



VEILIGHEIDSREGIO
MIDDEN- EN WEST-BRABANT

Kaderbrief 2025

Veiligheidsregio Midden- en West-Brabant

Inhoud

1. Inleiding	3
2. Financiële uitgangspunten	3
2.1 Algemeen.....	3
2.2 Sleutels kostenverdeelmodel.....	3
2.3 Loon- en prijsontwikkeling (LPO).....	4
2.4 Ontwikkelingen bijdrage BDuR	5
2.4.1 Reguliere bijdrage.....	5
2.4.2 Extra BDuR gelden versterking crisisbeheersing en informatievoorziening.....	6
3. Beleidsmatige ontwikkelingen en risico's	7
3.1 Ontwikkelingen in 2025	7
3.2 Preventie mentaal en fysiek verzuim	7
3.3 Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra)	7
3.4 Voornemen Tweede Kamer voor aanwijzing Veiligheidsregio als Vitale infrastructuur	8
3.5 Wet modernisering elektronisch bestuurlijk verkeer (Wmebv)	8
3.6 Taakverandering door Omgevingswet.....	9
3.7 Safety Village en opleidingscapaciteit	9
3.8 Energietransitie	9
4. Ontwikkelingen voorbij 2025	10
4.1 Tweede loopbaanbeleid en mogelijke aanpassingen.....	10
4.2 Vrijwilligers en beroepsbezetting brandweer.....	11
4.3 Parkring en mogelijke gevolgen.....	11
4.4 Post Moerdijk Haven	12
4.5 Dynamische en flexibele incidentbestrijding.....	12
Bijlage 1 Begrippenlijst	13

1. Inleiding

Voor u ligt de kaderbrief 2025 van Veiligheidsregio Midden- en West-Brabant (hierna: VRMWB). Hierin beschrijven we zowel de financiële uitgangspunten als de beleidsmatige ontwikkelingen voor de beleidsbegroting 2025.

De aangepaste bepalingen uit de wet Veiligheidsregio's benoemen dat de kaderbrief niet onderhevig is aan zienswijzen, zoals door een aantal gemeenten ingediend. De beleidsbegroting 2025, die volgt uit deze kaderbrief, wordt in week 14 2024 aan het Algemeen Bestuur (AB) aangeboden en wel ter zienswijze voorgelegd aan de gemeenten.

2. Financiële uitgangspunten

2.1 Algemeen

Het Algemeen Bestuur hanteert als uitgangspunt dat hogere, noodzakelijke uitgaven als (in)direct gevolg van wet- en regelgeving en/of onvermijdbaar zijn op grond van de wettelijk vastgestelde beleidsdocumenten verrekend kunnen en mogen worden via het kostenverdeelmodel. Deze vormt de basis voor de gemeentelijke bijdrage van gemeenten aan VRMWB.

2.2 Sleutels kostenverdeelmodel

In 2018 is door het Algemeen Bestuur besloten de verdeelsleutel van het kostenverdeelmodel bij te stellen zodat er aansluiting is met de bijdrage uit het Gemeentefonds. Jaarlijks actualiseert de veiligheidsregio de verdeelsleutels van het kostenverdeelmodel op basis van de meest recent beschikbare Cebeon-maatstaven. Voor de beleidsbegroting 2025 geldt als basis de meicirculaire 2023 van subcluster Crisisbeheersing en Brandweer gemeentefonds.

Door het jaarlijks actualiseren van de verdeelsleutels sluit de bijdrage die gemeenten betalen aan op de bijdrage die zij verkrijgen vanuit het gemeentefonds en zijn de veranderingen relatief beperkt. Deze werkwijze komt overeen met het in 2018 genomen AB-besluit, waarin de volgende uitgangspunten zijn vastgesteld:

- De sleutel CEBEON ten behoeve van verdeling gemeentefonds is de basis voor de sleutel van het kostenverdeelmodel.
- De sleutel wordt jaarlijks geüpdatet bij begroting (t+2), met andere woorden: de sleutels die op basis van meicirculaire 2023 zijn berekend, worden toegepast in de beleidsbegroting 2025.
- De meest recent beschikbare sleutel wordt gehanteerd. Jaarlijks wordt de sleutel na uitkomst van de meicirculaire beschikbaar gesteld door het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties.

