

Van: Houben, Marianne <marianne.houben@vrln.nl> **Namens** Angevaren, Carolien

Verzonden: donderdag 21 december 2023 14:55

Onderwerp: Kaderbrief 2025

Geachte burgemeester,

Hierbij ontvangt u de Kaderbrief 2025 met een aanbiedingsbrief voor de gemeenteraden.

De Kaderbrief 2025 is vastgesteld door het Algemeen Bestuur VRLN in de vergadering van 15 december 2023.

De Kaderbrief bevat de uitgangspunten voor de Begroting 2025. Hoewel er formeel geen zienswijzeprocedure van toepassing is en de kaderbrief dus ter informatie wordt aangeboden, stellen wij uw raad graag in de gelegenheid om een reactie te geven op deze kaderbrief.

Met de reacties kunnen wij bij het opstellen van de Begroting 2025 rekening houden.

Ik wil u daarom vragen de Kaderbrief 2025 met de aanbiedingsbrief aan uw gemeenteraad voor te leggen.

Graag ontvangen wij uw eventuele reactie uiterlijk 9 februari 2024.

U kunt uw reactie richten aan Claudia Knapen (c.knapen@vrln.nl).

Met vriendelijke groet,

C.M. Angevaren

Algemeen Directeur

Directeur Publieke Gezondheid



Bezoekadres Drie Decembersingel 50
5921AC Venlo-Blerick

Postadres Postbus 11
5900 AA Venlo

M
T +31 (0)88 1190609
E c.angevaren@vrln.nl
W www.vrln.nl

Cc verzonden raadsgriffiers.

Bedrijfsvertrouwelijk (BBN1)



Aan gemeenteraden van de deelnemende
gemeenten VRLN



datum	14 december 2023	behandeld door	Claudia Knapen
uw kenmerk		telefoonnummer	+31881190288
ons kenmerk	UIT055828	bijlage(n)	1
onderwerp	Kaderbrief 2025		

Geachte heer, mevrouw,

Bijgaand ontvangt u de Kaderbrief 2025 ten behoeve van informatieverstrekking aan de gemeenteraad gelet op het bepaalde in artikel 32 van de Gemeenschappelijke regeling Veiligheidsregio Limburg-Noord. De Kaderbrief 2025 bevat de beleidsmatige en financiële uitgangspunten voor de ontwerp Begroting 2025.

In de vergadering van 15 december 2023 heeft het Algemeen Bestuur de Kaderbrief 2025 vastgesteld en besloten deze door te leiden naar de gemeenteraden van de deelnemende gemeenten.

Autonome ontwikkelingen

Een aantal autonome ontwikkelingen werkt door in het budgettaire kader voor 2025. Conform eerder genomen besluit van het Algemeen Bestuur is de indexatie van loon- en prijsstijgingen in de Kaderbrief meegenomen. Hierbij is gerekend met de percentages zoals weergegeven in de meest recente Macro Economische Verkenning van het Centraal Plan Bureau (september 2023). Bij het opstellen van de ontwerp Begroting 2025 worden deze cijfers geactualiseerd aan de hand van het Centraal Economisch Plan (maart 2024).

Overige ontwikkelingen

Binnen de programma's zijn ontwikkelingen beschreven die naar alle waarschijnlijkheid leiden tot een aanpassing van de gemeentelijke bijdrage. Een aantal van deze ontwikkelingen zijn verwerkt in de financiële vertaling, maar andere ontwikkelingen niet. Reden hiervoor is dat er nog geen duidelijkheid is over de financiële gevolgen of dat er separate besluitvorming gewenst/vereist is.

De volgende ontwikkelingen die een structureel effect hebben op de gemeentelijke bijdrage zijn meegenomen in de Kaderbrief 2025:

- De maternale kinkhoest vaccinatie wordt ingaande 1 januari 2024 opgenomen in het rijksvaccinatieprogramma. Daarmee verandert de financiering van het RIVM naar de gemeentelijke bijdrage. Gemeenten ontvangen hiervoor een bijdrage in het gemeentefonds.
- Verbinden en versterken staat aan de basis van de iStrategie van de GGD'en en GGD GHOR Nederland en zorgt voor een betere en gebruiksvriendelijke dienstverlening aan inwoners en professionals.
- Naast het beveiligen van onze eigen informatie wordt er ook steeds meer landelijk samengewerkt. Om landelijk aan te kunnen sluiten worden er eisen gesteld aan de lokale informatieveiligheid. Dit brengt kosten met zich mee voor voorzieningen en licenties ten behoeve van informatieveiligheid.
- Vanuit de voortgangsrapportage strategische huisvestingsplan blijkt dat er sprake is van een stijging van de kosten. De kostenstijging wordt met name veroorzaakt door stijging van de bouw- en rentekosten en heroverwegingen uitgangspunten huisvesting GGD door het Algemeen Bestuur.
- Het Algemeen Bestuur VRLN heeft in december 2022 besloten om de kapitaallasten materieel brandweer stapsgewijs te laten toenemen gedurende een periode van 3 jaar (begroting 2024 tot en met 2026).
- De wijze van financiering lijk- en euthanasieschouw wordt in plaats van via gemeentelijke bijdrage omgezet naar facturering op basis van daadwerkelijk aantal verrichtingen. Tegenover een verlaging van de gemeentelijk bijdrage staat een toename van de kosten voor de gemeenten door middel van facturering op basis van verrichtingen.

Reactie gemeenteraden

Hoewel conform de gemeenschappelijke regeling bij de Kaderbrief geen sprake is van een formeel zienswijzetraject, willen wij u echter graag in de gelegenheid stellen om kennis te nemen van de Kaderbrief 2025 en eventuele opmerkingen aan ons toe te doen komen. Bij het opstellen van de begroting 2025 kunnen uw opmerkingen dan meegewogen worden. Graag zien wij uw eventuele reactie **uiterlijk 9 februari 2024** tegemoet. De ontwerp Begroting 2025, als uitwerking van deze Kaderbrief 2025, wordt door het Dagelijks Bestuur vóór 30 april 2024 toegezonden aan de raden van de deelnemende gemeenten met het verzoek daarover de zienswijze van de gemeenteraden kenbaar te maken. Vaststelling van de ontwerp Begroting 2025 vindt, met in acht name van de zienswijzen, plaats door het Algemeen Bestuur op 6 september 2024.

Met vriendelijke groet,

namens het Dagelijks Bestuur van de Veiligheidsregio Limburg-Noord,

A handwritten signature in blue ink, consisting of a series of loops and a final upward stroke.

de voorzitter,

A.S. Scholten

A handwritten signature in blue ink, featuring a large, stylized 'C' and 'A' with a long horizontal stroke at the bottom.

de secretaris,

C.M. Angevaren

Kaderbrief voor begroting 2025

Versie: Algemeen Bestuur 15 december 2023

Inhoud

1.	Inleiding en korte samenvatting	3
2.	Landelijke ontwikkelingen	5
2.1	Publieke Gezondheid	5
2.2	Veiligheid	7
3.	Accenten in begroting per programma	9
3.1	Programma Publieke Gezondheid	9
3.2	Programma Brandweerzorg	15
3.3	Programma Crisisbeheersing	17
3.4	Programma Bedrijfsvoering/Overhead	19
3.5	Risk Factory.....	20
4.	Financiële kaders.....	21
4.1	Actualisatie verdeelsystematiek gemeentefonds	21
4.2	Aantal inwoners	21
4.3	Indexatie	21
4.4	Renteomslag.....	22
4.5	Vennootschapsbelasting	22
	Bijlage 1. Aansluiting begrotingsjaar 2024-2025	23
	Bijlage 2. Verdeling gemeentelijke bijdragen over de programma's	23

1. Inleiding en korte samenvatting

Voor u ligt de kaderbrief 2025 van Veiligheidsregio Limburg-Noord (VRLN). Jaarlijks maakt de veiligheidsregio een kaderbrief waarin ontwikkelingen worden geschetst die invloed hebben op de (meerjaren)begroting. Tevens worden de financiële uitgangspunten en de kaders voor de begroting 2025 vastgelegd.

Er zijn strategische visies 2030 ontwikkeld voor publieke gezondheid, brandweezorg en crisisbeheersing. In 2023 is het beleidsplan VRLN 2024-2027 vastgesteld. In de kaderbrief vindt de vertaling hiervan plaats naar het budgettaire kader.

De noodzaak de taakuitoefening van de veiligheidsregio's en de GGD'en te versterken is door de rijksoverheid vertaald in extra middelen. Het kabinet heeft voor 2023 en 2024 € 300 miljoen uitgetrokken voor versterking van de pandemische paraatheid, waarvan voor het versterkingsprogramma van de GGD'en in 2023 en 2024 jaarlijks € 37 miljoen beschikbaar is. Tevens is in 2023 en 2024 € 16 miljoen beschikbaar gesteld voor verbetering van de informatievoorziening in het kader van pandemiebestrijding. Deze ontwikkeling zal doorgaan, maar het is nog onduidelijk hoe de financiering er 2025 uit gaat zien.

Daarnaast vergroot het kabinet de doeluitkering voor rampenbestrijding en crisisbeheersing stapsgewijs naar € 83 miljoen in 2026. Per jaarschijf wordt vastgesteld hoeveel de definitieve toekenning per veiligheidsregio bedraagt.

Uitgangspunt is dat de beleidsintensiveringen van VRLN uit bovenstaande extra rijksmiddelen moeten worden gefinancierd.

Conform de vastgestelde indexatiesystematiek is gerekend met:

- indexatie loonstijging 2025 5,8% ten bedrage van € 2,645 miljoen;
- indexatie materiële kostenstijging 1,6% ten bedrage van € 0,438 miljoen.

