplande opleidingen voor repressieve medewerkers verlopen naar verwachting. De financiële middelen uit deelopdracht 1 zijn gericht op capaciteitsgroei (in fte). De effecten hiervan worden echter pas op middellange termijn zichtbaar omdat het tijd kost om nieuw personeel te werven en interne verschuivingen op te vangen.
- Mede door de extra financiële middelen uit deelopdracht 1 kunnen we het minimale oefenprogramma draaien; dit beperkt zich tot een aantal kerntaken. Hiernaast zien we mogelijkheden van een flexibel vakbekwaamheidsprogramma dat zich meer richt op ‘bewuste vakbekwaamheid’, dit is in lijn met landelijke ontwikkelingen. Verder lopen de keuringen (PPMO) door zoals gepland. Deze zijn voorwaardelijk voor deelname aan (realistische) oefeningen en de uitruk. Een punt van aandacht is de jaarlijkse fysieke test (JFT); deze is nog niet ingevoerd maar de voorbereidingen hiervoor lopen.

1.2 Ontwikkelingen begroting Brandweerzorg

Robuust en paraat

Vrijwilligheid

Er zit veel dynamiek op het vraagstuk ‘werven van brandweervrijwilligers’, ook landelijk. Het lijkt lastiger te worden om mensen enthousiast te maken voor dit vak. Vanuit het NIPV wordt er veel aandacht aan besteed en diverse rapporten onderschrijven de noodzaak om op een andere manier naar werving te kijken. De focus ligt dan vooral op welke middelen in te zetten om de aandacht van een potentiële kandidaat te krijgen versus het ‘binden en boeien’ van deze potentiële kandidaten.

Tot voor kort boden we jaarlijks 1 leergang aan, waardoor geïnteresseerden na hun aanname maanden moesten wachten tot ze konden starten met de opleiding. Daarom zijn we gestart met 2 wervingstrajecten en leergangen per jaar, zodat instroom sneller verloopt en werving continu aandacht krijgt. Hiernaast zijn we aan het onderzoeken in hoeverre een differentiatie in aanstellingsvormen ons verder kan helpen (repressief, beperkt repressief en niet repressief).

Herijking beroepsbrandweer

Medio dit jaar brengen we 2 onderdelen uit project Herijking naar de medezeggenschaptafels. Het gaat om thema ‘Organisatie en Structuur‘ en het thema ‘Rooster en roosterreglement’. Met het 1e thema beogen we een kwaliteits- en een efficiëntieslag te maken. Het doel is om het leiderschap van het leidinggevend kader te versterken. Met het 2e thema beogen we een toekomstbestendig rooster te maken waarbij het samen roosteren met de medewerkers 1 van de speerpunten is. Het doel van het nieuwe roosterreglement is om tot een evenwichtiger reglement te komen dat past bij deze tijd, de medewerkers én dat voldoet aan wet- en regelgeving.

Toekomstbestendige brandweerstelsel

De opgave om te komen tot toekomstbestendige brandweerzorg speelt al enige tijd. Het omvat een complex vraagstuk dat niet vanuit de afzonderlijke regio’s kan worden opgepakt; het is een landelijke opgave die om een collectieve aanpak vraagt. Onlangs is hiervoor door de RCDV (Raad van Commandanten en Directeuren Veiligheidsregio's) een programmadirecteur aangesteld; deze gaat in Q3 van dit jaar van start en zal een programmaorganisatie gaan inrichten. Wij zijn hier via de Vakraad Incidentbestrijding en de RCDV goed op aangesloten.

Stedelijke verdichting

VRBZO zoekt in samenwerking met andere gemeenschappelijke regelingen aansluiting en verbinding met relevante partijen over de schaalsprong. Er is op dit thema geen sprake van centrale regionale regie of een contactpunt wat een gestructureerde aansluiting moeilijk maakt. Dit geldt voor alle fasen van de ontwikkeling van de regio: van advisering op visievorming op de ruimtelijke ontwikkeling, via concrete bouwdossiers tot de vertaling van de gevolgen voor het risicoprofiel en de noodzakelijke aanpassingen voor zowel brandweerzorg als crisisbeheersing. Het proces begint dus bij inzicht in de plannen om vanuit risicobeheersing zicht te krijgen op impact voor fysieke veiligheid in de omgeving. Daarna moeten we de risico’s door vertalen naar eventuele repressieve impact en passende maatregelen worden bepaald. We staan nu nog in het prille begin van het proces. VRBZO beschikt over met name uitvoerende adviescapaciteit die nu deels wordt ingezet op het verkennen van dit netwerk en inzicht krijgen in de plannen.

2e loopbaan / duurzame inzet repressieve beroepsbrandweer

We hebben nog géén 2e loopbaanbeleid opgesteld. Oriënterende gesprekken over de scope, fasering, proces en landelijke aansluiting hebben wel plaatsgevonden maar door druk op beleidscapaciteit bij zowel IB als HRM is dit nog niet naar een volgende fase gebracht. De trend die we zien, is dat betreffende medewerkers vooralsnog niet zelf bewegen om intern of extern naar een 2e loopbaan te kijken. De kosten voor medewerkers die in 2025 wel gaan bewegen passen binnen het opleidingsbudget /begroting. Landelijk zien we een beweging dat veiligheidsregio's gaandeweg het 20-jaarbeleid loslaten. Dit betekent echter niet dat ze het 2e loopbaanbeleid niet toepassen.

Vroegpensioen beroepsbrandweer: functioneel leeftijdsontslag (FLO)

Medewerkers met FLO-rechten kiezen sporadisch voor een andere functie; hierdoor vervallen deze rechten. Er zijn geen andere trends zichtbaar voor (niet geplande of onvoorziene) uitstroom. Op dit moment hebben we 38 medewerkers in actieve dienst met FLO-rechten. Tot 1 januari 2025 hebben 24 medewerkers de dienst verlaten die gebruik maken van hun FLO-rechten, dit aantal loopt dit jaar op naar 28. In 2026 starten we met 37 medewerkers die FLO-rechten hebben.

De FLO voorziening (om de FLO-regeling financieel op te vangen) is in 2024 herijkt en aangevuld. Mits er geen wijzigingen komen in de landelijke regeling volstaat deze voor de komende jaren.

Snel en flexibel

Dynamisch Risicoprofiel Brandweerzorg

Als gevolg van gebrek aan capaciteit en deskundigheid hebben we nog geen uitvoering kunnen geven aan de ontwerpfase. Hiermee ligt de ontwikkeling van een dynamisch risicoprofiel al ruim een jaar stil; de verwachting is dat we dit pas in 2026 kunnen oppakken. Om de landelijke ontwikkelingen te kunnen volgen zijn we aangesloten bij een landelijk platform dat door het NIPV is geïnitieerd. Hierdoor leren we van de ontwikkelingen binnen andere regio's.

De visie op de (repressieve) kerntaken is in concept gereed. Hierna worden de bijbehorende beleids- en inrichtingsplannen opgesteld, deze uitwerking zal doorlopen tot medio 2026.

Professioneel (vakkundig en goed)

Natuurbrandbeheersing

Om natuurbrandbeheersing door te ontwikkelen wordt er landelijk ingezet op 3 sporen: risicobeheersing, slimme repressie en kennisontwikkeling. In het 1e spoor nemen we in samenwerking met de Provincie Noord-Brabant deel aan gebiedscommissies om met natuurbeheerders, bevoegd gezag en veiligheidsregio te komen tot plannen om risico's van een onbeheersbare natuurbrand te herkennen en te verminderen.

Binnen het 2e spoor hebben we eind 2024 een onderzoek gedaan naar verbetermogelijkheden. Hieruit wordt duidelijk hoe we met nieuwe technieken en tactieken natuurbranden beter en veiliger kunnen bestrijden. Een belangrijke stap hierin is, dat een bepaalde mate van voertuigdifferentiatie noodzakelijk is om kunnen voldoen aan de slagkracht die nodig is voor het maatgevend scenario in onze veiligheidsregio. Met het 3e zijn we nog in de beginfase; er is een extra impuls in capaciteit en deskundigheid nodig om dit op te zetten en door te ontwikkelen.