Hieronder is een overzicht weergegeven van de verdeelsleutels van het kostenverdeelmodel, op basis van de Cebeon-maatstaven uit de Meicirculaire 2023, die als basis dienen voor de beleidsbegroting 2025.

	Beleidsbegroting 2025 (obv Meicirculaire 2023)	Beleidsbegroting 2024 (obv Meicirculaire 2022)	Vershil 2025-2024 (-/- = lagere bijdrage)
Alphen-Chaam	0,90%	1,01%	-0,11%
Altena	4,73%	4,49%	0,24%
Baarle-Nassau	0,66%	0,76%	-0,10%
Bergen op Zoom	5,80%	5,81%	-0,01%
Breda	17,12%	16,38%	0,74%
Dongen	2,11%	1,96%	0,15%
Drimmelen	2,38%	2,29%	0,09%
Etten-Leur	3,53%	3,43%	0,10%
Geertruidenberg	1,83%	1,82%	0,01%
Gilze en Rijen	2,16%	2,27%	-0,11%
Goirle	1,90%	1,74%	0,16%
Halderberge	2,60%	2,65%	-0,05%
Hilvarenbeek	1,33%	1,39%	-0,06%
Loon op Zand	1,90%	1,87%	0,03%
Moerdijk	3,29%	4,20%	-0,91%
Oisterwijk	2,88%	2,65%	0,23%
Oosterhout	4,75%	4,70%	0,05%
Roosendaal	6,66%	6,72%	-0,06%
Rucphen	1,76%	1,66%	0,10%
Steenbergen	2,02%	2,15%	-0,13%
Tilburg	22,10%	22,23%	-0,13%
Waalwijk	3,99%	4,11%	-0,12%
Woensdrecht	1,90%	2,02%	-0,12%
Zundert	1,70%	1,70%	0,00%
	100,00%	100,00%	0,00%

2.3 Loon- en prijsontwikkeling (LPO)

In 2018 is bestuurlijk besloten om de gehanteerde methodiek ten behoeve van de loon- en prijsontwikkeling voort te zetten. Deze methodiek houdt in dat we een LPO-systematiek hanteren waarbij er sprake is van een correctie met terugwerkende kracht in de kaderbrief twee jaar later. Dit houdt in dat de LPO wordt bepaald door laatst gepubliceerde index loonvoet sector overheid en index prijs bruto binnenlands product voor het begrotingsjaar 2025 van het Centraal Plan Bureau (CPB) en de correcties van deze indices voor het jaar 2023 en 2024 van de in de begroting 2024 verwerkte cijfers.

In afwijking van deze reguliere LPO- systematiek is bij de begrotingswijziging 2023-1 (vastgesteld AB 13 juli 2023) in begrotingsjaar 2023 een extra bijdrage gevraagd van de gemeenten om de

uitzonderlijk hoge CAO 2023 te kunnen dekken. Hiermee hebben we in feite de indexatie 2023 met terugwerkende kracht in 2025 naar 2023 geschoven. Om dit te corrigeren hanteren we in de kaderbrief 2025, geen LPO- correctie op 2023.

De laatst bekende raming die is afgegeven door het CPB betreft de kerngegevens van augustus 2023. Dit geeft het volgende effect.

	2023	2024
Loonindex o.b.v. CPB- indices augustus 2023	5,00%	6,50%
Prijsindex o.b.v. CPB- indices augustus 2023	6,60%	3,30%
Gewogen index	5,64%	5,22%
Index 2023 bij begroting	3,36%	3,52%
Vershil gewogen index en index reeds verwerkt in begroting	2,28%	1,70%
Correctie index mee te nemen in kaderbrief 2025	0,00%	1,70%

Op basis van de indices uit bovenstaande tabel en de gene die in de begroting 2024 verwerkt zijn, is een gewogen gemiddelde index berekend waarmee de bijdragen van de gemeenten worden aangepast.

Deze index en mutatie in de begroting is in onderstaande tabel weergegeven.

	2025	2026	2027	2028
Gewogen loon- en prijsindex Beleidsbegroting 2024	3,46%	3,22%	3,22%	-
Gewogen loon- en prijsindex Kadernota 2025-2028	5,84%	3,98%	4,00%	3,48%
Mutatie loon- en prijsindex	2,38%	0,76%	0,78%	3,48%

CAO en inflatie 2025

Voor de beleidsbegroting 2025 zijn de effecten van de CAO 2025 en de inflatie 2025 nog niet bekend. Normaal wordt dit middels de reguliere indexatiemethode opgevangen. In de huidige omstandigheid kan het voorkomen dat dit niet meer toereikend is voor het betreffende boekjaar, waardoor er een niet sluitende begroting ontstaat. Bij het opmaken van de beleidsbegroting 2025 komen we hierop terug.

