

Aan de raden van de gemeenten in Veiligheidsregio Noord-Holland Noord

| | | | |
|------------------------|------------------|------------------|--|
| Datum | 11 december 2023 | Telefoon | 072 567 50 10 |
| Onze referentie | UIT-2023-29131 | E-mail | stafbureau@vrnhn.nl |
| Uw referentie | - | Bijlagen | 1. Kadernota 2025 VR NHN 2. Meerjarenontwikkelplan Brandweer VR NHN |
| Uw bericht van | - | Onderwerp | Kadernota 2025 met het meerjarenontwikkelplan brandweer |

Geachte raad,

Hierbij bied ik u namens het dagelijks bestuur van de Veiligheidsregio Noord-Holland Noord (VR NHN) de Kadernota 2025 VR NHN en het Meerjarenontwikkelplan Brandweer VR NHN aan. Op grond van de afspraken die zijn vastgelegd in de Financiële Uitgangspunten Gemeenschappelijke regelingen Noord-Holland Noord verzoek ik u om hierop uw zienswijze te geven.

Kadernota 2025 Veiligheidsregio Noord-Holland Noord

In de kadernota zijn op hoofdlijnen de inhoudelijke ontwikkelingen, prioriteiten, financiële uitgangspunten en risico's voor het begrotingsjaar 2025 van VR NHN beschreven. De kadernota 2025 is gebaseerd op het concept Beleidsplan VR NHN 2024-2027. Ook zijn in de kadernota de investeringsvoorstellen uit het Meerjarenontwikkelplan Brandweer verwerkt.

De kadernota vormt na vaststelling de basis voor de begroting 2025, die in de loop van 2024 zal worden opgemaakt.

Meerjarenontwikkelplan Brandweer Veiligheidsregio Noord-Holland Noord

In het Meerjarenontwikkelplan zijn diverse voorstellen uitgewerkt om de toekomst van het brandweerstelsel in de veiligheidsregio te bestendigen. Hierbij is onder meer invulling gegeven aan de aanbevelingen uit het Dekkingsplan VR NHN 2024-2027. In het Meerjarenontwikkelplan staan drie ontwikkelopgaven centraal. Deze hebben betrekking op vakbekwaamheid, paraatheid en beschikbaarheid en modernisering. Per uitgewerkte ontwikkelopgave is in het Meerjarenontwikkelplan voor de periode 2025-2027 opgenomen welke financiële investeringen gevraagd worden.

Het opstellen van een Meerjarenontwikkelplan is geen wettelijke verplichting. Hiervoor geldt dan ook geen formele zienswijzeprocedure. Gelet op de (financiële) impact van de in dit document beschreven voorstellen, hecht het dagelijks bestuur van VR NHN er echter veel waarde aan de raden hierover te consulteren.

Verzoek tot indienen zienswijze

Graag ontvang ik uw zienswijze op de Kadernota 2025, alsmede uw reactie op het Meerjarenontwikkelplan Brandweer vóór 1 maart 2024. Deze kunt u sturen aan stafbureau@vrnhn.nl, ter attentie van mevrouw M. Markhorst, ambtelijk secretaris. De zienswijzen van alle deelnemende gemeenten en de reacties hierop, zullen worden betrokken bij de definitieve besluitvorming tijdens de algemene bestuursvergadering van 15 maart 2024.

Met vriendelijke groet,
namens het dagelijks bestuur van Veiligheidsregio Noord-Holland Noord,

A. Schouten
Voorzitter

K. Taneja
Secretaris

Aan de raden van de gemeenten in Veiligheidsregio Noord-Holland Noord

| | | | |
|------------------------|------------------|------------------|--|
| Datum | 11 december 2023 | Telefoon | 072 567 50 10 |
| Onze referentie | UIT-2023-29237 | E-mail | stafbureau@vrnhn.nl |
| Uw referentie | - | Bijlagen | |
| Uw bericht van | - | Onderwerp | Toelichting vier documenten Veiligheidsregio Noord-Holland Noord |

Geachte raad,

Met deze uitgebreide oplegbrief informeer ik u namens het dagelijks bestuur van Veiligheidsregio Noord-Holland Noord (VR NHN) over de volgende vier plannen:

- Ontwerpbeleidsplan 2024-2027;
- Dekkingsplan 2024-2027;
- Meerjarenontwikkelplan brandweer 2024-2027;
- Kadernota 2025.

Deze stukken komen langs twee verschillende wegen tot u. Het ontwerpbeleidsplan en het dekkingsplan worden aangeboden aan uw burgemeester, die hierover met u in overleg gaat. De kadernota en het meerjarenontwikkelplan van de brandweer worden rechtstreeks aan u aangeboden, met het verzoek hierop uw zienswijze te geven.

De aanbidding van de jaarlijkse kadernota valt dit jaar samen met de aanbidding van de overige genoemde documenten. Dit heeft te maken met de wettelijke termijn (van vier jaar), waaraan het beleidsplan en het dekkingsplan gebonden zijn.

In deze oplegbrief licht ik de plannen en hun onderlinge samenhang toe en schets ik de procedure om tot vaststelling van de plannen te komen.

Inleiding

Het werk van de veiligheidsregio is de afgelopen jaren steeds verder onder uw aandacht gekomen, als gevolg van de coronacrisis en asielcrisis, diverse maatschappelijke ontwikkelingen en de ontwikkelingen bij de brandweer. In de afgelopen periode heeft u in verschillende vormen veel aandacht gegeven aan de actualiteit en ontwikkelingen, waarvoor we u grote dank willen zeggen. We noemen daarbij de vele bijeenkomsten over de ontwikkelingen bij de brandweer, waarin u zich zeer betrokken heeft opgesteld, de input die u in een uitgebreide consultatieronde als raad heeft gegeven op het ontwerpbeleidsplan en de vele andere wijzen waarop uw betrokkenheid gestalte heeft gekregen. Wij denken dat uw aandacht en betrokkenheid de komende jaren nodig zal blijven, al is het omdat crisissen in tal van verschijningsvormen een onderdeel lijken te worden van onze samenleving.

In het beleidsplan 2024-2027 beschrijven we welke opgaven de komende jaren voor ons liggen om de uitvoering van onze wettelijke en opgedragen taken op orde te houden of, in sommige gevallen op orde te krijgen. Het beleidsplan bepaalt daarmee onze koers en geeft richting aan de activiteiten tot en met 2027. Het beleidsplan beschrijft wat de komende jaren nodig is om te groeien naar een wendbare en toekomstbestendige organisatie, die klaar is voor langdurige en nieuwe crisistypen. Het uitgangspunt is dat de activiteiten die voortvloeien uit het beleidsplan binnen het bestaande budget en de bestaande capaciteit uitgevoerd kunnen worden, met uitzondering van de brandweer. Voor dit onderdeel van de organisatie worden in het meerjarenontwikkelplan van de brandweer extra investeringsvoorstellen gedaan om invulling te kunnen geven aan een aantal urgente ontwikkelopgaven. Hiermee wordt onder meer een antwoord geboden op de knelpunten binnen de brandweer, zoals die uit het Dekkingsplan naar voren zijn gekomen.

Gevraagde investeringen brandweer

In de kadernota en het meerjarenontwikkelplan wordt een meerjarige investering voor de brandweer gevraagd, te beginnen met een eerste verhoging in 2025. De gevraagde investeringen voor de volgende jaren zullen ieder jaar opnieuw in de kadernota aan u worden voorgelegd.