De indexatiepercentages zijn afgeleid van de Macro Economische Verkenning (MEV) van het Centraal Planbureau (september 2023). Op basis van het Centraal Economisch Plan vindt eventueel bijstelling plaats (maart 2024).

De vaccinatie van maternale kinkhoest wordt met ingang van 2024 toegevoegd aan het rijksvaccinatieprogramma. Voor de uitvoering van de vaccinatie worden vanaf 2024 middelen toegevoegd aan het gemeentefonds. De gemeentelijke bijdrage wordt dient hierop volgend hiervoor opgehoogd te worden. Voor 2024 zal hiervoor een begrotingswijziging worden opgesteld, voor 2025 wordt de uitvoering in de begroting verwerkt. Voor onze regio gaat het om € 122.100.

De veiligheidsregio heeft de afgelopen jaren fors moeten investeren in informatieveiligheid en -structuur. Naast het beveiligen van onze eigen informatie, zien we ook de ontwikkeling dat er steeds meer landelijk wordt samengewerkt op het gebied van informatievoorziening. Om aan te kunnen sluiten op de landelijke structuur zullen er eisen gesteld worden aan lokale informatieveiligheid. De structureel hogere kosten die in 2025 in de begroting worden verwerkt bedragen € 0,75 miljoen.

Andere mutaties die van invloed zijn op de inwonerbijdrage zijn:

- | | |
|---|---------------|
| - Informatievoorziening verbinden en versterken publieke gezondheid | € 212.100 |
| - Kapitaallasten materieel brandweer | € 262.000 |
| - Financiële gevolgen strategisch huisvestingsplan | € 455.000 |
| - Forensische geneeskunde: Lijk- en euthanasieschouw | -/- € 251.000 |

Deze posten worden in de volgende hoofdstukken nader toegelicht.



In de volgende hoofdstukken worden de belangrijkste beleidsmatige ontwikkeling binnen de programma's Publieke Gezondheid, Brandweezorg, Crisisbeheersing en Bedrijfsvoering toegelicht.

Met name binnen de Publieke Gezondheid (GGD) is er door landelijke ontwikkelingen veel druk ontstaan op de uitvoering van de wettelijke taken. Eerder is door een extern adviesbureau een onderzoek gedaan naar de taakuitvoering door de GGD. Uit dit onderzoek bleek dat de budgetten van de GGD in vergelijking met andere GGD'en zeer beperkt zijn. Daarnaast zien we dat er van het Ministerie met incidenteel geld een fundament wordt gelegd voor een goede publieke gezondheid, die beter voorbereid is op toekomstige pandemieën. De GGD werkt op basis van de strategische visie, de uitkomsten van het externe onderzoek en de recente ontwikkelingen de kaders voor de wettelijke taken uit en zal dit, inclusief de financiële vertaling voorleggen aan het bestuur.

2. Landelijke ontwikkelingen

In de kaderbrief stippen we een aantal landelijke ontwikkelingen aan.

2.1 Publieke Gezondheid

Gezondheidsakkoorden IZA/GALA

Overheid, zorgverzekeraars en zorgpartijen, waaronder de GGD, hebben nieuwe zorgakkoorden afgesloten gemaakt voor de periode 2023 tot 2026. Deze afspraken liggen vast in het Integraal Zorgakkoord (IZA) en het Gezond & Actief Leven Akkoord (GALA). Kort gezegd worden in het IZA afspraken gemaakt om de zorg goed, toegankelijk en betaalbaar te houden. Met GALA wordt gebouwd aan het fundament voor een gerichte lokale en regionale aanpak op het gebied van preventie, gezondheid en sociale basis. Ook de doelstellingen uit het Nationaal preventieakkoord met betrekking tot leefstijl zijn geland in het GALA. Zowel in het GALA als in het IZA is de rol van de GGD benoemd en op onderdelen ook vastgelegd. In 2023 hebben alle gemeenten een integraal plan van aanpak op moeten leveren voor het GALA en is een regiobeeld gemaakt. Hierop volgend wordt begin 2024 een regioplan opgeleverd. In 2024 moet er een regionale preventiestructuur opgezet zijn. De GGD levert een belangrijke bijdrage aan regiobeeld, plan en de regionale preventiestructuur. Zowel door kennis aan te leveren, te adviseren en mee te ontwikkelen.

Voor de ketenaanpakken Kansrijke Start en Keigezond neemt de GGD de regionale regierol op zich. Om dit te kunnen doen moet de GGD de kennis- en adviesrol versterken en de regierol stevig neerzetten. Om deze rollen goed te kunnen uitvoeren moet de GGD investeren in capaciteit en in kwaliteit. Dat kan alleen als er duurzame afspraken worden gemaakt over opdrachtverstrekking en investering. Zodat we daadwerkelijk een vertrouwde en betrouwbare en flexibele partner kunnen zijn.

Daarnaast lopen er de komende jaren, mede als gevolg van de geleerde lessen uit de COVID pandemie, diverse landelijke initiatieven:

- Programma Versterking Infectieziektebestrijding en pandemische paraatheid (VIP);
- Landelijke Functie Opschaling Infectieziektebestrijding (LFI) en voldoen aan de kaders van het LFI;
- Uitvoeringstoets vaccinatievoorziening volwassenen en
- IV-Programma 'Verbinden en versterken'.

Onderstaand een korte toelichting van deze initiatieven. Daarbij is het goed om te weten dat de effecten van deze initiatieven raakvlakken met elkaar hebben en met lopende projecten zoals alles rondom data- en informatiegestuurd werken, strategische huisvesting, HR- en opleidingsbeleid enz. Projecten die de komende jaren vragen om een versterking met mensen en middelen.

VIP

Uit landelijk onderzoek is gebleken dat het beschikbare budget en de beschikbare capaciteit bij de GGD'en veelal niet toereikend is om alle kerntaken van de infectieziektebestrijding uit te voeren, laat staan om daarmee adequaat te kunnen handelen bij een eventueel opschaling bij een uitbraak. Dit onderzoek, uitgevoerd door AEF in opdracht van het ministerie van VWS, onderstreept opnieuw de noodzaak voor de structurele versterking van de GGD'en.

Het programma Versterking Infectieziektebestrijding en Pandemische Paraatheid GGD'en (VIP) is gericht op de versterking van de infectieziektebestrijding bij GGD'en op de korte termijn (2023-2024). De GGD'en ontvangen vanuit VWS tijdelijke financiering om in 2023/2024 een eerste versterking te bieden (Specifieke Uitkering (SPUK)). Het programma wordt uitgevoerd door GGD'en, met ondersteuning en coördinatie vanuit GGD GHOR Nederland.

Na de eerste stappen in 2023 en 2024 zet het kabinet vanaf 2025 in op verdere structurele versterking en samenwerking binnen het stelsel van infectieziektebestrijding. In totaal investeert het kabinet

structureel ruim € 136 miljoen. Het ministerie van VWS is met het RIVM, de GGD'en en gemeenten aan de slag om de versterkingen daadwerkelijk vorm te geven.

LFI

De kans dat Nederland in de komende jaren opnieuw te maken krijgt met grootschalige uitbraken van infectieziekten is reëel. Tijdens de coronapandemie hebben we gezien dat we ons daar beter op moeten voorbereiden. En dat snelle opschaling en centrale aansturing van medisch-operationele processen, zoals testen, vaccineren en bron- en contactonderzoek, tijdens zo'n uitbraak essentieel zijn. Om dat voor elkaar te krijgen is op 1 september 2023 een nieuwe crisisorganisatie binnen het RIVM opgericht: de Landelijke Functie Opschaling Infectieziektebestrijding (LFI). Ook als een pandemie nog ver weg lijkt, werkt de LFI intensief samen met GGD'en, GGD GHOR Nederland, verschillende onderdelen van het RIVM en het ministerie van VWS. Om die samenwerking en aansluiting op elkaar goed te laten verlopen is het LFI bij wet kaderstellend naar de GGD'en toe. In 2024-2025 zullen de GGD'en zo moeten transformeren dat zij voldoen aan de kaders die het LFI stelt. Hiervoor zijn in 2024 en 2025 tijdelijke gelden beschikbaar vanuit VWS voor de GGD. Wat wel en wat niet bekostigd mag worden met die gelden en of het voldoende zal zijn is momenteel niet bekend.

Uitvoeringstoets vaccinatievoorziening volwassenen

Op 4 juli 2022 heeft staatssecretaris Van Ooijen aan de Tweede Kamer zijn voornemen kenbaar gemaakt om een vaccinatievoorziening voor volwassenen te organiseren bij de GGD'en. Hier kunnen o.a. programmatische vaccinaties voor met name volwassenen worden ondergebracht, wat hopelijk resulteert in meer eenheid in het vaccinatielandschap. Het RIVM is gevraagd om, in samenwerking met GGD GHOR Nederland, een uitvoeringstoets op te stellen om de impact van dit voornemen in kaart te brengen. De eerste contouren van de resultaten van deze uitvoeringstoets zijn dat het in de toekomst mogelijk en uitvoerbaar zou moeten zijn dat inwoners voor alle programmatische vaccinaties in de leeftijd 0-100+ bij de GGD terecht kan.

Het besluit om de vaccinatievoorziening volwassenen in te voeren moet door de minister nog genomen worden.