2.4 Ontwikkelingen bijdrage BDuR

2.4.1 Reguliere bijdrage

In de juni-brief 2023 is een loon/prijs bijstelling voor 2024 meerjarig in de bijdrage BDuR verwerkt. Daarnaast heeft het kabinet tijdens de voorjaarsbesluitvorming besloten tot een efficiëncytaakstelling vanaf 2024 op de totale bijdrage aan alle regio's. Dit heeft een minimale doorwerking in de jaarlijkse bijdrage voor VRMWB. Deze meerjarige efficiëncytaakstelling is verwerkt in onderstaande geprognoseerde meerjarenraming. Op basis van de beschikking 2024 (d.d. 13 november 2023) van het Ministerie van Justitie en Veiligheid (J&V) wordt onderstaande bijdrage voor VRMWB verwacht:

Ontwikkeling bijdrage BDuR	2025	2026	2027	2028*
Beleidsbegroting 2024 (beschikking 2022)	€ 10.309.318			
<i>Loon/prijs bijstelling</i>	€ 951.746			
Beschikking 2023	€ 11.261.064	€ 11.297.088	€ 11.293.640	€ 11.293.640
<i>verwachte loon/prijs bijstelling</i>	€ 700.000	€ 1.050.000	€ 1.400.000	€ 1.750.000
Beleidsbegroting 2025	€ 11.961.064	€ 12.347.088	€ 12.693.640	€ 13.043.640

* de Rijksbijdrage BDuR wordt 3 jaar vooruit geprognoseerd. Voor 2028 is hetzelfde bedrag als 2027 aangehouden.

Omdat jaarlijks de BDuR bijdrage bijgesteld wordt voor loon- en prijsontwikkeling, wordt in de beleidsbegroting 2025 meerjarig reeds rekening gehouden met een verwachte bijstelling.

2.4.2 Extra BDuR gelden versterking crisisbeheersing en informatievoorziening

Op 26 augustus 2022 zijn bestuurlijke afspraken tussen de Vereniging Nederlandse Gemeenten (VNG), het Veiligheidsberaad, het Interprovinciaal Overleg (IPO) en het Rijk gemaakt in het kader van opvang vluchtelingen. Het rijk heeft in het najaar 2022 extra structurele middelen toegezegd, oplopend tot 83 mln. in 2026 aan de 25 veiligheidsregio's en het NIPV voor de versterking van crisisbeheersing en de informatievoorziening. De geleidelijke geplande opbouw ziet er als volgt uit:

	2025	2026	2027	2028*
Extra middelen crisisbeheersing en informatievoorziening VRMWB	€ 2.981.833	€ 3.390.303	€ 3.390.303	€ 3.390.303

* de Rijksbijdrage BDuR wordt 3 jaar vooruit geprognoseerd. Voor 2028 is hetzelfde bedrag als 2027 aangehouden.

De aanvullende middelen worden jaarlijks vastgesteld om de benodigde flexibiliteit te behouden om in te spelen op lopende ontwikkelingen. Uiterlijk 31 juli van het jaar voorafgaand aan het jaar dat de aanvullende extra middelen beschikbaar komen, worden de afspraken gemaakt en het bedrag officieel toegekend.

3. Beleidsmatige ontwikkelingen en risico's

3.1 Ontwikkelingen in 2025

Als basis voor de beleidsmatige ontwikkelingen en risico's in deze kaderbrief gebruiken we ons beleidsplan waarin we onze voornemens voor een periode van vier jaar (2023-2027) hebben beschreven. In dit hoofdstuk beschrijven we een aantal belangrijke beleidsmatige ontwikkelingen en risico's die impact hebben op de begroting 2025. De financiële consequenties van deze ontwikkelingen zijn op dit moment echter nog niet duidelijk. Het jaar 2024 wordt gebruikt om de inhoudelijke en financiële consequenties te concretiseren, zodat we in de kaderbrief 2026 onderbouwd kunnen aangeven wat structureel nodig is. Eventuele financiële consequenties voor 2025 worden incidenteel opgevangen en verantwoord.