Vakbekwaamheid medewerkers

De officieren krijgen een bijscholing op natuurbrandbeheersing. Andere gerelateerde onderwerpen zitten nog niet in het vakbekwaamheidsprogramma door de nog te beperkte financiële middelen en capaciteit van instructeurs. Zoals in deel 1 van de bestuurlijke opdracht is aangegeven is er slechts capaciteit voor het minimale oefenprogramma. Begin 2025 zijn er extra (nieuwe) instructeurs opgeleid, daarmee wordt er invulling gegeven aan de noodzakelijke uitbreiding van het team instructeurs dat de opleidingen, trainingen en oefenmomenten faciliteert.

Structurele opleidingen die jaarlijks terugkeren worden niet langer bekostigd vanuit incidentele middelen; deze kosten zijn inmiddels structureel opgenomen in de begroting. Uitzondering hierop vormen aanvullende (extra) opleidingen, die voortkomen uit de vraag om meer opleidingsplekken. De opleidingsvraag vanuit de beroepsbrandweer is tot op heden gefaciliteerd via externe opleidingsmogelijkheden. Voor de toekomst is echter nog onduidelijk hoe deze facilitering wordt vormgegeven: intern of extern, beide opties moeten nog worden afgewogen.

MIP: duurzaam investeren in materieel en materiaal

Het meerjareninvesteringsplan (MIP) is herzien en het proces om dit op orde te houden is strakker ingericht. Wel hebben we hier nog een grote inhaalslag te maken. Dat betekent dat we komende jaren nog wel wat bijstellingen zullen moeten doen in de initiële investeringsplanning. Enkele grote dossiers, zoals nieuwe redvoertuigen en vervanging van tankautospuiten, hebben we met prioriteit opgepakt en keuzes voorgelegd aan het bestuur. Bij diverse andere toekomstige keuzes rondom investeringen zijn nog onvoldoende concreet verwerkt omdat strategische en bestuurlijke keuzes hierin nog gemaakt moeten worden. Ook de wijze waarop verduurzaming bij investeringen wordt gerealiseerd is nog in onderzoek in het programma Duurzaamheid 2025-2030.

Informatiegestuurde brandweerzorg

Er wordt steeds meer samenwerking gezocht tussen de sectoren omdat de behoeften om informatiegestuurd te werken elkaar overlappen, onder meer op het vlak van risicomanagement.

We lopen er tegenaan dat er te weinig ontwikkel- en beheercapaciteit is om het informatiegestuurd werken te ondersteunen. Zo gebruiken we binnen VRBZO verschillende informatiesystemen die niet met elkaar zijn gekoppeld; dit is een uitdaging die we aan moeten gaan.

De portaalomgeving van de geo-viewer is recentelijk omgebouwd naar een krachtig nieuw platform waarin alle geografische informatie overzichtelijk samenkomt, geïntegreerd, gebruiksvriendelijk en toekomstgericht. Het dynamisch alarmeren en navigeren staat nu nog los van elkaar maar op termijn zal de (wegstatus) navigatiekaart ook gebruikt gaan worden om een berekening voor het dynamisch alarmeren te kunnen maken. Verder worden binnen afzienbare tijd de aanrijroutes van onze natuurbrandbestrijdingskaarten ingetekend zodat deze navigeerbaar worden.

1.3 Voortgang bestuurlijke deelopdracht 1 | Brandweerzorg

Taakuitvoering brandweerzorg

Vakbekwaamheid brandbestrijding

De gewenste uitbreiding van personele capaciteit heeft gedeeltelijk plaatsgevonden, de vacatures zijn vooral opgevuld door interne kandidaten. Daardoor moet er nu geworven worden op de vrijgekomen posities. Zie verder ook de toelichting op de vorige pagina.

Formatie van vrijwilligheid

In de eerste helft van 2025 is het aantal vrijwilligers toegenomen van 734 naar 753. Er zijn 33 vrijwilligers uitgestroomd en 52 ingestroomd.

Formatie beroepsbrandweer

Medio 2025 omvat de repressieve beroepsdienst 118 fte. Het streven is om in 2026 door te groeien 121 fte.

Advisering omgevingswet (Risicobeheersing)

De introductie van de omgevingswet vraagt naar een nieuwe manier van denken van onze medewerkers. Dit heeft invloed op de mate van vakbekwaamheid van onze medewerkers, er worden andere eisen aan hen gesteld. Dit vraagt andere competenties en de complexiteit van het werk neemt toe. Medewerkers zijn opgeleid conform de landelijke kwaliteitscriteria en hun vakbekwaamheid wordt duurzaam onderhouden.

Een aantal bestaande functiebeschrijvingen is hierdoor aangepast en opnieuw gewaardeerd. De herwaardering leidde tot een (structurele) toename van de loonkosten bij gelijkblijvende formatie. Deze verhoging is inmiddels opgenomen in de reguliere begroting.

Landelijk wordt momenteel onderzocht welke impact de nieuwe werkwijze als gevolg van de omgevingswet heeft op de kwalificatiedossiers voor de functies die in het besluit personeel veiligheidsregio's zijn opgenomen. Eventuele daaruit voortvloeiende gevolgen worden opgenomen in de 'basis op orde'.

Huisvesting

Beheer en onderhoud algemeen

Met een groep vastgoedadviseurs van de 21 gemeenten hebben we opgehaald hoe we de verlopen huurovereenkomsten van de 37 brandweerkazernes weer voor een volgende langdurige periode kunnen voortzetten. Het meerjaren onderhoudsplan voor de 37 brandweerkazernes is geactualiseerd met bijbehorende budgetten. Dit wordt meegenomen in 'basis op orde' van de bestuurlijke opdracht.

Verduurzaming

In 2025 is een programmamanager Duurzaamheid gestart met het vertalen van de CO2-footprint naar een reductieplan en een plan van aanpak verduurzamen VRBZO. Ook is in beeld gebracht wat de maximaal beschikbare elektrische capaciteit is van de 10 grootse brandweerlocaties. Dit is nodig om te bepalen of er voor de toekomst laadpunten kunnen komen voor elektrisch aangedreven voertuigen.

Met de groep vastgoedadviseurs van 21 gemeenten is besproken hoe we tot een gezamenlijke agenda voor verduurzamen van brandweerkazernes kunnen komen. In Q3 van 2025 wordt hiervoor een uitgangspuntenlijst uitgewerkt en worden de uitkomsten ervan, na afstemming met de individuele gemeente, opgenomen in de bijlage van de nieuwe huurovereenkomsten.

Objectcommunicatie

Het aanbestedingstraject voor de nieuwe communicatiemiddelen loopt, evenals de aanbesteding voor de pagers. Voor de communicatiemiddelen streven we ernaar om dit in 2025-Q3 te publiceren. Uitlevering en ingebruikname staat gepland voor 2026-Q1. Het plan van eisen voor de nieuwe pagers wordt in 2025-Q3 gepubliceerd, hierbij is veiligheidsregio Brabant-Noord recentelijk aangesloten. Uitlevering en ingebruikname staat gepland 2026-Q1.

Techniek

De meeste processen van dit werkveld zijn beschreven. Om echt in beheer te komen is tijd en energie nodig. We groeien van een ad hoc aanpak naar een procesgerichte aanpak. De aanbesteding van de nieuwe bluskleding loopt.

Inkoop beheer en uitgifte materiaal

Extra capaciteit op dit werkveld is beschikbaar gekomen in deelopdracht 1 van de bestuurlijke opdracht. Er wordt gewerkt aan het invullen van de extra capaciteit.

Keuring van gebouw gebonden installaties

Het voorjaar hebben we gebruikt om te inventariseren welke gebouw gebonden installaties, voorzieningen en aansluitingen gekeurd moeten worden. Denk hierbij aan elektrische huisinstallaties, liften, stellingen en dergelijke. De uitvoering ervan staat gepland voor Q3 en Q4 in 2025.