We beseffen heel goed dat een budgettaire vraag, zeker in deze tijd, niet licht kan worden gesteld. De vraag komt echter niet uit de lucht vallen. De brandweer in onze regio staat al langere tijd onder druk en kan niet aan alle wettelijke eisen voldoen, wat ook blijkt uit het dekkingsplan. Vanaf 2015 is niet meer extra geïnvesteerd en in 2022 zelfs bezuinigd op een steeds meer knellende brandweerorganisatie. Vanaf 2019 heeft de organisatie geprobeerd binnen het bestaande budget de problemen op te lossen. Het plan om posten te sluiten en op andere posten te differentiëren in taken, zorgde in 2022 voor kritiek en een duidelijke politieke boodschap van de meeste raden: behoud de lokale posten met het volledige takenpakket. Daarop is de opdracht verstrekt om te komen tot een nieuw plan, waarbij het uitgangspunt van budgetneutraliteit werd losgelaten. Het plan dat nu voorligt is noodzakelijk om met het huidige aantal posten, met ieder een volledig takenpakket, aan de wettelijke eisen te voldoen. Wij zien daarbij ook dat wettelijke eisen, zoals de Europese regels op deeltijdarbeid, een grote druk op de brandweerorganisatie leggen en gemeenten onvoldoende ruimte in het Gemeentefonds hebben om de benodigde ontwikkeling duurzaam te kunnen financieren. Dit speelt ook in andere regio's en blijven we als signaal neerleggen op de verschillende landelijke tafels. Tegelijk kunnen we niet wachten op andere bronnen van financiering, gezien de grote urgenties in de huidige situatie, zoals onvoldoende dekking en tekortkomingen in de vakbekwaamheid.

Bij deze claim is, mede ingegeven door de kritiek op de voorstellen in 2022, door het algemeen bestuur van VR NHN kritisch meegekeken op de plannen die nu voorliggen. Daarbij is in het bijzonder aandacht geweest voor aspecten als noodzaak, haalbaarheid, ondersteuning van vrijwilligheid en lokale brandweezorg en financiën.

Zoals gezegd, realiseren we ons terdege dat we om een forse extra investering vragen. Deze impuls is echter noodzakelijk om de komende jaren te beschikken over een brandweer die zowel lokaal georganiseerd is, als aan de wettelijke normen voldoet. Zonder deze impuls zal er opnieuw een vergaand plan op tafel moeten komen om posten te sluiten en met het vrijgevallen budget de overgebleven posten op een voldoende wettelijk niveau te brengen.

Korte inhoudelijke weergave van de plannen

Beleidsplan Veiligheidsregio Noord-Holland Noord 2024-2027

Ingevolge de Wet veiligheidsregio's stelt het bestuur van Veiligheidsregio Noord-Holland Noord ten minste eenmaal in de vier jaar een beleidsplan vast. Hierin is het beleid vastgelegd ten aanzien van de taken van de Veiligheidsregio. Deze taken zijn beschreven in de Wet veiligheidsregio's, de Wet publieke gezondheid en de Gemeenschappelijke Regeling Veiligheidsregio Noord-Holland Noord. In het beleidsplan vindt u de opgaven van de verschillende organisatieonderdelen van VR NHN terug. Het gaat daarbij om de onderdelen crisisbeheersing, brandweezorg en zorg in de veiligheidsregio (waar de GHOR, de ambulancezorg en het Zorg & Veiligheidshuis onder vallen). Daarnaast is een aantal collectieve opgaven beschreven, die meerdere onderdelen van de organisatie of de organisatie als geheel raken.

Dekkingsplan Veiligheidsregio Noord-Holland Noord 2024 – 2027

Het beleidsplan dient volgens de Wet veiligheidsregio's onder meer een beschrijving van de huidige dekking van de repressieve brandweerorganisatie te bevatten. Dit zogeheten dekkingsplan is op verzoek van de minister van Justitie en Veiligheid opgesteld conform de landelijke handreiking voor uniforme dekkingsplannen en gebaseerd op een systematiek van gebiedsgerichte opkomsttijden. Met de toepassing hiervan voldoet dit dekkingsplan aan de aankomende wet- en regelgeving hieromtrent. In opdracht van de Raad van Commandanten en Directeuren Veiligheidsregio's (RCDV) is het dekkingsplan getoetst door een onafhankelijke toetsingscommissie, die hierover een positief oordeel heeft gegeven.

De toegepaste rekenmethodiek uit voornoemde handreiking geeft inzage in knelpunten in de brandweerdekking. In het dekkingsplan zijn deze knelpunten en de daarbij behorende aanbevelingen opgenomen. Daarmee is het dekkingsplan een belangrijke basis voor het meerjarenontwikkelplan van de brandweer, dat erop is gericht om de knelpunten aan te pakken.

Meerjarenontwikkelplan Brandweer 2024-2027

In het meerjarenontwikkelplan zijn diverse voorstellen uitgewerkt om de toekomst van het brandweerstelsel in de veiligheidsregio te bestendigen. Dit is noodzakelijk gelet op de vier urgenties, te weten: 1) de paraatheid staat onder druk, 2) door een afname van inzetten ontstaan grotere risico's, 3) de complexiteit van incidenten neemt toe en leidt tot een veranderende vraag en 4) er is behoefte aan innovatie en nieuwe werkwijzen. Deze urgenties zijn in het meerjarenontwikkelplan vertaald in drie ontwikkelopgaven en hebben betrekking op vakbekwaamheid, paraatheid en beschikbaarheid en modernisering. In de uitgewerkte voorstellen bij deze ontwikkelopgaven is onder meer vormgegeven aan de aanbevelingen uit het Dekkingsplan Veiligheidsregio Noord-Holland Noord 2024-2027. Per uitgewerkte ontwikkelopgave is in het meerjarenontwikkelplan voor de periode 2025-2027 opgenomen welke financiële investeringen gevraagd worden.

Kadernota Veiligheidsregio Noord-Holland Noord 2025

In de kadernota zijn op hoofdlijnen de inhoudelijke ontwikkelingen, prioriteiten, financiële uitgangspunten en risico's voor het begrotingsjaar 2025 van VR NHN beschreven. De Kadernota 2025 is gebaseerd op het ontwerpbeleidsplan 2024-2027. Ook zijn in de kadernota de investeringsvoorstellen uit het Meerjarenontwikkelplan Brandweer 2024-2027 verwerkt. De kadernota vormt na vaststelling de basis voor de begroting 2025, die in de loop van 2024 zal worden opgemaakt.

Het proces van de plannen

Beleidsplan en Dekkingsplan VRNHN 2024-2027

Het dagelijks bestuur van VR NHN heeft 7 december jl. het Ontwerpbeleidsplan 2024-2027 en het Dekkingsplan 2024-2027 voorlopig vastgesteld. Alvorens deze documenten definitief vast te stellen in de vergadering van het algemeen bestuur van VR NHN op 15 maart 2024, wordt de burgemeester op grond van de Wet veiligheidsregio's (artikel 14, lid 2a) in een separate aanbiedingsbrief gevraagd hierover met de gemeenteraad in overleg te gaan. Hierbij wordt hun tevens verzocht om vóór 1 maart 2024 een reactie te geven op de plannen. De reacties van alle deelnemende gemeenten en de reacties hierop, zullen worden betrokken bij de definitieve besluitvorming tijdens de algemene bestuursvergadering van 15 maart 2024.

