

1^e Bestuursrapportage 2024

Januari – April 2024



Zorg voor veiligheid

Inhoudsopgave

Begroting 2024 We focussen ons op:

1. Actuele ontwikkelingen

2. Voortgang begroting 2024

a. Brandweezorg

b. Crisisbeheersing

c. Ondersteuning organisatie

3. Financiële situatie

Een nadere toelichting op wat we willen bereiken

staat in onze **begroting 2024**



Brandweezorg



Robuust en paraat

Brandweezorg is het geheel van taken op het gebied van risicobeheersing en incidentbestrijding. Binnen brandweezorg streven we naar minder incidenten, minder slachtoffers en minder schade. Dit doen we niet alleen door bestrijden van incidenten, maar ook door juist in een vroeg stadium te adviseren over risico's.

- Duurzame inzetbaarheid / 2e loopbaan
- Vrijwilligheid
- Herijking beroepsbrandweer
- Vroegpensioen brandweer (FLO)
- Toekomstbestendig brandweerstelsel

115 medewerkers beroepsbrandweer

75 specialistische brandweervoertuigen

750 vrijwilligers

37 brandweerposten



Snel en flexibel

- Brandweerrisicoprofiel als basis voor visie op kerntaken
- Dekkingsplan brandweer op basis van gebiedsgerichte opkomsttijden
- Behapbare basis-brandweezorg

1350 adviezen brandveiligheid

1850 controles brandveiligheid



Professioneel

- Risicogerichte advisering t.a.v. Omgevingswet en energietransitie
- Vakbekwaamheid medewerkers
- Informatiegestuurde brandweezorg
- Duurzaam investeren in materiaal en middelen
- Toekomst brandweezorg in Nederland

risicogericht & integraal

Crisisbeheersing



Zicht op risico's

Wij onderzoeken welke risico's de vitale belangen bedreigen: wat is de kans dat er daadwerkelijk iets gebeurt en wat zijn de gevolgen? Op basis daarvan bepalen we of en hoe we risico's kunnen verkleinen. Daarnaast bereiden we ons voor op situaties waarin het toch mis gaat. Alle hulpdiensten, gemeenten en andere partners weten wanneer ze wat moeten doen tijdens een ramp of crisis.

- Veiligheidsradar
- Risicoprofiel voor de zorg
- Informatiegestuurde veiligheid / Fieldlab
- Aansluiten bij landelijke platformen voor crisiscoördinatie en informatiemangement



Risico's effectief beïnvloeden

- Omgevingswet
- Veilige energietransitie
- Weerbare samenleving en risicocommunicatie



Versterking crisismanagement

- Crisisplan
- Dynamische planvorming
- Vakbekwaamheid vergroten door evalueren en leren
- Samenwerken met crisispartners
- Crisiscommunicatie



Ondersteuning organisatie



Efficiënt en effectief

Bedrijfsvoering ondersteunt Brandweezorg en Crisisbeheersing bij de uitvoering van de taken en draagt bij aan het realiseren van de organisatie doelstellingen.

- Processen verder verbeteren
- Routinematig werk verder digitaliseren en automatiseren
- Integrale informatievoorziening en hybride werken: de basis wordt digitaal en plaats-tijd onafhankelijk werken

digitaliseren

informatieveiligheid

hybride werken

dynamische bedrijfsvoering

arbeidsmarktcommunicatie



In control

- Veiligheid informatiesystemen (cyber security)
- Meer aandacht voor intelligence, stuurindicatoren, dashboards, prognoses en data analyse
- Nieuwe wetten en regels toepassen
- Risicobewuste en dynamische bedrijfsvoering

huisvesting

processen verder verbeteren



Professioneel

- Potentieel van onze medewerkers optimaal benutten (duurzame inzetbaarheid)
- Passende huisvesting, inclusief verduurzaming, veilige werkomgeving en onderhoudsplan
- Arbeidsmarktcommunicatie professionaliseren

intelligence

duurzame inzetbaarheid

1. Actuele ontwikkelingen

Bestuursopdracht

Tijdens de jaarlijkse bestuursconferentie op 28 maart jl. nam het bestuur van Veiligheidsregio Brabant-Zuidoost (VRBZO) kennis van de uitdagingen waar wij de komende jaren voor staan. Hierbij is aangegeven dat het zijn van een crisisorganisatie versterking vraagt voor alle onderdelen van de organisatie, inclusief de ondersteunende taken van bedrijfsvoering. Hierbij gaat het in eerste instantie om het voldoen aan wettelijke bepalingen. Dus niet alleen gericht op toekomstige uitdagingen.

Het bestuur gaf naar aanleiding hiervan de directeur opdracht om op korte termijn in beeld te brengen wat de (financiële) consequenties van deze uitdagingen zijn. De opdracht aan de directeur is om dit beeld aan het Algemeen Bestuur te presenteren en in beeld te brengen wat de (financiële en formatieve) consequenties van deze uitdagingen zijn.

Visitatie

In de Wet Veiligheidsregio's (Wvr) is in artikel 56 vastgelegd dat elke veiligheidsregio eenmaal per 5 jaar een visitatie moet uitvoeren. De visitatie is een collegiaal onderzoek naar het functioneren van de veiligheidsregio op strategisch niveau: een onderzoek naar hoe een veiligheidsregio de koers bepaalt en waarmaakt. Het Nederlands Instituut Publieke Veiligheid (NIPV) faciliteert de visitatie en rapporteert de bevindingen aan de minister van Justitie en Veiligheid.

Op 20 maart kreeg VRBZO bezoek van een visitatiecommissie. De commissie bestond uit 5 collega's uit verschillende disciplines van veiligheidsregio's uit het land. Op basis van een (vooraf door de organisatie opgesteld) reflectieverslag en verschillende gesprekken kreeg de commissie een beeld van waar we als organisatie trots op zijn en welke ambities we voor de toekomst hebben. Ook kregen ze inzicht waar het wringt. De bevindingen van de commissie zijn samengevat in een 'spiegel- en beeldverslag'. We hebben het verslag ontvangen en gaan op korte termijn hierover met elkaar in gesprek. We kijken onder andere naar hoe we de waardevolle inzichten van de commissie kunnen benutten. Ook kijken we hoe deze inzichten passen bij lopende trajecten, zoals de uitdagingen die komen uit de hiervoor genoemde bestuursopdracht en het nieuwe regionaal beleidsplan. In 2025 volgt een verdiepende visitatie, waarin ook de bestuurlijke dynamiek en samenwerking met de organisatie onderdeel van de visitatie zijn.

Werving nieuwe directeur

Vorig jaar stopte onze directeur en stelde het bestuur Aart Schoenmaker aan als interim-directeur. De afgelopen periode gingen we aan de slag met het profiel van de nieuwe directeur en zetten we de werving in gang. Samen met het Dagelijks Bestuur (DB) spraken we met verschillende gespecialiseerde bureaus die ons bij het traject konden helpen. De keuze viel op het bureau Geerts & Partners; zij begeleiden ons in het wervings- en selectietraject.