Werkplaatsen en elektrische arbeidsmiddelen

Bij de beroepswerkplaatsen was er achterstallig onderhoud en sprake van Arbo-knelpunten. In Q1 van 2025 zijn alle elektrische aansluitingen gekeurd, waar nodig gerepareerd en gecertificeerd. Op arbeidsmiddelen worden momenteel nog enkele aanpassingen gedaan waarmee deze opdracht is opgeleverd.

2 Programma Crisisbeheersing

Het programma Crisisbeheersing van VRBZO bestaat uit de producten crisisbeheersing, GHOR en bevolkingszorg.

2.1 Prestaties Crisisbeheersing

2.1.1 Crisisbeheersing

A. Bestrijden GRIP-incidenten



GRIP

GRIP	Aantal H1-2025	Incidenten in 2025
GRIP 1	2	1. 25-feb: brand appartement Eindhoven. 2. 30-jun: brand bakwagen met vuurwerk Nuenen.
GRIP 2	0	-
GRIP 3	0	-
GRIP 4	0	-
Flexibel	0	-

B. Wettelijke planfiguren



Planvorming met netwerk-partners

Toelichting

We actualiseren een aantal plannen. We zijn gestart met de actualisatie van het crisisbeheersplan luchthaven Eindhoven. Ook worden de coördinatiekaarten Telecom, Waterkolom en Spoor geactualiseerd. We stellen een dynamische preparatie visie op waarmee we een realistische stap zetten naar de doorontwikkeling van planvorming. Hiervoor is onderzoek gedaan naar de behoeften van de crisisfunctionarissen. Ten slotte leveren we een bijdrage aan de bovenregionale samenwerking Hoog water en Extreem weer Provincie Noord-Brabant en aan de werkgroep Militaire dreiging.

C. Vakbekwame crisisfunctionarissen



Vakbekwaam-heid

Toelichting

- We hebben de afgelopen periode gesprekken gehad voor de invulling van de vacature van de Multidisciplinair, Opleiden, Trainen en Oefenen (MOTO) coördinator. Deze functie had een tijdelijke invulling en wordt per augustus structureel ingevuld.
- Diverse trainingen, oefeningen en vakdagen zijn volgens de planning verlopen. Er vindt een evaluatie plaats over de samenwerking van het MOTO coördinatieteam op Oost-Brabant Niveau. Bovendien zijn we bezig om de basis verder op orde te maken.

D. Leren & evalueren

Toelichting



Leren & evalueren

- In de eerste helft van het jaar vervulde VRBZO een voortrekkersrol binnen het landelijk Netwerk Crisisbeheersing, Evalueren, Kwaliteit en Onderzoek (LNCEKO). Er is een systeem ontwikkeld en getoetst dat kennisdeling tussen regio's bevordert. Besluitvorming over doorontwikkeling volgt via de Vakraad Risico- en Crisisbeheersing.
- Intern zijn lessen uit evaluaties besproken binnen de regiegroep evalueren, met vertegenwoordiging vanuit alle kolommen.
- De koppeling tussen evalueren, opvolging en kwaliteitszorg is gestart. In een eerste sessie zijn verbeterpunten geadresseerd, eigenaarschap benoemd en lessen geborgd binnen de kwaliteitscyclus.

2.1.2 GHOR en Bevolkingszorg

A. Beleid- en planvorming

Toelichting



Planvorming met netwerk-partners

GHOR:

- In de paragraaf 'Crisisbeheersing begrotingsontwikkelingen' wordt ingegaan op het zorgrisicoprofiel waarin de GHOR samen met netwerkpartners werkt aan planvorming.

Bevolkingszorg:

- De uitvoeringskaarten en ondersteunende middelen voor de crisisfunctionarissen van Bevolkingszorg zijn geactualiseerd. De handreiking voor de ambtenaar rampenbestrijding is herzien.

B. Vakbekwame crisisfunctionarissen

Toelichting



Vakbekwaam-heid

GHOR:

- Voor 2025 zijn er verschillende activiteiten gepland. Er is een eerste specialistische training voor het Hoofd Informatie Geneeskundige zorg (HIN) gegeven. Dit heeft mede geleid tot aanpassingen in het proces bij opschaling. De inschrijving methode voor (M)OTO-activiteiten is vereenvoudigd. Dit zien we terug in het aantal inschrijvingen en de positieve reacties van functionarissen.
- De samenwerking met GHOR Brabant Midden-West-Noord is verstevigd. De basistraining Informatiecoördinator (ICO) is geactualiseerd en wordt Brabant-breed aangeboden.

Bevolkingszorg:

- Er zijn voor de hoofdstructuur van Bevolkingszorg 3 monodisciplinaire oefeningen georganiseerd. Daarnaast zijn er voor de diverse functies van crisiscommunicatie trainingen gehouden.
- Er wordt gewerkt aan het actualiseren van de basis e-learning Bevolkingszorg. Inhoudelijk is dit afgerond, nu moet dit nog verwerkt worden in een geschikt programma.

C. Uniform Kwaliteitsniveau Bevolkingszorg (UKB)

Vorig jaar werd het Uniform Kwaliteitsniveau Bevolkingszorg (UKB) geïntroduceerd. In het voorjaar van 2025 waren voor de eerste keer gesprekken met gemeenten over de voortgang. De voortgangsgesprekken over het lokaal UKB laten zien dat gemeenten beschikken over een redelijke tot goede basis binnen hun crisisorganisatie. Tegelijkertijd komen aandachtspunten naar voren die bepalend zijn voor duurzame kwaliteitsborging:

- Een 1e rode draad betreft de Ambtenaar Rampenbestrijding (ARB). In de meeste gemeenten is deze rol belegd en erkend als sleutelpositie. Afwezigheid door bijvoorbeeld ziekte of takenstapeling leidt echter direct tot kwetsbaarheid en vertraging in kennisborging en uitvoering. Gemeenten die taken uit het samenwerkingsconvenant breder beleggen, tonen meer veerkracht en continuïteit.
- De registratie en bezetting zijn bij een aantal gemeenten goed geborgd, vaak ondersteund door geautomatiseerde proefalarmeringen, die helpen bij het toetsen van bereikbaarheid.
- Bij het werven van nieuwe functionarissen is variatie zichtbaar. Sommige gemeenten hanteren duidelijke selectie- en inwerkprocedures; andere gemeenten hebben hier geen vaste aanpak voor. Positief is dat opkomstnormen bij incidenten ruim worden gehaald. De OvD Bevolkingszorg kan vrijwel overal de ARB of diens vervanger tijdig bereiken. Het OTO-programma is een blijvend aandachtspunt. In meerdere gemeenten ontbreekt een structurele aanpak; vakbekwaamheid wordt vaak individueel en incidenteel bijgehouden. Het evaluatieproces, inclusief registratie en leren, is aanwezig maar verdient versterking.
- Wat betreft de nafase zijn procesbeschrijvingen overwegend op orde en worden ze gebruikt in oefeningen. Toch ontbreekt soms praktische duiding van hoe het overdrachtsdocument tot een projectorganisatie leidt. Verduidelijking en standaardisering van dit proces zijn wenselijk voor betere borging.
- Op het gebied van crisiscommunicatie is vorig jaar een solide basis gelegd; dit jaar wordt daarop voortgebouwd met focus op verdere professionalisering.
- Ook in vakbekwaamheid zijn regionale investeringen zichtbaar, vastgelegd in het meerjarenbeleidsplan en uitgevoerd via het OTO-jaarplan. Monodisciplinair is het vakbekwaamheidsmanagement kwantitatief ingericht; multidisciplinair inzicht vraagt nog aandacht. Beperkte capaciteit en personeelsverloop vormen een risico voor duurzame opleidingen en behoud van functionarissen.
- Evaluaties van OTO-activiteiten en GRIP-incidenten zijn structureel ingericht en worden benut voor beleidsvorming, maar versterking van de PDCA-cyclus blijft nodig.
- Tot slot is de ontsluiting van gemeentelijke informatiebronnen op orde, maar verdere optimalisatie kan bijdragen aan betere operationele informatievoorziening tijdens incidenten.