Concreet betekent dit dat de ontwikkelingen genoemd in deze kaderbrief voor nu geen consequenties hebben voor de gemeentelijke bijdrage.

3.2 Preventie mentaal en fysiek verzuim

Vanaf 2025 is het noodzakelijk dat er meer wordt geïnvesteerd in zowel het mentale- als fysieke aspect van het werk van de medewerkers in onze organisatie. Dit is gebaseerd op uitkomsten van onder andere interne RI&E's en landelijke signalen (en discussie) over mentale impact, PTSS en beroepsziekten bij de brandweer of veiligheidsregio. Dit vraagt om meer aandacht voor preventie en (na)zorg voor ons personeel en vergt verdere investering in aanvullende "check-up's" (mentaal en fysiek) van de PPMO (Periodiek Preventief Medisch Onderzoek). Daarnaast leidt dit ook tot uitbreiding van het programma van eisen bij de nieuwe aanbestedingen van de Arbo-en PPMO-dienstverlener (juist in het kader van de rol die beide dienstverleners bij deze thema's hebben). In aanvulling hierop wordt een landelijk juridisch kader voorbereid dat de consequenties van PTSS verder uitwerkt en de rol en verplichtingen als werkgever verder omschrijft. Het jaar 2024 wordt gebruikt om de inhoudelijke en financiële consequenties in beeld te brengen richting de begroting voor 2025. De eerste inschatting van de kosten bedragen ongeveer 350.000 euro structureel.

3.3 Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra)

Op 1 januari 2020 is de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra) in werking getreden. Deze wet regelt dat ambtenaren zoveel mogelijk dezelfde rechten en plichten krijgen als werknemers in de civiele sector. Ambtenaren krijgen een arbeidsovereenkomst in plaats van een aanstelling en de door het bestuur vastgestelde arbeidsvoorwaardenregeling wordt vervangen door een CAO. Voor personeel van veiligheidsregio's geldt uitstel in verband met de complexe situatie van het werkgeverschap (beroeps-, vrijwillig en ander personeel en 24/7 beschikbaarheid en inzetbaarheid). De inwerkingtreding voor personeel van veiligheidsregio's vindt op een later, nog niet bekend, tijdstip plaats.

Met ingang van april 2021 is de Werkgeversvereniging Samenwerkende Veiligheidsregio's (WVSV) opgericht. De WVSV is op 1 januari 2022 gestart en treedt namens alle veiligheidsregio's op als vakorganisatie; ook voor wat betreft arbeidsvoorwaarden. De invoering van de Wnra is nog onderwerp van gesprek. Onderzocht wordt of de wet volledig, gedeeltelijk of niet meer wordt

ingevoerd. Medio 2024 wordt de keuze voor één van deze scenario's voorbereid en ter besluitvorming aan het Veiligheidsberaad voorgelegd. Dit besluit wordt vervolgens gedeeld met de minister die een keuze maakt. Dan wordt duidelijk wat de impact voor de veiligheidsregio's is. De invoering van de Wnra betekent een aanpassing van het arbeidsvoorwaardenpakket en heeft impact op de manier van werkgeverschap en op de arbeidsvoorwaarden. Indien er medio 2024 een besluit wordt genomen, vindt de uitwerking hiervan plaats in 2025 en verder. Het is nog onduidelijk wat de financiële consequenties zijn.

3.4 Voornemen Tweede Kamer voor aanwijzing Veiligheidsregio als Vitale infrastructuur

De veiligheidsregio's maken (nog) geen onderdeel uit van de Nederlandse vitale infrastructuur. De inzet van politie, inzet van defensie en communicatie met en tussen hulpdiensten (112 en C2000) maken wel deel uit van deze infrastructuur. Het gaat om processen die essentieel zijn voor de Nederlandse samenleving; processen die kunnen leiden tot uitval of verstoring, tot ernstige maatschappelijke ontwrichting en een bedreiging vormen voor de nationale veiligheid. De COVID-19-crisis heeft duidelijk gemaakt, ook voor het ministerie van J&V, dat de veiligheidsregio's wel als onderdeel van de vitale infrastructuur aangemerkt zouden moeten worden.