Bij het opstellen van het functieprofiel zijn verschillende bestuurders en collega's uit het DB, het MT en de OR gevraagd om input te leveren. Ook medewerkers konden via een vragenlijst aangeven over welke competenties en karaktereigenschappen onze toekomstige directeur zou moeten beschikken. Na het voltooien van het functieprofiel is in mei de vacature gepubliceerd. Het bureau voert gesprekken met diverse kandidaten en presenteert ons een lijst van 4 tot 6 mogelijke kandidaten. Deze kandidaten zullen vervolgens worden uitgenodigd voor gesprekken met de selectie- en adviescommissie. Het streven is om vóór 1 augustus een nieuwe directeur te hebben gevonden.

2a. Brandweezorg | risicobeheersing



Prognose 2024

1.350 adviezen over brandveiligheid

Berap 1 - 2024

407 adviezen over brandveiligheid

Berap 1 - 2023

356 adviezen over brandveiligheid

Toelichting

Vanaf 1 januari 2024 is de Omgevingswet van kracht. Dat betekent een nieuw wettelijk stelsel met regels. Veel aanvragen zijn kort voor 1 januari bij de gemeenten ingediend zodat deze aanvragen nog onder de oude wetgeving behandeld moeten worden. Dit lijkt de oorzaak te zijn van een hoger aantal adviezen ten opzichte van dezelfde periode 2023. Nieuw in onze adviesrol zijn de omgevingstafels. Hier worden de meer complexe ontwikkelingen besproken en van advies voorzien. Het aantal omgevingstafels met complexe dossiers zien we komende jaren verder stijgen. We verwachten dat advisering op deze vraagstukken meer capaciteit en kennis vraagt van de organisatie en onze mensen.



350 adviezen over veiligheid bij evenementen

194 adviezen over veiligheid bij evenementen

159 adviezen over veiligheid bij evenementen

Het aantal evenementen en adviezen is groter dan vorig jaar rond deze tijd. De groei van het aantal grote en middelgrote (C en B) evenementen en adviesaanvragen groeit weer na corona en is zelfs licht hoger dan daarvoor.



Advies binnen afgesproken termijn: 90%

Advies binnen afgesproken termijn: 94,1%

Advies binnen afgesproken termijn: 98,0%

We leveren adviezen aan het bevoegd gezag niet altijd op binnen de afgesproken termijnen. We zagen begin 2024 een piek door extra adviesaanvragen voor bouwplannen en de leefomgeving eind 2023 die in 2024 moesten worden behandeld en door meer evenementenadvies aanvragen.



1.850 controles op brandveiligheid

489 controles op brandveiligheid

507 controles op brandveiligheid

- Controles verlopen conform het handhavingsuitvoeringsprogramma dat met gemeenten is afgesproken.
- Op dit moment loopt er een aantal intensieve handhavingdossiers. Hierin wordt nauw samengewerkt met de betreffende bevoegde gezagen en met een landelijke inspectiedienst.



36 groepsvoorlichtingen
550.000 mensen bereikt (inwoners/huishoudens, bedrijven)

17 groepsvoorlichtingen
356.551 mensen bereikt (inwoners/huishoudens, bedrijven)

18 groepsvoorlichtingen
120.000 mensen bereikt (inwoners/huishoudens, bedrijven)

Tot en met april hebben er 17 groepsvoorlichtingen plaatsgevonden. Hiermee liggen we op koers ten opzichte van het tussentijdse aantal t/m april 2023 (18 groepsvoorlichtingen). Wel wisten we de afgelopen maanden veel meer mensen te bereiken met onze risicoboodschap op het gebied van (Brand)Veilig Leven via social media. De campagnes Veilig vluchten, Veilig stoken en Ik laad accuraat gaan nog plaatsvinden dit jaar.

2a. Brandweezorg | incidentbestrijding



Aantal uitrukken

Prognose 2024
5.150 uitrukken
• 2.500 brand
• 450 ongeval
• 2.200 overig

Berap 1 – 2024

1.503 uitrukken
• 668 brand
• 173 ongeval
• 662 overig

Berap 1 - 2023

1.529 uitrukken
• 769 brand
• 162 ongeval
• 598 overig

Toelichting

- Het totaal aantal uitrukken in de eerste maanden van 2024 is iets kleiner dan in de afgelopen jaren. Vanuit onze prognose houden we rekening met een vergelijkbaar aantal incidenten ten opzichte van 2023. Alleen bij grote afwijkingen van gemiddelden, bekijken we wat daarvan mogelijke oorzaken zijn en of we beheersmaatregelen moeten aanpassen.
- De aantallen incidenten variëren in de tijd en zijn afhankelijk van diverse factoren. Factoren zoals extreem weer met storm en wateroverlast en langdurige droogte met hoge temperaturen gaan steeds meer van invloed zijn in het aantal en soort incidenten binnen onze regio.



Opkomsttijd behaald

>70% uitrukken voldoet aan opkomstnormen uit bestuurlijk dekkingsplan 2019

80,2% uitrukken voldoet aan normen uit bestuurlijk dekkingsplan

81,7% uitrukken voldoet aan normen uit bestuurlijk dekkingsplan

De opkomstnormen uit het bestuurlijk dekkingsplan halen we in ruim 80% van de gevallen. Dit betekent dat de 1e tankautospuiter meestal binnen de normtijd bij het incident aanwezig is. We moeten hierbij wel vermelden dat de beroepsposities een grote bijdrage leveren aan het behalen van de normtijden.



Paraatheid brandweer

- Beroepsposities: 100% (volgens rooster 24/7 paraat).
- Vrijwillige posities: we streven naar georganiseerde paraatheid. Door het principe van vrije instroom kunnen we de norm van paraatheid niet definiëren. We streven naar 100% beschikbaarheid van benodigde basiseenheden.

- De paraatheid van de beroepsposities (Helmond en Eindhoven) is door de 24 urenbezetting optimaal. Het personeelsverloop van de beroepsposities stijgt de komende jaren, doordat collega's tegen het einde van hun 20-jarig dienstverband lopen. De invulling van vacatures vanuit de pool van vrijwilligers wordt steeds moeilijker. Dit vraagt om andere werving en leidt vaak tot hogere opleidingskosten, omdat nieuwe mensen nog een (aanvullende) opleiding moeten volgen.
- De paraatheid van de vrijwilligersposities is nog wel op orde, maar we zien in verschillende kleine dorpskernen problemen ontstaan. Vooral overdag. We moeten nieuwe vrijwilligers blijven werven, om het personeelsverloop op te vangen. In uitzonderlijke gevallen kunnen posities tijdelijk niet uitrukken. Hun verzorgingsgebied wordt dan overgenomen door buurposities.



