

2^e Bestuursrapportage 2024

Januari – Augustus 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

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.



Robuust en paraat

- 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

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.



Zicht op risico's

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



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

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



Efficiënt en effectief

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



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



Professioneel

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

digitaliseren

informatieveiligheid

hybride werken

dynamische bedrijfsvoering

arbeidsmarktcommunicatie



huisvesting

processen verder verbeteren

intelligence

duurzame inzetbaarheid

1. Actuele ontwikkelingen

Bestuurlijke opdracht

Tijdens de bestuursconferentie van 28 maart jl. nam het bestuur van Veiligheidsregio Brabant- Zuidoost kennis van onze uitdagingen. Voor het Algemeen Bestuur was dat aanleiding om het MT de volgende opdracht te geven:






Breng in beeld wat er moet worden gedaan en wat de consequenties zijn van (1) Kunnen voldoen aan wet- en regelgeving (2) de basis op orde brengen en (3) komen tot een nieuw beleidsplan dat inspeelt op de nabije toekomst.

In september spraken de bestuurlijke commissies beeldvormend over deelopdracht 1 (kunnen voldoen aan wet- en regelgeving). Daarna gaven zij hierover advies aan het Dagelijks Bestuur. Op 16 oktober stond deelopdracht 1 op de agenda van een bestuursconferentie. In december neemt het Algemeen Bestuur naar verwachting een besluit over deelopdracht 1 en de vervolgstappen.

Nieuwe directeur VRBZO per 1 oktober

Het Algemeen Bestuur heeft mevrouw Marijke Wilms-Wils benoemd tot directeur VRBZO. Sinds 1 oktober vervult zij deze functie. Marijke heeft veel ervaring bij overheidsorganisaties. Sinds 2017 was zij gemeentesecretaris en algemeen directeur bij de gemeente Meierijstad. In de jaren daarvoor werkte Marijke als gemeentesecretaris in Veghel. In diezelfde gemeente startte zij enkele jaren eerder als directeur bedrijfsvoering. Ervaring tijdens crises heeft Marijke ook. Tijdens de coronacrisis vervulde zij voor langere periode de rol van operationeel leider in Veiligheidsregio Brabant-Noord.

2a. Brandweezorg | risicobeheersing

	Begroting 2024	Realisatie jan-aug 2024	Berap 2 - 2023	Toelichting
 <p>Advisering brandveiligheid</p>	1.350 adviezen over brandveiligheid	1.201 adviezen over brandveiligheid	1.079 adviezen over brandveiligheid	Het aantal verleende adviezen over brandveiligheid is hoger ten opzichte van de voorgaande jaren. Een inschatting maken voor het aantal aanvragen in het laatste kwartaal is lastig. De werklast is gezien het aantal aanvragen sinds de zomerperiode wel verder toegenomen.
 <p>Advisering evenementen</p>	350 adviezen over veiligheid bij evenementen	370 adviezen over veiligheid bij evenementen	380 adviezen over veiligheid bij evenementen	Het aantal adviezen bij evenementen is nagenoeg gelijk aan vorig jaar. Het gaat hierbij om 147 adviezen voor grote en zeer grote evenementen (risicoklasse B en C) en 223 adviezen voor kleinere evenementen (risicoklasse A).
 <p>Advisering binnen normtijd</p>	Advies binnen afgesproken termijn: 90%	Advies binnen afgesproken termijn: 93,8%	Advies binnen afgesproken termijn: 97,0%	Door het hogere aantal adviesaanvragen en ziekteverzuim stond het adviseringsproces onder druk. Desondanks lukt het om de adviezen binnen de afgesproken termijn af te handelen.
 <p>Controles brandveiligheid</p>	1.500 controles op brandveiligheid	904 controles op brandveiligheid	1.098 controles op brandveiligheid	De controles worden uitgevoerd volgens het handhavingssuitvoeringsprogramma dat in samenwerking met de gemeenten is overeengekomen. Dit geldt zowel voor controles met betrekking tot de bebouwde omgeving als voor evenementen.
 <p>Activiteiten Veilig Leven</p>	36 groepsvoorlichtingen 550.000 mensen bereikt (inwoners/huishoudens, bedrijven)	29 groepsvoorlichtingen 503.434 mensen bereikt (inwoners/huishoudens, bedrijven)	40 groepsvoorlichtingen 371.834 mensen bereikt (inwoners/huishoudens, bedrijven)	Tot en met augustus vonden 29 groepsvoorlichtingen plaats. We bereikten de afgelopen maanden veel mensen met onze risicoboodschap op het gebied van (brand)veilig leven via sociale media. De campagnes Veilig vluchten, Veilig stoken, Ik-laad-accuraat en de online checklist voor bedrijven vinden in de laatste maanden van dit jaar plaats.

2a. Brandweezorg | incidentbestrijding



Aantal uitrukken

Begroting 2024	Realisatie jan-aug 2024	Berap 2 - 2023	Toelichting
----------------	-------------------------	----------------	-------------

5.150 uitrukken	3.162 uitrukken	2.943 uitrukken	
• 2.500 brand	• 1.320 brand	• 1.399 brand	
• 450 ongeval	• 360 ongeval	• 312 ongeval	
• 2.200 overig	• 1.482 overig	• 1.232 overig	

- Het totaal aantal uitrukken in de eerste 8 maanden van 2024 is iets hoger dan vorig jaar. Vanuit onze prognose rekenen we op een vergelijkbaar aantal incidenten als in 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 zijn steeds meer van invloed op het aantal en soort incidenten binnen onze regio.



Opkomsttijd behaald

>70% uitrukken voldoet aan opkomstnormen uit bestuurlijk dekkingsplan	80,7% uitrukken voldoet aan opkomstnormen uit bestuurlijk dekkingsplan	81,2% uitrukken voldoet aan opkomstnormen 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 beroepsposten een grote bijdrage leveren aan het behalen van de normtijden.
---	--	--	--

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 beroepsposten een grote bijdrage leveren aan het behalen van de normtijden.



Paraatheid brandweer

- Beroepsposten: 100% (volgens rooster 24/7 paraat).
- Vrijwillige posten: 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.

- Het personeelsverloop van de beroepsposten stijgt de komende jaren omdat collega's tegen het einde van hun 20-jarig dienstverband lopen. Het invullen van vacatures vanuit de pool van vrijwilligers is steeds moeilijker. Medewerkers zijn loyaal en willen bijdragen om de paraatheid op peil te houden. Ze nemen minder verlof op om het rooster rond te krijgen. Dat leidt onder meer tot verlofstuwmeren. We moeten ook steeds vaker nieuwe medewerkers werven buiten de populatie vrijwilligers. Dit leidt tot hogere opleidingskosten omdat nieuwe mensen nog een (aanvullende) opleiding moeten volgen en niet meteen inzetbaar zijn. Hierdoor neemt de belasting op de zittende medewerkers toe. Dit is een groot punt van zorg omdat het negatieve effecten op de paraatheid kan hebben. In de bestuursopdracht is daarom gevraagd om een ophoging van de formatie.
- De paraatheid van de vrijwilligersposten is op orde, maar we zien in verschillende kleine dorpskernen problemen ontstaan. In uitzonderlijke gevallen kunnen posten tijdelijk niet uitrukken. Buurposten nemen hun verzorgingsgebied dan over. We willen dit beter borgen door het TS-FLEX concept in te voeren. In dit concept worden bij specifieke (maatgevende) incidenten standaard 2 eenheden gealarmeerd. Op deze manier is de brandweezorg beter gegarandeerd.