Verbinden en versterken

Voor de publieke gezondheidszorg is het belangrijk om de infectieziektebestrijding te versterken. Een belangrijke basis voor het versterken van de infectieziektebestrijding is de informatiestructuur en informatievoorziening. De coronacrisis was een ultieme stresstest voor het destijds beschikbare IV-landschap (Informatievoorziening). Deze crisis heeft diverse kwetsbaarheden blootgelegd op het gebied van wendbaarheid, schaalbaarheid en de betrouwbaarheid van de informatievoorziening. Een fundamentele verbetering van het IV-landschap is nodig. Verbinden en versterken staat aan de basis van de iStrategie van de GGD'en en GGD GHOR Nederland en is noodzakelijk om de generieke en regionale IV-portfolio's op elkaar te kunnen aansluiten. Door te verbinden en versterken is een beweging nodig waarin we onze krachten bundelen zodat we als GGD'en en GGD GHOR NL meer, betere en gebruiksvriendelijke (digitale) dienstverlening kunnen bieden aan inwoners en professionals, bijvoorbeeld bij infectieziektebestrijding of in andere domeinen.

Elke GGD gaat mee in de ontwikkeling om haar rol op het gebied van infectieziektebestrijding, binnen gestelde kaders regulier te kunnen blijven uitvoeren, maar ook bij een eventuele volgende pandemie te kunnen opschalen. Voor de bijdrage in 2024 zijn vanuit de programmafinanciering middelen beschikbaar ter compensatie. Voor de implementatie voorbereiding en uitvoering worden vanaf 2025 ook op regionaal niveau inspanningen verwacht waarvoor er extra geïnvesteerd moet gaan worden in de implementatiefase. Omdat de landelijke informatievoorziening nog in ontwikkeling is, is het hiervoor benodigde budget nog lastig in te schatten. GGD GHOR Nederland heeft de GGD'en geadviseerd om voorlopig rekening te houden met een benodigde capaciteit van 2 fte. Hiermee is een bedrag van € 212.100 bemoeid.

2.2 Veiligheid

Maatschappelijke ontwikkelingen met nieuwe risico's

De maatschappij en onze omgeving ontwikkelen zich voortdurend en sommige ontwikkelingen hebben vanuit veiligheidsoptiek ook consequenties. Denk aan de klimaatverandering met toenemende risico's voor wateroverlast, natuurbrand en bijvoorbeeld nieuwe infectieziekten. Maar ook veranderingen binnen vitale sectoren zoals de energievoorziening (energietransitie) en aanwezigheid datacenters. Daarnaast kunnen incidenten op afstand, zoals een virus (denk aan Covid) en de oorlog in Oekraïne en Israël gevolgen hebben voor de veiligheidsregio. De onrust in de samenleving neemt toe.

Meer grip op migratie en asiel

Na het uitbreken van de oorlog in Oekraïne in maart 2022 hebben gemeenten zich, na verzoek van het kabinet, bereid verklaard de opvangtaak voor ontheemden uit Oekraïne op zich te nemen. Onder de verantwoordelijkheid van de burgemeesters vond de uitvoering plaats door de veiligheidsregio's. Halverwege 2022 is hier ook tijdelijk de uitvoering voor opvang van overige ontheemden bijgekomen. Voor een complexe uitdaging als migratie en opvang van ontheemden bestaat er geen simpele oplossing en is niet meer uitsluitend als een crisis- en veiligheidsvraagstuk te benaderen. Vandaar dat in 2024 de taken rondom de operationele coördinatie van de opvang van ontheemden vanuit de veiligheidsregio zijn overgedragen.

Dit laat onverlet dat bij een forse stijging van de instroom van ontheemden in korte tijd de inzet van de veiligheidsregio's in 2025 opnieuw aan de orde kan zijn.

Uniform Kwaliteitsniveau Bevolkingszorg

Om bij bovenregionale crises te kunnen samenwerken, is een landelijk uniform, geborgd kwaliteitsniveau nodig. Halverwege 2023 is door het Veiligheidsberaad en de Algemeen Besturen van de veiligheidsregio's het Uniform Kwaliteitsniveau Bevolkingszorg inclusief crisiscommunicatie (UKB) vastgesteld. In het UKB zijn naast een eenduidige beschrijving van bevolkingszorg, inclusief een afbakening van gemeentelijke crisisbeheersing onder andere ook landelijke kwaliteitsnormen voor bevolkingszorg vastgesteld. Vanuit een landelijk programma wordt het UKB verder geïmplementeerd. De implementatie zal ook in 2025 nog zijn beslag vinden.

Deeltijdregeling brandweervrijwilligers

Elementen in de rechtspositie van de brandweervrijwilligers zijn in strijd met Europese regels. Het dossier rondom vrijwilligheid en Europese regelgeving is taai en ingewikkeld. Het is inmiddels duidelijk dat kazerneren en consigneren van vrijwilligers niet meer mag.

Gelijktijdig speelt een relevante ontwikkeling op een vraagstuk in relatie tot de arbeidstijdenwetgeving. Op basis van de huidige wet- en regelgeving in Nederland geldt consignatie niet als arbeidstijd. Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft echter geconcludeerd, op grond van nieuwe Europese jurisprudentie, dat naar verwachting een deel van consignatie bij de brandweer moet worden gezien als arbeidstijd. Dit heeft mogelijk grote consequenties voor de brandweer.

De financiële gevolgen van de deeltijdregeling voor Brandweer Limburg-Noord zijn inzichtelijk. De vraag is of en in hoeverre het Rijk in deze kosten tegemoet wil komen. De mogelijke financiële gevolgen van het consignatievraagstuk zijn nog onduidelijk.

2^e loopbaanbeleid brandweer

In 2006 is het 2^e loopbaanbeleid bij de brandweer geïntroduceerd. Dit gaat over medewerkers incidentbestrijding in de 24-uursdienst. Onder voorwaarde van medische geschiktheid mogen deze medewerkers maximaal 20 jaar werken in deze bezwarende functie. In de bestemming van het resultaat over 2020 is een fonds gevormd voor opleidings- en begeleidingsactiviteiten voor brandweermedewerkers.



Op verzoek van werkgever en vakcentrales onderzoekt Universiteit Maastricht onder ruim 25.000 brandweermedewerkers naar de belemmerende en bevorderende factoren voor duurzame inzetbaarheid en arbeidsparticipatie van mannen en vrouwen in repressieve brandweerfuncties. Dit onderzoek draagt de naam SEmFire, wat staat voor Sustainable Employability Firefighters. Het SEmFIRE onderzoek duurt tot en met 2026.

De vakbonden in het Landelijk Overleg Arbeidsvoorwaarden Veiligheidsregio's (LOAV) hebben een akkoord bereikt om de uitvoering van het loopbaanplan voor de brandweerlieden te kunnen uitstellen tot dat de uitkomsten van het onderzoek gereed zijn. Van deze mogelijkheid maken bijna alle 24-uursdienst medewerkers gebruik. Dit betekent dat de kosten van het 2^e loopbaanbeleid grotendeels naar achteren worden geschoven.

3. Accenten in begroting per programma

3.1 Programma Publieke Gezondheid

Door een veranderende rol van inwoners, zorgverleners, verzekeraars en de overheid verandert het landschap van de publieke gezondheidszorg. Samenhang en afstemming met het zorgveld in de volle breedte maar ook het waarborgen van betaalbaarheid worden steeds belangrijker. Door de decentralisaties in het sociaal domein kunnen de gemeenten dwarsverbanden leggen tussen maatschappelijke ondersteuning, de jeugdzorg en het domein van werk en inkomen. De genoemde wettelijke taken op het gebied van publieke gezondheid sluiten in de kern aan bij de opgaven van de decentralisaties: preventief, dichtbij, versterken van eigen kracht en mentale weerbaarheid. Naast deze 'klassieke' determinanten van gezondheid, die met leefstijl te maken hebben, zijn er echter nog veel meer factoren die van invloed zijn op onze volksgezondheid. Dit zijn bijvoorbeeld leefomgeving, arbeid (armoede), mentale weerbaarheid en onderwijs (laaggeletterdheid).

Om aan deze bredere gezondheidsdoelen invulling te geven hebben gemeenten en verschillende zorgpartijen, waaronder de GGD, kaders afgesproken voor de komende jaren. Deze kaders liggen vast in het Integraal Zorgakkoord (IZA) en het Gezond & Actief Leven Akkoord (GALA). Kort gezegd worden in het IZA de kaders gesteld om de zorg goed, toegankelijk en betaalbaar te houden. En met het GALA wordt gebouwd aan het fundament voor een gerichte lokale en regionale aanpak op het gebied van preventie, gezondheid en sociale basis. De rol van de GGD is stevig verankerd in het GALA (kennis, advies en regie).

In onze regio zijn deze afspraken door de GGD en regionale partners vertaald in het regiobeeld en regioplan Noord- en Midden-Limburg. In het manifest 'Naar gelijke kansen op gezondheid' zijn doelstellingen van de 15 regiogemeenten en de GGD vastlegt.

In de visie 2030 en het Beleidsplan 2024-2027 zijn vijf ambities opgenomen waar we ons als GGD voor gaan inzetten. In deze kaderbrief stippen we per ambitie de vraagstukken aan waar nieuwe ontwikkelingen zijn die (gaan) vragen om extra inzet/middelen.

Ambitie 1: Investeren in een nieuwe generatie

Ieder kind heeft vanaf de geboorte recht op een gezonde en veilige start. Die start vormt de basis voor optimale deelname aan onderwijs, de arbeidsmarkt en participatie in de samenleving. Wij willen dat kinderen zo gezond, veilig en kansrijk mogelijk opgroeien. Wij hebben structurele aandacht voor preventie en in het bijzonder voor het bevorderen van een gezonde leefstijl. Vanaf het eerste moment van de zwangerschap, tot 18 en liefst tot 26 jaar!