Vakbekwame medewerkers

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 vakbekwaamheid van onze repressieve medewerkers staat onder druk. Redenen zijn onder andere enkele grote ontwikkelingen, bijvoorbeeld op het gebied van de energietransitie en de snelheid waarmee de maatschappij verandert. Dit maakt dat - in combinatie met de druk op het aantal vrijwilligers en beperkingen in uitvoeringscapaciteit, middelen en materialen - de schaarste verdeeld moet worden. We kunnen nu nog rekenen op de loyaliteit en flexibiliteit van onze mensen en de brandweerposities om de trainings- en oefenmomenten in te vullen. Zij doen dit met grote passie voor het vak, maar we merken dat de rek er uit is.

2a. Brandweezorg | ontwikkelingen begroting

| Robuust en paraat | Snel en flexibel | Professioneel (vakkundig en goed) |
|--|---|--|
| <p>Vrijwilligheid Om de verbondenheid van de vrijwilligers met de organisatie te versterken onderzoeken we in 2024 of we alle vrijwilligers kunnen voorzien van het operationeel uniform. Vanuit het land is de doelstelling dat voor 2026 alle regio's het brandweerpersoneel hebben voorzien van het operationeel uniform.</p> | <p>Brandweerrisicoprofiel als basis voor visie op de kerntaken Begin maart is de opdracht, om te komen tot een samenhangend risicoprofiel voor brandweezorg, tijdens een bijeenkomst getoetst aan diverse ontwikkelingen. Daarbij waren collega's van Veiligheidsregio Limburg-Zuid (VRLZ) aanwezig om hun best practises toe te lichten. Met de opbrengst van de bijeenkomst wordt de opdracht verrijkt. De projectleider is inmiddels gestart met de oriëntatiefase. Daarnaast is VRBZO aangesloten bij een landelijke Community of Practice.</p> | <p>Risicogerichte advisering t.a.v. Omgevingswet en veilige energietransitie</p> <ul style="list-style-type: none"> Het afgelopen kwartaal gingen we verder met het realiseren van de IT-applicaties (Locatiedossier en Samenwerkingsruimte) om de samenwerking tussen de partners op het gebied van de Omgevingswet makkelijker te maken. Technische tegenslag zorgt wel voor vertraging. We willen blijvende aansluiting vinden bij de regionale energiestrategie (RES 2.0). We streven daarbij om onze plek in het netwerk stevig te borgen om op die manier aandacht voor fysieke veiligheid een plek te geven in de energietransitie. We zijn hierbij aangesloten, maar hebben onvoldoende capaciteit om hierin een goede rol te pakken. |
| <p>Herijking beroepsbrandweer We zijn voor de beroepsbrandweer aan het investeren in diverse inhoudelijke thema's en in het verder ontwikkelen van leiderschapsvaardigheden. Voor de zomer worden voorstellen voorbereid op twee thema's: (1) formatie; hoeveel mensen hebben we nodig om toekomstbestendig onze dienstverlening te kunnen blijven borgen? (2) organisatie en structuur; hoe komen we tot een model dat toekomstbestendig is en bijdraagt en recht doet aan de repressieve beroepskrachten? Hiernaast loopt sinds eind 2023 een leiderschapsprogramma; dit loopt door tot in 2025. De posthoofden van de vrijwillige posten volgen in 2024 een eigen programma.</p> | <p>Dekkingsplan op basis van gebiedsgerichte opkomsttijden We gaan een nieuw dekkingsplan opstellen op basis van de nieuwe landelijke systematiek: de <u>gebiedsgerichte opkomsttijden</u> (GGO). Begin 2024 is gestart met het onderzoeken van een aantal zaken in relatie tot de nieuwe landelijke systematiek. Er is met name ingezoomd op aanduidingen van categorieën van objecten uit de Basisregistratie Adressen en Gebouwen (BAG). Over een aantal zaken zijn we in overleg met de leverancier van de data. Het nieuwe dekkingsplan op basis van de GGO wordt opgeleverd in Q4 van 2024.</p> | <p>Vakbekwaamheid medewerkers Voor het (minimalistische) programma voor blijvende vakbekwaamheid is onvoldoende structureel budget beschikbaar. Voor 2024 hebben we incidenteel extra budget toegekend om de achterstanden niet nog verder op te laten lopen. Hiermee zouden we de opleidingen volgens planning kunnen realiseren. We zien wel dat de werkdruk invloed heeft op de personele capaciteit die hiervoor nodig is. De benodigde capaciteit is nog niet voor de helft ingevuld. Het geplande programma staat hierdoor onder druk. Dit heeft in de 1^e helft van 2024 vooral effect op de kwaliteit van trainingen. Voor de 2^e helft van 2024 zal een deel van de trainingen mogelijk moeten vervallen.</p> |
| <p>Toekomstbestendige brandweezorg / brandweerstelsel Als gevolg van landelijke ontwikkelingen is het van belang dat de brandweezorg in onze regio zich doorontwikkelt. Inmiddels is het project 'Brandweer Samen!' gestart. Collega's van risicobeheersing en incidentbestrijding bekijken hierin samen de ontwikkelingen die mogelijk om een aangepaste vorm van brandweezorg vragen. Hieruit zijn zes prioriteiten benoemd: complexiteit infrastructuur, duurzame inzetbaarheid, natuurbrandbeheersing, paraatheid & vrijwilligheid, risicogerichte brandweezorg en vakbekwaamheid. Deze prioriteiten worden de komende maanden verder uitgewerkt.</p> | <p>Behapbare basis-brandweezorg Incidenten worden complexer en vragen steeds meer specialistische kennis en vaardigheden. Bijvoorbeeld op het gebied van natuurbrand-bestrijding. Hier zijn we bezig met het organiseren van 'slimme repressie'. In Q1 is een businesscase uitgewerkt om te komen tot voertuig-differentiatie. Hierin zijn de mogelijkheden van een natuurbrandvoertuig beschreven in combinatie met reguliere voertuigen voor andere incidenten. De businesscase moet aansluiten bij de komende aanbesteding van 17 nieuwe voertuigen. Verder is de kennis van de vakspecialisten op het gebied van natuurbrandbestrijding groeiende. Er worden diverse congressen bezocht en trainingen gevolgd.</p> | <p>Duurzaam investeren in voertuigen, materialen en middelen Door maatschappelijke ontwikkelingen en veranderde regelgeving staan we als VRBZO voor een verduurzamingsopgave. Een flink aantal dienstvoertuigen is economisch en technisch afgeschreven. Kosten voor correctief onderhoud lopen excessief op. Op basis van Europese richtlijnen moeten aan te besteden voertuigen alternatief aangedreven zijn. Dit betreft de 'Regeling bevordering schone wegvoertuigen'. Op dit moment wordt een korte en een lange termijnvisie uitgewerkt voor de aanschaf van nieuwe dienstvoertuigen, logistieke voertuigen en operationele voertuigen.</p> |
| <p>● Op schema ● Achter op schema ● Bijsturing nodig nog niet gestart</p> | | <p>Informatiegestuurde brandweezorg Door personeelsverloop en technische tegenslag verloopt de ontwikkeling op dit vlak niet als gepland. We richten ons nu vooral op de technische stabiliteit van de bestaande hardware en functionaliteiten voor eenheden op straat.</p> |

2b. Crisisbeheersing | crisisbeheersing

Toelichting



Multidisciplinaire opschaling & evaluatie

GRIP opschalingen 2024:

- GRIP 1 op 10-jan: brand industrie Bergeijk.
- GRIP 2 op 13-maart: verzakking gasleiding Eindhoven.
- GRIP 1 op 18-apr: brand vrachtwagen A67 (Eersel).