Kadernota 2025 en Meerjarenontwikkelplan Brandweer

Het dagelijks bestuur van VR NHN heeft op 7 december jl. de Kadernota 2025 en het Meerjarenontwikkelplan brandweer voorlopig vastgesteld. Op grond van de afspraken die zijn vastgelegd in de Financiële Uitgangspunten Gemeenschappelijke regelingen Noord-Holland Noord ontvangt u deze documenten, vergezeld van een aanbiedingsbrief waarin u wordt verzocht om hierop vóór 1 maart 2024 uw zienswijze te geven. De zienswijzen van alle deelnemende gemeenten en de reacties hierop, zullen worden betrokken bij de definitieve besluitvorming tijdens de algemene bestuursvergadering van 15 maart 2024.

Tot slot

Over deze plannen is langs veel lijnen inhoudelijke afstemming gezocht om u te ondersteunen in het proces van behandeling. Een mogelijkheid daartoe is ook de mensen van de veiligheidsregio en/of bestuurlijk portefeuillehouders uit te nodigen tijdens de bespreking in uw raad. Een aantal raden heeft deze uitnodiging reeds gedaan. De komende beleidsperiode blijven we graag met u in gesprek over de voortgang van de ontwikkeling van de brandweerorganisatie, maar ook over andere onderwerpen.

Met vriendelijke groet,
namens het dagelijks bestuur van Veiligheidsregio Noord-Holland Noord,

A. Schouten
Voorzitter

Kadernota Veiligheidsregio Noord-Holland Noord voor 2025

| | |
|--|---|
| Inleiding | Met deze kadernota informeren wij gemeenten op hoofdlijnen over de financiële uitgangspunten, inhoudelijke ontwikkelingen en risico's voor het begrotingsjaar 2025 van Veiligheidsregio Noord-Holland Noord (VRNHN). Gemeenteraden van de zestien gemeenten kunnen deze uitgangspunten van een zienswijze voorzien. Daarmee is de kadernota een eerste stap naar het vaststellen van de definitieve begroting van 2025. In de bijlagen (vanaf pagina 8) vindt u de relevante financiële overzichten. |
| Hoofddoelstelling | Wij zijn Veiligheidsregio Noord-Holland Noord. Onze missie is leed en schade voorkomen en beperken. We zijn hulpvaardig, omgevingsbewust en betrouwbaar. Dit maakt ons professioneel in crisisbeheersing en hulpverlening. |
| Algemeen | Behalve een hulpverlenings- en crisisorganisatie is Veiligheidsregio Noord-Holland Noord een netwerkorganisatie. We werken samen met overheden en organisaties aan crisisbeheersing en hulpverlening. Vandaar ons motto 'Samen hulpvaardig'. Dit doen we voor de inwoners en bezoekers van onze regio, zodat zij veilig kunnen leven, wonen, werken en recreëren. Speciaal voor uw gemeente vindt u verhalen en cijfers op mijngemeente.vrnhn.nl . Ook ziet u in de dashboards hoe wij de speerpunten en ambities invullen. |
| Doelstellingen: wat willen we bereiken in 2025? | Beleidsplan 2024-2027 <p>De Wet veiligheidsregio's verplicht veiligheidsregio's om elke vier jaar een nieuw beleidsplan vast te stellen, waarin het beleid ten aanzien van de veiligheidstaken is vastgelegd. Ons huidige beleidsplan loopt tot en met 2023. Begin 2023 is het proces gestart om te komen tot een nieuw beleidsplan 2024-2027. Daarvoor hebben we nauw samengewerkt met interne en externe betrokkenen, waaronder gemeenteraden en crisispartners. Eind 2023 wordt het ontwerpbeleidsplan aangeboden aan de burgemeesters voor overleg met de gemeenteraden. De uitkomsten daarvan worden betrokken bij de definitieve vaststelling van het beleidsplan in het algemeen bestuur.</p> Brandweer Algemene ontwikkeling <p>De omgeving van de brandweer verandert snel met meer uitdagingen tot gevolg. Denk aan nieuwe risico's, druk op vakbekwaamheid, veranderende wet- en regelgeving en bovenal paraatheid- en beschikbaarheidsproblemen. Om deze uitdagingen aan te pakken, heeft het algemeen bestuur op 26 mei 2023 herziene uitgangspunten vastgesteld. Zij dienen als basis voor de doorontwikkeling en het toekomstbestendig houden van de brandweezorg in onze regio. Uitgangspunt daarbij is het versterken van de fijnmazige en hoofdzakelijk vrijwillige brandweezorg. Deze herziening is vertaald naar het meerjarenontwikkelplan brandweer. Dit plan is opgesteld langs drie ontwikkelopgaven en wordt uitgevoerd in 2025, 2026 en 2027.</p> |

- *We brengen vakbekwaamheid op peil*

VRNHN heeft een grote verantwoordelijkheid voor het geïntegreerd houden van de brandweer. De huidige bezetting van vakbekwaam blijven in verhouding tot het aantal functionarissen dat in aanmerking komt voor training levert het getal 1:100 op, terwijl dat landelijk 1:50 is. Om te voldoen aan de wettelijke normen, moet de bezetting van vakbekwaam blijven uitgebreid worden met 13,34 fte.

- *We vergroten de paraatheid en beschikbaarheid*

De regionale spreiding met 52 posten is een groot goed. De praktijk is echter dat veel vrijwillige posten overdag een beschikbaarheidsprobleem hebben. Het nieuwe dekkingsplan beveelt aan om de beroepsposten Alkmaar en Hoorn te versterken. Daarmee krijgen we drie strategisch gepositioneerde beroepskazernes (Alkmaar, Den Helder en Hoorn). Zij kunnen 24/7 uitrukken met een volwaardige TS6 in hun eigen werkgebied én in de regio. Met deze beroepsmatige ondersteuning, de inzet van vrijkomende dubbelprofessionals en een extra flexpool ontstaat meer capaciteit voor het oplossen van - al dan niet tijdelijke en seizoensgebonden - risicogerichte bezettingsproblemen op vrijwillige posten. Dit geldt bijvoorbeeld in het duingebied en op Texel.

- *We onderkennen de noodzaak tot modernisering*

We richten een moderniseringsbudget op. Hiermee kan de brandweer niet alleen meepraten, maar ook samen met partners en andere veiligheidsregio's meedoen aan programma's die inspelen op toekomstige ontwikkelingen.

Opgaven in 2025

- We houden rekening met de krapte op de arbeidsmarkt en laten nieuwe brandweercollaga's geleidelijk instromen in onze organisatie. We werven de eerste collega's voor vakbekwaamheid (5 fte), de volledige versterking van de bezetting voor Alkmaar (9 fte) en de eerste collega's voor de versterking van Hoorn (8 fte). En we starten met de opbouw van de flexpool (2 fte).
- We starten met uitgaven ten laste van het moderniseringsbudget.

Crisisbeheersing

Algemene ontwikkeling

Crisis worden ingewikkelder, langduriger en minder voorspelbaar. Daardoor neemt de impact op onze samenleving toe. Je hoeft alleen maar te denken aan de coronacrisis en - nog recenter - de vluchtelingen- en asielcrisis. Maar ook klimaatverandering (extremer weer) en de uitval van vitale voorzieningen zoals elektriciteit, brengen grote risico's met zich mee. Daar moeten wij ons als veiligheidsregio én samenleving beter op voorbereiden.