Het ministerie werkt aan een vitaliteitsbeoordeling van onze processen van crisisbeheersing, informatievoorziening en brandweezorg. Het is de rol van de veiligheidsregio's om Nederland op regionaal niveau goed voor te bereiden op rampen en crisis. Om deze rol goed te kunnen vervullen moet de continuïteit van vitale processen binnen de sector gewaarborgd zijn en moeten de veiligheidsregio's kunnen beschikken over de informatie die nodig is om te zorgen voor adequate voorbereiding van de rampenbestrijding en crisisbeheersing. Er wordt landelijk gewerkt aan een eerste verkenning van de consequenties van deze aanwijzing. Duidelijk is dat dit verder gaat dan alleen informatieveiligheid en ook consequenties heeft voor bijvoorbeeld toegangscontrole en aannamebeleid van nieuwe en wellicht bestaande medewerkers. Zowel de kosten als de wijze van financiering zijn op dit moment nog niet duidelijk. We volgen deze ontwikkelingen nauwlettend en informeren het bestuur zodra meer bekend is over de ingangsdatum en de kosten.

3.5 Wet modernisering elektronisch bestuurlijk verkeer (Wmebv)

De Wet open overheid (Woo) stelt standaarden verplicht. Die openheid maakt het mogelijk dat iedereen de standaarden kan gebruiken. Daarbij gaat het onder meer om standaarden voor digitale toegankelijkheid die voor onze organisatie betrekking hebben op onze website.

De Wet modernisering elektronisch bestuurlijk verkeer (Wmebv) regelt dat burgers en bedrijven hun zaken die ze met de overheid moeten doen, digitaal kunnen afhandelen.

Uit een in 2023 uitgevoerde verkenning komt naar voren dat de aanpassingen voor onze organisatie beperkt blijven tot het verbeteren van de digitale toegankelijkheid en de modernisering van de afhandeling van elektronisch bestuurlijk verkeer. Het gaat bij de Wmebv met name om het aanpassen van digitale kanalen zodat aan wettelijke eisen wordt voldaan. De kosten van de implementatie van de Wmebv en Wdo (incl. digitale) toegankelijkheid begroten we op € 50.000 incidenteel in 2024 en € 50.000 structureel vanaf 2025.

3.6 Taakverandering door Omgevingswet

De Omgevingswet brengt voor de veiligheidsregio's een intensieve taakverandering mee op het gebied van risicobeheersing. Er zijn nieuwe kwaliteiten en producten nodig en een andere wijze van advisering van risicobeheersing aan gemeenten. Hiervoor is meer capaciteit nodig, voornamelijk is dit berekend op drie fte extra. Dit leidt tot een kostenstijging van € 240.000. We verwachten dat gemeenten voor de extra structurele kosten worden gecompenseerd door het Rijk. Echter laat de meicirculaire én de septembercirculaire 2023 zien dat er nog geen duidelijkheid is over deze financiële compensatie.

Wat de precieze inhoudelijke/ personele en financiële effecten zijn, wordt begin 2024 in kaart gebracht middels een onderzoek naar de Risicobeheersing-taken. Het Algemeen Bestuur heeft in haar vergadering van 5 oktober 2023 opdracht gegeven voor dit onderzoek. Ook de effecten van de implementatie van de Omgevingswet zijn dan nog beter zichtbaar.

3.7 Safety Village en opleidingscapaciteit

Door hoger verloop van personeel verwachten we dat de komende jaren meer geïnvesteerd moet worden in werving en selectie en het opleiden van vrijwilligers en beroepsmedewerkers. Dit legt een grotere druk op de ondersteunende diensten maar ook op ons opleidings- en trainingscentrum Safety Village en leidt naar verwachting tot capaciteitsproblemen. Hiervoor wordt nu al (samen met partners) naar oplossingen gezocht. Op dit moment (najaar 2023) wordt een strategische personeelsplanning opgezet om daarmee meer specifiek in beeld te krijgen wat de opleidingsbehoefte voor de komende jaren wordt. Ook moeten er keuzes gemaakt worden ten aanzien van de toekomst van Safety Village. Daarbij moet gedacht worden aan permanente huisvesting van het (kantoor)personeel van Safety Village, schoon- en veilig werken en uitbreiding van de capaciteiten van het oefencentrum, ook in relatie tot de verleende vergunningen. Zowel de kosten als de wijze van financiering zijn op dit moment nog niet duidelijk.