Bijzondere situaties

- 23-maart: demonstratie Extinction Rebellion.



Vakbekwame functionarissen

- We voeren de operationele en bestuurlijke multidisciplinaire opleidings-, trainings- en oefeningsactiviteiten (MOTO-activiteiten) in Oost-Brabant samen met veiligheidsregio Brabant-Noord uit volgens de afgesproken planning. We hielden onder andere flexibele opschaling trainingen, doorleefsessies, GBT en ROT oefeningen en vakdagen voor crisisfunctionarissen.
- Er zijn een aantal thema's leidend in de MOTO-activiteiten voor crisisfunctionarissen. Dat zijn spoorveiligheid (op bestuurlijk niveau), maatschappelijke onrust, polarisatie en extreem weer. Een ander belangrijk thema is het werken volgens het regionaal crisisplan en de overdracht na een incident (nazorg). Deze thema's zijn verweven in zowel de bestuurlijke menukaart als de operationele menukaart. De inrichting van de nieuwe MOTO-organisatie is in gang gezet voor komend jaar.
- De aanbesteding voor de bestuurlijke menukaart voor de drie Brabantse regio's is gestart. Hiermee willen we betere onderlinge afstemming bereiken in de aanpak van crises in Brabant. Verder zijn er activiteiten, oefeningen en trainingen gepland op regionaal niveau voor 2024.



Planvorming met netwerkpartners (o.a. wettelijke planfiguren)

- We werken aan de actualisatie van diverse planfiguren. Het crisisbeheersplan voor Kempen Airport en zeven rampbestrijdingsplannen worden geactualiseerd. We willen deze in de 2^e helft van 2024 vaststellen en aansluitend implementeren. De coördinatiekaart extreem geweld wordt vernieuwd volgens een nieuw landelijk crisisplan. Diverse andere planfiguren worden herzien naar een visueel format in plaats van tekst. Tot slot zijn we aangesloten op de bovenregionale samenwerking voor hoogwater en extreem weer in Noord-Brabant.



Leren & evalueren

- Naar aanleiding van een aantal incidenten, opschalingen en dreigingen zijn er verschillende evaluaties opgestart. Lopende evaluaties zijn de planningsstaf hoogwater, incident verward persoon en de GRIP-opschalingen (Bergeijk, Eindhoven en Eersel).
- Naast de inhoudelijke evaluaties is er ook geïnvesteerd in de doorontwikkeling kwaliteitscyclus. De geleerde lessen brengen wij terug bij de themahouders.

2b. Crisisbeheersing | GHOR en Bevolkingszorg

Toelichting



Vakbekwame functionarissen

GHOR:

- Voor 2024 zijn er verschillende activiteiten gepland. Zo zijn er MOTO activiteiten met een verplichte deelname, zoals de CoPI, ROT en GBT/RBT oefeningen. De piketfunctionarissen zijn ingedeeld voor deze oefeningen.
- In mei vindt er een grootschalige ketenoefening plaats georganiseerd door het Regionaal Overleg Acute Zorgketen (ROAZ) in samenwerking met het Instituut voor Veiligheids- en Crisismanagement (COT). Hier neemt de GHOR aan deel met een volledige sectie en Directeur Publieke Gezondheid (DPG).



Planvorming met netwerkpartners (o.a. wettelijke planfiguren)

GHOR:

- De GHOR is samen met netwerkpartners bezig met het herzien van diverse convenanten.
- De GHOR wil in 2024 beginnen met de realisatie van de aanbevelingen vanuit het zorgrisicoprofiel. De aanbevelingen die gedaan worden vanuit het zorgrisicoprofiel worden opgepakt door de GHOR in samenspraak met het zorgnetwerk. De eerste stap in de realisatie van de aanbevelingen vanuit het zorgrisicoprofiel was een inventarisatie op het gebied van planvorming.

Bevolkingszorg:

- We hebben 4 opleidingen crisiscommunicatie en 1 training nafase (samen met VRBN) gerealiseerd. De eerste opleidingen van de leertrein crisiscommunicatie zijn succesvol ontvangen.
- Eind 2024 moet de nieuwe release van het Vakbekwaam Managementsysteem (VMS) zijn ingericht om de kwantitatieve vakbekwaamheid van alle bevolkingszorg inzichtelijk te hebben. Er is inmiddels een inrichting- en beheersdocument vakbekwaam managementsysteem (VMS) opgesteld. Hierna zal spoedig gestart worden met de inrichting van het VMS. In het tweede kwartaal zetten we de juiste functie profielen in het VMS en zijn de sjablonen gebouwd.

Bevolkingszorg:

- Dit jaar zal de eerste grote netwerkdag bevolkingszorg worden georganiseerd waar het uitwisselen van kennis en ervaringen alsmede de onderlinge verbondenheid het belangrijkste doel zijn. De voorbereiding hiervoor is gestart en de deelnemers hebben inmiddels een uitnodiging ontvangen.