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).

- We participeren in het landelijke traject over 'aantoonbare vakbekwaamheid' maar dit blijft (landelijk) een lastige uitdaging die ook gekoppeld is aan de 3 Grote Werken van de brandweer. Regionaal verkennen we de mogelijkheden van een adaptief vakbekwaamheidsprogramma, dat zich meer richt op 'bewuste vakbekwaamheid'. Als gevolg van capaciteitsproblemen die door de jaren heen zijn ontstaan, voeren we conform begroting een minimale variant van de opleidingsprogramma's uit. Voor het capaciteitsprobleem is aandacht in deelopdracht 1 van de bestuursopdracht.
- Alle medewerkers zijn gekeurd en de periodieke keuringen worden gepland. Meer aandacht is nodig voor de verplichte jaarlijkse fysieke **5**st.

2a. Brandweezorg | ontwikkelingen begroting

Robuust en paraat	Snel en flexibel	Professioneel (vakkundig en goed)
<p>Verbondenheid met vrijwilligers Het operationeel brandweeruniform is uitgerold voor de dagdienstmedewerkers, inclusief 24-uurs medewerkers). Om de verbondenheid van de vrijwilligers met de organisatie te versterken onderzoeken of we alle vrijwilligers kunnen voorzien van het operationeel uniform. Op dit moment is er mede vanwege ontbrekende financiële dekking besloten om dit nog niet te doen. Mogelijk wordt in 2025 pas duidelijk of er wel ruimte is voor een dergelijke investering met een realisatie in 2026.</p>	<p>Brandweerrisicoprofiel als basis voor visie op kerntaken Onze opdracht omvat het komen tot een dynamisch risicoprofiel. Het beoogde dynamische karakter betekent vooral dat we in staat willen zijn om meer en beter voorbereid te zijn op de dynamiek van bepaalde risico's. Vanwege een tekort aan capaciteit verloopt dit traject echter moeizaam. Het doel van de opdracht blijft onveranderd: het creëren van een samenhangend risicoprofiel voor brandweezorg, met de focus op het voorkomen, beperken en bestrijden van risico's.</p>	<p>Risicogerichte advisering t.a.v. Omgevingswet en veilige energietransitie We willen blijvende aansluiting vinden bij de regionale energiestrategie (RES). 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 als VRBZO voortaan vast lid van de adviesgroep RES. Binnen VRBZO is een interne werkgroep opgezet om vanuit verschillende relevante taakvelden aandacht te hebben voor het onderwerp. De focus ligt daarbij op de vraag hoe VRBZO hierover moet adviseren en waar de aandacht naar uit moet gaan in relatie tot risico's.</p>
<p>Herijking beroepsbrandweer We investeren momenteel in diverse inhoudelijke thema's voor de beroepsbrandweer, onderverdeeld in deelprojecten. Dit zijn de deelprojecten 'Verbinding & Samenwerking', 'Organisatie en Structuur', 'Leiderschap' en 'Formatie'. Het deelproject 'Verbinding & Samenwerking' is vertraagd. We streven naar afronding van dat alle overige deelprojecten in het tweede kwartaal van 2025 inhoudelijk zijn afgerond en klaar zijn voor besluitvorming.</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). Het actualiseren van het huidige dekkingsplan is vanwege capaciteitsgebrek met één jaar uitgesteld. Om deze reden is er pas in het 2^e kwartaal van dit jaar een start gemaakt met de voorbereidingen. Dit nam extra tijd in beslag vanwege het invoeren van de nieuwe landelijke methodiek. In het laatste kwartaal van 2024 ronden we alle berekeningen, grafische weergaven en de duiding daarvan af en verwerken we deze in een rapportage. Hierna wordt het nieuwe dekkingsplan ter vaststelling doorgeleid aan het Algemeen Bestuur van april 2025.</p>	<p>Vakbekwaamheid medewerkers Het is nog niet mogelijk om het oefenprogramma voor 2025 voor te bereiden omdat er hiervoor onvoldoende geld en capaciteit beschikbaar is. Voor 2025 verwachten we (in afwachting van besluitvorming over de bestuurlijke opdracht) dezelfde situatie. Voor opleidingen speelt de problematiek in mindere mate omdat deze programma's de schooljaren volgen. Voor dit jaar zijn er incidentele middelen toegekend om de programma's te draaien. Als deze financiële middelen voor 2025 niet beschikbaar komen, dan moet er geremd worden in de werving in het voorjaar 2025. Ook dit verhoogt weer de druk op paraatheid van de posten.</p>
<p>Toekomstbestendige brandweezorg / brandweerstelsel Om mee te gaan in landelijke ontwikkelingen moet de brandweezorg in onze regio zich verder ontwikkelen. Begin 2024 zijn hiervoor 6 speerpunten vastgesteld: Paraatheid & vrijwilligheid, Complexiteit infrastructuur, Duurzame inzetbaarheid, Natuurbrandbeheersing, Risicogerichte brandweezorg en Vakbekwaamheid. In het organisatiebrede Beleidsplan VRBZO 2026-2029 nemen we het brandweezorg beleid op. Als gevolg van de bestuursopdracht waarvoor capaciteit nodig was, is vertraging opgelopen in de uitwerking van de speerpunten.</p>	<p>Behapbare basis-brandweezorg Incidenten worden steeds complexer en vereisen meer specialistische kennis en vaardigheden, bijvoorbeeld op het gebied van natuurbrandbestrijding. We werken aan de organisatie van 'slimme repressie'. Daarom is onderzoek gedaan naar het nut en de noodzaak van voertuigdifferentiatie. Dit biedt een inhoudelijk kader voor de benodigde investeringen. Daarnaast werken we aan les- en leerstof voor natuurbrandbestrijding/ beheersing om vooruitlopend op nieuwe landelijke les- en leerstof al stappen te kunnen zetten op het vlak van vakbekwaamheid. Er is echter onvoldoende capaciteit beschikbaar om een goed en volwaardig bijscholingsprogramma te organiseren.</p>	<p>Duurzaam investeren in voertuigen, materialen en middelen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Door maatschappelijke ontwikkelingen en veranderde regelgeving staan we als VRBZO voor een verduurzamingsopgave. Medio 2024 zijn we een traject gestart om te komen tot verduurzaming van 'kleine dienstvoertuigen' voor de korte termijn. We zetten in op elektrische voertuigen. Complicerende factor hierbij is de benodigde laadinfrastructuur. De verduurzaming van dienstvoertuigen is opgenomen in deel 1 van de bestuursopdracht. • Een aantal grote specialistische voertuigen (hulpverleningsvoertuigen, redvoertuigen) nemen we waarschijnlijk af vanuit een lopende aanbesteding met conventionele aandrijving, omdat hiervoor nog geen goede alternatieven beschikbaar zijn. Voor de lange termijn wordt op dit moment aan een business-case gewerkt.
<p>● Op schema ● Beperkte achterstand ● Achter op schema 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>

Brandweertzorg

Voor brandweertzorg zijn er grote uitdagingen op het gebied van vakbekwaamheid, informatievoorziening, verduurzaming, formatie en medische keuringen. Op het gebied van vakbekwaamheid zit de uitdaging op de verbinding met de posten. Het is steeds lastiger om deze goed te onderhouden. Om dit te verbeteren zijn vrijwilligers bevestigd en gaan we met de resultaten aan de slag. Voor repressieve brandweermedewerkers is het van belang om vakbekwaam te zijn. Om hier inzicht in te krijgen, streven we naar een methodiek waarmee we kunnen zien hoe vakbekwaam onze medewerkers zijn. We hebben echter geen capaciteit om dit te kunnen ontwikkelen en in te voeren.