Ontwikkelingen binnen deze ambitie zijn:

Kansrijke Start

Vanaf 1 januari 2024 neemt de GGD de coördinatie van het programmateam van het programma-team Kansrijke Start op zich en is de GGD verantwoordelijk voor de regie op het programma. De financiële middelen voor deze coördinatierol en het programmateam komen uit IZA. Daarnaast voert de GGD zelf projecten uit in het kader van dit programma. Voor de coördinatie op deze GGD-projecten zijn tot 1-1-2025 middelen door de provincie beschikbaar gesteld. Deze rol loopt door in 2025, maar er is nog geen duidelijkheid of er in 2025 financiering van de provincie komt voor de coördinatierol GGD

Centering Ouderschap(Parenting)

Na het eerste individuele (huis)bezoek vinden vervolggconsulten plaats met een groep ouders die een kind hebben van ongeveer dezelfde leeftijd. De zorg richt zich zowel op het kind als op de ouders. Centering-zorg stoelt op zelfmanagement (regie), leren door betrokkenheid en sociale steun. Een

groep bestaat uit 6 tot 8 ouders met hun baby, die op gezette tijden samenkomen op het consultatiebureau.

Verdere implementatie van deze Centering-zorg brengt kosten met zich mee voor o.a. training medewerkers, implementatie, maar ook aanpassing in huisvesting (grotere ruimtes) en inrichting (makkelijk verplaatsbaar meubilair.) Als dit niet binnen de bestaande begroting is in te passen zal een voorstel aan het bestuur worden voorgelegd.

NU Niet Zwanger, onderdeel van het programma Kansrijke Start

De kosten voor het programma Nu Niet Zwanger worden via een dienstverleningsovereenkomst (DVO) vergoed. Voor 2025 moet nog besloten worden hoe de kosten gedekt gaan worden en wordt onderzocht of de DVO verlengd kan worden.

Toezicht kinderopvang

Gemeenten zijn over het algemeen verantwoordelijk voor het toezicht op kinderdagverblijven. Ze verstrekken vergunningen aan kinderopvangorganisaties en voeren inspecties uit om ervoor te zorgen dat deze organisaties voldoen aan de wettelijke eisen met betrekking tot veiligheid, kwaliteit en pedagogisch beleid. In de praktijk is het de GGD die de toezichthoudende inspecties uitvoert in opdracht van de gemeenten.

VNG, DUO zijn bezig met het 'traject herijking kwaliteitseisen', dit kan ertoe leiden dat in 2025 strengere eisen komen voor onder andere voorschoolse educatie, gastouderburo's en gastouders teneinde dit meer in lijn te brengen met de eisen die aan kinderdagverblijven worden gesteld. Dit heeft gevolgen voor de formatie, die op dit moment is toegesneden op de huidige eisen en aantallen in de regio, en mogelijk op de tarieven die voor de inspecties gehanteerd moeten worden.

Meer Aandacht voor Ziek gemelde Leerlingen (M@ZL)

M@ZL is een methodiek voor een integrale aanpak van ziekteverzuim bij scholieren.

Schoolmedewerkers, jeugdartsen en leerplichtambtenaren hebben samen aandacht en zorg voor leerlingen met ziekteverzuim, waardoor problematiek, met name mentale weerbaarheid, vroegtijdig in beeld komt. De financiering van M@ZL voor het VO en MBO18+ is geregeld. De bestuurscommissie heeft ingestemd met de uitvoering van naar het MBO18-, maar over de financiering ervan moet nog besluitvorming plaatsvinden.

Seksuele Gezondheid

Jongeren die liever om de zoveel tijd een SOA test doen in plaats van beschermde seks. Jongeren die, beïnvloed door social media, geloven in alternatieve natuurlijke manieren van anticonceptie met als gevolg een stijging van het aantal abortussen. Het zijn enkele voorbeelden die de noodzaak onderschrijven dat voorkomen beter is dan genezen. En daarom blijft de GGD de komende jaren de ingeslagen weg volgen om meer en meer aandacht en tijd te besteden aan:

- Outreachende activiteiten; gericht op één specifieke kwetsbare doelgroep en
- Preventieve activiteiten; gericht op een meer pluriforme doelgroep.

De huidige formatie wordt met name gesubsidieerd door ASG en PrEP subsidies en met die formatie kunnen we de huidige vraag naar advies, kennis en behandeling niet volledig afdekken. Toegezegde wijzigingen in ASG en PrEP subsidies blijken bij nader inzien niet zo rooskleurig te zijn als ze worden geschetst. Willen we echt meer doen aan preventie en het wegwerken van wachtlijsten dan vraagt dit om een investering in mensen en middelen.

In verband met een (potentieel) artsen M&G/SG tekort wil de GGD toewerken naar inzet van verpleegkundig specialisten. Hierbij zullen de lasten voor de baten gaan gelet op de duur en zwaarte van een dergelijke opleiding en het werven van opgeleide verpleegkundig specialisten M&G/SG.

Mentale gezondheid

Mentale gezondheid loopt als een rode draad door de ambities uit de visie 2030. Naast de meer bekende preventie-programma's rondom leefstijl; overgewicht, gezonde voeding, middelengebruik, is mentale weerbaarheid in het GALA opgenomen als speerpunt. De mentale gezondheid van jongeren staat onder druk, het beroep op de professionele zorg groeit. De Corona-periode en de onderzoeken naar de effecten hiervan op jongeren, heeft dit extra duidelijk gemaakt. Mentale gezondheid is bij uitstek een thema dat vraagt om een integrale domein-overstijgende aanpak. De GGD wil hier een samenhangende regionale aanpak op ontwikkelen samen met gemeenten, provincie en zorgpartijen, bij voorkeur vanuit de regionale preventie-infrastructuur die in 2024 gevormd wordt. De GGD voorziet dat in 2025 versterking nodig is van de kennis- en adviesrol op dit thema en afhankelijk van de ontwikkeling van de regionale preventie een nieuwe regierol.

Keigezond pilot in de gemeenten Roermond, Venlo en Horst aan de Maas

Samen met partijen als Maastricht Universitair Medisch Centrum, zorgverzekeraars CZ en VGZ en de GGD Zuid Limburg, werken we in ieder geval voor een periode van drie jaar samen in de provincie Limburg in een pilot Keigezond. Hierin worden maximaal 800 kinderen met een matig, sterk en extreem Gewichtsgerelateerd gezondheidsrisico (GGR) en 500 kinderen met een licht verhoogde GGR ondersteund met passende hulp om het overgewicht terug te brengen, weerbaarder te worden en regie te pakken over hun eigen gezondheid. Het streven is om de ketenaanpak Keigezond, onderdeel van de 5 ketenaanpakken uit het GALA, in 2024 en 2025 te implementeren in alle gemeenten in de regio.

Ambitie 2: Versterken van de gezondheidsbescherming

Bedreigingen in de publieke gezondheid zullen er altijd zijn. Niet elke crisis of uitdaging voor de publieke gezondheid is te voorkomen of laat zich voorspellen. Op de juiste manier omgaan met acute situaties die de publieke gezondheid bedreigen is daarom belangrijk. Juist ook om te voorkomen dat de gezondheidsverschillen in de regio verder toenemen.

GGD Limburg-Noord is verantwoordelijk voor het op peil houden van de bescherming tegen gezondheidsrisico's waar inwoners zelf niet of nauwelijks invloed op hebben en mogelijk ook geen weet van hebben. Ontwikkelingen binnen deze ambitie zijn:

Versterking Infectieziektebestrijding

Een versteviging van de reguliere infectieziektebestrijding is nodig om klaar te kunnen staan voor een komende pandemie. GGD'en zijn op dit moment onvoldoende geëquipeerd om hun rol op het gebied van infectieziektebestrijding kwalitatief goed uit te voeren.

In opdracht van het Ministerie van VWS is er een programma opgezet gericht op het oplossen van urgente kwetsbaarheden voor pandemische paraatheid op de korte termijn. Dit programma heet 'Versterking Infectieziektebestrijding en Pandemische paraatheid (VIP)'.

Voor dit project heeft de GGD subsidie aangevraagd en gekregen via een Specifieke Uitkering (SPUK). De looptijd is 2 jaar (2023 en 2024). Met deze subsidie worden de eerste concrete stappen gezet. De ingezette ontwikkeling is onomkeerbaar. Nog onduidelijk is hoe de financiering vanaf 2025 eruit gaat zien.

Ook worden de contouren van de nieuwe landelijk bepaalde formatienormering IZB langzaam maar zeker duidelijk. Deze laten, gelet op de uit te voeren kerntaken, een substantiële ophoging in formatie zien.

Infectieziektebestrijding en vaccinaties op maat

Het team infectieziektebestrijding staat als eerste aan de lat bij de melding of uitbraak van een infectieziekte. Het proces dat hiervoor is ingericht is goed en voldoet. Tegelijkertijd is er weinig tot geen ruimte over voor een aantal andere kerntaken zoals beleidsadvisering, netwerk en regie,

preventieactiviteiten, kennis en onderzoek. Bij de uitbraak van een wat grootschaligere infectieziekte zal het team zelf als eerste de surveillance en bestrijding ter hand moeten nemen. De formatie ten behoeve van vaccinaties op maat (reizigersvaccinatie) is in de COVID periode afgenomen maar zal de komende jaren weer moeten worden uitgebreid. Enerzijds omdat zij de flexibele schil van het team infectieziektebestrijding zijn in het kader van infectieziektebestrijding in eerste aanleg, anderzijds om inwoners op meer dan twee plaatsen van dienst te kunnen zijn in het aanbieden van advies over vaccinaties op maat.

Vaccinatievoorziening bij GGD'en

De versteviging van de infectieziektebestrijding kent ook een samenhang met het vaccinatiestelsel. Landelijk is er een principebesluit genomen op het organiseren van een vaccinatievoorziening voor volwassenen bij de GGD'en. Volwassenen kunnen bij de vaccinatievoorziening terecht voor vaccinaties, informatie en advies, het voeren van een gesprek over vaccineren (zoals in geval van twijfel of bij onderliggende aandoeningen) en het krijgen van de vaccinatie.