De landelijke evaluatie van UKB toont aan dat regionaal stevige stappen zijn gezet. Het samenwerkingsconvenant biedt daarbij een goed fundament. Invulling van crisisfuncties is grotendeels gerealiseerd, maar de borging ervan blijft een uitdaging, mede door verschillen in lokale naleving.

2.2 Ontwikkelingen begroting Crisisbeheersing

Zicht op risico's

Versterken voorbereiding en paraatheid

Bevolkingszorg is landelijk bezig om 8 functies meer te uniformeren waardoor onderlinge uitwisselbaarheid makkelijker wordt. Dit is onderdeel van het Uniform Kwaliteitsniveau Bevolkingszorg (UKB).

Informatiegestuurde veiligheid / Fieldlab Zuid 6

In 2025 is de governance structuur van het landelijke samenwerkingsverband veiligheidsregio's (Coalitie IGV) zowel landelijk als regionaal aangepast. De coalitie Zuid 6 werkt in samenhang en samenwerking met andere vergelijkbare coalities. Er zijn 2 pilots goedgekeurd om binnen Zuid6 uit te voeren. Dit betreft een pilot over een alternatief bij uitval van het Landelijk Crisis Management Systeem (LCMS) en over het Strategisch Informatie Knooppunt / Strategisch Risicobeeld. In juni hebben we een werkplaats voor Zuid6 georganiseerd over vraagarticulatie op het gebied van Geo, samen met de Geo-specialisten van de Veiligheidsregio. Tenslotte promoten we Fieldlab Zuid6 ook intern, bijvoorbeeld door een presentatie in het leidinggevendenoverleg.

Informatievoorziening naar crisisfunctionarissen

Het Veiligheid Informatie Knooppunt (VIK) bestaat uit 4 onderdelen voor informatievoorziening aan crisisfunctionarissen:

- De landingspagina is operationeel, maar functiegroepen en rechten ontbreken nog.
- Het veiligheidsbeeld is beschikbaar; landelijke afstemming voor uniform risico-inzicht volgt nog.
- Een GEO-viewer met geïntegreerde risicodata ontbreekt; info is nu verspreid over meerdere applicaties.
- Dashboards met analyses en data-inzichten ontbreken volledig.

Het VIK zal worden aangesloten op de landelijke voorziening knooppunt coördinatie tussen de Regio's en het Rijk (KCR2) wat mogelijk zal leiden tot een verdere doorontwikkeling van het VIK. Het tempo waarin dit zal gebeuren is afhankelijk van het tempo van de landelijke ontwikkeling van KCR2.

Planvorming zorgrisicoprofiel

Voor de opvolging van de aanbevelingen uit het zorgrisicoprofiel (ZRP) is een uitvoeringsagenda opgesteld. Hiervoor zijn in 2025 4 werksessies gepland samen met GHOR Midden-West-Noord. Iedere werksessie heeft een ander onderwerp. De eerste 2 werksessies met de thema's cybersecurity en verstoring energievoorziening hebben plaatsgevonden, beide keren hebben aan de sessie rond de 60 zorginstellingen deelgenomen. De projectgroepen zijn aan de slag met de onderwerpen 'evacuatieplan langdurige zorginstelling', 'hoe en wanneer bereik je elkaar', 'afhankelijkheden bij cyber' en 'langdurige stroomuitval'. De verwachting is dat zeker 2 van de 4 projectgroepen dit jaar een eindproduct kunnen opleveren. Afhankelijk van de wens van de zorginstellingen zal gekeken worden welke andere projectgroepen nog gevormd moeten worden op de geprioriteerde incidenttypen.

Aansluiten bij landelijk platform voor crisismanagement

Als veiligheidsregio werken we in coalitievorm Zuid6 samen aan de vorming van een landelijk dekkend netwerk en knooppunt KCR2 (informatie) en LOCC (Operationele coördinatie). Het knooppunt verbindt Rijk en departementen met de 25 veiligheidsregio's. Deze ontwikkeling gaat gelijk op met de inrichting van de Landelijke voorziening Crisisbeheersing (LvCB). De governance structuur voor de LvCB wordt herzien en als

veiligheidsregio participeren we hierin. De digitale infrastructuur vraagt door toename van het aantal partners om een hoger niveau van veiligheid en robuustheid. Met het invoeren van een “Toegangsvoorziening” (TGV), wordt LCMS extra beveiligd, waardoor situationeel samenwerken en toegang verlenen mogelijk wordt. Al deze ontwikkelingen worden landelijk gecoördineerd en liggen op schema.

Beïnvloeden van risico’s

Versterken van een weerbare samenleving

Er heeft een eerste bijeenkomst plaatsgevonden met de ambtenaren rampenbestrijding om samen de beelden te delen over de militaire dreiging en de weerbare samenleving en de opgaven die we daarin gezamenlijk hebben. Afgesproken is dat in het 3e kwartaal een bijeenkomst wordt georganiseerd die volledig in het teken staat van de weerbare samenleving. Hierin willen we kijken hoe we deze gezamenlijke opgave het beste op kunnen pakken. Daarnaast is het de bedoeling dat er binnen Bevolkingszorg een functionaris wordt geworven die aan de slag gaat met dit thema.

Omgevingswet

De samenwerking met gemeenten is nog in ontwikkeling. Met name participatie van de veiligheidsregio aan de voorkant van ruimtelijke ontwikkelingen komt nog niet goed op gang. Enerzijds ligt dat aan een capaciteitsgebrek binnen de Veiligheidsregio, anderzijds aan onbekendheid met de toegevoegde waarde van de Veiligheidsregio. In het licht van de schaalsprong is dat juist nu van essentieel belang, om fysieke veiligheid voor de komende decennia te borgen. In de 2e helft van 2025 zal VRBZO, binnen de capacitaire mogelijkheden die wij hebben, investeren in de dialoog met gemeenten en de andere gemeenschappelijke regelingen, zowel op ambtelijk als op bestuurlijk niveau.

Het op orde brengen van processen en ICT-systemen komt op gang, maar leidt nog niet tot efficiencywinst. Met name op het gebied van naleving blijft het resultaat achter op de afspraken in de producten- en dienstencatalogus. Mede in het licht van de schaalsprong, sorteren wij voor op her-prioritering op basis van risico’s in overleg met de gemeenten.

Veilige energietransitie

De afgelopen jaren zagen we steeds meer nieuwe innovatieve manieren van energieopwekking en -opslag. Deze relatief nieuwe technieken zorgen ook voor nieuwe vragen over veiligheid. We zien het aantal adviesaanvragen, die met energietransitie te maken hebben, stijgen. Er zijn meestal nog geen wetgeving of landelijke brancherichtlijnen beschikbaar. Dat betekent dat op basis van regelgeving weinig afgedwongen kan worden. Advisering over de mogelijke impact als het fout gaat, helpt gemeenten en initiatiefnemers om de juiste keuzes te maken, maar dat vraagt om maatwerk per situatie.

Crisismanagement

Crisisplan

De focus op dit thema lag de eerste maanden van dit vooral op:

- Implementatie flexibele alarmering: in een gezamenlijk project met VRBN heeft dit geleid tot de opzet van een structuur van alarmeren waarin de vaste koppeling tussen ‘GRIP’ en benodigde bemensing is losgelaten. Hierdoor is een crisisorganisatie op maat mogelijk.

- Integratie van nieuwe piketgroep IM BT en netwerkregisseurs: voor beide nieuwe functies is een succesvolle werving gevolgd door een gericht opleidingstraject. Inmiddels zijn beide functies operationeel en onderdeel van de verschillende teams.
- Verdere doorleving van het Regionaal crisisplan: op zoveel mogelijk en diverse momenten is de werking van het Regionaal Crisisplan door voorlichtings-, oefen- en trainingsmomenten onder de aandacht gebracht. Dit blijft ook de komende jaren nog aandacht vergen.

Doorontwikkeling dynamische preparatie

Onderstaand een opsomming met voorbeelden van ongeplande dreigingen waarop wordt gereageerd. Het aantal dreigingsanalyses dat onderzocht en uitgewerkt kan worden, heeft het maximum bereikt op basis van de beschikbare personele capaciteit.