Dit zijn veelal vraagstukken die de regio overstijgen. Maar zij kunnen hier wel zorgen voor polarisatie en spanningen tussen bevolkingsgroepen. Het vraagt niet alleen om een andere voorbereiding en inzet van de veiligheidsregio, maar ook om samenwerking met andere crisispartners dan bij de bestrijding

van de traditionele flitsramp. De veiligheidsregio's worden meer ingezet om de coördinatie tussen gemeenten, regio's en Rijk te stroomlijnen. Als gevolg daarvan is ons takenpakket in de afgelopen jaren uitgebreid.

Naast de specifieke voorbereiding op de thema's extreem weer en de uitval van elektriciteit heeft het algemeen bestuur van VRNHN de komende beleidsperiode vier opgaven voor crisisbeheersing onderschreven.

- *We zijn aanjager of regisseur in het crisisnetwerk*

Alle betrokken partners (inclusief VRNHN zelf) dragen bij aan de crisisbeheersing en zijn verantwoordelijk voor hun eigen voorbereiding op crisissituaties. VRNHN neemt daarbij als overkoepelende organisatie ook een regie- of aanjaagrol aan om netwerkvorming en -samenwerking te stimuleren.

- *We ontwikkelen ons naar een flexibele en robuuste crisisorganisatie*

De samenleving wordt complexer en confronteert ons met crises, waarvoor nog geen plannen en draaiboeken klaarliggen. Onze crisisorganisatie moet hierop toegerust zijn. Dat betekent: samenwerken met (nieuwe) publieke en private netwerkpartners en inwoners en aansluiten op nieuwe informatie- en afstemmingsstructuren die er zullen ontstaan. We moeten wendbaar, paraat en slagvaardig zijn, zodat we op elke crisis passend kunnen reageren.

- *Onze crisisbeheersing is informatiegestuurd*

De aanpak van crises en incidenten staat of valt met het hebben van relevante informatie die de crisisorganisatie, inclusief regionale en landelijke crisispartners, in staat stelt slag- en hulpvaardig op te treden. Het gaat vooral om het ontwikkelen en delen van een gezamenlijk beeld van de situatie.

- *Onze bevolkingszorg in toekomstbestendig*

De zorg voor mens, dier en milieu is een verantwoordelijkheid van de gemeente, ook tijdens crises. De hulp die dan nodig is noemen we bevolkingszorg. We bevorderen de samenwerking tussen alle organisaties die bevolkingszorgtaken voorbereiden en uitvoeren. Bovendien werken we op dit vlak intensief samen met onze buurregio's. Leerpunten uit incidenten en oefeningen worden actief met onze crisisfunctionarissen opgepakt.

Verhoogde BDUR-bijdrage

Op 26 augustus 2022 zijn bestuurlijke afspraken gemaakt tussen de Vereniging Nederlandse Gemeenten, het Veiligheidsberaad, het Interprovinciaal Overleg en het Rijk in het kader van de onhoudbare situatie in de migratieketen, met name in aanmeldcentrum Ter Apel. Onderdeel van deze afspraken is de structurele toevoeging van € 83 miljoen aan de brede doeluitkering rampenbestrijding (BDUR) vanaf 2023. Deze uitkering bouwt geleidelijk op. Voor 2023 waren de extra middelen via de BDUR € 1.339.619,-. Vanaf 2024 gaat het om een verhoging van € 321.745,-. Naast deze middelen investeren we ook vanuit het regulier budget (€ 159.000,-) in de versterking van de (veiligheidsregiobrede) crisisbeheersing.

Dit wordt ingezet voor:

- het op orde brengen van de basis van crisisbeheersing (bedrijfsvoering, voertuig Geografische Informatie Medewerker en ondersteuning crisisbeheersing);
- het versterken van de GHOR als aanjager in het netwerk en in de doorontwikkeling tot flexibele crisisorganisatie;
- het versterken van de brandweer als crisispartner;
- het realiseren van een toekomstbestendige bevolkingszorg;
- het versterken van de risico- en crisiscommunicatie;
- het aansluiten op het Veiligheids-informatieknooppunt (VIK).

Opgaven in 2025

- Het Regionaal risicoprofiel van onze regio vormt de basis voor het veiligheidsbeeld, een overzicht van alle actuele kwetsbaarheden en risico's. We monitoren die 24/7 in het regionale Veiligheids-informatieknooppunt (VIK). We laten steeds meer partners aansluiten, zodat het veiligheidsbeeld dynamisch wordt en scherper wordt gesteld. Verstoringen worden geanalyseerd. Eventueel zoeken we de verbinding met buurregio's en de nationale crisisstructuur.
- We maken publieke en private organisaties door middel van een risicodialoog bewust van hun eigen verantwoordelijkheden.
- We gaan nieuwe convenanten aan met partners en herijken de bestaande convenanten. Binnen NW4¹ gaan we eenduidig om met regio-overschrijdende en landelijke partners. We bouwen met de geselecteerde partners een duurzame relatie op.
- We zijn voorbereid om op elk moment een structuur op te richten voor een langdurige crisis en dragen landelijk bij aan het Knooppunt Coördinatie Regio's-Rijk (KCR2). Het uitgangspunt is dat elke medewerker van de veiligheidsregio direct kan bijdragen aan de koude, lauwe en warme fase van een crisis (of andere collega's kan vervangen).
- Eind 2025 is onderzocht wat er nodig en mogelijk is om de burger in te zetten als crisispartner. Dit is uitgewerkt in een plan van aanpak.
- Met het toenemende belang van informatie wordt ook de bescherming van informatie steeds belangrijker. Informatieveiligheid wordt geïntegreerd in bestaand en nieuw beleid, processen en werkinstructies.
- De doorontwikkeling van bevolkingszorg is vastgelegd in het Plan van Aanpak Uniforme Kwaliteit Bevolkingszorg. We implementeren en borgen de nieuwe landelijke kwaliteitsindicatoren voor bevolkingszorg.
- We hebben een analyse gemaakt van de capaciteit en slagkracht binnen onze veiligheidsregio op het gebied van risico- en crisiscommunicatie. Dit is gedeeld in NW3²-verband met als doel tot een gezamenlijke analyse en verdere samenwerkingsafspraken te komen.

¹ De samenwerking van de vier veiligheidsregio's Kennemerland, Amsterdam-Amstelland, Zaanstreek-Waterland en Noord-Holland Noord.

² De samenwerking van de drie veiligheidsregio's Kennemerland, Zaanstreek-Waterland en Noord-Holland Noord.

Zorg in de veiligheidsregio

Algemene ontwikkeling

De toegang tot en de kwaliteit en betaalbaarheid van de zorg staat in Nederland onder druk. Een zorgcrisis? De dreiging is er zeker! De veiligheidsregio kan een belangrijke bijdrage leveren aan de zorgcontinuïteit in de regio, aan het beperken van het toenemend aantal kwetsbare mensen en aan het terugdringen van de steeds groeiende zorgvraag. Maar we kunnen het niet alleen. Hiervoor is een sterk netwerk nodig in het zorg- en veiligheidsdomein. Wij nemen de taken en verantwoordelijkheden niet over van gemeenten en partnerorganisaties, zoals GGD Hollands Noorden. Wel zien we het als onze rol om partijen bij elkaar te brengen, kennis en ervaring uit te wisselen en gezamenlijke opgaven in onze regio slimmer te organiseren.