2b. Crisisbeheersing | ontwikkelingen begroting

| Zicht op risico's | Beïnvloeden van risico's | Crisismanagement |
|--|--|---|
| <p>Informatiegestuurde veiligheid / Fieldlab</p> <p>We investeren dit jaar € 100.000 incidenteel budget, die we van gemeenten ontvingen, in het Fieldlab Zuid-6. Dit is een innovatie- en samenwerkingsinitiatief van de 6 zuidelijke veiligheidsregio's. Het platform ontwikkelt tools en biedt inzichten om informatiegestuurde veiligheid te bevorderen. In de afgelopen maanden zijn er diverse pilots uitgevoerd, waaronder op het gebied AI. Deze tools vergemakkelijken de toegang tot en het gebruik van relevante informatie.</p> | <p>Omgevingswet</p> <p>Met de Omgevingswet kunnen gemeenten en provincie meer ruimte bieden aan ontwikkeling en beheer van de leefomgeving. We kijken naar het risico, en minder naar de regel. VRBZO bereidt zich daarop voor, samen met gemeenten en andere partners. Eind vorig jaar is het handnavingsuitvoeringsprogramma (HUP) in samenspraak met gemeenten bijgesteld. Dit leverde een nieuwe lijst met risicovolle bouwwerken op. Deze lijst wordt in 2024 voor het eerst gebruikt.</p> | <p>Crisisplan</p> <p>De afgelopen jaren hebben we een toename gezien van verschillende typen crises. Om hierop voorbereid te zijn, hebben we samen met Veiligheidsregio Brabant-Noord (VRBN) een nieuw regionaal crisisplan (RCP) opgesteld dat sinds januari 2024 van kracht is. De implementatie van dit plan wordt in 2024 afgerond met aangepaste trainingen en oefeningen. Inmiddels is de overdracht van het programma naar de operationele lijn gestart. De laatste documenten, met name over de operationalisering van het plan, worden opgesteld. De eerste oefeningen en trainingen zijn al uitgevoerd en staan voor de rest van het jaar gepland. Tot slot is er een project in samenwerking met VRBN in voorbereiding voor passende alarmering van de crisisorganisatie.</p> |
| <p>Veiligheidsradar als onderdeel van Regionaal Risicoprofiel</p> <p>We moeten op tijd weten welke kwetsbaarheden, dreigingen en (sluimerende) crisissituaties op ons afkomen, op verschillende niveaus. Van een statisch beeld moeten we naar een actueel en dynamisch 'zicht op risico's'. We zijn bezig met het actualiseren van het regionaal risicoprofiel. Het Regionaal Risicoprofiel wordt opgesteld op basis van de nieuwe landelijke uitgangspunten. Een eerste concept wordt opgeleverd in kwartaal 4 van 2024.</p> | <p>Veilige energietransitie</p> <p>We willen blijvende aansluiting vinden bij de regionale energiestrategie (RES 2.0). We zijn als VRBZO voortaan vast lid van de Adviesgroep regionale energie strategie (RES). We zijn hierbij aangesloten, maar hebben onvoldoende capaciteit om hierin een goede rol te pakken</p> | <p>Doorontwikkeling dynamische planvorming</p> <p>Om ons goed voor te bereiden op nieuwe typen crises is het van belang om samen te werken met vitale partners. Onderdeel hiervan is de Safety & Security Campus, waarin we met andere partners zoals Defensie werken aan innovatieve en hoogwaardige oplossingen die de operatie binnen het veiligheidsdomein effectiever en veiliger maken. Dit is een continue activiteit, waarbij we vanuit alle domeinen binnen VRBZO vertegenwoordigers hebben in het programmteam.</p> |
| <p>Risicoprofiel voor de zorg (zorgrisicoprofiel)</p> <p>Het zorgrisicoprofiel (ZRP) is gereed en bestuurlijk vastgesteld. De GHOR beschrijft in het ZRP de risico's voor de spoedeisende medische hulpverlening en publieke geneeskundige zorg. De aanbevelingen die gedaan worden vanuit het ZRP worden opgepakt door de GHOR in samenspraak met het zorgnetwerk. De nadruk zal komen te liggen op planvorming. Dit doen we samen met de acute en niet-acute zorgpartners.</p> | <p>Weerbare samenleving en risicocommunicatie</p> <p>We willen onze inwoners weerbaarder maken zodat ze ook anderen kunnen helpen. In 2023 ontwikkelden we een strategie om gedrag te beïnvloeden. In 2024 ontwikkelen we een bijpassende middelenmix om de strategie goed te kunnen implementeren. We zitten nu in de fase van concept ontwikkeling waarbij het thema storm- en windhozen is gekozen als eerste prioriteit.</p> | <p>Vakbekwaamheid vergroten door evalueren en leren</p> <p>In 2023 zijn we gestart met fase 1 van het inzichtelijk krijgen van de vakbekwaamheid van onze medewerkers. Inmiddels zitten we in fase 2, deze richt zich op de gemeenschappelijke uitgangspunten en processen. In dat verband zijn de leerprincipes vastgesteld die zijn afgeleid van de principes uit het project Vakbekwaamheid in de regio.</p> |
| <p>Aansluiten bij landelijke platformen voor crisiscoördinatie (KCR2)</p> <p>Het Knooppunt Coördinatie Regio's – Rijk (KCR2) is een landelijk platform dat crises aanpakt, die verder gaan dan de grenzen van de veiligheidsregio. Dit traject wordt getrokken vanuit het Landelijk Operationeel Coördinatie Centrum (LOCC) met personele invulling vanuit de veiligheidsregio's. Deze invulling bestaat uit interregionale planvorming en samenwerking op gebied van informatiemanagement en beeldvorming bij crises. Vanuit de extra BDuR gelden investeerden we vorig jaar al in extra capaciteit om hier uitvoering aan te geven.</p> | | <p>Samenwerken met crisispartners</p> <p>Een crisis bestrijd je niet alleen; goede samenwerking tussen alle crisispartners is essentieel.</p> <ul style="list-style-type: none"> In samenwerking met VRBN zijn we dit jaar bezig met de implementatie van het regionaal crisisplan en een project voor passende alarmering van de crisisorganisatie. In 2024 gaan we samen met de gemeenten bepalen wat nodig is om het kwaliteitsniveau van bevolkingszorg te vergroten en dit structureel te borgen. De eerste stap hiervoor is gezet. Zo zijn de 21 gemeenten bezocht en zijn met de gemeentesecretaris en ambtenaar rampenbestrijding de doelstellingen, scope, frequentie van monitoring en verantwoordelijkheden besproken. |
| | | <p>Crisiscommunicatie</p> <p>We zijn bezig met de realisatie van een crisiscommunicatiekanaal: één website om alle inwoners te informeren voor, tijdens en na crises. De website zit in de bouwfase en we werken samen met gemeenten aan de nadere inhoud en het 'hoe' en 'wanneer' van inzetten van de website. We streven naar een gefaseerde lancering eind juni 2024 waarin een selecte groep gebruikers toegang krijgt als test / pilot.</p> |