- Een behoefteonderzoek onder crisisfunctionarissen over vorm en beschikbaarheid van planvorming en contactgegevens is uitgevoerd. Voorstellen over dynamisch en functie of crisisteam gericht aanbieden van informatie worden opgesteld.
- We leveren een inhoudelijke bijdrage aan een kwetsbaarheden analyse en GEO-technische samenwerking met Waterschappen en provincie Noord-Brabant in projectstructuur rondom de 'bovenregionale stresstesten' bij extreme neerslag en overstromingsrisico's.
- Door de toenemende militaire en geopolitieke dreiging zijn werkgroepen gestart om continuïteit en robuustheid van de crisisorganisatie en bedrijfsvoering uit te werken en operationeel voor te bereiden. In samenwerking met Eindhoven Airport, defensie en de gemeente Eindhoven worden de effecten op de luchthaven, Brainport en de rol van de veiligheidsregio bij een NAVO artikel 5 conflict onderzocht.
- In afstemming met Veiligheidsregio Brabant Noord, de Politie Oost- Brabant en het LOCC prepareerden en informeerden we de crisisorganisatie op effecten van de NAVO-TOP eind juni in Den Haag.
- Ad-hoc en ongeplande preparatie op netcongestie, door een toename op dreiging van langdurige stroomuitval en de huldiging van PSV worden snel en (gedeeltelijk) buiten kantooruren geanalyseerd en voorbereid.

Bevorderen van kwaliteit en professionaliteit crisisorganisatie

Vanuit Bevolkingszorg is de verdere professionalisering opgenomen in het Uniform Kwaliteitsniveau Bevolkingszorg (UKB). Hierin zijn onder andere de afspraken opgenomen ten aanzien van het opleiden van de sleutelfunctionarissen. Jaarlijks vindt er een monitoring plaats om de stand van zaken bij de regio's in beeld te brengen. Daarnaast kennen we in onze regio ook een UKB waar de gemeenten aan dienen te voldoen. Hiervoor bezoeken we de gemeenten 2 keer per jaar. Op basis van deze metingen wordt een rode draden analyse opgesteld.

2.3 Voortgang bestuurlijke deelopdracht 1 | Crisisbeheersing

Voor het programma Crisisbeheersing is niets opgenomen in bestuurlijke deelopdracht 1.

3 Programma Ondersteuning organisatie

Het programma Ondersteuning organisatie gaat over alle taken die de organisatie ondersteunen: financiën & control, informatie & automatisering, HRM, communicatie en bestuur- en managementondersteuning. Dit zijn de taken van onze sector Bedrijfsvoering.

3.1 Prestaties Ondersteuning organisatie

A. Ziekteverzuim

	Realisatie berap (H1-2025)	Realisatie 2024	Realisatie 2023
 Ziekteverzuim	Percentage ziekteverzuim VRBZO: 4,93%	Percentage ziekteverzuim VRBZO: 7,3%	Percentage ziekteverzuim VRBZO: 5,5%

Over de periode 1 januari 2025 tot en met 24 juli 2025 was het verzuim 4,93%. De verzuimgegevens zijn gebaseerd op alle medewerkers van VRBZO exclusief vrijwilligers, FLO-medewerkers inactief, inhuur/ZZP, stagiaires, instructeurs en afwezigheid door zwangerschap. Voor deze medewerkers gelden de verplichtingen van de Wet Verbetering Poortwachter voor VRBZO als werkgever niet op het moment dat zij zich bij VRBZO ziekmelden.

3.2 Ontwikkelingen begroting | Ondersteuning organisatie

In control

Informatieveiligheid

Met de inrichting van IaaS vanaf 1 april 2025 is ook een Security Operations Center (SOC) en Security Information & Event Management (SIEM) oplossing ingericht. Daarmee hebben we een verplichte voorziening ingericht. Er heeft onlangs een externe audit (BIO volwassenheidstoetsing) plaatsgevonden op de BIO2 normen in opdracht van de RCDV. Onze volwassenheidsscore is 2.1 op een normscore van 3. Daarmee hebben we in de basis inmiddels een aantal zaken op orde gebracht, maar is er ook nog behoorlijk wat te doen. In Q3 verwachten we de vacature van de CISO in te vullen, deze functionaris heeft hierin een belangrijke aanjaagfunctie.

Nieuwe wetten en regels toepassen

Op het gebied van wetten en regels zijn er afgelopen jaren veel ontwikkelingen. Een voorbeeld hiervan is het besluit digitale toegankelijkheid. De digitale toegankelijkheidsverklaringen worden jaarlijks geactualiseerd. Het beleggen van de regierol, het opstellen van een beleidsplan digitale toegankelijkheid en het aanschaffen van software inclusief benodigde licenties vindt plaats in de 2e helft van dit jaar.

Risicobewuste en dynamische bedrijfsvoering

Naast het feit dat we aantoonbaar moeten voldoen aan wet- en regelgeving (comply) of uitleggen waarom we afwijken en hoe we borgen dat we toch in control zijn ('comply or explain') bestaat er intern het streven om zichtbaar in control te zijn, dat we doelmatig en doeltreffend te werk gaan en oog hebben voor kwaliteit en

efficiency. Risicogestuurd denken en acteren wordt expliciet genoemd in diverse normenkaders, ook in andere vakgebieden wordt het nut en de noodzaak van risicogestuurd denken steeds duidelijker. Dat zit vooral in de sfeer van hard control, in soft control (bewustzijn) moeten we nog stappen maken. Hierbij ligt de focus dus meer op vooruitkijken, risico's voorkomen door beheersmaatregelen in het proces in te richten. Er is een kernteam IV (informatievoorziening) ingesteld door het MT die de regie op alle IV-ontwikkelingen moeten gaan pakken. Informatiebeveiliging & Privacy (IB&P) is in dit kernteam verankerd.

Passende huisvesting, inclusief verduurzaming, veilige werkomgeving en onderhoudsplan
Om inzichtelijk te maken waaraan een nieuw te bouwen kazerne moet voldoen hebben we 3 soorten blauwdrukken uitgewerkt zodanig dat we die als standaarden kunnen gebruiken in de ontwikkelfase, ontwerpfase en opleveringsfase en die operationeel, financieel, juridisch als bestuurlijk duidelijk maken waar de afbakening ligt. Zie ook uitleg bestuurlijke opdracht: 4.2, 4.3, 4.7 en 4.8.

Efficiënt en effectief

Processen verder verbeteren (doorontwikkeling organisatie)
De middelen die we hebben gekregen vanuit de bestuursopdracht hebben we ingezet op onze wettelijke taken. Dat betekent dat de verbijzonderde interne controlefunctie nu volledig hebben ingericht en daarmee kunnen vaststellen op welke processen we de grootste risico's hebben. We hebben slechts een beperkte capaciteit om de benoemde processen aan te pakken. Andere capaciteit behoort bij de basis op orde. Met de beperkte capaciteit hebben we een start weten te maken met enkele HR en financiële processen die we hebben beschreven en in AFAS zijn geïmplementeerd. Daarmee is de eerst slag geslagen. Langzaam maar zeker werken we door aan het verder verbeteren van de meest kritische HR- en financiële processen om daarmee verdere risico's te beperken.

Integrale informatievoorziening en hybride werken
De nieuwe Infrastructure as a Service (IaaS) is ingericht en operationeel en op de locaties zijn de nieuwe werkplekken ingericht. Er kan niet meer met het oude Citrix systeem extern worden ingelogd op ons netwerk. Op dit moment worden scenario's uitgewerkt hoe we externen (inclusief onze vrijwilligers) op een veilige manier hybride kunnen laten werken.

Routinematig werk verder digitaliseren en automatiseren
We hebben een behoorlijke slag geslagen door de HR-processen en de financiële processen in AFAS onder te brengen. Hierdoor neemt de hoeveelheid papier af. Er is echter nog onvoldoende capaciteit en middelen om huidige papieren dossiers om te zetten naar AFAS. Dit levert nog veel handwerk op. Met de middelen die we hebben lukt het ons om stapsgewijs te verbeteren waarbij het nog even duurt voor de echte winst die het zou moeten opleveren zichtbaar wordt.