De kwaliteit van onze informatievoorziening voor eenheden en functionarissen in het veld is een uitdaging. Het is nodig om de kwaliteit van het hele systeem voor digitale mobiele operationele informatievoorziening te verhogen. Een andere uitdaging is het verduurzamen van materiaal & materieel (transitie naar elektrische voertuigen) en van huisvesting (kazernes energiezuiniger maken). We werken hier hard aan. Verder is het door capaciteitstekorten erg lastig om achterstanden weg te werken op met name aanbestedingen, onderhoud en inkoop.

Op het gebied van Repressie is het lastig om de formatie en bezetting van vrijwilligers én beroepskrachten op het benodigde peil te krijgen. Vrijwilligers zijn niet alleen steeds lastiger te vinden maar ook steeds lastiger voor meerdere jaren te binden. De druk op vrijwilligers om altijd beschikbaar te zijn neemt toe. Dit verhoogt het risico op vertrek of uitval. Daarnaast is in de formatie van de beroepskrachten nog geen rekening gehouden met gewijzigde wet- en regelgeving m.b.t. diverse verlofvormen, zoals geboorteverlof. Om de continuïteit in het beroepsrooster en de bezetting voor vrijwillige posten te kunnen blijven borgen moet de roosterfactor en formatieberekening op verschillende onderdelen worden bijgesteld. Een andere uitdaging is het kunnen voldoen aan de regelgeving rondom medische keuringen. Repressief brandweerpersoneel is verplicht om periodiek een preventief medisch onderzoek te doen (Periodiek Preventief Medisch Onderzoek - PPMO). Dit onderzoek gebeurt op een testlocatie, de 'PPMO-baan'. Deze baan voldoet echter niet aan de gestelde eisen. Dit kan leiden tot letsel of het onterecht afkeuren van medewerkers. Ook moet VRBZO jaarlijks de fysieke conditie toetsen van haar bevelvoerders en manschappen. De daarvoor geëigende jaarlijkse fysieke test (JFT) kunnen we door gebrek aan capaciteit en financiën nog niet organiseren.



2b. 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.
- GRIP 1 op 24-aug: botsing touringcar woning Beek en Donk.

Bijzondere situaties

- 23-maart: demonstratie Extinction Rebellion.
- 28-aug: wereldwijde storingen ICT (Crowdstrike, Defensieserver).



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 opschalingstrainingen, doorleefsessies, GBT- en ROT-oefeningen en vakdagen voor crisisfunctionarissen. In het tweede kwartaal hebben we verder geïnvesteerd in deze samenwerking door bijvoorbeeld samenwerkdagen en diverse bijeenkomsten te organiseren.
- 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 nieuwe regionaal crisisplan en de overdracht na een incident (nazorg). Deze thema's zijn verweven in zowel het bestuurlijke als operationele trainingsprogramma.
- 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.
- Er is een begin gemaakt met de ontwikkeling van een functiegerichte opleiding voor netwerkregisseurs; een nieuwe functie in het regionaal crisisplan. Daarnaast zijn 2 CoPi-leiders gecertificeerd en klaar om in te stromen in het piket. Verder hebben verschillende nieuwe piketfunctionarissen een intakegesprek gehad en zijn zij grotendeels opgeleid.



Planvorming met netwerkpartners
(o.a. wettelijke planfiguren)

- We werken continu aan de actualisatie van diverse planfiguren. Dit kan zijn op inhoud, maar ook op bruikbaarheid. Daar waar mogelijk zoeken we de samenwerking met andere veiligheidsregio's. Momenteel werken we onder andere aan een duidingskaart over de nationale crisisstructuur, het landelijke crisisplan Olie en een netwerkkaart met al onze primaire (vitale) partners. Ook de planfiguren met betrekking tot NL-Alert herzien we in het licht van het incident- en crisiscommunicatiekanaal Brabantaert.nl.



Leren & evalueren

- De GRIP-opschalingen die hebben plaatsgevonden, zijn geëvalueerd in samenwerking met de betrokken hulpverleningsdiensten.
- Speciale aandacht was er voor de evaluatie van de GRIP 2-opschaling met de verzakte gasleiding in Eindhoven. Tijdens zowel de inzet als de evaluatie is samengewerkt met 5 netwerkpartners, waarbij we van en met elkaar hebben geleerd. De lopende evaluaties zijn inmiddels afgerond. Het terugkoppelen van de geleerde lessen aan de themahouders is een continu proces. Tijdens de zomerperiode is extra geïnvesteerd in het delen van deze lessen, zowel op regionaal als landelijk niveau.

2b. GHOR en Bevolkingszorg

Toelichting



Vakbekwame functionarissen

GHOR:

- Alle geplande opleiding-, training- en oefenactiviteiten (OTO) van de GHOR vonden plaats. We hebben het aantal oefeningen uitgebreid waardoor meer functionarissen kunnen oefenen op jaarbasis.
- Het jaarplan 2025 is op dit moment in ontwikkeling. Hiervoor vindt afstemming plaats met GGD/RAV en Crisisbeheersing (MOTO).
- Elk kwartaal vindt er een werkoverleg OTO-Brabant plaats. De focus ligt momenteel op het intensiveren van de samenwerking, wat uiteindelijk moet bijdragen aan de verbetering van de kwaliteit binnen OTO. Door een grotere mate van uniformiteit kunnen we ook meer gezamenlijk doen in de uitvoering van OTO-activiteiten.

GHOR:

- De GHOR is samen met netwerkpartners bezig met het herzien van diverse convenanten. Zo is er een operationele bijlage aan het ziekenhuizenconvenant toegevoegd. Het convenant met het Rode Kruis is in behandeling en aan het einde van het jaar wordt het convenant met de huisartsen vernieuwd.
- De GHOR is een netwerkorganisatie en is continu bezig met het in beeld brengen en ondersteunen van de netwerkpartners bij het voorbereiden op rampen en crises. De aanbevelingen uit het zorgrisicoprofiel (ZRP) geven meer richting bij het maken van keuzes binnen onze reguliere werkzaamheden. De aanbevelingen uit het zorgrisicoprofiel (ZRP) zijn verwerkt in het 'plan van aanpak uitvoeringsprogramma'. In het uitvoeringsprogramma staat beschreven hoe de aanbevelingen opgevolgd worden en door wie.



Planvorming met netwerkpartners (o.a. wettelijke planfiguren)

Bevolkingszorg:

- De opleidingen, trainingen en oefeningen (OTO) zijn dit jaar in de regio beter op elkaar afgestemd, waardoor er dit jaar meer OTO-activiteiten plaatsvinden. Hoewel dit meer organisatiecapaciteit vergt van Bevolkingszorg, is de verwachting dat we het volledige programma kunnen uitvoeren. We evalueren alle OTO-activiteiten dit jaar. De resultaten van deze evaluaties nemen we mee in het jaarplan voor 2025. We werken dit jaarplan in het vierde kwartaal uit, zodat het aansluit op het MOTO-programma voor het komende jaar.
- We hebben alle OTO-activiteiten van Bevolkingszorg verwerkt in het Vakbekwaam Managementsysteem (VMS). Door de huidige inrichting is echter nog niet alle benodigde informatie hieruit beschikbaar. De verwachting is dat de inrichting pas op z'n vroegst in het vierde kwartaal gestart wordt. Hierdoor lopen we mogelijk vertraging op met het verwerken van het nieuwe jaarplan 2025.