De vaccinatievoorziening voor volwassenen voert regie op het vaccineren in de GGD-regio en kan verbindingen leggen met andere ketenpartners die betrokkenheid hebben bij het indiceren, voorlichten of zetten van vaccinaties, zoals huisartsen, JGZ-professionals en medisch specialisten. De vaccinatievoorziening voor volwassenen is regionaal het expertisecentrum op het gebied van vaccinatiezorg. Door GGD GHOR Nederland wordt op verzoek van VWS een uitvoeringstoets gedaan naar de haalbaarheid van bovenstaande. Het eindrapport aan VWS wordt medio/eind november aangeboden aan VWS. Hierna zal verdere besluitvorming en bijbehorende financiering volgen.

Maternale kinkhoest

De GGD voert de kinkhoesvaccinatie voor zwangeren uit. Financiering vond rechtstreeks door het RIVM plaats. Vanaf 1 januari 2024 wordt de uitvoering formeel overgedragen aan de gemeenten. Bij de septembercirculaire 2023 worden de bijbehorende middelen aan het gemeentefonds toegevoegd. Dit betekent dat de geldstroom niet meer via het RIVM bij de GGD terecht komt, maar onderdeel gaat uitmaken van de gemeentelijke bijdrage in het kader van het Rijksvaccinatieprogramma. Het gaat hierbij om een bedrag van € 122.100.

Ambitie 3: Informatie laten werken voor publieke gezondheid

Nieuwe technologieën bieden kansen. Ook als het gaat om het vergroten van veiligheid en gezondheid. Tegelijkertijd schept het ook verwachtingen. We moeten als GGD meegaan met de snelheid van de informatiemaatschappij waarbinnen wij werken en tegelijkertijd betrouwbaar blijven. Wij zetten ons in op het verkrijgen, verrijken, delen en duiden van data. Ook voor technologische innovaties zetten we ons in. Dit alles met behoud van informatieveiligheid.

Versterken monitoringsfunctie

Om informatie te laten werken voor publieke gezondheid is het noodzakelijk te weten wat de informatiebehoefte is. Deze vraag gaat de komende jaren meer en meer beantwoord worden mede als gevolg van het VIP project. Een goede, real-time ontsluiting, van in- en externe databronnen en deze volgens een datamodel laten landen in een datawarehouse is één van de uitdagingen de komende jaren.

Een andere uitdaging zal zijn het beantwoorden van (complexe) vraagstukken met behulp van data-analyse. En deze informatie visualiseren en delen als antwoorden, onderbouwing voor strategie & beleid, planning & control en bedrijfsvoering.

De informatiebehoefte gaat zich niet beperken tot infectieziekten. Komende vanuit een pionier-/experimenteerfase zitten we nu in de fase dat de eerste contouren van business intelligence (BI) bij de GGD zichtbaar worden. Zo zijn er pilots bij JGZ, leveren de onderzoekers van strategie & beleid jaarlijks rapporten op en loopt bij AGZ het project VIP.

Voor 2025 en verder wil de GGD toewerken naar een verdere uitbreiding en integratie van BI binnen de VRLN/GGD. Er dient een goed datafundament & -warehouse te komen. Hiervoor en voor het ontsluiten en analyseren van deze data zijn naast techniek ook BI-professionals nodig.

Het streven is om in 2027 klaar te zijn met de techniek en invulling (datafundament en datawarehouse). En dat de structuur en organisatie voor datagedreven informatiegestuurd werken gereed is. Om dit bereiken is uitbreiding van de BI-experts en data engineers noodzakelijk.

Structureel uitvoeren kind-monitor

Vanuit de toekomstvisie 2030 is één van de pijlers investeren in de nieuwe generatie. Op dit moment is er nog te weinig inzicht in de gezondheidssituatie van kinderen van 0-12 jaar. Binnen de JGZ worden veel gegevens verzameld, maar deze (vooral medische) gegevens zijn voornamelijk bedoeld om op individueel niveau te adviseren en bij te sturen. Deze registratiegegevens zijn voor veel relevante thema's onvoldoende geschikt om op collectief niveau te ontsluiten en daarmee als beleidsinput te kunnen dienen. Vandaar dat veel GGD'en inmiddels een Kind-monitor uitvoeren. Door het uitvoeren van een structurele Kind-monitor (eens per 4 jaar) kan inzicht verkregen worden in thema's die van belang zijn in het kader van gezondheidsbeleid ten behoeve van de doelgroep 0-12 jarigen (waaronder ontwikkeling, woonomgeving, gezin, kinderopvang en zorgen van ouders daarin). Met dit inzicht kan bekeken worden waar op collectief niveau de knelpunten zitten en waar bijsturing vanuit het beleid nodig is.

Wijkprofielen

De GGD produceert cijfers op regionaal en gemeentelijk niveau aan de hand van de wettelijke monitors. Zowel vanuit het manifest, als de visie 2030, maar ook als opgave in de gezondheidsakkoorden komt de noodzaak naar voren om op wijkniveau informatie te genereren. De wijkgerichte aanpak is door veel gemeenten in de regio opgenomen in hun integrale plannen van aanpak. Dit vraagt om een investering in het verrijken van de bestaande monitors en/of het uitvoeren van aanvullend onderzoek. Er wordt een nader voorstel uitgewerkt.

Ambitie 4: Publieke gezondheid en publieke veiligheid vanzelfsprekend verbonden

Gezondheid en veiligheid zijn voor de mens een groot goed. Zij behoren tot de meest basale levensbehoeften. Het zijn dan ook de belangrijkste kerntaken van de overheid met de grootste uitgavenpost. Het zijn twee verschillende maatschappelijke velden met eigen wetten. De twee velden hebben belangrijke raakvlakken waarop publieke organisaties voor gezondheid en veiligheid met elkaar moeten samenwerken. Wij zetten ons in op de borging van publieke gezondheid binnen de publieke veiligheid.

Ontwikkelingen binnen deze ambitie zijn:

Beter in beeld krijgen van kwetsbare groepen

Door het koppelen van informatie en data willen we blinde vlekken zichtbaar maken. We willen een duidelijk beeld krijgen van hoe het met onze inwoners gaat en welke groepen extra aandacht nodig hebben. Hierbij hebben we extra aandacht voor onze kwetsbare inwoners die niet binnen bestaande kaders en regelgeving geholpen kunnen worden.

Versterking Forensische Geneeskunde

Het aantal lijk- en euthanasieschouwingen stijgt. Meest voor de hand liggende oorzaak lijkt de vergrijzing. Om de financiering van de lijk- en euthanasieschouwingen te laten aansluiten op enerzijds het aantal verrichtingen en anderzijds de systematiek die gebruikt wordt binnen de andere onderdelen van de forensische geneeskunde wordt overgegaan op facturering per verrichting. De GGD Zuid Limburg hanteert ook deze systematiek en dat is belangrijk in de ontwikkeling van één forensische dienst voor Limburg.

Overgaan op facturering betekent een verlaging van de generieke gemeentelijke bijdrage met € 251.000. In de kaderbrief 2024 is reeds vermeld dat de kosten voor de lijk- en euthanasieschouwingen met € 140.000 à € 150.000 toenemen. Tegenover de verlaging van de gemeentelijke bijdrage staat een financiering op basis van facturering van ongeveer € 400.000, verdeeld over de deelnemende gemeenten op basis van het aantal verrichtingen.

Ambitie 5: Samenwerken aan een duurzame leefomgeving

De leefomgeving waarin mensen wonen, werken en leven heeft invloed op hun gezondheid. Een gezonde leefomgeving is een leefomgeving die als prettig wordt ervaren, die uitnodigt tot gezond gedrag en beschermt tegen gezondheidsrisico's. Wij adviseren gemeenten om samen met haar partners voor en met inwoners een zo gezond en veilig mogelijk leven, thuis, in de directe woonomgeving, op school en op het werk en in de vrije tijd te creëren.

Ontwikkelingen binnen deze ambitie zijn:

Adviesrol Omgevingsplannen

De GGD heeft een bouwsteen Gezonde Leefomgeving ontwikkeld met 5 kernwaardes voor een gezonde leefomgeving. Deze kernwaardes zijn grotendeels integraal overgenomen in de omgevingsvisies van de gemeenten in onze regio. De belangrijkste opdracht voor de GGD is om als partner het gesprek aan te gaan bij het ontwikkelen van nieuwe ruimtelijke plannen en de kernwaardes uit de omgevingsvisie bespreekbaar te maken en een toepasbaar advies c.q. handelings-perspectief te bieden. We verwachten dat gemeenten vanaf 2025 actief aan de slag gaan met het opstellen van de omgevingsplannen. De GGD moet dan voldoende over advies-capaciteit vanuit Medische Milieukunde en beleid beschikken om deel te nemen in het proces en te adviseren aan gemeenten.

We adviseren gemeenten vanuit kennis over de gezondheidssituatie in de regio, op regionaal, gemeentelijk en bij voorkeur op wijkniveau. We streven ernaar om in 2025 te kunnen gaan werken met een omgevingsscan als basis voor onze advisering over gezondheidsbeleid in het algemeen en ten behoeve van de omgevingsplannen in het bijzonder.

Versterken regionale samenwerking met kennispartners: universiteit Maastricht, Nijmegen en Wageningen

GGD'en hebben de opdracht hun kennisfunctie te versterken. Om de kennisfunctie van de GGD te versterken is het noodzakelijk om beter aan te sluiten op het academische werkveld. We zijn hier tot nu toe vooral volgend in. Een proactieve rol is van belang om de gemeenten te ondersteunen en te adviseren in het ontwikkelen van bewezen en effectieve interventies op gezonde leefomgeving en leefstijl. In 2025 willen we een start gemaakt hebben met minimaal één PhD-traject op een van de regio-specifieke thema's.