Professioneel

Potentieel van onze medewerkers optimaal benutten (duurzame inzetbaarheid)
Op gebied van duurzame inzetbaarheid zetten we op onderdelen al wel stappen, echter, een integrale aanpak ontbreekt nog. Daarvoor gaan we –conform bestuursopdracht deel 1- een extra beleidsadviseur werven. De

elementen waar in dit kader voortgang op zit, zijn bijvoorbeeld de visie op gezondheid, het verzuimbeleid- en protocol, het arbobeleid, de uitvoering van de RI&E, actualisatie van beleid en regelingen (bijvoorbeeld op het gebied van verlof, rooster, studiefaciliteiten en piketdiensten), coördinatie op het thema PTSS en aanstellen van een 'specialist psychosociale zorg en nazorg'. We zetten stappen op alle onderdelen. Naar de toekomst toe zijn integraliteit en programmatisch(er) werken speerpunten.

Aanvullend hebben we een flinke klus gehad aan de vele vacatures die daardoor zijn ontstaan, onder meer door de bestuurlijke opdracht. Deze vacatures hebben ook tot interne doorstroom geleid, wat goed past bij het kansen bieden aan medewerkers. Ook in de aankomende periode verwachten we nog veel vacatures te gaan invullen.

Ten slotte over de afdeling HRM zelf: de afdeling heeft een pittige tijd gehad, met veel verloop van medewerkers en bijgaand kennisverlies. Een nagenoeg geheel nieuwe groep medewerkers is pro-actief aan de slag om de afdeling (weder) op te bouwen. Toekomstbestendig en volledig stabiel is de afdeling nog niet, maar het gaat de goede kant op.

3.3 Voortgang bestuurlijke deelopdracht 1 | Ondersteuning organisatie

Personeel

Veiligheid Personeel

Voor het inrichten van de bedrijfshulpverleningsorganisatie (BHV) is een start gemaakt. Het inrichtingsplan is gereed is en de implementatie start in Q4 2025, realisatie is voorzien in het voorjaar 2026.

Arbeidsvoorwaarden

We hebben een nieuwe jurist geworven die vanaf juni 2025 vooral arbeidsvoorwaarden en rechtspositionele vraagstukken afhandelt. In de tussentijd huurden we extra capaciteit in om urgente en lopende zaken op te pakken. We konden bijvoorbeeld een nieuwe piketregeling opstellen, advies geven bij grote projecten over arbeidsvoorwaarden/de rechtspositie en verschillende kleine regelingen uitwerken.

Arbopreventie

We hebben structurele invulling gegeven aan de functie van arbo-adviseur/preventiemedewerker. De eerste verbetermaatregelen uit het Risico-Inventarisatie en –Evaluatie (RI&E) zijn opgepakt zoals kasten voor gevaarlijke stoffen op kazernes, valbeveiliging en keuring van elektrische apparatuur.

Diversiteit en inclusie

Hiervoor is nog geen capaciteit. De verwachting is dat deze capaciteit (pas) in 2026 aangetrokken zal worden. Dit in verband met de vele andere opgaven waar de afdeling HRM voor staat.

Duurzame inzetbaarheid

De vacature voor beleidsadviseur die in bestuursopdracht deel 1 voorzien is voor duurzame inzetbaarheid zal medio 2025 voorbereid gaan worden met beoogde invulling per 1 januari 2026 (of zoveel eerder als mogelijk). Op onderdelen van het thema duurzame inzetbaarheid zet VRBZO al wel stappen. Zo is intern een aparte functie 'specialist psychosociale zorg en nazorg' gecreëerd en is er betere coördinatie op het thema PTSS.

Ondersteuning organisatie

Functioneel en informatiebeheer

Doordat het inrichten van de infrastructuur prioriteit had zijn enkele andere onderwerpen vertraagd. Deze worden vanaf juni weer opgepakt. Om de achterstanden in archivering weg te werken is een offertetraject gestart met een externe dienstverlener. Andere vacature wordt naar verwachting in / na de zomer ingevuld.

Informatiebeveiliging

Chief Information Security Officer (CISO) capaciteit wordt momenteel ingehuurd voor de eerste verbetermaatregelen en de vacature voor CISO is per 1 december structureel ingevuld. Per 15 maart is via onze dienstverlener een Security Operations Center (SOC) en Security Information & Event Management (SIEM) ingericht en operationeel. Inmiddels is het informatiebeveiligingsbeleid geactualiseerd en ligt ter goedkeuring in juni bij MT. Landelijke audit op BIO heeft plaatsgevonden en het rapport is met ons gedeeld. Bevestigd wordt dat er nog wel behoorlijk wat werk aan de winkel is. Verbeterplan wordt na aanstelling CISO verder opgesteld.

Bedrijfscontinuiteït en informatiegericht werken

Er is een expert ingehuurd die is gestart met het opstellen / actualiseren van het bedrijfscontinuïteits plan VRBZO. Dit is een integraal plan waarin wordt aangegeven hoe onze werkzaamheden door kunnen gaan bij crisissen. Opleverdatum is Q1 2026. Dan zal ook de borging zijn ingeregeld.

Vervanging hardware en naar de cloud

De huidige servers waren verouderd en aan vervanging toe. De vervanging van de eigen servers naar de infrastructuur oplossing in de cloud is inmiddels succesvol afgerond.

Systeem- netwerk- en werkplekbeheer

Functies en eisen zijn uitgewerkt en maken verder onderdeel uit van een reorganisatietraject dat loopt. Capaciteit wordt vooruitlopend op vaststelling organisatie en profielen ingehuurd.

Administratieve organisatie

Inzet en start is voorzien vanaf 2026. Inmiddels is op basis van de uitkomsten van rapport accountant en interne controle gestart met onderzoek naar het ondersteunend systeem voor vastlegging administratieve organisatie en gebruikersvriendelijke ontsluiting. Start wordt voorzien in Q1 2026.

Financiële en salarisadministratie

De uitbreiding die in de bestuursopdracht was opgenomen is gerealiseerd. Door de uitbreiding van de gevraagde capaciteit komen we beter in control op de werkzaamheden. Dat betekent dat we ook meer kunnen kijken naar kwaliteit en efficiency van de administratie.

Consultancy
Sinds 2025 worden de personeels- en financiële administratie in 1 applicatie geregistreerd (AFAS). Daarbij streven we naar continue verbetering en vooral vereenvoudiging van administratieve processen om de foutkansen en verwerking te verbeteren. Daarvoor richten we onder regie van consultants van AFAS processen in om beter in beheer te komen op HR en financiële processen.

AVG
De extra formatie 0,5 FTE Privacy Adviseur uit de bestuursopdracht 1 is gerealiseerd. Medewerker is ingewerkt en volgt momenteel een opleiding tot Privacy Officer.

Resultaat: verwerkingsregister is op orde, risicovolle verwerkingen zijn in beeld, Data Protection Impact Assessment (DPIA's) op risicovolle verwerkingen kunnen worden ingepland, privacyreglement is vastgesteld, proces en rapportage datalekken is ingericht.

Verbijzondere interne controle (VIC)
Formatie is structureel op orde gebracht waarbij er ruimte is om in piekmomenten extra uitvoerende controlecapaciteit in te huren. Verbetermaatregelen naar aanleiding van de bevindingenrapportage management letter en het accountantsverslag over 2024 zijn geformuleerd en door het MT geaccordeerd. Uitwerking is gestart. Daarnaast wordt de laatste hand gelegd aan het Interne controleplan 2025, op basis waarvan periodieke controles zullen worden uitgevoerd op de financiële en personele processen en het inkoop proces.

Hiervoor wordt voornamelijk gebruik gemaakt van het op 1 januari geïmplementeerde systeem AFAS. Op sommige vlakken, worden hierin nog 'opstart problemen' ervaren, maar op korte termijn zal dit juist mogelijkheden bieden voor interne controle. O.a. het uitvoeren van controles met behulp van data-analyses. Hiermee kunnen controles steeds meer risico gericht plaatsvinden en kunnen we de focus verleggen van het achteraf vaststellen en reactief handelen naar het proactief inspelen op risico's en ontwikkelingen.