- Op schema
- Achter op schema
- Bijsturing nodig | nog niet gestart

2c. Ondersteuning organisatie

Toelichting



Ziekteverzuim

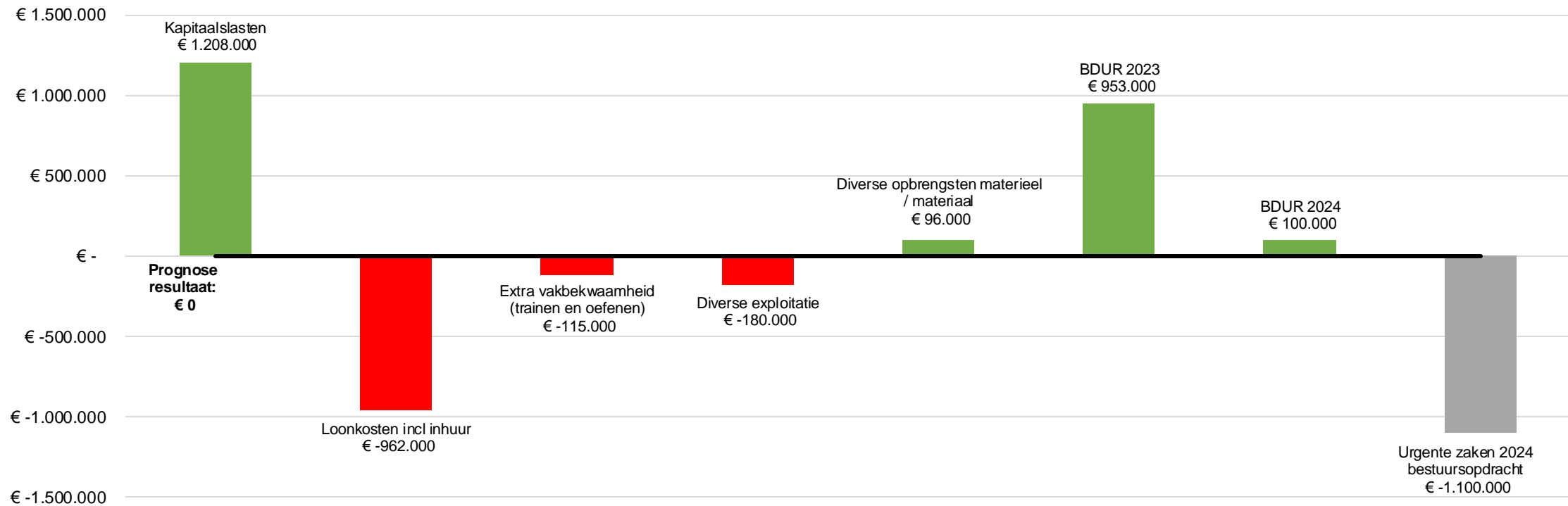
Ziekteverzuim: 6,1%
(1^e berap 2023: 6,4%)

- We zien een daling van 0,3 procent in het verzuim van de hele organisatie, ten opzichte van dezelfde periode in 2023.
- We werken aan een nieuwe visie op verzuim die zich meer richt op preventie. Hierdoor gaan we langdurig verzuim sneller signaleren en we hopen door het eerder inzetten van interventies het verzuim terug te brengen.

2c. Ondersteuning organisatie | ontwikkelingen begroting

| Efficiënt en effectief | In control | Professioneel |
|--|---|---|
| <p>Processen verder verbeteren (doorontwikkeling organisatie) ●</p> <p>De huidige I&A-omgeving voldoet niet aan de Baseline Informatiebeveiliging Overheid (BIO). Dit komt mede door de verouderde en dure werplek omgeving (Cetrix) en verouderde hardware. Hier grepen we op in door een strategische koerswijziging naar een regieorganisatie, waarbij we veel beheertaken uitbesteden. Deze verandering zal ons helpen om efficiënter en effectiever te werken, onze interne dienstverlening te verbeteren en beter in te spelen op de snel veranderende digitale wereld en veiligheidseisen van een veiligheidsregio. In 2024 investeren we in capaciteit voor de voorbereidende werkzaamheden, zodat we in Q2 2025 volgens het nieuwe model kunnen werken.</p> | <p>Informatieveiligheid ●</p> <p>We hebben hier begin dit jaar flink op moeten bijsturen. We werken nu volgens een GAP-analyse en bijbehorend plan van aanpak aan de implementatie van de BIO maatregelen. Het landelijke plan om voor veiligheidsregio's een gezamenlijk Security Operations Center (SOC) op te zetten is tot nader order uitgesteld. Wij nemen dit daarom mee in onze eigen dienstverlening en starten in het 2^e kwartaal met het inkooptraject hiervan. We kiezen voor een flexibel contract zodat we kunnen aansluiten op de landelijke ontwikkelingen indien nodig.</p> | <p>Potentieel van onze medewerkers optimaal benutten (duurzame inzetbaarheid) ●</p> <p>De HRM-afdeling is getransformeerd van voornamelijk ingehuurd krachten naar een groeiend aantal vaste collega's, waardoor onze afdeling een steeds stabielere basis vormt voor verdere ontwikkeling binnen de organisatie. We hebben geïnvesteerd in het leiderschap van zowel leidinggevenden als medewerkers door middel van bijeenkomsten, vaardigheidstrainingen en masterclasses. Deze investering bevordert niet alleen de duurzame inzetbaarheid van organisatie op korte termijn, maar bereidt hen ook voor op toekomstige uitdagingen.</p> |
| <p>Integrale informatievoorziening en hybride werken ●</p> <p>In navolging van bovenstaande is het moderniseren van de hybride werplek en het migreren van bestanden en applicaties naar de cloud begonnen. Dit loopt nog tot medio 2025. Het delen van informatie en toegang tot gegevens en applicaties gebeurt veilig en gebruiksvriendelijk. Medewerkers en vrijwilligers worden begeleid in een adoptietraject. De vernieuwde werplek omvat ook de implementatie van een extern Security Operations Center (SOC) en Security Information & Event Management (SIEM), wat zorgt voor een veiligere omgeving waarin bedreigingen eerder worden gedetecteerd en aangepakt.</p> | <p>Intelligence, stuur-indicatoren, dashboard, prognoses, data-analyse ●</p> <ul style="list-style-type: none"> Het fundament om met data te werken ligt in ons datawarehouse. Onze datawarehouse omgeving was verouderd en wordt vervangen voor Microsoft Fabric. We maken daarnaast de overstap naar PowerBI zodat gebruikers eenvoudiger met betrouwbare datasets aan de slag kunnen. We maken gezamenlijk keuzes in welke data we willen ontsluiten en waar we op willen sturen. Het is belangrijk om een visie op informatiegericht werken te hebben, met name op de wijze van data opslag, ontsluiting en beveiliging van data. Recent is gestart met het in kaart brengen van het landschap om zo tot een meer geïntegreerde wijze van werken te komen. | <p>Passende huisvesting, inclusief verduurzaming, veilige werkomgeving en onderhoudsplan ●</p> <p>In overleg met vastgoedbeheerders van de 21 gemeenten hebben we een concept Strategisch Huisvestingsplan opgesteld voor bespreking met het bestuur in juli 2024. We zijn begonnen met aanpassingen en reparaties op basis van de RI&E (Arbo), maar door capaciteitstekort en beperkte middelen zal het meerdere jaren duren om aan alle (wettelijke) eisen te voldoen. We zijn verplicht volgens de Klimaatwet om CO2-uitstoot te verminderen en hebben ons verbonden aan de Landelijke Duurzaamheidsagenda voor Veiligheidsregio's. In 2024 stellen we een CO2-footprint en Reductieplan op, om onze CO2-uitstoot tegen 2027 met 30% te verminderen ten opzichte van 2022. We gebruiken de CO2-prestatieladder om onze voortgang te volgen en te vergelijken met andere regio's, waar we momenteel achterlopen op dit gebied.</p> |
| <p>Routinematig werk verder digitaliseren en automatiseren ●</p> <p>Bij de afdelingen F&C en HRM zijn we bezig met het optimaliseren en verder inrichten van het ERP-systeem (AFAS), zodat we meer met workflows kunnen werken wat de efficiëntie en kwaliteit van processen verbetert.</p> <ul style="list-style-type: none"> Op het gebied van HRM worden eind 2^e kwartaal enkele procesoptimalisaties doorgevoerd die de foutgevoeligheid in processen verbetert en handmatige handelingen automatiseert. De implementatie van het nieuwe financiële module loopt volgens verwachting. De planning is dat we op 1 januari 2024 overgaan op het AFAS systeem. Hiermee zijn de HR en financiële processen onder gebracht in 1 systeem, wat mogelijkheden biedt voor verdere optimalisaties. | <p>Nieuwe wetten en regels toepassen ●</p> <p>Op het gebied van wetten en regels zijn er afgelopen jaren veel ontwikkelingen. We krijgen dit onvoldoende geborgd in de organisatie, vooral door een gebrek aan capaciteit. Dit zit zowel in beleid als uitvoering. We dichten de grootste gaten, maar structureel is het onvoldoende geborgd.</p> <p>Een voorbeeld hiervan is het besluit digitale toegankelijkheid. Op dit moment is er nog geen beleid ten aanzien van de wet digitale toegankelijkheid binnen VRBZO. Wat er wel is gebeurd zijn onderzoeken voor al onze websites. De verplichte toegankelijkheidsverklaringen voor deze sites zijn gepubliceerd op www.vrbzo.nl en te vinden in het landelijke register van toegankelijkheidsverklaringen.</p> | <p>Arbeidsmarktcommunicatie professionaliseren ●</p> <ul style="list-style-type: none"> Een eerste concept van nieuw werving- en selectiebeleid is gereed. Daarnaast is in beeld gebracht wat er moet gebeuren om de nieuwe werkprocessen daadwerkelijk in te richten, dit is verwerkt in een implementatieplan dat stap voor stap wordt uitgevoerd. Er is een projectgroep arbeidsmarktcommunicatie actief die werkt aan een reisgids die de sollicitatie- en integratieprocedure binnen onze organisatie in kaart brengt. De verwachting is dat deze gids eind Q2/begin Q3 gereed is voor implementatie. |
| <p>● Op schema ● Achter op schema ● Bijsturing nodig nog niet gestart</p> | <p>Risicobewuste en dynamische bedrijfsvoering ●</p> <p>Goed omgaan met dynamische bedrijfsrisico's wordt steeds belangrijker. Cultuur en risicobewustzijn zijn een belangrijk aspecten hierin, bijvoorbeeld op het gebied van informatieveiligheid, privacy en rechtmatigheid. We maken hierin stappen maar niet in het tempo dat past bij de tendens van de maatschappij en wetgeving.</p> | |