3.2 Programma Brandweezorg

Risicobeheersing

De veranderingen in de maatschappij zorgen voor risico's die snel veranderen. Denk hierbij aan de Veilige Energietransitie, extreem weer, klimaatverandering en natuurbranden. Dit vraagt om een afdeling Risicobeheersing die goed kan inspelen op de nieuwe risico's die hierbij horen om de fysieke veiligheid te borgen. Dit doen we door dagdagelijks gemeenten te ondersteunen met het uitvoeren van toezicht op brandveilig gebruik en advisering op initiatieven in de fysieke omgeving.

Informatiegestuurd werken

Met snel veranderende risico's is het ook van groot belang om zicht te hebben op de ontwikkeling van de risico's. Informatiegestuurd werken krijgt hierin een steeds belangrijkere rol. De afdeling risicobeheersing kent de ontwikkelingen in de regio en de risico's en is daarmee een belangrijke informatiebron voor de veiligheidsketen. Hierin ontwikkelt de afdeling continue door.

Groeiende complexiteit

Naast de verandering van risico's worden de risico's ook steeds complexer. De verdichting van initiatieven, nieuwe technieken en technologieën die gebruikt worden en dus ook complexere risico's vergen daardoor ook steeds complexere adviezen. Dit betekent dat de kennis en competenties van de medewerkers mee moet groeien met de adviesvragen die voorliggen. Binnen de afdeling wordt vanuit het plan 'perspectief' invulling gegeven aan groei en ontwikkeling van de individuele medewerkers en daarmee ook aan de afdeling in zijn geheel.

Versterk zelfredzaamheid

Indien incidenten plaatsvinden zijn hulpdiensten meestal later aanwezig. Dit betekent dat er altijd een beroep gedaan wordt op de zelfredzaamheid van inwoners van onze regio. Vanuit risicobeheersing werken we aan de versterking van zelfredzaamheid door gedragsbeïnvloeding. De Risk Factory, Keurmerk Veilig Ondernemen en branchegerichte projecten zoals 'de zorg brandveilig' zijn hier voorbeelden van. Deze aanpak blijven we continue versterken.

Incidentbestrijding

Met ruim 800 brandweermensen, beroepsmatig en overwegend vrijwilligers, beschikken wij over een unieke capaciteit om de samenleving brandveilig te maken en houden. Burgers vertrouwen erop dat de brandweer, verbonden met de gemeenschap, komt en helpt in geval van nood. Daartoe beschikken de gemeenten over een fijnmazig netwerk van brandweerposten. Posten bemenst met beroeps en vrijwillig brandweerpersoneel dat als first responder en last resort in allerlei crisissituaties een helpende hand kan bieden.

Visie op brandweezorg

Het Algemeen Bestuur heeft in 2021 de visie op brandweezorg vastgesteld. Deze visie is vertaald naar het Repressief Brandweer Organisatieplan. In de visie 2030 zijn de lijnen voor de komende jaren vastgelegd:

- de behapbare basis;
- risicogerichte specialismen;
- een flexibel repressief organisatiemodel;
- gebiedsgerichte opkomsttijden in het volgende dekkingsplan;
- toekomstbestendige brandweezorg, met inachtneming van de 'deeltijdrichtlijn';
- informatie gestuurd werken en continu ontwikkelen van onze kennis.

De brandweer is in 2025 al ver met het ontwikkelen en uitvoeren van deze lijnen. Er komen echter nieuwe uitdagingen op ons pad en er ontstaat steeds meer behoefte en noodzaak om meer aandacht voor het personeel te hebben.

Goed werkgeverschap

Meer aandacht voor werkgeverschap en leiderschap is nodig om richting te geven aan de eigen organisatie in ontwikkeling en zo een interessante werkgever te blijven en vrijwilligheid te borgen. Om een vitaal duurzame brandweerorganisatie te kunnen zijn, is het van belang te zoeken naar een nieuwe, goede balans tussen mens en werk: het nu en straks beschikbaar hebben van de juiste (hoeveelheid) mensen, met de juiste middelen, op de juiste plek.

Continuïteit van de vrijwillige posten

Brandweervrijwilligers vormen de ruggengraat van de brandweer in Nederland. In elk dorp en in elke stad stond de gemeenschap vroeger garant voor het leveren van vrijwilligers aan het plaatselijke korps. Brandweervrijwilliger werd je voor het leven. Maar de samenleving verandert en vrijwilligheid wordt anders ingevuld. Vrijwilligers blijven gemiddeld minder lang bij de brandweer, vrijwilligers werken gemiddeld verder weg van de kazerne, zijn minder beschikbaar en gaan met een andere mindset bij de brandweer dan de vorige generaties vrijwilliger. Dit is een langzame en geleidelijke ontwikkeling die steeds meer merkbaar wordt. Deze ontwikkeling kent toenemende financiële gevolgen die tot op heden uit de beschikbare budgetten wordt gedekt. Het is echter waarschijnlijk dat de financiële gevolgen blijven stijgen.

Een toekomstbestendige 24 uursdienst

Diverse ontwikkelingen zoals een verhoogde arbeidsmobiliteit, de gevolgen van het tweede loopbaanbeleid en de wijzigingen in het zwangerschaps- en ouderschapsverlof maken dat de personele bezetting te krap is geworden om de paraatheid op peil te houden. Er is inmiddels gestart met het uitvoeren van maatregelen. De extra kosten hiervan worden zoveel als mogelijk uit de eigen begroting gedekt.

Duurzame inzet van personeel

Duurzame inzetbaarheid is erop gericht om beroepspersoneel en vrijwilligers tot hun afscheid gezond, gelukkig en bekwaam aan het werk te houden. De focus ligt hierbij onder andere op veilig repressief optreden, arbeidsomstandigheden, vitaliteit en een leven lang ontwikkelen. Het geestelijk en lichamelijk vitaal houden van repressief brandweerpersoneel en het voorkomen van PTSS en burn-out krijgen meer aandacht. Sociale veiligheid krijgt structurele aandacht.

Het is waarschijnlijk dat de hiervoor genoemde personele ontwikkelingen vanaf 2025 een financieel vervolg krijgen.

De brandweer moet veranderen

Het kabinet heeft aangekondigd om met behoud van het goede, te komen tot een toekomstbestendig, samenhangend stelsel voor de crisisbeheersing en brandweezorg. Een zichtbare ontwikkeling is een toenemende focus op de voorbereiding en respons op bovenregionale en landelijke incidenten. In feite wordt hier bedoeld op landelijke slagkracht. De veiligheidsregio's zijn sterk georiënteerd op de eigen veiligheidsregio en de eigen slagkracht. Het is niet duidelijk of en welke financiële gevolgen dit kan hebben.

We zien wel dat deze verandering gevolgen gaat hebben voor de historisch bepaalde locaties in onze regio. Waar komt de toekomstige kazerne te liggen, welke specialismen koppelen we eraan en wat betekent dit voor de dekking. Dit alles vraagt een meer bedrijfsmatige aanpak waarbij lokale verankering niet losgelaten kan worden. De stijgende maatschappelijke kosten zoals energie en bouwkosten zullen bij de realisatie van nieuwe kazernes ook een rol blijven spelen. De vraag wat mag het kosten, zowel in geld als in tijd zal dus ook in 2025 aan de orde zijn.

Herziening Brandweeronderwijs

We zien dat het landschap van de brandweer aan het veranderen is en dat vraagt ook een herziening van het onderwijs. De verwachting is dat deze ontwikkeling ons de komende jaren bezig gaat houden. Met name de transitie van het huidige onderwijsmodel naar een meer modulair systeem waarbij de belastbaarheid en de flexibiliteit centraal zullen staan. Het systeem zal ook op inhoud overeen moeten komen met de repressieve organisatie. De mate waarin crisisbeheersing en brandweezorg elkaar gaan beïnvloeden zal invloed hebben om de inrichting van het nieuwe onderwijsstelsel.

In 2025 zullen we ook een besluit moeten nemen rondom de toekomstige locatie van het Regionaal Opleidingsinstituut. Huisvestingsontwikkelingen en een positief kritische blik op de huidige uitvoering zorgen ervoor dat we hier aandacht voor moeten hebben. De verwachting is dat meerdere onderdelen van VRLN hier mee te maken gaan krijgen. De mogelijkheid tot een gezamenlijke ambitie is daardoor aanwezig.

Preparatie en Incidentbestrijding in balans

De onderlinge relatie tussen de afdelingen preparatie en incidentbestrijding is evident, toch is het geen vanzelfsprekendheid dat de balans er is. Het jaarlijks blijven afstemmen van ambitie en uitvoering moet belangrijk blijven. Onder invloed van landelijk en regionale ontwikkelingen/belangen moet de uitvoerbaarheid getoetst worden. Niet alleen in het kader van duurzaam inzetbaar houden van ons voltallige personeel, maar ook vanwege de verantwoording van kosten. Blijven afwegen of we klakkeloos een staat van activa moeten volgen, of dat we besluiten een vervanging op te schuiven is een ingesloten proces. Dit moeten we ook in 2025 vasthouden omdat we op deze manier zuiver en verantwoord de maatschappelijke middelen wegen.

Kapitaallasten brandweer

In het Algemeen Bestuur van december 2022 is toegekend dat het budget voor de kapitaallasten van de materiële voorzieningen van de brandweer de komende jaren stapsgewijs gaat toenemen. Het ingroeiscenario is als volgt: 2024 + € 1 per inwoner, 2025 + € 0,50 en 2026 + € 0,50, wat betekent vanaf 2027 € 2 structureel. De uitzetting van het budget wordt via het verdeelmodel voor de kosten van de brandweezorg over de gemeenten verdeeld.