Digitale toegankelijkheid
De middelen zijn ter beschikking gekomen en de start is voorzien in 2026. Het budget wordt ingezet om een interne bewustwordingscampagne t.a.v. digitale toegankelijkheid te starten. Daarbovenop schaffen we de benodigde software aan. Enerzijds om de digitale toegankelijkheid van onze website te monitoren en daarop bij te kunnen sturen. En anderzijds software die iedereen die met documenten werkt in staat stelt de meta-data juist in te stellen.

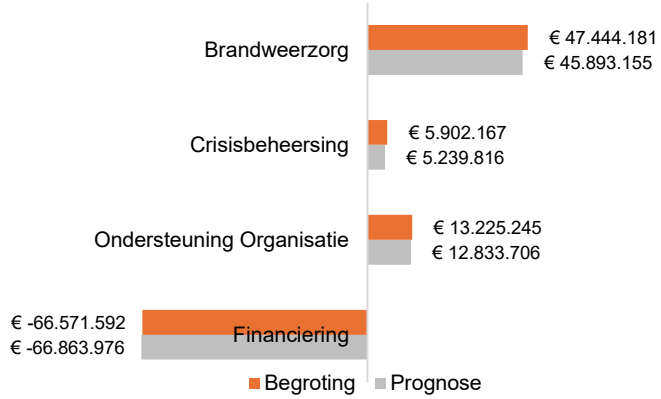
Wet Open Overheid (WOO)
De uitbreiding van capaciteit om op juiste wijze invulling te geven aan de WOO is in 2026 gepland. Binnen bestaande capaciteit wordt de WOO geïmplementeerd in lijn met het VNG-planningsschema. Volgens deze planning worden in 2025 convenanten, jaarplannen en –verslagen en WOO-verzoeken verder openbaar gemaakt.

Integrale planning van alle rooster- en piketdiensten
Opdracht is geformuleerd en een projectgroep wordt ingericht om allereerst de functionele eisen op te halen. De uitvoeringsfase staat gepland in 2025-Q4 en 2026-Q1.

4 Financiële situatie & prognose

Vooruitkijkend naar het eind van het jaar is onze verwachting dat het resultaat van € 2.897.300 positief bedraagt. In de tabel hieronder lichten we deze prognose kort per programma toe, een nadere analyse staat in de volgende paragraaf.

Tabel 1: Begroting vs. prognose per programma



Programma		Verschil
Brandweerzorg	€	1.551.000
Crisisbeheersing	€	662.400
Ondersteuning Organisatie	€	391.500
Financiering	€	292.400
	€	**2.897.300**

Bij de programma's Brandweerzorg, Crisisbeheersing en Ondersteuning organisatie is onderbesteding op loonkosten de belangrijkste oorzaak van onderbesteding. Dit lichten we in de volgende paragraaf nader toe. Bij Brandweerzorg is er verder onderbesteding op afschrijvingen (kapitaalslasten) en verzekeringen van voertuigen.

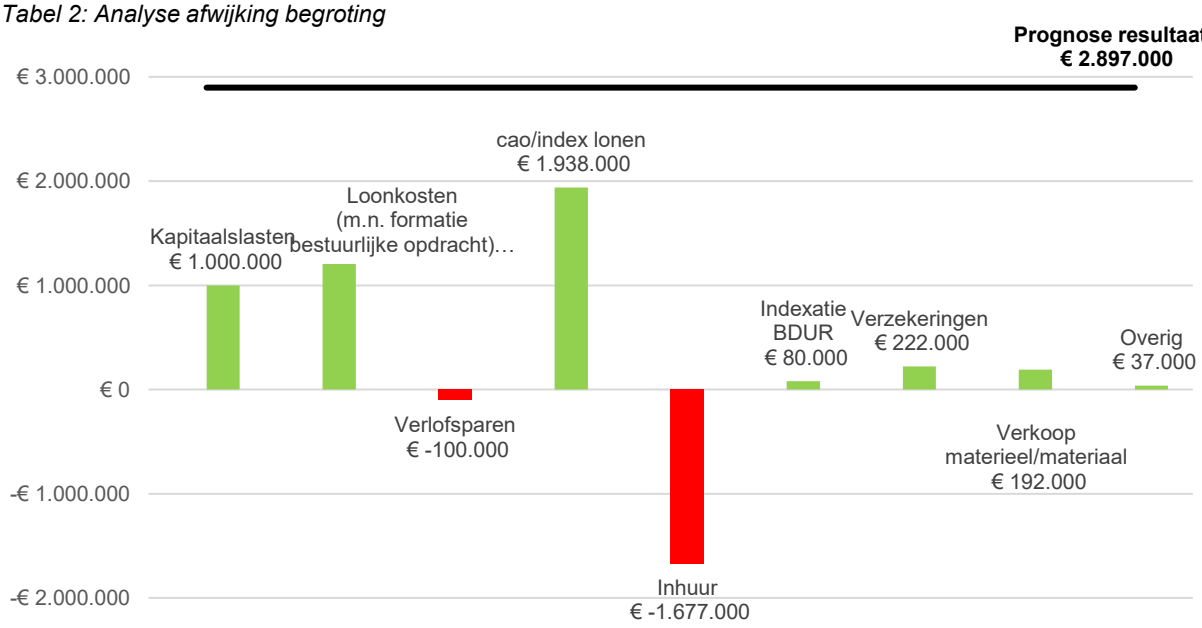
Bij Financiering verwachten we hogere inkomsten door de verkoop van materieel en materiaal (incidenteel) en is de indexatie van de BDuR hoger dan geraamd (structureel).

4.1 Toelichting financiële prognose

Belangrijkste oorzaken zijn onderbestedingen op kapitaalslaten en loonkosten (zie tabel 2). De onderbesteding op kapitaalslasten van circa €1,0 miljoen is meerjarig incidenteel en ontstaat door het niet realiseren van de investeringsbegroting. De onderbesteding op loonkosten (inclusief inhuur) bedraagt per saldo ongeveer €1,4 miljoen. Dit is opgebouwd uit 4 onderdelen:

- Niet ingevulde formatie: Er is formatieruimte ontstaan door bestuurlijke deelopdracht 1, welke nog niet volledig is ingevuld. Ook is op diverse plekken nieuwe 'reguliere' vacatureruimte ontstaan, bijvoorbeeld door doorstroom van medewerkers.
- Inhuur: direct te relateren aan de genoemde openstaande formatieruimte. Sommige essentiële functies hebben we tijdelijk met inhuur ingevuld. Dit om te voorkomen dat de operationele bedrijfsvoering ernstig verstoord wordt. Daarnaast hebben we voor diverse aanbestedingstrajecten projectcapaciteit ingehuurd omdat we hier zelf onvoldoende capaciteit voor hebben. Dit zijn aanbestedingen waarbij we nu bezig zijn met het inkoopproces en waarbij oplevering veelal pas in 2026-2027 zal plaatsvinden.
- Indexatieruimte voor de (nieuwe) cao: We verwachten geld over te houden op de cao-loonindexatie 2025, waarvan een deel structureel is.
- Storting voor verlofsparen: waarschijnlijk moeten we een incidentele storting van €100.000 doen in de voorziening voor verlofsparen, omdat diverse medewerkers bovenwettelijk verlof omzetten in spaarverlof.