Bevolkingszorg:

- Op 5 september organiseerden we de eerste netwerkdag bevolkingszorg. Het uitwisselen van kennis en ervaringen en de onderlinge verbondenheid waren de belangrijkste doelen. We kijken terug op een geslaagde en leerzame dag, waarbij mensen aanwezig waren uit alle lagen van onze crisisorganisatie en gemeenten.

2b. Rode draden analyse | Uniform Kwaliteitsniveau Bevolkingszorg (UKB)

Uit de eerste rondgang langs de gemeenten in het kader van het lokale UKB kunnen we opmaken dat elke gemeente een medewerker heeft die belast is met de voorbereiding op de rampenbestrijding en crisisbeheersing. Het merendeel van deze medewerkers heeft voldoende tijd om het minimale niveau te halen. Tijd voor verdere doorontwikkeling is er echter niet. Vijf medewerkers hebben aangegeven dit niveau niet te kunnen halen binnen de beschikbare uren. Als reden hiervoor wordt aangegeven dat er sprake is van onderbezetting op de afdeling of dat er andere meer urgente veiligheidsvraagstukken voorgaan. Elke gemeente geeft invulling aan de lokale crisisorganisatie, nagenoeg alle functies zijn gevuld en de bereikbaarheid van de gemeenten is geborgd. Nieuwe medewerkers worden doorgaans bijgepraat over hun rol ten tijde van een crisis en de uitvoeringskaarten voor de lokale processen zijn beschikbaar. Als we kijken waar er nog stappen gezet kunnen worden dan is dat over het algemeen op het gebied van opleiden, trainen en oefenen, het vastleggen van de vakbekwaamheid en het verder uitwerken van de lokale planvorming. Een aantal gemeenten hebben na de coronacrisis en de opvang van ontheemden uit Oekraïne extra geïnvesteerd in het weer op orde krijgen van de lokale rampenbestrijding. Dit zien we ook terug in het opgehaalde beeld. Eenmaal op orde zien we het aantal daadwerkelijk nog beschikbare uren veelal weer teruglopen. Dit is uiteraard begrijpelijk, maar er dient wel voor gewaakt te worden dat er voldoende tijd en aandacht blijft om de lokale crisisorganisatie te onderhouden. De gemeenten die deze inhaalslag nog niet gemaakt hebben zijn hier doorgaans wel mee bezig en kunnen gebruik maken van de best practices die met de rondgang zijn opgehaald.

De evaluatie van het landelijk UKB Bevolkingszorg laat zien dat er regionaal is geïnvesteerd in organisatie en continuïteit. De afspraken om de continuïteit van de crisisorganisatie beter te borgen zijn vastgelegd in het samenwerkingsconvenant Bevolkingszorg. Desondanks blijft het invullen van crisisfuncties een uitdaging. Er zijn verschillen in de wijze waarop en de mate waarin de gemeenten deze afspraken lokaal hebben geïmplementeerd. Daarnaast is door hoog verloop van functionarissen de 24/7-bereikbaarheid en beschikbaarheid niet altijd gegarandeerd en recente evaluaties tonen aan dat de opkomst bij functies die een vrije instroom kennen, onvoldoende is. Op het gebied van crisiscommunicatie zijn belangrijke stappen gezet. Het proces is efficiënter vormgegeven, het regionaal actiecentrum crisiscommunicatie is verplaatst, Brabant Alert is gelanceerd en de betrokkenheid van gemeenten bij beleid en planvorming is versterkt. Toch vormen de knelpunten bij het invullen van de crisisfuncties voor crisiscommunicatie een rem op de verdere doorontwikkeling binnen dit proces. Regionaal is geïnvesteerd op de vakbekwaamheid van de crisisfunctionarissen Bevolkingszorg en Crisiscommunicatie. Dit is vastgelegd in een meerjarenbeleidsplan en uitgevoerd via een OTO jaarplan. Ondanks deze inzet is de kwantitatieve registratie niet volledig op orde omdat het vakbekwaamheidsmanagementsysteem nog niet optimaal is ingericht. Hierin dienen we nog stappen te zetten zodat de individuele voortgang beter inzichtelijk wordt en een verdiepingsslag kan worden gemaakt in de aantoonbare vakbekwaamheid. Hoewel er de wens is om het OTO-proces verder door te ontwikkelen, is dit door een gebrek aan capaciteit op dit moment moeilijk realiseerbaar. Doordat er afgelopen jaar is geïnvesteerd in het mono evalueren van OTO-activiteiten en (GRIP-)incidenten worden verbeterpunten zichtbaar. De resultaten van deze evaluaties worden vertaald naar beleid, planvorming en toekomstige OTO-activiteiten, maar verdere stappen zijn noodzakelijk om het gewenste kwaliteitsniveau te verbeteren en structureel te borgen. Als we kijken waar - naast de eerdergenoemde verbeterpunten - ook nog stappen kunnen worden gezet, dan is dat in de ontsluiting van gemeentelijke informatiebronnen. Dit is op basisniveau geregeld, maar verdere optimalisatie is nodig om de informatievoorziening tijdens incidenten te verbeteren. Een voorbeeld hiervan is de ontsluiting van het rioleringsstelsel via GEO4ALL. Samenvattend kunnen we stellen dat Bevolkingszorg grotendeels voldoet aan het landelijk gestelde kwaliteitsniveau. Tegelijkertijd zijn er verbeterpunten benoemd die aandacht behoeven in de komende jaren.