Via een stapsgewijze uitzetting van het budget voor de kapitaallasten wordt het financiële knelpunt weggenomen. Daarnaast geeft het ingroeimodel de budgettaire ruimte de egaliseringsreserve in het perspectief van 2027 te verhogen. Uit deze reservering wordt dan de kostenstijging uit technologische innovatie opgevangen. Naast vervanging vindt kwaliteitsverbetering plaats, vanzelfsprekend passend bij doelmatige brandweezorg tegen aanvaardbare kosten.

3.3 Programma Crisisbeheersing

In het verlengde van ontwikkelingen bij de brandweer vraagt ook de doorontwikkeling en versterking van crisisbeheersing aandacht. Om invulling te kunnen geven aan de opgaven en uitdagingen vanuit het landelijk programma Versterking Crisisbeheersing en de continuïteit van crisisbeheersing ook in de toekomst te kunnen borgen zijn we in 2023 gestart met een intensieve samenwerking tussen de drie kolommen (Crisisbeheersing, GHOR en Bevolkingszorg) allen werkzaam binnen het domein Crisisbeheersing. Hierbij wordt gewerkt vanuit domein brede processen waar alle reguliere werkzaamheden, projecten en pijlers uit de visie crisisbeheersing (crisisbeheersing en de burger; crisisbeheersing en informatie; grenzeloze crisisbeheersing) zijn ondergebracht.

Wij onderscheiden de volgende vier processen:

Analyse en advies

Risicomonitoring en –advies

Sterke operationele paraatheid en slagkracht wordt verbeterd door inzicht in regionale- en lokale risico's. Er wordt een eenduidig proces ontwikkeld voor risico-inventarisatie en risicoanalyse op

operationeel, tactisch en strategisch niveau. Het veiligheidsbeeld, het dynamisch (zorg)risicoprofiel en het provinciaal risicoprofiel zijn de belangrijkste producten in 2025 om risico's in een continu veranderende omgeving te kunnen blijven inventariseren en beoordelen op de verschillende niveaus.

Vanuit het proces Analyse en advies adviseren we samen met de afdeling Risicobeheersing van de brandweer op ontwikkelingen in de fysieke omgeving. De GHOR adviseert gemeenten bij B- en C evenementen op gezondheidsrisico's. Daarnaast zijn we dicht betrokken bij de afdeling Risicobeheersing om advies te geven op grote ontwikkelingen in de fysieke omgeving die van impact kunnen zijn op crisisbeheersing en rampenbestrijding.

Risico- en crisiscommunicatie

Als veiligheidsregio hebben we de ambitie om relatiebeheer met onze inwoners te versterken en is tevens 1 van de pijlers vanuit de visie crisisbeheersing (*crisisbeheersing en de burger*). Het verbeteren van de kennis en bekendheid over risico's en veiligheid bij inwoners heeft hierbij prioriteit. Met de inzet van risico- en crisiscommunicatie wordt het zelfredzame gedrag van inwoners gestimuleerd en worden negatieve gevolgen van een ramp of crisis geminimaliseerd. Een andere ambitie is het beter gebruik maken en betrekken van groepen inwoners bij reguliere en ad hoc taken van de veiligheidsregio.

Kaderstelling en verbinding

De versterking en uitbreiding van de netwerken komt alle processen binnen crisisbeheersing en VRLN ten goede, maar helpt ook de betrokken partners in de voorbereiding op rampen en crises. Het netwerkmanagement vanuit multi-perspectief en vanuit kolommen GHOR en Bevolkingszorg wordt geregistreerd vanuit het proces kaderstelling en verbinding. De GHOR haalt hierbij input op om de wettelijke taak voor de DPG 'vergewissen van de mate van voorbereiding van zorgpartners op een crisis' te kunnen waarmaken. Convenanten en werkafspraken worden opgesteld of geactualiseerd en het netwerk wordt uitgebreid. Ook de pijler *grenzeloze crisisbeheersing* valt binnen dit proces waaronder het project ERMWIC waarin in 2023 is gestart.

Doel van ERMWIC is het bevorderen en borgen van grensoverschrijdende samenwerking in crisisbeheersing en rampenbestrijding. Er wordt een verkenning uitgevoerd naar wat er nodig is om ook na de projectperiode de continuïteit en duurzame grensoverschrijdende samenwerking te bewaken en bevorderen.

Organiseren en uitvoeren

Het is van groot belang dat functionarissen met een rol in de crisisbeheersing goed voorbereid hun taken kunnen uitvoeren. Om deze specifieke doelgroep optimaal te ondersteunen worden plannen en protocollen ontwikkeld, trainingen en oefeningen georganiseerd, lessen getrokken uit incidenten en worden atypische en niet acute crises opgepakt.

Informatievoorziening

Het proces informatievoorziening onderhoudt een informatienetwerk dat bestaat uit diverse (interne) organisatieonderdelen en externe partners/organisaties en zorgt ervoor dat de juiste personen op het juiste moment over de juiste veiligheidsinformatie beschikken met als doel een 24/7 actueel beeld van kwetsbaarheden, risico's en dreigingen. Tijdens de koude en lauwe fase wordt primair geleverd aan de processen binnen crisisbeheersing en de relevante veiligheids- en ketenpartners. Tijdens de warme fase levert het proces deze diensten middels de IM-piketorganisatie die de regie voert op de informatie en het gezamenlijk beeld in de verschillende crisisteam (CoPI, ROT en/of GBT/RBT).

Centraal binnen het proces informatievoorziening staat het VIK (Veiligheids-Informatie Knooppunt). In het VIK komt informatie over alle aspecten van de veiligheidsregio samen, zowel risicobeheersing als crisisbeheersing en (aspecten van) bedrijfsvoering.

3.4 Programma Bedrijfsvoering/Overhead

Het programma bedrijfsvoering/overhead is ondersteunend aan de beleidsinhoudelijke programma's en bestaat uit de activiteiten met betrekking tot personeel & organisatie, financiën, control, informatie & automatisering, facilitaire ondersteuning, inkoop, juridische zaken en communicatie

Uitgangspunten die voor de bedrijfsvoering gelden:

- ondersteunen van het primair proces, binnen wet- en regelgeving en de inhoudelijke kaders die door het bestuur zijn gesteld;
functioneren binnen financiële kaders die samenhangen met de bestuurlijk vastgestelde begroting;
- functioneren binnen de door de organisatie gebruikte kwaliteitssystemen;
- werken op basis van informatie delen en toegankelijkheid, waarbij digitalisering actief wordt opgepakt. Dit met als randvoorwaarde een goede borging van aspecten van informatieveiligheid en privacy;
- duurzame inzetbaarheid van vitale en veerkrachtige medewerkers;
- duurzame bedrijfsvoering gericht op het tegengaan van verspilling van middelen, menselijk kapitaal en energie.

VRLN heeft zichzelf ten doel gesteld de generieke overhead te beperken tot 15% van de totale personele capaciteit. Daartoe wordt rondom hoogwaardige specialistische bedrijfsvoeringsvraagstukken de samenwerking met gemeenten, andere veiligheidsregio's en GGD'en actief opgezocht.

Strategisch huisvestingsplan

In juli 2022 heeft het Algemeen Bestuur het strategisch huisvestingsplan vastgesteld. Het aantal werkplekken wordt teruggebracht en daartoe wordt het pand aan de Nijmeegseweg na verkoop afgestoten. Nieuw- en verbouw van meerdere brandweerlocaties vindt plaats.

Het hybride werken wordt verder doorgevoerd (deels thuis, deels op kantoor) en dat betekent dat in meerdere mate multifunctioneel gebruik gemaakt gaat worden van regiovestigingen. Diverse panden worden aangepast aan deze nieuwe manier van werken, met flexibele werkplekken en meer ruimte voor ontmoeten en vergaderen. Daarnaast worden in de eigendomspanden duurzaamheidsmaatregelen doorgevoerd. De plannen worden op dit moment verder uitgewerkt en financieel vertaald. Het strategische huisvestingsplan moet nog worden vastgesteld. Vooralsnog wordt uitgegaan van een stijging van kosten voor 2025 met € 455.000. Na definitieve besluitvorming worden de financiële consequenties in de begroting verwerkt.

Strategisch personeelsplan

In december 2022 is de HR visie 2030 vastgesteld. In deze HR visie zijn drie uitdagingen geformuleerd, te weten:

1. Interne en externe arbeidsmarkt;
2. Veranderende competenties die van medewerkers gevraagd worden in de toekomst en
3. De gevraagde en noodzakelijke wendbaarheid van VRLN als organisatie.

Deze uitdagingen zijn vertaald naar thema's die in jaarplannen worden uitgewerkt. Deze thema's betreffen arbeidsmarktcommunicatie; interne mobiliteit; binden en boeien; intern continuïteitsplan; verkennen mogelijke alternatieven voor niet vervulbare functies en visie op personeelsontwikkeling. Het uitgangspunt bij ieder thema is eigenaarschap en positieve gezondheid.

Aansluiting bij landelijke platforms

VRLN heeft de afgelopen jaren geïnvesteerd in de ICT-infrastructuur. Dat is nodig om de interne, regionale, externe en landelijke data-aansluiting te waarborgen. De 'werkplek' kenmerkt zich door plaats, tijd en apparaat onafhankelijk werken, waarbij gegevens op een veilige en verantwoorde manier worden gedeeld.

Voor de doorontwikkeling van de ICT-omgeving heeft VRLN in 2023 de samenwerking met ICT-NML verder geëffectueerd en is de verdere kennisdeling geborgd. In 2024 zal de focus ook komen te liggen op het ontsluiten van de landelijke platformen voor de GGD en Brandweer/Crisisorganisatie. Op deze platformen zal VRLN haar toegang vinden tot de landelijke registraties. Denk hierbij aan applicaties die ook tijdens de Covid zijn ingezet of het LCMS voor de samenwerking met de keten tijdens een crisis, maar ook steeds meer de plek waar de informatie gedeeld wordt met de landelijke keten.