3. Financiële situatie & prognose



Prognose op hoofdlijnen

- Vooruitkijkend naar het eind van het jaar is onze verwachting dat het resultaat rond budgetneutraal (€ 0) uitkomt. Echter, we ervaren diverse onzekerheden zowel in de positieve als negatieve zin.
- We hebben diverse moeilijk in te vullen vacatures en, vooral bij bedrijfsvoering, een hoog verzuim. Om het werk wel gedaan te krijgen en de bedrijfscontinuïteit te kunnen borgen, huren we nu mensen in die per saldo duurder zijn dan het in dienst nemen van medewerkers. We verwachten hier op korte termijn geen verbetering in te gaan zien.
- De structurele effecten van een nieuwe cao zijn nog onzeker. De onderhandelingen voor de nieuwe cao lopen nog, maar het bod van de werkgevers is al hoger dan de ontvangen (loon)indexatie.
- Bij het uitwerken van de bestuursopdracht komen enkele urgente zaken naar voren die om directe actie vragen. We stellen voor om hier de onderbesteding van de BDUR gelden voor te gebruiken.
- De speciale uitkering van het Rijk (SPUK) voor de eerste opvang van Oekraïense vluchtelingen is vanaf 2024 gericht op gemeenten in plaats van veiligheidsregio's. In onze regio voert de gemeente Eindhoven hierop de regie en coördinatie. Tot en met april huurde VRBZO nog zogeheten makelaars in voor het regelen van opvang en huisvesting van Oekraïense vluchtelingen. Dit totdat de overdracht van de makelaars naar de gemeente was geregeld. Totale kosten zijn tot eind april € 140.000. We hebben afgesproken met de gemeente Eindhoven dat we de daadwerkelijke kosten factureren, zij nemen dit mee in de opgave voor de SPUK. Hiermee is de uitvoering voor VRBZO budgetneutraal.