2b. Crisisbeheersing | ontwikkelingen begroting

- Op schema
- Beperkte achterstand
- Achter op schema | Nog niet gestart

Zicht op risico's	Beïnvloeden van risico's	Crisismanagement
<p>Informatiegestuurde veiligheid / Fieldlab FieldLab Zuid-6 is een innovatie- en samenwerkingsinitiatief van de 6 zuidelijke veiligheidsregio's. We investeren dit jaar € 100.000 incidenteel budget in dit samenwerkingsverband, dat we van gemeenten ontvingen. Via de extra BDuR borgen we de structurele aansluiting bij het FieldLab. Innovaties en ontwikkelingen uit het FieldLab en vanuit soortgelijke coalities helpen bij het doorontwikkelen van de crisisorganisatie, waarbij informatie steeds eerder bij crisisfunctionarissen wordt aangeboden.</p>	<p>Omgevingswet Met de Omgevingswet kunnen gemeenten en provincies 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 handhavingsuitvoeringsprogramma (HUP) in samenspraak met gemeenten bijgesteld. Er is hiervoor een digitaal hulpmiddel opgeleverd. Dit leverde een nieuwe lijst met risicovolle bouwwerken op. Deze lijst nemen is in 2024 voor het eerst gebruikt en geëvalueerd.</p>	<p>Regionaal crisisplan De invoering van het nieuwe regionaal crisisplan is afgerond. De nieuwe structuren zoals een scenarioteam en juristenteam werken we nog uit. Nieuwe functionarissen, zoals de informatiemanager voor de (regionale/gemeentelijke) beleidsteams en de netwerkregisseur in de sectie informatiemanagement, zijn geworven en hebben een opleiding gevolgd. Zij startten 1 september jl. in hun functies.</p>
<p>Veiligheidsradar als onderdeel van Regionaal Risicoprofiel 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. Dit stellen we op, op basis van de nieuwe landelijke uitgangspunten. Een eerste concept leveren we in het 4e kwartaal van 2024 op.</p>	<p>Weerbare samenleving en risicocommunicatie We willen onze inwoners weerbaarder maken zodat zij ook anderen kunnen helpen. In 2023 ontwikkelden we een strategie om gedrag te beïnvloeden. Van daaruit is in 2024 een communicatie concept ontwikkeld en getest rondom het thema storm- en windhozen. De eerste testen zijn positief. Doel is dat mensen via deze campagnes naar brabantalert.nl gaan. Hier gaan we praktische handelingsperspectieven op uiteenlopende thema's delen.</p>	<p>Doorontwikkeling dynamische planvorming 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. Hierin werken we met andere partners zoals Defensie 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 programmateam. In dit stadium zijn we ons nog aan het oriënteren op hoe we samen met de andere deelnemende ketenpartners elkaar kunnen versterken in de toekomst.</p>
<p>Risicoprofiel voor de zorg (zorgrisicoprofiel) De aanbevelingen uit het zorgrisicoprofiel (ZRP) zijn verwerkt in een raamwerk uitvoeringsprogramma. Hierin is in kaart gebracht wat er al ligt en wat er nog moet gebeuren. Dit jaar gebruiken we voor de invulling van dit uitvoeringsprogramma. Hierbij streven we ernaar het zoveel mogelijk te laten aansluiten op reguliere werkzaamheden. Aangezien we Brabantbreed samenwerken bij de invoering van het ZRP, zijn we iets later met de opvolging dan gepland.</p>	<p>Uitrollen risico- en crisiscommunicatiekanaal We zijn bezig met de realisatie van een crisiscommunicatiekanaal: 1 website om alle inwoners te informeren voor, tijdens en na crises. De uitrol van het incident- en crisiscommunicatiekanaal brabantalert.nl is in volle gang. De site en content zijn in ontwikkeling en actualiseren we continu. Op 1 oktober werd brabantalert.nl gelanceerd. Nu leiden we crisiscommunicatiemedewerkers op voor het gebruik en vullen van content bij een crisis.</p>	<p>Vakbekwaamheid vergroten door evalueren en leren De projectleider heeft de organisatie verlaten en er is geen directe capaciteit beschikbaar om dit op te pakken. Er is nu een vakgroep vakbekwaamheid gevormd met als doel op OTO-niveau voor VRBZO een gelijke werkwijze te creëren voor aantoonbare vakbekwaamheid. Dit doen zij vanuit een aangepaste opdracht, die ook volgend jaar doorloopt.</p>
<p>Aansluiten bij landelijke platformen voor crisiscoördinatie (KCR2) Het Knooppunt Coördinatie Regio's – Rijk (KCR2) is een landelijk platform dat crises aanpakt die verder gaan dan de grenzen van de veiligheidsregio. De risicomonitoring en het informatieknooppunt zijn ingericht en bemenst. De calamiteiten coördinator op de meldkamer heeft een signalerende taak naar de piketfunctionarissen van beide regio's als een landelijke partner of netwerk KCR2 hen benadert. Via ons 'veiligheidsbeeld' delen we ons risicobeeld regionaal en landelijk naar andere crisisfunctionarissen. Er is nog geen beeld bij de benodigde capaciteit en expertise die we als VRBZO in de flexibele schil van KCR2 voor nationale crises moeten leveren. Voor een flexibele schil en bijdrage in KCR2 en voor landelijke projectstructuren op netwerkregie is nu geen formatieruimte binnen crisisbeheersing. Op deze onderdelen lopen we als regio achter op andere veiligheidsregio's.</p>	<p>Veilige energietransitie Binnen de regionale energietransitie is VRBZO vast lid van de Adviesgroep RES en neemt als actieve deelnemer bij aan de bijeenkomsten. Daarbij hebben we focus op welke manier vanuit VRBZO moeten geadviseerd en waar de aandacht op moet worden gelegd gelet op de risico's.</p>	<p>Samenwerken met crisispartners Een crisis bestrijd je niet alleen; goede planvorming en samenwerking tussen alle crisispartners is essentieel.</p> <ul style="list-style-type: none"> • In samenwerking met VRBN is het regionaal crisisplan ingevoerd. • Het uniform kwaliteitsniveau Bevolkingszorg is uitgerold. Alle gemeenten zijn bezocht en kregen een toelichting gekregen over hoe we het proces hebben ingericht en wat wij van hen verwachten. In afstemming met de gemeenten is een shortlist opgesteld waarop staat vermeld waaraan ze moeten voldoen. Deze shortlist is verder uitgewerkt in KPI's. Aan de hand van deze KPI 's brengen we in beeld hoe de gemeenten ervoor staan en welke vervolgstappen nodig zijn. Een uitgebreide toelichting van de uitkomsten staat op de vorige pagina.

Verstevigen organisatie voor betere crisisbeheersing en informatiemanagement

Voor crisisbeheersing zijn de uitdagingen vooral gericht op het voldoen aan de nieuwe Rijksdoelen in de versteviging van het domein van crisisbeheersing. Dit zit in het structureren van nieuwe taken en de groei in het personeel, ook in relatie tot de krappe arbeidsmarkt. Er komt veel op ons af vanuit het land. Denk hierbij aan de Landelijk Agenda Crisisbeheersing (LAC), militaire dreiging met humanitaire en maatschappelijke vraagstukken, weerbaarheid samenleving verhogen, landelijke crisisplannen, betere afstemming Rijk-regio etc. Dit goed wegzetten in de organisatie vraagt tijd en capaciteit.

Ook het vinden van balans tussen 'koude' taken en flexibel veranderen naar de nieuwe crisisorganisatie (en die in stand houden bij een langdurige crisis) is een uitdaging. Daarbij speelt bedrijfscontinuïteitsmanagement ook een belangrijke rol, zeker in relatie tot ICT.

Voor de GHOR is de grootste uitdaging om het bijna geheel nieuwe team in positie te krijgen en het verder verdiepen van de samenwerking met GGD, Netwerk Acute Zorg Brabant (NAZB) en het landelijke GHOR-netwerk. Dit is nodig om uitvoering te geven aan de landelijke beleidsprioriteiten zelfredzaamheid, zorgcontinuïteit & verbinding zorg en veiligheid. Bij de inrichting van dit beleid zijn risicogerichtheid en informatiemanagement als randvoorwaarden van belang.

Voor Bevolkingszorg is de grootste uitdaging het gevuld krijgen en houden van de piketten voor crisiscommunicatie. Er is binnen de gemeenten een groot verloop. Dit merken we bij alle crisisfuncties, maar bij crisiscommunicatie in het bijzonder. Hierdoor is het steeds moeilijker om geschikte kandidaten te vinden die een regionale piketfunctie voor crisiscommunicatie kunnen en willen vervullen. Naast het moeilijk kunnen invullen van de piketfuncties heeft het grote verloop ook effect op het opleiden, trainen en oefenen. We zijn steeds meer tijd en geld kwijt aan het opleiden van nieuwe functionarissen. Ook is het steeds moeilijker om een kwalitatieve stap te zetten, omdat de ervaring steeds weer verdund door het verloop.