3.8 Energietransitie

De afnemende vanzelfsprekendheid van beschikbaarheid van energiebronnen en daarmee samenhangend de ontwikkeling van nieuwe energiebronnen, het snel veranderende klimaat, de afnemende biodiversiteit en risico's bij de energietransitie brengen nieuwe risico's met zich mee en vragen van ons nieuwe expertise en nieuwe activiteiten om vakbekwaam te blijven.

De duurzame ontwikkelingsdoelen ('Global Goals') worden steeds belangrijker om aan bij te dragen. Voor toekomstige generaties is duurzaam leven vanzelfsprekend. Nederland stapt over op duurzame energiebronnen, zoals zonnepanelen, buurtbatterijen en woningen met verwarming op waterstof. We maken onze medewerkers, de samenleving en onze partners hier bewust van door onze kennis actief uit te dragen. We veranderen onze bedrijfsvoering om de komende jaren onze CO2-voetafdruk aanzienlijk te verkleinen. Inzicht in de consequenties voor organisatie en kosten zijn nu nog niet bekend maar wij verwachten dat dit onderdeel gaat uitmaken van beleidswijzigingen en uitvoeringsplannen.

4. Ontwikkelingen voorbij 2025

In dit hoofdstuk beschrijven we toekomstige ontwikkelingen voorbij begrotingsjaar 2025.

4.1 Tweede loopbaanbeleid en mogelijke aanpassingen

Sinds 2006 is het Functioneel Leeftijdsontslag (FLO) voor brandweermensen afgeschaft. Vanaf 1-1-2006 mogen nieuwe medewerkers de bezwarende brandweerfunctie niet langer dan 20 jaar vervullen. Het is een gezamenlijke inspanning van werkgever en werknemer een 2e loopbaan te verwezenlijken die de werknemer na maximaal 20 jaar kan gaan vervullen binnen of buiten de veiligheidsregio. Doelstelling is dat brandweermensen gezond hun pensioenleeftijd halen en daarna nog een goed kwalitatief leven kunnen leiden. De collega's die voor 1-1-2006 in dienst zijn getreden, hebben nog wel recht op FLO.

Al langere tijd wordt door de meeste betrokken partijen onderkend dat het 20-jarigen beleid niet ideaal is. De Universiteit van Maastricht is daarom in opdracht van de Werkgeversvereniging Samenwerkende Veiligheidsregio's (WVSV) in 2021 een vierjarig onderzoek gestart naar duurzame inzetbaarheid van brandweerm medewerkers. Naar verwachting zijn in 2027 de onderzoeksresultaten van de Universiteit van Maastricht bekend en eventuele onderhandelingen over herziening van hoofdstuk 9a CAR (-UWO) hebben dan in het LOAV (Landelijk Overleg Arbeidsvoorwaarden Veiligheidsregio's) plaatsgevonden.

Er worden nu geen onomkeerbare besluiten genomen in afwachting van deze resultaten. De rechten en plichten (onder andere faciliteiten) van het huidige 2e loopbaanbeleid blijven vooralsnog onveranderd van kracht. In de tussentijd mogen medewerkers in een bezwarende functie en 15 dienstjaren wel uitstel aanvragen van de maximale termijn van 20 jaar mits zij voldoen aan de gestelde voorwaarden (LOAV Circulaire 22/7).

Een deel van deze brandweermensen is al bezig met de uitvoering van zijn/haar loopbaanplan of gaat hiermee starten, een deel gaat in deze periode voldoen aan de startkwalificaties conform voorwaarden. We schatten nu in dat de kosten hiervoor op te vangen zijn binnen de huidige begroting van de VRMWB.

Wij merken wel dat deze ontwikkeling vanwege onduidelijkheid, onrust veroorzaakt bij de beroepsbrandweer mensen. Zij willen niet in onzekerheid blijven en dus vertrekken goed opgeleide brandweermensen vroegtijdig. Kwantiteit en kwaliteit van brandweermensen is een probleem, zeker in de toekomst. Dit komt onder andere door: in-/door-/uitstroom versus opleidingsduur, ervaringsverdunding, problemen met roosters, nieuwe risico's en taken en het op peil houden van de professionele 24 uren organisatie. Dit leidt vanwege bijvoorbeeld externe inhuur tot onnodige kostenverhoging. In 2024 wordt landelijk samengewerkt om deze ongewenste ontwikkelingen tegen te gaan door, als tussenoplossing, concepten uit te werken voor mogelijk nieuwe arbeidsarrangementen. De definitieve resultaten vanuit het SEmFire-onderzoek en de ontwikkelde concepten worden dan in 2026 verwerkt om te komen tot definitieve nieuwe afspraken in overleg met de vakbonden.