3. Financiële situatie & prognose | toelichting*

| Toelichting voordelen (of neutraal) | Toelichting nadelen |
|---|--|
| <p><u>Kapitaalslasten: € 1.208.000</u></p> <p>Diverse grote investeringen worden niet dit jaar gerealiseerd waardoor we incidenteel een onderbesteding hebben op de kapitaalslasten. Deze investeringen zijn vooral gericht op speciale voertuigen. Bij de brandweer hebben we onvoldoende beleids- en uitvoeringscapaciteit om goede keuzes te maken voor de aanschaf van de juiste voertuigen voor lange termijn en de gewenste investeringen te realiseren. Hierdoor vinden de investeringen niet plaats en houden we kapitaalslasten over. De incidentele ruimte gebruiken we voor tijdelijke inhuur van personele capaciteit op diverse vlakken en een incidentele besteding bij vakbekwaamheid.</p> | <p><u>Loonkosten en inhuur personeel: € -962.000</u></p> <ul style="list-style-type: none"> De incidentele overbesteding op loonkosten en inhuur kent een aantal oorzaken. Enerzijds hebben we vacature ruimte door verloop van personeel. Anderzijds ervaren we moeite om deze vaak specialistische vacatures structureel goed in te vullen. We huren er nu vaak mensen voor in. Daarnaast hebben we, vooral bij Bedrijfsvoering, een hoog verzuim. Dit komt door een hoge werkdruk in de organisatie omdat het werk wel gedaan moet worden om de bedrijfscontinuïteit niet in gevaar te brengen, bijvoorbeeld op gebied van ICT en HRM. Om deze reden huren we meer mensen in, die per saldo vaak duurder zijn. In de loonkostenprognose namen we een voorschot op de verwachte cao uitkomst (6,4% per 1 mei). Dit betekent voor 2024 dat de ontvangen loonkostenindexering voor 2024 waarschijnlijk voldoende is, maar structureel verwachten we hier een tekort. Na vaststelling van de cao maken we een nauwkeurigere berekening. <p><u>Extra Vakbekwaamheid: € -115.000</u></p> <p>Om de achterstanden in de vakbekwaamheid bij repressieve brandweemedewerkers niet verder op te laten lopen, hebben we voor dit jaar extra budget toegekend aan vakbekwaamheid (trainen en oefenen).</p> |
| <p><u>Extra opbrengsten materieel / materiaal: € 96.000</u></p> <p>We hebben oude voertuigen en gereedschappen verkocht tegen een hogere waarde dan vooraf ingeschat. Dit levert een incidenteel voordeel op.</p> | <p><u>Diverse tegenvallers exploitatie: € -180.000</u></p> <p>Diverse incidentele tegenvallers in de reguliere exploitatie. Bijvoorbeeld door hogere kosten voor aanschaf operationeel uniform, extra onderhoud voor huisvesting en hogere kosten bij I&A voor het datawarehouse.</p> |
| <p><u>Besteding extra brede doeluitkering rampenbestrijding (BDUR) 2023: € 953.000</u></p> <p>Via de BDUR krijgen we structureel extra geld voor versteviging van crisisbeheersing en informatiemanagement. Het extra geld van 2023 is structureel nagenoeg volledig besteed, maar we hielden in dat jaar incidenteel € 953.000 over omdat het versterken van de capaciteit tijd kostte. Het geld staat op de balans en willen we dit jaar uitgeven aan de versteviging van de organisatie, vooral op het gebied van informatiemanagement / ICT.</p> | <p><u>Urgente zaken 2024 n.a.v. bestuursopdracht: € -1.100.000</u></p> <p>Na de bestuursconferentie kregen we een bestuursopdracht en maakten we inzichtelijk op welke (wettelijke) items we uitdagingen ervaren. Voor 2024 zijn er al directe urgente zaken die moeten worden aangepakt. Het gaat hierbij bijvoorbeeld om aanpassingen voor arbeidsveiligheid, informatieveiligheid (BIO/NIS2), ICT-systemen en beleids- en uitvoeringscapaciteit bij de brandweer.</p> |
| <p><u>Besteding extra brede doeluitkering rampenbestrijding (BDUR) 2024: € 100.000</u></p> <p>Via de BDUR krijgen we structureel extra geld voor versteviging van crisisbeheersing en informatiemanagement. In 2024 krijgen we bovenop de € 1,4 miljoen van 2023 ongeveer € 350.000 extra structureel budget. Van deze € 350.000 hebben we voor € 100.000 nog geen concrete plannen die passen binnen de bestedingsdoelen.</p> | |
| <p><u>Besteding extra gemeentelijke bijdrage: € 0</u></p> <p>In de begroting 2024 kregen we incidenteel extra budget van € 200.000 van gemeenten om de opgelopen achterstand in plannen door m.n. de coronacrisis in te lopen. Dit geld zetten we in voor informatiegestuurde veiligheid (FieldLab) en leiderschap in het kader van doorontwikkeling. De besteding verloopt als verwacht.</p> | |

3. Financiële situatie & prognose | investeringen

Staat van investeringen 2024

| Balans | Totaal bestuurlijk goedgekeurd | Prognose | Restant tov prognose |
|---------------------------------|--------------------------------|--------------------|----------------------|
| Gronden en terreinen | € - | € - | € - |
| Bedrijfsgebouwen | € 2.030.414 | € 575.000 | € 1.455.414 |
| Vervoermiddelen | € 7.735.464 | € 1.566.000 | € 6.169.464 |
| Machines Apparaten Installaties | € 2.112.111 | € 920.000 | € 1.192.111 |
| Overige materiele vaste activa | € 3.134.624 | € 1.028.049 | € 2.106.575 |
| Totaal | € 15.012.613 | € 4.089.049 | € 10.923.564 |

Gronden en terreinen

Er zijn geen actieve kredieten voor gronden en terreinen.

Bedrijfsgebouwen

- VRBZO doorloopt momenteel twee verbouwingen die we in 2024 volledig afronden. Daarnaast wordt een klimaatinstallatie op een post voor de zomer 2024 vervangen. Eventuele restanten van deze kredieten worden afgeboekt.
- Voor enkele kleinere huisvestingskredieten is beleid in ontwikkeling en stellen wij voor deze kredieten beschikbaar te houden.
- In de 2e begrotingswijziging van 2024 stellen we voor diverse kredieten voor het ROC af te boeken waarvan directe aanwending op korte termijn niet is voorzien.

Vervoermiddelen

De onderbesteding op vervoermiddelen heeft verschillende oorzaken:

- Enkele investeringen waaronder de dienstbus voor forensische opsporing en een logistiek voertuig zijn uitgesteld omdat deze voertuigen technisch nog goed zijn, maar vervanging gaat vanwege milieu-eisen hogere kosten geven.
- Voor het schuimblusvoertuig is de levertijd langer dan waar rekening mee is gehouden. Wanneer meer duidelijk is wanneer het voertuig komt verwerken we dit in de begroting.
- Voor diverse onderdelen waaronder tankautospuiten, hulpverleningsvoertuigen, haakarmvoertuig, dienstauto's en een voertuig voor het oppervlakte reddingsteam (ORT) is nieuw beleid in ontwikkeling waardoor de investering vertraging heeft opgelopen.

Machines Apparaten Installaties

De tablets voor navigatie zijn technisch nog goed waardoor vervanging is uitgesteld. Voor de overige kredieten is beleid in ontwikkeling en stellen wij voor deze kredieten beschikbaar te houden. In de 2e begrotingswijziging van 2024 worden kredieten voor ICT-hardware afgeboekt als gevolg van de herinrichting van de ICT infrastructuur (van on-premise naar IaaS oplossing).


Overige materiele vaste activa

De onderbesteding op overige materiele vaste activa heeft verschillende oorzaken.

- Bij de aanschaf van nieuwe communicatiemiddelen (portofoons en helmen i.c.m. C2000) spelen landelijk diverse complexe vraagstukken waardoor vervanging landelijk wordt uitgesteld. Als regio wachten we af hoe dit dossier zich ontwikkelt. Daarbij verwachten we dat het huidige krediet en kapitaalslasten ontoereikend zijn om een volwaardige en arbotechnisch veilige vervanging te realiseren.
- De AED's en helmen zijn technisch nog goed waardoor vervanging is uitgesteld.
- Voor bepakkingen en OVRT materiaal en kleinere vervangingen is nieuw beleid in ontwikkeling.



Veiligheidsregio Brabant-Zuidoost (VRBZO)

 Postbus 242
5600 AE Eindhoven

 info@vrbzo.nl