Als we het over zorg in de veiligheidsregio hebben, dan gaat het om de organisatieonderdelen GHOR, ambulancezorg en het Zorg- en Veiligheidshuis. Zij hebben alle drie hun eigen netwerken, specifieke verantwoordelijkheden en deskundigheid. Door elkaars kracht nog beter te benutten, kunnen we de verbindende rol in dit domein meer betekenis geven.

Opgaven in 2025

GHOR

De GHOR is belast met de coördinatie, aansturing en regie van de geneeskundige hulpverlening in crisissituaties en de advisering van overheden en organisaties op dat gebied. Zorginstellingen zijn in beginsel zelf verantwoordelijk voor het leveren van zorg tijdens rampen en crises. Maar door de toenemende zorgvraag hebben zij minder tijd en aandacht voor (de voorbereiding op) zorghulpverlening in opgeschaalde situaties. De GHOR speelt in op deze ontwikkelingen door het verder verstevigen van de banden met zorgpartners. Met als doel hen nog meer te ondersteunen bij oefeningen en planvorming voor speciale crisissituaties, zoals grootschalige stroomuitval.

- De GHOR blijft zich ontwikkelen als een wendbare, flexibele en steeds professionelere crisisorganisatie. Zorg kan alleen effectief zijn als de zorgpartners in samenhang een crisis bestrijden. De GHOR adviseert over een passende crisisstructuur, zorgt ervoor dat crisisfunctionarissen goed opgeleid en geoefend zijn, en zet in op evalueren en leren.
- De GHOR jaagt projecten aan op het gebied van zorgcontinuïteit in de regio (zoals het ROAZ-beeld en -plan³).
- De GHOR brengt naar verwachting in 2024 een zorgrisicoprofiel tot stand, in nauwe samenwerking met zorgpartners. Dit is een verbijzondering van het Regionaal risicoprofiel. Het geeft aan welke crisytypen het meest relevant zijn voor de geneeskundige en gezondheidskundige partners in onze regio. Welke risico's hebben een grote impact op de zorg? Het biedt een nog specifiek beeld van onze opgaven voor de jaren 2025 en later.
- De GHOR gaat nog nauwer samenwerken met de afdeling crisisbeheersing binnen de veiligheidsregio om de gezamenlijke

³ ROAZ staat voor: Regionaal Overleg Acute Zorgketen.

expertise en informatiepositie te versterken. De GHOR wil een volwaardig onderdeel worden van het regionale Veiligheids-informatieknooppunt.

Ambulancezorg

Ambulancezorg in Nederland wordt bekostigd door de zorgverzekeraars. Zo ook onze Regionale Ambulancevoorziening (RAV) in Noord-Holland Noord. Jaarlijks worden rond december de budget- en prestatieafspraken vastgelegd in de WMG (Wet Marktordening Gezondheidszorg) overeenkomst.

Voor de ambulanceorganisatie is Noord-Holland Noord een regio met complexe geografische kenmerken: landelijk gebied met grote rijafstanden. Afgelopen jaren hebben we onze diensten met succes kunnen uitbreiden. Het resultaat is dat de patiëntenzorgprestaties en de ritprestaties, ook landelijk gezien, van hoog niveau zijn. Ook onze personele bezetting is op orde ondanks de schaarste aan zorgpersoneel. Voor 2024 zal er mogelijk weer een uitbreiding komen van diensten. Die onderhandelingen zijn nog gaande.

- Met financiële hulp van de zorgverzekeraars verbeteren we de huisvesting van onze ambulancedienst. In 2025 wordt de nieuwe post in Den Helder opgeleverd. Al eerder komen de nieuwbouw in Hoogkarspel, de uitbreiding in Wognum en de tweede locatie op Texel tot stand.
- Naast het garanderen van 24/7 paraatheid in onze regio met hoogwaardige zorg richten we ons op het (verder) differentiëren van de ambulance-inzet. Daarmee spelen we in op het veranderende acute zorglandschap. Denk aan zorgconcentratie bij ziekenhuizen met tot gevolg aanpassingen van de patiëntenstromen. Naast de inzet van de ambulance voor de Advanced Life Support (ALS), de Middencomplex (MC) en de Rapid Responder (RRA) streven we naar de introductie van de Physician Assistant Ambulancezorg (PAA). Een vorm met meerwaarde in het middengebied tussen huisartsen- en ambulancezorg.
- Een belangrijke ontwikkeling vanaf 2025 is het landelijke speerpunt zorgcoördinatie. Hierbij is het doel de verbetering van de eenduidige toegang en triage voor patiënten met een acute zorgvraag. Het zorgt ervoor dat de juiste zorg op de juiste plek aan de juiste patiënt wordt geleverd. In elke acute zorgregio (in ons geval Noord-Holland/Flevoland) wordt zorgcoördinatie ingericht. Dit raakt direct aan de ambulancezorg en de meldkamer ambulancezorg.

Zorg- en Veiligheidshuis

Het aantal kwetsbaren in de samenleving neemt toe. We hebben het dan onder meer over personen met onbegrepen gedrag, mensen die in armoede leven of nieuwkomers. Er is een aanzienlijke groep inwoners met een opeenstapeling van problemen met een zorg- en veiligheidscomponent. De oorzaken en gevolgen lopen dwars door elkaar heen en zijn divers zoals psychische klachten, verslavingsproblematiek, een verstandelijke beperking, armoede, overlastgevend of gevaarlijk gedrag – of een combinatie hiervan. Dit vraagt om een domeinoverstijgende aanpak.

Het Zorg- en Veiligheidshuis heeft als opgave om samen met gemeenten en ketenpartners uit het zorg- en veiligheidsdomein bij complexe casuïstiek of situaties (waarbij sprake is van individuele én maatschappelijke

| | |
|--|--|
| | <p>veiligheidsrisico's) verdere onveiligheid of overlast te voorkomen, te beperken en indien mogelijk op te lossen. Met als gewenst resultaat een positief maatschappelijk en financieel effect: een betere kwaliteit van leven en minder overlast en veiligheidsproblemen. Een procesregisseur van het Zorg- en Veiligheidshuis beoordeelt een binnengekomen casus, organiseert de samenwerking en fungeert als onafhankelijk voorzitter van het casusoverleg.</p> <ul style="list-style-type: none"> Ondanks alle inzet en daadkracht nemen meldingen over mensen met onbegrepen gedrag toe bij politie, GGD en GGZ. Gemeenten en instellingen uit het zorg- en veiligheidsdomein ervaren een toename van complexe casuïstiek in het sociaal domein. Dit is ook terug te zien in de gestage stijging van het aantal cases in het Zorg- en Veiligheidshuis. We hebben een brede uitvraag gedaan bij gemeenten en ketenpartners om scherper te krijgen welke prioriteiten onze aanpak moet krijgen. Hieruit komt naar voren dat we voorrang moeten geven aan het voorkomen dat het gedrag van personen met onbegrepen gedrag met een (hoog) veiligheidsrisico escaleert. Daarom zetten we de komende periode sterk in op tijdige signalering en op de realisatie van woonvoorzieningen. Uit onderzoek blijkt dat investeren in deze aspecten het meeste effect heeft. Binnen het Zorg- en Veiligheidshuis hebben we de 'Aanpak van mensen met onbegrepen gedrag' ingesteld. Samen met de GGD, GGZ, de politie, de gemeenten en meerdere zorg- en maatschappelijke organisaties geven we uitvoering aan activiteiten binnen deze aanpak. |
| Verwachtingen ten aanzien van 2026 – 2028 | <p>De volgende ontwikkelingen zullen ook in 2026 - 2028 relevant zijn:</p> <ol style="list-style-type: none"> De ontwikkeling van de brandweer en het dekkingsplan. Zoals opgenomen in het beleidsplan VRNHN 2024-2027. De uitwerking van het meerjarenontwikkelplan brandweer vindt plaats in de jaren 2025, 2026 en 2027. Daarbij wordt - om personeels- en roostertechnische redenen – prioriteit gegeven aan het versterken van beroepskazerne Alkmaar in 2025. De doorontwikkeling van crisisbeheersing. Zoals opgenomen in het beleidsplan VRNHN 2024-2027 en het programma van risico- en crisisbeheersing. Bijdragen aan het beperken van een zorgcrisis en het aantal kwetsbaren in de samenleving. De doorontwikkeling van de zorg in de veiligheidsregio, zoals opgenomen in het beleidsplan VRNHN 2024-2027. |