4.2 Vrijwilligers en beroepsbezetting brandweer

We hebben structureel 30-50 vacatures bij onze vrijwillige brandweerposten en het werven van nieuwe vrijwilligers wordt steeds problematischer. Daarbij hebben we ook te maken met een Europese richtlijn, die stelt dat gelijke arbeid gelijk beloond moet worden. In de toekomst is kazerner en consigner van vrijwilligers daarom niet meer mogelijk waardoor we ook op onze beroepsposen geconfronteerd worden met een tekort aan medewerkers.

In 2022 is, vooruitlopend op de landelijke ontwikkelingen, geconstateerd dat de operationele sterkte van de beroepskazernes niet voldoende is om volgens ons 24-uursrooster uitvoering te geven aan het door gemeenten vastgestelde dekkingsplan van de regio.

Als tijdelijke maatregel is in de vergadering van het Algemeen Bestuur van oktober 2022 het besluit genomen om de operationele sterkte van de beroepsbezetting uit te breiden, maar nog wel in te vullen met vrijwilligers. Hiervoor is in 2023, 2024 en 2025 de gemeentelijke bijdrage verhoogd met € 465.000. Aan deze optie kleven een paar nadelen. Op de eerste plaats is de belangrijkste oorzaak van de noodzakelijke ophoging van de formatie een gevolg van de effecten van de Europese regelgeving en het in de toekomst niet meer kunnen kazerner van vrijwilligers. Dit brengt in de ogen van het Veiligheidsberaad (VB) een stelselverandering met zich mee, waarvoor de minister van Justitie & Veiligheid (J&V) verantwoordelijk is en die ook voor rekening van het ministerie zou moeten komen. Vanuit VRMWB is ook al aangegeven richting de “Denktank Taakdifferentiatie” dat deze kostenstijging voor VRMWB als gevolg van de regelgeving eraan zit te komen. Indien structureel beroepsformatie moet worden aangetrokken worden de kosten geschat op ca 1,1 miljoen per jaar vanaf 2026.

Roosterfactor

De formatie van de beroepsbezetting wordt bepaald door een roosterfactor. Als gevolg van verschillende ontwikkelingen moet de roosterfactor worden aangepast wat consequenties heeft voor de formatie van de beroepsbezetting. De verschillen ten opzichte van de huidige roosterfactor zitten met name in het ziekteverzuim (we rekenen nu met een laag ziekteverzuim), aanvullend wettelijk geboorteverlof, ouderschapsverlof, vacatureverlies (groter verloop), vakbekwaam worden en vakbekwaam blijven. Dit leidt tot een verhoging van de roosterfactor. De financiële consequenties zijn nog niet geheel bekend en worden in 2025 binnen de begroting opgevangen. Feit is dat we vanaf 2026 niet alleen 1,1 miljoen nodig hebben om de huidige inzet van vrijwilligers ten behoeve van beroepsrooster om te zetten naar beroepsbezetting (besluit AB december 2022), maar ook meer mensen nodig hebben om het rooster rond te krijgen. In Q1 2024 wordt het onderzoek roosterfactor afgerond en zijn de financiële consequenties in beeld voor 2025 en verder.

4.3 Parkring en mogelijke gevolgen

Door toekomstige stedelijke en infrastructurele ontwikkelingen in Tilburg, wordt momenteel onderzoek gedaan naar de manier waarop de brandweezorg ook in de toekomst gewaarborgd kan blijven en de kwaliteit in het noorden en zuiden van de stad kan worden verbeterd. Daarbij wordt onder andere gekeken naar locaties in Tilburg van waaruit de brandweezorg kan plaatsvinden. Het is de verwachting dat Post Centrum in ieder geval verplaatst zal moeten worden evenals post Vossenbergen en er (op termijn) ook een derde kazerne gerealiseerd moet worden. Aangezien er veel TFL (Techniek Facilitair Logistiek)-werkzaamheden voor gehele regio worden uitgevoerd op Post Centrum (autowerkplaatsen, logistiek etc.) moet er bij de keuze van een nieuwe of aangepaste

locatie(s) rekening gehouden worden met verhuizing van deze werkplaatsen. Afhankelijk van de gemaakte locatiekeuzes en gekozen concepten, verwachten we dat hiervoor significante kosten gemaakt moeten worden. Zowel de kosten als de wijze van financiering zijn op dit moment nog niet duidelijk.