Tabel 2: Analyse afwijking begroting



Kapitaalslasten: € 1.000.000 (i)

We hebben een onderbesteding op afschrijvingslasten en een voordeel op rentelasten en -baten. Diverse grote investeringen worden niet dit jaar gerealiseerd waardoor we incidenteel een onderbesteding hebben op afschrijvingen. Deze investeringen zijn vooral gericht op speciale voertuigen. Dat zijn vaak langdurige en complexe trajecten die strategische beleidskeuzes vragen, het zijn immers kostbare voertuigen waar we ruim 15 jaar mee vooruit moeten. Dat vraagt om meerjarig beleid, bestuurlijke keuzes en goed onderzoek naar toekomstige behoefte. Bij de brandweer hebben we onvoldoende beleids- en uitvoeringscapaciteit om goed de (bestuurlijke) beleidskeuzes voor te bereiden en vervolgens het inkoop- en implementatietraject tijdig te realiseren. We richten de beschikbare capaciteit op diverse grote dossier om toch stappen te maken. Denk hierbij aan de aanschaf van nieuwe redvoertuigen en de vervanging van tankautospuiten. Tegelijk hadden deze en diverse andere investeringen al afgerond moeten zijn. Hierdoor houden we afschrijvingslasten over. En hebben we hebben een incidenteel voordeel op rentelasten, omdat we de krediet niet gebruiken voor investeringen. De incidentele ruimte gebruiken we voor bestuurlijke deelopdracht 1.

Loonkosten (nog niet ingevulde formatie): € 1.205.000 (i)

Deze onderbesteding is incidenteel, de formatieruimte wordt nog ingevuld. De vacatureruimte ontstond door de verhoogde formatie n.a.v. de bestuurlijke opdracht. Begin 2025 is voor bestuurlijke deelopdracht 1 in totaal 27,5 fte extra formatie toegevoegd per 1 januari 2025.Het bestuurlijke akkoord hiervoor kregen we begin april. Op 1 september is in totaal ongeveer 15 fte ingevuld (inclusief via inhuur). Ook is op diverse plekken nieuwe ‘reguliere’ vacatureruimte ontstaan door doorstroom en pensionering van medewerkers.

Storting voorziening verlofsparen: € -100.000 (i)

De afgelopen jaren hebben de medewerkers van de beroepsbrandweer veel bovenwettelijk verlof opgebouwd door het te krappe rooster. Diverse medewerkers hebben dit verlof omgezet in spaarverlof. Bij het verlofsparen zijn we uitgegaan van een realistisch scenario, waarbij deze medewerkers al hun bovenwettelijk verlof omzetten in spaarverlof. We moeten in dat geval een incidentele storting doen van ongeveer €100.000 in de voorziening voor verlofsparen. In het slechtste geval gaan bijna alle medewerkers van de beroepsbrandweer hun stuwmeer met bovenwettelijk verlof omzetten naar spaarverlof. De extra storting gaat dan richting €600.000, dus €500.000 hoger.

Indexatie cao/lonen: € 1.938.000 (i/s)
We verwachten geld over te houden op de cao-loonindexatie 2025. Dit zal deels structureel zijn. In de kadernota / begroting 2025 gingen we uit van een structurele stijging van lonen van 6,7% conform de indexatie methodiek zoals afgesproken in het beleidskader P&C 4-GR. Dit vertaalde zich in ongeveer € 2,2 miljoen loonindexatie van de gemeentelijke bijdrage. Als we het resultaat uit de cao gemeenten zien, lijkt 6,7% een te hoge inschatting. Bij het opstellen van deze rapportage lopen de onderhandelingen over de nieuwe cao veiligheidsregio's nog. We hebben in de prognose rekening gehouden met 2% structurele loonkostenstijging per 1 augustus 2025 (ongeveer €325.000 in 2025, structureel ongeveer €850.000). Op basis van deze uitgangspunten verwachten we €1,9 miljoen over te houden op de loonindexatie, waarvan ongeveer €1,3 miljoen structureel.

De onderhandelingen tussen de werkgeversvereniging (WVSV) en werknemersvakbonden zijn eind juni gestart. Bij het opstellen van deze rapportage is de uitkomst nog niet bekend. De WVSV stelt voor 3% verhoging per 1 januari 2026. Dan zijn de kosten in 2025 nihil. De werknemersvakbond stelt voor 7% vanaf 1-8-2025. Dan kost het ongeveer €1,1 miljoen in 2025 en houden we ruim €1 miljoen incidenteel over, structureel is er dan een tekort. De cao-onderhandelingen gaan in september verder.

Inhuur: € -1.677.000 (i)
De tijdelijke inhuur van medewerkers is direct te relateren aan de genoemde openstaande formatieruimte. Sommige essentiële functies hebben we tijdelijk met inhuur ingevuld. Dit om te voorkomen dat de operationele bedrijfsvoering ernstig wordt verstoord. Het gaat hierbij vooral om IT-capaciteit, een CiSo, projectleiding voor aanbestedingen materiaal/materieel bij de brandweer, HR capaciteit en bedrijfscontinuiteïtsmanagement.

Indexatie BDUR: € 80.000 (s)
Bij het opstellen van de begroting maken we een inschatting van de indexatie van de BDUR. In het lopende jaar wordt de daadwerkelijke indexatie pas bekend. Deze is hoger dan begroot, een structurele meevaller van €80.000.

Verzekeringen: € 222.000 (i/s)
In 2024 zijn een groot deel van onze voertuigverzekeringen opnieuw (landelijk) aanbesteed. Het resultaat is een lagere jaarlijkse premie, maar wel een hoger eigen risico bij schade. We zien dat onze schadelast vorig jaar en dit jaar meevalt, waardoor we waarschijnlijk een (potentieel structurele) meevaller hebben op deze verzekering.

Extra inkomsten verkoop materieel / materiaal: € 192.000 (i)
We hebben oude voertuigen en gereedschappen verkocht tegen een hogere waarde dan vooraf ingeschat. Dit levert een incidenteel voordeel op in onze inkomsten.

Overig: € 37.000 (i)
Diverse incidentele meevallers in de reguliere exploitatie.

4.2 Staat van investeringen

Staat van investeringen 2025			
Balans	**Totaal bestuurlijk goedgekeurd**	**Prognose**	**Restant t.o.v. prognose**
Gronden en terreinen	€ -	€ -	€ -
Bedrijfsgebouwen	€ -	€ -	€ -
Vervoermiddelen	€ 4.513.070	€ 3.134.868	€ 1.378.202
Machines Apparaten Installaties	€ 1.367.524	€ 916.000	€ 451.524
Overige materiele vaste activa	€ 1.746.180	€ 1.136.000	€ 610.180
Totaal	**€ 7.626.774**	**€ 5.186.868**	**€ 2.439.906**

Gronden en terreinen

Er zijn dit jaar geen actieve kredieten voor gronden en terreinen.

Bedrijfsgebouwen

Er zijn dit jaar geen actieve kredieten voor bedrijfsgebouwen.

Vervoermiddelen

De onderbesteding op voertuigen heeft verschillende oorzaken:

- Enkele investeringen waaronder de dienstbus voor LFO, ademluchtbus en een verzorgingsunit zijn uitgesteld omdat deze voertuigen en objecten technisch nog goed zijn;
- Het beleid voor de dienstvoertuigen is in ontwikkeling, we verwachten de eerste voertuigen in 2026 te ontvangen. Daarnaast is beleid in ontwikkeling voor de verduurzaming van een logistiek voertuig en de vervanging van een voertuig voor het oppervlaktereddingsteam.

Machines, apparaten en installaties

- De bijbehorende investering zal niet in 2025 plaatsvinden. Er loopt momenteel een breed onderzoek naar de vervanging van de PPMO baan. Mogelijk gaan we het plan wijzigen en een samenwerking met Veiligheidsregio Brabant Noord aan om gezamenlijk hun nieuwe PPMO baan effectiever te gebruiken.
- Het project Moderne Werkplek, dat erop gericht is alle medewerkers te voorzien van nieuwe laptops en randapparatuur, verloopt volgens planning. De uitlevering van alle hardware is in 2026 volledig afgerond.
- De tablets voor navigatie zijn technisch nog in goede staat, waardoor vervanging is uitgesteld.
- Daarnaast zijn er nog een aantal kleine projecten waarvan beleid in ontwikkeling is en de investering eveneens wordt uitgesteld.

Overige materiele vaste activa

Voor bepakkingen van tankautospuiten en het voertuig van het oppervlaktereddingsteam is beleid in ontwikkeling en is de investering uitgesteld. Daarnaast zijn er nog een aantal kleine projecten waarvan beleid in ontwikkeling is en de investering is uitgesteld.