| Wat gaan we doen? | Waarom doen we dit? | Wat mag het kosten? | Planning |
|-----------------------------------|---|--|-----------------|
| Beleidsplan 2024-2027 | Wettelijk | Afhankelijk van wettelijke ontwikkelingen en bestuurlijke keuzes | 2025-2028 |
| Ontwikkeling brandweer | Wettelijk en opgedragen taak ⁴ | Afhankelijk van wettelijke ontwikkelingen en bestuurlijke keuzes | 2025-2028 |
| Doorontwikkeling crisisbeheersing | Wettelijk en opgedragen taak | Financiering vanuit Rijksmiddelen, versterking crisisbeheersing | 2025-2028 |

⁴ Opgedragen taak op grond van besluitvorming door het algemeen bestuur van Veiligheidsregio Noord-Holland Noord.

| | | | |
|--------------------------|-----------------------|---|---------------|
| GHOR | Wettelijk | Binnen bestaande middelen Financiering vanuit Rijksmiddelen, versterking crisisbeheersing | 2025- 2028 |
| Ambulancezorg | Opgedragen taak | Financiering door zorgverzekeraars | 2025- 2028 |
| Zorg- Veiligheidshuis | en Opgedragen taak | Binnen bestaande middelen | 2025- 2028 |

Bijlagen

Verloop meerjarenperspectief 2025 – 2028

| Onderdeel | Bedragen x €1.000 | | | |
|---|-------------------|---------------|---------------|----------------|
| | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 |
| Stand primaire begroting 2024 - 2027 (saldo) | - | - | - | - |
| Wijzigingen nadien (met AB besluit) | | | | |
| 1. | | | | |
| Totaal wijzigingen nadien | - | - | - | - |
| Autonome ontwikkelingen / reguliere bedrijfsvoering | | | | |
| 1. Salarissen | 56.275 | 58.695 | 61.158 | 63.482 |
| 1a. BRW Ontwikkelopgave 1; Vakbekwaamheid | 510 | 1.063 | 1.481 | 1.537 |
| 1b. BRW Ontwikkelopgave 2; Paraatheid/beschikbaarheid | 2.155 | 3.036 | 3.997 | 3.973 |
| 1c. BRW Ontwikkelopgave 3; Noodzaak tot modernisering | 250 | 250 | 250 | 250 |
| 2. Afschrijvingen en rente | 7.615 | 7.907 | 8.595 | 9.010 |
| 3. Overige lasten | 22.058 | 22.283 | 22.174 | 22.139 |
| 4. Toevoeging aan reserves | 161 | 167 | 173 | 180 |
| Totaal autonome ontwikkelingen / reguliere bedrijfsvoering | 89.024 | 93.401 | 97.828 | 100.571 |
| Nieuw beleid | | | | |
| Totaal nieuw beleid | - | - | - | - |
| Totaal aan lasten en wijzigingen | 89.024 | 93.401 | 97.828 | 100.571 |
| Dekkingsmiddelen | | | | |
| 1. Bijdragen gemeenten (basis) | 51.308 | 53.299 | 55.388 | 57.260 |
| 1a. BRW Ontwikkelopgave 1; Vakbekwaamheid | 510 | 1.063 | 1.481 | 1.537 |
| 1b. BRW Ontwikkelopgave 2; Paraatheid/beschikbaarheid | 2.155 | 3.036 | 3.997 | 3.973 |
| 1c. BRW Ontwikkelopgave 3; Noodzaak tot modernisering | 250 | 250 | 250 | 250 |
| 2. Wettelijk bedrag Nza | 22.330 | 23.197 | 24.106 | 24.921 |
| 3. BDUR/Rijk/Ministerie | 8.200 | 8.222 | 8.220 | 8.220 |
| 4. Overige baten | 4.185 | 4.270 | 4.386 | 4.410 |
| 5. Onttrekking aan reserves | 86 | 64 | - | - |
| Totaal dekkingsmiddelen/ombuigingen | 89.024 | 93.401 | 97.828 | 100.571 |
| Stand kadernota voor begroting 2024 - 2027 (saldo) | - | - | - | - |
| Resultaat programma's: | | | | |
| (+ = positief, - = negatief) | | | | |
| Ambulancezorg | - | - | - | - |
| Veiligheidsregio | - | - | - | - |

Gemeentelijke bijdrage

Loon-prijsindexatie gemeentelijke bijdrage 2025

Gemeentelijke bijdrage 2024

€ 49.377.142

Bij: Loon- en prijsindexatie 2025 op basis van de FUGR 3,9%

€ 1.930.646

€ 51.307.789

Loon- en prijsindexatie o.b.v. CPB cijfers

| | | | |
|--|-------|-----|--------------|
| Loon: CPB Prijs overheidsconsumptie en beloning werknemers | 4,00% | 0,7 | 2,80% |
| Prijs: Prijs Bruto Binnenlands Product | 3,70% | 0,3 | 1,11% |
| | | | <u>3,91%</u> |

Volgens uitgangspunten gemeenschappelijke regelingen afgerond:

3,9%

De loon-prijsindexatie 2025 is conform de door gemeenten vastgestelde regeling Financiële Uitgangspunten Gemeenschappelijke Regelingen (FUGR) en geldend voor alle gemeenschappelijke regelingen.