In 2024 wordt ook gestart met een aanbesteding om de infrastructuur opnieuw aan te besteden. Hierbij wordt nadrukkelijk de samenwerking met ICT-NML gezocht. Hierdoor kan VRLN een optimale ICT-ontwikkeling waarbij kwaliteit, continuïteit, kostenbeheersing en efficiency voorop staan. De resultaten uit het haalbaarheidsonderzoek van 2022 zullen dienen als uitgangspunten en vertaald worden naar een toekomstige beleidslijn.

Informatieveiligheid

Met de toenemende digitalisering neemt het belang van informatieveiligheid toe, daar we merken dat de digitale kwetsbaarheden en dreigingen ook toenemen. Het borgen van informatieveiligheid is topprioriteit. VRLN staat voor een grote uitdaging te voldoen aan alle normen en regels die van toepassing zijn. De veiligheidsregio moet voldoen aan de Baseline Informatiebeveiliging Overheid (BIO). De GGD aan de normstelling in het kader NEN5710 (certificaat).

Naast organisatorische maatregelen zijn technische maatregelen voorzien. Op de netwerk-verbindingen en gebruikersapparatuur vindt monitoring plaats (Security Information and Event Management) en in geval van calamiteiten worden experts ingeschakeld (Security Operations Centre SOC). In 2024 zal er werk gemaakt worden van een structurelere invulling van deze diensten om zo ook de veiligheid naar de toekomst toe te kunnen garanderen, ook hierin wordt weer de samenwerking met de landelijke keten maar ook regionaal gezocht. Daarnaast zal VRLN ook voor de informatievoorziening naar de vrijwilligers een investering moeten doen t.a.v. infrastructuur en licenties, om ook deze groep op een veilige manier van informatie te voorzien en een veilige werkomgeving met daarin de voor deze groep benodigde applicaties.

De kosten van de IV-voorzieningen en licenties zijn al jaren fors gestegen. Het is noodzakelijk om op basis van de ontwikkelingen het budget te verhogen met € 750.000. De stijging kan niet meer worden opgevangen in de indexering.

3.5 Risk Factory

Vanaf mei 2019 bezoeken doelgroepen Risk Factory Limburg-Noord, waar beleven van gezondheid en veiligheid centraal staat. Met realistische en interactieve scenario's ervaren doelgroepen (on)gezondheid en (on)veiligheid én leren ze hoe te handelen. Levenschte ervaringen veranderen de kijk op risico's. En dat geeft zelfvertrouwen om – als het er echt op aankomt – de juiste beslissingen te nemen.

In 2023 heeft een bestuurlijke evaluatie van de Risk Factory plaatsgevonden. Dit heeft geleid tot de ontwikkeling van 2 businesscases voor de beleidsperiode 2024–2027. Businesscase 1 gaat over continuering van de huidige Risk Factory (basisschoolleerlingen groep 8 en senioren) en businesscase 2 gaat over een uitbreiding voor de doelgroep Voortgezet Onderwijs. Definitieve besluitvorming hieromtrent vindt plaats op 15 december 2023.

4. Financiële kaders

4.1 Actualisatie verdeelsystematiek gemeentefonds

Vanaf 1 januari 2023 wordt in het gemeentefonds een herzien verdeelmodel gebruikt. Het doel van de herziene verdeling is een stabiel verdeelmodel dat zo goed mogelijk aansluit bij de kosten van gemeenten. Het model is geen eindstation en zal continu onderhoud vragen.

De fondsbeheerders hebben besloten het ingroeipad, het pad waarmee gemeenten naar de nieuwe verdeling ingroeien, te beperken tot 3 jaar. Eind 2025 wordt de invoering van het nieuwe model geëvalueerd. Verder worden de effecten per gemeente het eerste jaar beperkt tot € 7,50 per inwoner (in plaats van de gebruikelijke € 15) en voor 2024 en 2025 tot € 15 per inwoner. Het totale effect over 3 jaar komt daarmee op maximaal plus of min € 37,50 per inwoner.

De verdeling van de gemeentelijke bijdrage aan VRLN voor de programma's Brandweerzorg en Crisisbeheersing is gebaseerd op de objectieve gemeentefonds-maatstaven. De verdeling van de bijdrage voor de Jeugdgezondheidszorg is voor een deel gebaseerd op een tweetal gemeentefonds-maatstaven voor het sociaal domein. De actualisatie van de verdeelsystematiek gemeentefonds die vanaf 2023 ingaat, geeft geen aanleiding de wijze waarop de bijdrage over de individuele gemeenten wordt berekend te wijzigen.

Voor de bijdrage Jeugdgezondheidszorg geldt dat 2025 het laatste ingroeijaar (ingroei naar 100%) is voor de nieuwe verdeelsleutel. Vanaf 2025 betalen de gemeenten de bijdrage conform verdeelsleutel.

4.2 Aantal inwoners

Conform het bepaalde in de Wet gemeenschappelijke regeling (Wgr) wordt het aantal inwoners genomen op 1 januari voorafgaande aan het begrotingsjaar. Voor 2025 dus 1 januari 2024. De eerste schatting van het CBS is medio februari 2024 bekend en dient als basis voor het opstellen van de begroting 2025. In deze kaderbrief wordt uitgegaan van het inwoneraantal op 1 januari 2023.

4.3 Indexatie

Het Algemeen Bestuur heeft besloten dat kostenontwikkelingen als gevolg van loon- en prijsstijgingen worden meegenomen in de bijdrage op basis van een vastgesteld kader. Dit kader behelst dat kostenstijgingen, die buiten de beïnvloedingssfeer van de VRLN liggen, worden meegenomen in de bijdrage. De loonkostencompensatie is gebaseerd op de verwachte ontwikkeling van de loonkosten in de publieke sector in de Macro Economische Verkenning (MEV) van het Centraal Planbureau (cijfer september T-2). Op basis van het Centraal Economisch Plan vindt eventueel bijstelling plaats (cijfer maart T-1). Voor de ontwikkeling van de materiële kosten wordt in de systematiek uitgegaan van de Index Materiële Overheidsconsumptie (IMOC) uit de MEV.

Voor zover de indexatie herleidbaar en belastbaar is aan derden, worden deze lasten doorbelast aan de bijdragen van derden. Voor het resterende deel worden deze lasten meegenomen in de gemeentelijke bijdrage.

Loonstijging

Uitgangspunt voor de raming van de looncompensatie zijn de geldende cao-afspraken. In deze kaderbrief 2025 is de index ter hoogte van 5,8% meegenomen, gebaseerd op de meest recente MEV-publicatie, sector overheid van het Centraal Planbureau van september 2023. In maart 2024 wordt dit percentage geactualiseerd en verwerkt in de begroting 2025.

De 5,8% wordt berekend over de grondslag personele lasten zijnde € 56,0 miljoen, waarmee de loonstijging uitkomt op € 3,2 miljoen. Ongeveer 18% van de loonstijging, zijnde € 0,6 miljoen, wordt ten laste gebracht aan derden. Een bedrag van € 2,6 miljoen komt ten laste van de gemeentelijke bijdrage.

Materiële kostenstijging

Voor de materiële kosten wordt de 'index materiële overheidsconsumptie' (IMOC) uit de MEV toegepast. In deze kaderbrief 2024 is deze IMOC bepaald op 1,6%. In maart 2024 wordt dit percentage geactualiseerd en verwerkt in de begroting 2025. De grondslag voor de berekening van de materiële kostenstijging is een begrotingsbedrag van € 27,4 miljoen, waarmee de materiële kostenstijging uitkomt op € 0,4 miljoen.

4.4 Renteomslag

In de begroting 2025 wordt gerekend met een aangepast renteomslag percentage van 1,25%. Dit is een financieel-technische aanpassing om te voldoen aan de eisen van het BBV (Besluit Begroting en Verantwoording). Dit heeft geen gevolgen voor de hoogte van de gemeentelijke bijdrage 2025.

4.5 Vennootschapsbelasting

Vanaf 1 januari 2016 zijn overheidsondernemingen van bijvoorbeeld gemeenten, provincies en waterschappen belastingplichtig voor de vennootschapsbelasting. Met deze wetswijziging wil de Nederlandse overheid gelijkheid creëren tussen overheidsondernemingen en private ondernemingen. De hiermee samenhangende financiële gevolgen zijn voor de veiligheidsregio zeer beperkt.

Bijlage 1. Aansluiting begrotingsjaar 2024-2025

De aansluiting begroting 2024 na wijziging naar kaderbrief 2025 kan worden weergegeven op basis van de volgende mutaties.

(bedragen in duizenden euro's)

	Bedrag	I/S
Gemeentelijke bijdrage 2024	68.144	S
Loonkostenstijging 2025	2.646	S
Materiële kostenstijging 2025	438	S
Strategisch huisvestingsplan	455	S
Maternale kinkhoest	122	S
Informatievoorziening verbinden en versterken publieke gezondheid	212	S
Informatieveiligheid	750	S
Kapitaallasten materieel brandweer	262	S
Forensisch geneeskunde: lijk- en euthansieschouw	-251	S
Totaal gemeentelijke bijdrage 2025	72.778	

Bijlage 2. Verdeling gemeentelijke bijdragen over de programma's

Gemeentelijke bijdragen per programma (incl. overhead)

(bedragen in duizenden euro's)

Programma	2024	2025
Publieke Gezondheid	23.451	25.425
Brandweezorg	38.467	40.770
Crisisbeheersing	6.227	6.583
Totaal gemeentelijke bijdrage	68.144	72.778