*Tijd om te
bouwen aan
samen voor
veilig*



2c. Ondersteuning organisatie

Toelichting



Ziekteverzuim

Ziekteverzuim: 7,8%
(2^e berap 2023: 5,3%)

- We zien een stijging van 2,5 procent in het verzuim van de hele organisatie, ten opzichte van dezelfde periode in 2023.
- We werken aan een nieuwe visie op gezondheid die zich meer richt op preventie. Hierdoor gaan we langdurig verzuim sneller signaleren en door het eerder inzetten van interventies streven we ernaar 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 doorontwikkeling van de organisatie ligt na een goede start voor een gedeelte stil als gevolg van de knelpunten in de organisatie zoals deze aan het bestuur zijn gemeld. In de uitwerking van de bestuursopdracht staan voorstellen om deze knelpunten op te lossen. De knelpunten doen zich voornamelijk voor op het gebied van brandweezorg en bedrijfsvoering. In 2025 stellen we een nieuw beleidsplan op dat een realistisch ontwikkel pad voor de komende jaren moet bieden. In het voorjaar 2025 leggen we de eerste scenario's hiervoor aan het bestuur voor.</p>	<p>Informatieveiligheid ●</p> <p>Na een audit op de Baseline Informatiebeveiliging Overheid (BIO) is er een verbeterplan opgesteld. De eerste maatregel hierbij betrof het goedkeuren van ons informatiebeveiligingsbeleid. Op basis daarvan onderzoeken we alle applicaties die in gebruik zijn om te controleren of ze voldoen aan de veiligheidseisen. In de 2^e fase willen het aantal applicaties reduceren om de beheersbaarheid en veiligheid te verbeteren. Momenteel hebben we geen CISO die dit kan coördineren. Dit alles brengt informatieveiligheidsrisico's met zich mee, die bij crises belemmerend kunnen zijn. Met het landelijke netwerk wordt onderzocht we hoe het Security Operations Center (SOC) het beste kunnen inrichten. Tot die tijd dekken we dit af via een externe servicepartner.</p>	<p>Potentieel van onze medewerkers optimaal benutten (duurzame inzetbaarheid) ●</p> <ul style="list-style-type: none"> • We investeren dit jaar € 100.000 incidenteel budget, dat we van gemeenten ontvingen, in het leiderschap van zowel leidinggevend als medewerkers door middel van bijeenkomsten, vaardigheidstrainingen en masterclasses. Deze investering bevordert niet alleen de duurzame inzetbaarheid van de organisatie op korte termijn, maar bereidt hen ook voor op toekomstige uitdagingen. • Op dit moment loopt de aanbesteding voor een nieuwe arbo dienstverlener in combinatie met een nieuw gezondheid- en verzuimbeleid. Dit moet bijdragen aan het terugdringen van het hoge verzuimpercentage. • Landelijk wordt gewerkt aan een regeling op het gebied van PTSS. Intern is te weinig capaciteit om op dit moment goed aangesloten te zijn en meer aan preventieve werkzaamheden te voldoen.
<p>Integrale informatievoorziening en hybride werken ●</p> <p>Het moderniseren van de hybride werkplek en het verplaatsen van netwerk, bestanden en applicaties naar de cloud heeft dit jaar de hoogste prioriteit om zo de reguliere bedrijfsvoering te kunnen laten doorlopen. Dit proces loopt nog tot medio 2025. Er is een adoptietraject ingericht om medewerkers en vrijwilligers hierin te begeleiden. De vernieuwde werkplek omvat ook de invoering van een extern Security Operations Center (SOC) en Security Information & Event Management (SIEM), wat zorgt voor een veiligere omgeving waarin bedreigingen eerder worden gezien en aangepakt.</p>	<p>Intelligence, stuurindicatoren, dashboard, prognoses, data-analyse ●</p> <p>Met betere intelligence en analyses zijn we beter voorbereid op gekende en ongekende crises. We constateerden echter dat het bestaande datawarehouse en het Business Intelligence (BI) systeem te verouderd zijn en niet bijdragen aan wat we willen bereiken. We hebben daarom bewust een stap terug gezet en de keuze gemaakt om over te stappen naar een nieuw datawarehouse en ander BI systeem. In het 4^e kwartaal van 2024 starten de werkzaamheden om deze overgang te realiseren.</p>	<p>Passende huisvesting, inclusief verduurzaming, veilige werkomgeving en onderhoudsplan ●</p> <ul style="list-style-type: none"> • Het strategisch plan huisvesting is in concept gereed en op ambtelijk niveau afgestemd met de gemeenten. Planning is dat de bestuurlijke adviescommissie brandweezorg en financiën & bedrijfsvoering dit in het 4^e kwartaal van 2024 bespreken. Vaststelling is voorzien in het 1^e kwartaal van 2025. Eén van de onderwerpen is het verlengen van de huurcontracten en te komen tot een standaardisering van brandweerkazernes voor de toekomst. • De knelpunten op het gebied van wet- en regelgeving staan in de uitwerking van deelopdracht 1 van de bestuursopdracht. Daarin is nog geen bedrag opgenomen dat nodig is om structureel de huisvesting op orde te krijgen en houden (regulier preventief onderhoud). Nu pakken we met incidentele gelden de grootste knelpunten aan, dit vooral in relatie tot arbeidsveiligheid. • Op het gebied van verduurzaming lopen we fors achter op schema om te voldoen aan de landelijke doelstellingen. We zijn gestart met het in kaart brengen van de footprint om vast te stellen hoeveel CO2 we nu uitstoten. Op basis hiervan moeten we volgend jaar een reductieplan opstellen om te kunnen voldoen aan de eisen van CO2 reductie in 2030.
<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). Hierdoor kunnen we meer met workflows werken. Dit verbetert de efficiëntie en kwaliteit van processen. De invoering van het nieuwe financiële systeem loopt volgens verwachting. De planning is dat we op 1 januari 2025 overgaan op het AFAS-systeem. Hiermee zijn de HR- en financiële processen onder gebracht in 1 systeem, wat mogelijkheden biedt voor verdere optimalisaties.</p>	<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. De knelpunten en oplossingsrichting zijn beschreven in de uitwerking van deelopdracht 1 van de bestuursopdracht.</p>	<p>Arbeidsmarktcommunicatie professionaliseren ●</p> <p>Er is verder gewerkt aan nieuw beleid en de invoering van enkele nieuwe werkprocessen. Vanwege beperkte capaciteit lopen we achter op de planning. Eerste kleine successen zijn een update van de 'werken bij'-pagina's op vrbzo.nl en een 'reisgids' voor nieuwe medewerkers. In september is het werving- en selectiebeleid besproken in het MT. Afhankelijk van beschikbaar budget en capaciteit de komende maanden, krijgen mogelijk onder andere het verder presenteren van VRBZO als werkgever, verbeteren van verspreiden vacatures en het selecteren van nieuwe medewerkers vorm.</p>
<p>● Op schema ● Beperkte achterstand ● Achter op schema Nog niet gestart</p>	<p>Risicobewuste en dynamische bedrijfsvoering ●</p> <p>Goed omgaan met dynamische bedrijfsrisico's is steeds belangrijker. Cultuur en risicobewustzijn is een belangrijk aspect 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>	

Bedrijfsvoering onder druk

Voor bedrijfsvoering zijn er grote uitdagingen op het gebied van Informatisering en Automatisering (I&A), Human Resources (HR), huisvesting en op het gebied van financiën.

Op het gebied van I&A is de bedrijfscontinuïteit niet goed geborgd door een verouderd IT-landschap en een matig ingerichte organisatie op het vlak van informatievoorziening en -beveiliging. Op dit moment vervangen we de verouderde servers door oplossingen in de cloud (IAAS) en moderniseren we de verouderde werkplekken en telefonievoorzieningen. De komende periode zetten we verder flink in op het op orde krijgen van de beveiliging (huidige score is 23% op de BIO. Ook voeren we een analyse uit naar een bestendige IV-organisatie die moet zorgen voor een veilige en bedrijfszekere ondersteuning voor het informatiegericht werken.