Ontwikkelopgave Brandweer

De ontwikkelopgave BRW is geïndexeerd op basis van de CPB-percentages kadernota 2025.

| Bedragen x €1 | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 |
|--|------------------|------------------|------------------|------------------|
| Ontwikkelopgave 1; Vakbekwaamheid | 509.618 | 1.063.064 | 1.480.525 | 1.536.785 |
| Ontwikkelopgave 2; Paraatheid/beschikbaarheid | | | | |
| - Strategisch gepositioneerde beroepskazerne Alkmaar | 1.033.935 | 898.796 | 938.343 | 974.000 |
| - Strategisch gepositioneerde beroepskazerne Hoorn | 924.062 | 1.765.807 | 2.605.410 | 2.548.958 |
| - Uitbreiding flexpool | 197.451 | 371.436 | 453.578 | 449.806 |
| Sub | 2.155.448 | 3.036.039 | 3.997.331 | 3.972.764 |
| Ontwikkelopgave 3; Noodzaak tot modernisering | 250.000 | 250.000 | 250.000 | 250.000 |
| Totaal | 2.915.066 | 4.349.103 | 5.727.856 | 5.759.549 |

Verdeelsleutel kadernota 2025

De verdeelsleutel 2025 per gemeente wordt medio februari 2024 bekend. In de begroting 2025 wordt het overzicht bijdrage per gemeente opgenomen. De verdeelsleutel beweegt mee met de veranderingen van het gemeentefonds (duurzaam), is geobjectiveerd en uitlegbaar (eerlijk) en gaat uit van het draagvlakbeginsel, omdat het aansluit bij de systematiek van het gemeentefonds (rechtvaardig). De gekozen verdeelsleutel is een uitdrukking van solidariteit tussen gemeenten, omdat het rekening houdt met de verschillende omstandigheden van gemeenten. Doordat de veiligheidsregio deze verdeelsleutel hanteert, is er ook een geobjectiveerde analyse te maken tussen de gemeentelijke bijdrage versus de inkomsten uit het gemeentefonds.

Meerjarenoverzicht indexatie gemeentelijke bijdrage

| | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 |
|--|-------|-------|-------|-------|-------|
| Prijs bruto binnenlands product | 6,10% | 3,70% | 2,90% | 2,80% | 2,40% |
| Prijs overheidsconsumptie, beloning werknemers | 7,50% | 4,00% | 4,30% | 4,40% | 3,80% |
| Gemeentelijke indexatie | 7,1% | 3,9% | 3,9% | 3,9% | 3,4% |

De indexatie van 2025 van de gemeentelijke bijdrage is gebaseerd op de CPB cijfers zoals kenbaar gemaakt in de indexatiebrief van de regietafel Noord-Holland Noord van 8 oktober 2023. De percentages zijn gebaseerd op de meest actuele cijfers van het CPB. In de te hanteren indexatiecijfers voor 2025 is reeds rekening gehouden met een correctie op 2022 vanwege de forse prijsstijgingen.

Meerjarenoverzicht gemeentelijke bijdrage

| Bedragen x € 1.000 | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 |
|---|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Beginstand | 45.746 | 49.377 | 51.308 | 53.299 | 55.388 |
| Indexatie (loon-prijs) conform primaire begroting | 3.248 | 1.931 | 1.991 | 2.089 | 1.872 |
| Bij: Versterking informatieveiligheid | 290 | | | | |
| Bij: Overname beheersstaken ICT Meldkamer Noord-Holland | 93 | | | | |
| Gemeentelijke bijdrage | 49.377 | 51.308 | 53.299 | 55.388 | 57.260 |

In dit overzicht is alleen de basisbijdrage opgenomen. De ontwikkelopgave BRW is hiervoor separaat aangegeven. Bij bestuurlijke vaststelling van (delen van) de ontwikkelopgave worden de daarbij behorende bedragen opgenomen in de bijdrage.

Meerjarenoverzicht decentralisatie-uitkeringen Z&V met indexatie (omslag over zestien gemeenten)

| | Totaalbedrag | Decentralisatie uitkeringen | Indexatie tlv 16 gemeenten |
|-----------------------------|----------------|-----------------------------|----------------------------|
| Grondslag 2024 | 599.829 | | |
| Indexatie 2024 | 42.468 | | |
| Totaal bijdrage 2024 | 642.297 | 578.823 | 63.474 |
| Grondslag 2025 | 642.297 | | |
| Indexatie 2025 | 25.114 | | |
| Totaal bijdrage 2025 | 667.411 | 578.823 | 88.588 |
| Grondslag 2026 | 667.411 | | |
| Indexatie 2026 | 25.896 | | |
| Totaal bijdrage 2026 | 693.307 | 578.823 | 114.484 |
| Grondslag 2027 | 693.307 | | |
| Indexatie 2027 | 27.178 | | |
| Totaal bijdrage 2027 | 720.485 | 578.823 | 141.662 |
| Grondslag 2028 | 720.485 | | |
| Indexatie 2028 | 24.352 | | |
| Totaal bijdrage 2028 | 744.837 | 578.823 | 166.014 |

Het algemeen bestuur heeft in haar vergadering van 8 juli 2022 besloten om vanaf het begrotingsjaar 2022 jaarlijks indexering toe te passen op de decentralisatie-uitkeringen (VNG bijdrage en POK-gelden) en deze door de zestien gemeenten te laten financieren. De indexatie is gelijk aan die van de gemeentelijke bijdrage. Verantwoording vindt plaats onder de post overige baten.

Kengetallen (uit begroting 2024)

| Kengetallen: | Verloop van de kengetallen | | | | | | |
|--|----------------------------|-------|--------|-------|-------|-------|-------|
| | Begroting jaar | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 |
| Netto schuldquote | | 0,28 | 0,44 | 0,49 | 0,44 | 0,45 | 0,44 |
| Netto schuldquote gecorrigeerd voor alle verstrekte leningen | | 0,28 | 0,44 | 0,49 | 0,44 | 0,45 | 0,44 |
| Solvabiliteitsratio | | 0,12 | 0,12 | 0,08 | 0,09 | 0,09 | 0,09 |
| Structurele exploitatieruimte | | 0,89% | -0,29% | 0,62% | 0,00% | 0,00% | 0,00% |

- Netto schuldquote: een ratio van 1 of lager gekwantificeerd als voldoende. Meerjarig voldoet VRNHN aan deze norm.
- Solvabiliteit: algemeen wordt een ratio van 1 of hoger gekwantificeerd als voldoende. Bij VRNHN is de ratio beduidend lager, wat wordt veroorzaakt door:
 - een relatief laag eigen vermogen als gevolg van een restrictie van maximaal 2,5% van de totale lasten;

- een omvangrijke leningenportefeuille als gevolg van de overname van roerende en onroerende goederen van gemeenten in het kader van de regionalisering in 2014.
- Structurele exploitatieruimte: deze begroting is gebaseerd op structurele baten en lasten. De opgenomen incidentele baten en lasten zijn beperkt, waardoor de ratio laag is.

Mutaties meerjarenraming 2025-2027 (uit begroting 2024)

Het volgende overzicht betreft de mutaties ten opzichte van de meerjarenraming opgenomen in de begroting 2024.