4.4 Post Moerdijk Haven

Op 21 december 2022 heeft het Algemeen Bestuur op basis van het rapport “Toekomstrol Post Moerdijk Haven” besloten de Publiek Private Samenwerking (PPS) voor de komende vijf jaar in stand te houden. Daarbij heeft het Algemeen bestuur wel nadrukkelijk aangegeven dat de PPS in ieder geval financieel gezien weer in evenwicht moet komen (50/50 verdeling). De komende vijf jaar wordt, gezamenlijk met de aangewezen BRZO-bedrijven, gezocht naar een permanente oplossing voor een adequate brandweezorg in het haven- en industriegebied van Moerdijk. Het Algemeen Bestuur heeft aangegeven als eindstation de voorkeur te hebben voor het scenario waarbij de post Moerdijk Haven een overheidsbrandweer is met specialisme industriële brandbestrijding, zonder taak bedrijfsbrandweer, uiteraard rekening houdend met eventuele aanpassingen in de wet veiligheidsregio's. Bovenstaande ontwikkeling heeft financiële consequenties voor de komende jaren. Op basis van nog uit te werken scenario's in 2024 blijkt wat de kosten zijn als we overgaan naar een overheidsbrandweer.

4.5 Dynamische en flexibele incidentbestrijding

De brandweezorg wordt steeds complexer. Zo verdicht de gebouwde omgeving. Verkeersmaatregelen in de bebouwde kom hebben effect op de bereikbaarheid van de stad voor de hulpverleningsdiensten. Daarnaast ervaren wij dat de beschikbaarheid van vrijwilligers en duurzame inzetbaarheid van beroepsmedewerkers onder druk staat. Om in de toekomst brandweezorg te blijven bieden van gelijkwaardige kwaliteit, onderzoeken we nieuwe brandweerconcepten, implementeren we onder andere gebiedsgerichte opkomsttijden, passen we flexibele voertuigconcepten toe, investeren we meer op het voorkomen en beheersen van incidenten en benutten we de capaciteit van redzame burgers beter. Ook optimaliseren we dynamisch alarmeren, waarbij we sturen op de snelst mogelijke brandweereenheid ter plaatse; gemeente-, regio- en landsgrenzen zijn daarbij niet meer leidend. We zoeken naar nieuwe vormen en combinaties van arbeidsarrangementen voor flexibele duurzame inzet van onze vrijwilligers en beroepskrachten. We werken hier landelijk samen en vertalen deze ontwikkelingen door in beleid en uitvoeringsplannen.

Bijlage 1 Begrippenlijst

Afkorting	Betekenis
AB	Algemeen Bestuur
Arbo	Arbeidsomstandigheden
AVG	Algemene verordening gegevensbescherming
BDuR	Brede Doeluitkering Rampenbestrijding
BTW	Belasting over de toegevoegde waarde
CaCo	Calamiteitencoördinator
CAO	Collectieve arbeidsovereenkomst
CAR(- UWO)	Collectieve arbeidsvoorwaardenregeling (Uitwerkingsovereenkomst)
DB	Dagelijks Bestuur
DSO	Digitaal Stelsel Omgevingswet
FLO	Functioneel leeftijdsontslag
FTE	Full Time Equivalent
GGD	Gemeentelijke Gezondheidsdienst
GHOR	Geneeskundige Hulpverleningsorganisatie in de Regio
GMK	Gemeenschappelijke Meldkamer
GRIP	Gecoördineerde Regionale Incidentbestrijdingsprocedure
HRM	Human Resource Management
IGV	Informatie Gestuurde Veiligheid
J&V	Justitie & Veiligheid
LMS	Landelijke Meldkamer Samenwerking
LPO	Loon- en Prijsontwikkeling
MWB	Midden- en West-Brabant
NIPV	Nederlands Instituut Publieke Veiligheid
OMWB	Omgevingsdienst Midden- en West-Brabant
PPS	Publiek Private Samenwerking
RAV	Regionale Ambulancezorgvoorziening
TAS/TS	Tankautospuiter
VB	Veiligheidsberaad
VIK	Veiligheid Informatie Knooppunt
VEt	Veilige Energietransitie
Woo	Wet open overheid