Bij HR is duurzame inzetbaarheid een behoorlijke uitdaging. Er heeft een aanbesteding plaatsgevonden voor de arbo-dienstverlener waarbij ook de visie op verzuim moet worden gemoderniseerd. Dit was een belangrijke reden dat de eerdere aanbesteding is mislukt. Verder vraagt het dossier PTSS en de verbeteringen op gebied van ARBO capaciteit en geld om de tekortkomingen uit de risico inventarisatie en evaluatie (RI&E) aan te pakken.

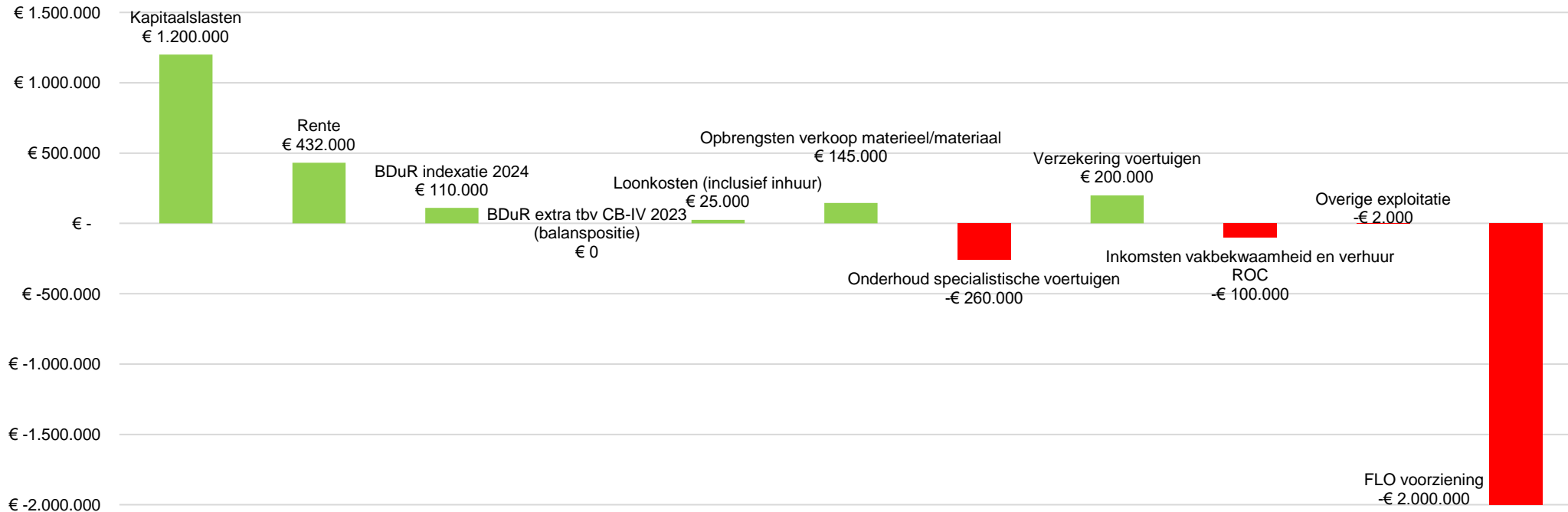
Zoals op de vorige pagina al duidelijk werd, hebben we op het gebied van huisvesting nog veel werk te verzetten. De staat van onderhoud van sommige locaties moet beter. En op het vlak van verduurzaming lopen we fors achter op landelijke doelstellingen tot CO2 reductie.

Tot slot zorgt de financiering van het functioneel leeftijdsontslag van de beroepsbrandweer (FLO) de komende jaren voor een financiële uitdaging. Met de accountant bespreken we een financieringsvoorstel dat leidt tot een voorstel aan het bestuur.

**Voldoen aan
wet- en
regelgeving**



3. Financiële situatie & prognose



Prognose op hoofdlijnen

- Vooruitkijkend naar het eind van het jaar is onze verwachting dat het resultaat op € 0 uitkomt. Dit jaar moeten we de voorziening voor FLO regeling van de beroepsbrandweer versterken. In het Algemeen Bestuur van december ligt een voorstel de vorming van de nieuwe voorziening.
- De onderbestedingen in de lasten zitten in de programma's brandweertzorg en crisisbeheersing door onderbesteding op afschrijvingen, loonkosten en extra BDuR (2024). Overbesteding is vooral in het programma ondersteuning organisatie vanwege hogere inhuur voor I&A / ICT en HRM gelet op de uitdagingen bij deze onderdelen van de organisatie.
- Belangrijkste oorzaak van de onderbesteding is het niet realiseren van investeringen. Direct gevolg hiervan is incidentele onderbesteding op afschrijvingen. Indirect zijn hier ook de hogere kosten voor onderhoud van specialistische voertuigen en het voordeel op rente en aan te koppelen. We constateren dat het vervangen van met name diverse grote voertuigen echt noodzakelijk is omdat de onderhoudskosten oplopen. Voor de aanschaf van voertuigen sluiten we in de regel leningen af. Momenteel sluiten we minder leningen voor kapitaalsgoederen af dan verwacht, waardoor de rentekosten lager zijn. Tegelijk blijft onbesteed geld in de organisatie wat hogere rente inkomsten genereert dan begroot. Het realiseren van de investering verloopt moeizaam door te beperkte beleids capaciteit om te bepalen wat we moet aanschaffen. In de bestuurlijke deelopdracht 1 is hier aandacht voor.
- We hebben een hoog verzuim, vooral bij bedrijfsvoering. Om het werk wel gedaan te krijgen en de bedrijfscontinuïteit te kunnen borgen, huren we nu mensen in. Dit vangen we op het gebied van informatievoorziening op vanuit de onbestede BDuR uit 2023 en vanuit onderbesteding op afschrijvingen in het programma brandweertzorg.
- Hiermee valt de balanspositie BDuR uit 2023 zoals begroot vrij en komt op € 0.

3. Financiële situatie & prognose | toelichting*

Toelichting voordelen (of neutraal)	Toelichting nadelen
<p><u>Afschrijvingen: € 1.200.000</u></p> <p>Diverse grote investeringen worden niet dit jaar gerealiseerd waardoor we incidenteel een onderbesteding hebben op de afschrijvingen. Deze investeringen zijn vooral gericht op speciale voertuigen. Bij de brandweer hebben we onvoldoende capaciteit om het benodigde beleid te realiseren voor de aanschaf van de juiste voertuigen voor lange termijn. Hierdoor vinden de investeringen niet plaats en houden we kapitaalslasten over. Het voordeel is meerjarig incidenteel.</p>	<p><u>Voorziening FLO: € 2.000.000</u></p> <p>Beroepsbrandweerpersoneel dat voor 2006 in dienst was mag gebruik maken van de FLO pensioenregeling. Door aanpassing van de regeling en de financiële positie van onze organisatie moet de financiering van de regeling worden herzien. Dit heeft impact op de onze FLO voorziening. We zijn nog in overleg met onze accountant hoe we de voorziening moeten aanpassen.</p>
<p><u>Rente: € 432.000</u></p> <p>Voor de aanschaf van activa sluiten we leningen af. Momenteel sluiten we minder leningen voor kapitaalsgoederen af dan begroot, waardoor de rentekosten ongeveer lager zijn. Tegelijk blijft onbesteed geld in de organisatie wat hogere rente inkomsten genereert dan begroot. We verwachten dat dit voordeel meerjarig incidenteel is.</p>	
<p><u>Verzekeringen voertuigen: € 200.000</u></p> <p>Sinds dit jaar hebben we een nieuwe schadeverzekering voor onze voertuigen. Bij deze nieuwe verzekering is ons eigen risico hoger en onze jaarpremie lager. In de begroting reserveerden we het premieverschil voor schades, maar we zien dat het eigen risico schadebedrag meevalt dit eerste jaar. We zien het voordeel vooralsnog als incidenteel en monitoren dit volgend jaar nog. Anders is dit voordeel in potentie structureel.</p>	<p><u>Onderhoud specialistische voertuigen € -260.000</u></p> <p>We hebben te maken met extra kosten bij onderhoud van voertuigen. We zien dat sommige grote specialistische voertuigen toe zijn aan vervanging, maar het realiseren van de investering verloopt moeizaam door te beperkte beleidscapaciteit om te bepalen wat nodig is al vervangende aanschaf. De kosten voor onderhoud van voertuigen is de afgelopen jaren al vaker hoger dan begroot. Indien de meevaller bij verzekeringen (zie hiernaast) structureel is, kunnen we de hogere onderhoudskosten hiermee opvangen.</p>
<p><u>Hogere opbrengsten materieel / materiaal: € 145.000</u></p> <p>We hebben oude voertuigen en gereedschappen verkocht tegen een hogere waarde dan vooraf ingeschat. Dit levert een voordeel op dat geleid op de vorige jaren een structureel karakter krijgt. We zien dat we ieder jaar voor ongeveer 100.000 aan oud materiaal / materieel verkopen via veilingen. Dit dempt de lagere inkomsten zoals hiernaast omschreven.</p>	<p><u>Lagere opbrengsten (m.b.t. vakbekwaamheid en verhuur ROC) € 100.000</u></p> <p>We hebben lagere inkomsten dan begroot op het gebied van vakbekwaamheid en de verhuur van ROC. We hebben te weinig capaciteit voor Vakbekwaamheid, waarbij we prioriteit geven aan onze eigen mensen en minder buurregio's in ons programma laten meelopen. Hierdoor hebben we een lagere inkomsten van trainingen. Daarnaast verhuurden we ons ROC de afgelopen jaren soms aan partners voor trainingen. Die activiteit bouwen steeds verder af.</p>
<p><u>Loonkosten en Extra BDuR crisisbeheersing en informatievoorziening 2023 (balanspositie): € 25.000</u></p> <p>We hebben een hoog verzuim, vooral bij bedrijfsvoering. Om het werk wel gedaan te krijgen en de bedrijfscontinuïteit te kunnen borgen, huren we nu mensen in bijvoorbeeld op gebied van IT en HRM. Om de achterstanden in de vakbekwaamheid bij repressieve brandweeredewerkers niet verder op te laten lopen, hebben we voor dit jaar extra budget toegekend aan vakbekwaamheid (trainen en oefenen).</p> <p>Dit vangen we op het gebied van informatievoorziening op vanuit de onbestede BDuR uit 2023 en vanuit vacatureruimte elders in de organisatie. Die ruimte is ontstaan door vacatureruimte, verloop (vooral bij brandweezorg) en nieuwe functies voor de versterking crisisbeheersing (extra BDuR) die nog niet volledig zijn ingevuld.</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.</p>
<p><u>Indexatie brede doeluitkering rampenbestrijding (BDUR) 2024: € 110.000</u></p> <p>De indexatie van de BDUR 2024 was hoger dan geraamd in de begroting 2024. Dit is een structurele meevaller.</p>	<p><u>Diverse overige tegenvallers in exploitatie: € -2.000</u></p> <p>Diverse incidentele tegenvallers in de reguliere exploitatie.</p>

3. Financiële situatie & prognose | investeringen

Staat van investeringen 2024

Balans	Totaal bestuurlijk goedgekeurd	Prognose	Restant t.o.v. prognose
Gronden en terreinen	€ -	€ -	€ -
Bedrijfsgebouwen	€ 747.000	€ 620.120	€ 126.880
Vervoermiddelen	€ 7.735.464	€ 622.000	€ 7.113.464
Machines Apparaten Installaties	€ 1.498.676	€ 1.006.137	€ 492.539
Overige materiele vaste activa	€ 3.134.624	€ 1.091.049	€ 2.043.575
Totaal	€ 13.115.764	€ 3.339.306	€ 9.776.458

Algemeen

We zien een flinke onderbesteding van de geplande investeringen. Hieronder is per onderdeel uitgewerkt waar de vertraging door ontstaat. In algemene zin zie je dat we de kredieten nodig hebben bij de start van het aanbestedingstraject, wanneer doorlooptijden nog onzeker zijn. Ondanks dat we ze dan al wel voor latere jaren opvoeren, is dat een algemene reden voor onderbesteding. In de bestuurlijke opdracht gaan we er vanuit dat we er ook in 2025 en 2026 niet in slagen de geplande investeringen te realiseren. Het voordeel op kapitaalslasten dat daardoor ontstaat zetten we in om de stijging van de gemeentelijke bijdrage in die jaren te dempen.

Gronden en terreinen

Er zijn geen actieve kredieten voor gronden en terreinen.

Bedrijfsgebouwen

Momenteel lopen 2 verbouwingen die we in 2024 volledig afronden. Daarnaast is de klimaatinstallatie op post Helmond vervangen in 2024. Eventuele restanten van kredieten boeken we af.

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.
- Voor het schuimblusvoertuig is de levertijd langer dan waar rekening mee is gehouden. Als er meer duidelijk is wanneer het voertuig komt verwerken we dit in de begroting.
- De haakarmvoertuigen zijn besteld bij de leverancier. Deze geeft aan dat de verwachte leverdatum niet in 2024 maar in 2025 wordt. We stellen voor om het krediet naar dat jaar door te schuiven.
- Voor diverse (specialistische) voertuigen waaronder tankautospuiten, hulpverleningsvoertuigen, redvoertuigen, dienstauto's en een voertuig voor het oppervlakte reddingsteam (ORT) is nieuw beleid in ontwikkeling waardoor de investering vertraging heeft opgelopen. Dit beleid wordt niet meer in 2024 gerealiseerd waarmee we de kredieten doorschuiven naar volgend jaar.

Machines Apparaten Installaties

De vervanging van tablets voor navigatie is uitgesteld omdat deze technisch nog goed zijn. Voor de overige kredieten is beleid in ontwikkeling en stellen wij voor deze kredieten beschikbaar te houden in het volgende jaar. Daarnaast verwachten wij in 2024 niet alle laptops en smartphones te kunnen vervangen, dit zal deels ook in 2025 plaatsvinden.


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. We ervaren hier wel een flink arbeidsveiligheidsrisico. Daarbij verwachten we dat het huidige krediet en kapitaalslasten ontoereikend zijn om een volwaardige en arbotechnisch veilige vervanging te realiseren. Deze zaken namen we ook mee in de uitwerking van bestuurlijke deelopdracht 1. Vooruitlopend hierop zijn we al een project opgestart voor de vervanging van deze middelen.
- De AED's en helmen zijn technisch nog goed waardoor vervanging is uitgesteld.
- Voor bekakkingen, materiaal voor oppervlaktereddingsteam en diverse kleinere vervangingen is nieuw beleid in ontwikkeling.



Veiligheidsregio Brabant-Zuidoost (VRBZO)

 Postbus 242
5600 AE Eindhoven

 info@vrbzo.nl