| Onderdeel | Bedragen x €1.000 | | | |
|---|-------------------|--------------|---------------|---|
| | 2025 | 2026 | 2027 | |
| Stand primaire begroting 2024 - 2027 (saldo) | - | - | - | |
| Wijzigingen nadien (met AB besluit) | - | - | - | |
| Totaal wijzigingen nadien | - | - | - | - |
| Autonome ontwikkelingen / reguliere bedrijfsvoering | | | | |
| 1. Salarissen | 3.280 | 3.792 | 5.158 | |
| 1a. BRW Ontwikkelopgave 1; Vakbekwaamheid | 510 | 1.063 | 1.481 | |
| 1b. BRW Ontwikkelopgave 2; Paraatheid/beschikbaarheid | 2.155 | 3.036 | 3.997 | |
| 1c. BRW Ontwikkelopgave 3; Noodzaak tot modernisering | 250 | 250 | 250 | |
| 2. Afschrijvingen en rente | 105 | 664 | 1.189 | |
| 3. Overige lasten | 492 | -9 | -411 | |
| 4. Toevoeging aan reserves | 42 | 43 | 47 | |
| Totaal autonome ontwikkelingen / reguliere bedrijfsvoering | 6.834 | 8.839 | 11.711 | - |
| Nieuw beleid | - | - | - | |
| Totaal nieuw beleid | - | - | - | - |
| Totaal aan lasten en wijzigingen | 6.834 | 8.839 | 11.711 | - |
| Dekkingsmiddelen | | | | |
| 1. Bijdragen gemeenten (basis) | 252 | 609 | 1.644 | |
| 1a. BRW Ontwikkelopgave 1; Vakbekwaamheid | 510 | 1.063 | 1.481 | |
| 1b. BRW Ontwikkelopgave 2; Paraatheid/beschikbaarheid | 2.155 | 3.036 | 3.997 | |
| 1c. BRW Ontwikkelopgave 3; Noodzaak tot modernisering | 250 | 250 | 250 | |
| 2. Wettelijk bedrag Nza | 2.052 | 2.250 | 2.767 | |
| 3. BDUR/Rijk/Ministerie | 1.905 | 1.927 | 1.925 | |
| 4. Overige baten | -292 | -270 | -245 | |
| 5. Onttrekking aan reserves | 2 | -26 | -108 | |
| Totaal dekkingsmiddelen/ombuigingen | 6.834 | 8.839 | 11.711 | - |
| Afw. kadernota t.o.v. begroting 2024 - 2027 (saldo) | - | - | - | - |
| Resultaat programma's: | | | | |
| (+ = positief, - = negatief) | | | | |
| Ambulancezorg | - | - | - | - |
| Veiligheidsregio | - | - | - | - |

Autonome ontwikkelingen / reguliere bedrijfsvoering

De loonstijgingen als gevolg van de nieuwe cao's in 2023 zijn substantieel. De laatste verhoging van de Ambu-cao (gemiddeld 5%) vindt 1 juni 2024 plaats en loopt tot 31 januari 2025. De huidige cao van de veiligheidsregio eindigt op 30 april 2024.

De stijging door voorstellen aangaande de ontwikkelopgaven BRW zijn separaat aangegeven. Zie ook het kopje [Ontwikkelopgave Brandweer](#). Binnen de begroting van de brandweer is geen ruimte om dit te financieren.

De rente en afschrijvingen stijgen enerzijds door fors hogere uitgaven (oorzaak inflatie) voor de investeringsgoederen, mede door het niet kunnen realiseren van investeringen (onder andere door leveringsproblemen leveranciers). De verwachting is dat deze lasten op termijn verder gaan stijgen mede onder druk van hogere rente die we moeten betalen bij herfinanciering door aflopende leningen.

De overige lasten blijven redelijk stabiel met een verwachte (kleine) afname (laatste kazernes zijn verkocht in 2023) ten opzichte van de vorige kadernota. Stijging door inflatie was al deels bij de vorige kadernota meegenomen.

Toevoeging aan de reserves neemt iets toe door de nieuwe cao ambulancezorg (betreft hier spaaruren ambulancezorg).

Dekkingsmiddelen

De bijdragen van de gemeenten komen hoger uit dan waarmee rekening is gehouden in de begroting 2024. Dit wordt veroorzaakt doordat de CPB cijfers van 17 augustus naar boven zijn bijgesteld ten opzichte van de begroting 2024. De indexatie voor 2025 is opgenomen conform de brief van de regietafel van 8 oktober 2023.

De stijging door voorstellen aangaande de ontwikkelopgaven BRW zijn separaat aangegeven. Zie ook het kopje [Ontwikkelopgave Brandweer](#).

Het wettelijk bedrag Nza stijgt door toepassing van indexatie op de reeds verhoogde vergoedingen in 2023 en 2024.

De rijksbijdrage BDUR is aangepast aan de bedragen genoemd in de brief van 13 juni 2023 van het Ministerie van Justitie en Veiligheid. Daarbij wordt in de brief opgemerkt dat de verwachte vergoeding voor 2025 en verder (zie tabel verloop meerjarenperspectief) lager ligt dan de toezegging over 2024 (vergoeding van € 8.486.000). De in 2023 verkregen extra bijdrage (basisbedrag € 1,3 miljoen) voor crisisbeheersing zijn reeds aangewend om de crisisorganisatie te versterken.

De overige baten nemen iets af, omdat de laatste kazernes waarvoor kosten werden doorberekend aan gemeenten, zijn verkocht.

De onttrekking aan bestaande bestemmingsreserves binnen de VRNHN loopt af. In 2026 wordt voor de laatste keer een bedrag aan de frictiereserve onttrokken.

Meerjarenontwikkelplan Brandweer 2024-2027



Versterking van fijnmazige
en vrijwillige brandweezorg
in Noord-Holland Noord

Voorwoord

Onder leiding van de Bestuurlijke Adviescommissie Brandweezorg startten we begin dit jaar met het opstellen van dit meerjarenontwikkelplan, als antwoord op de uitdagingen die we zien voor de brandweer. De Veiligheidsregio Noord-Holland Noord heeft hard gewerkt om dit plan tot stand te laten komen. Hiervoor zijn diverse klankbordgroepen bij elkaar gekomen, vakgroepen bevroegd en is veel gecommuniceerd over de voortgang. Dit alles om de medewerkers te consulteren en mee te nemen in deze hoognodige doorontwikkeling.

Lokale veiligheid is ons grootste goed en dat moeten we koesteren. Dat doen we samen met 1150 vrijwillige en 250 beroepsbrandweermensen die deze veiligheid garanderen. Zij staan voor de veiligheid van anderen. Dit vergt wilskracht, durf en moed.

Toch zijn de grenzen van het bestaande brandweerstelsel bereikt. Er doen zich nieuwe risico's voor door bijvoorbeeld klimaatverandering en de energietransitie. Daarnaast zijn posten niet gegarandeerd inzetbaar, doordat vrijwilligers overdag minder beschikbaar zijn. Eén van de oorzaken hiervan is dat steeds minder vrijwilligers in de buurt van de post werken. Dit beschikbaarheidsprobleem komt ook naar voren in de aanbevelingen van het Dekkingsplan 2024-2027. Dit geeft risico's voor de lokale veiligheid. Helaas kan de brandweer niet altijd een passend antwoord bieden.

De brandweer staat voor een grote uitdaging en dat realiseren wij ons goed. Met dit meerjarenontwikkelplan doet de adviescommissie Brandweezorg diverse voorstellen om de toekomst van het brandweerstelsel te bestendigen. De huidige situatie is precair en actie is nu vereist.

Wij willen de medewerkers van Veiligheidsregio Noord-Holland Noord en de leden van de adviescommissie Brandweezorg bedanken voor het harde werk met dit meerjarenontwikkelplan als resultaat. Samen - als bestuur, (beroeps) medewerker en vrijwilliger - werken we aan een toekomstbestendig brandweerstelsel in Veiligheidsregio Noord-Holland Noord. Voor nu en later. Daar zijn wij trots op!

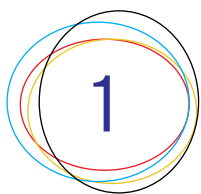
Jan de Boer
Voorzitter Adviescommissie Brandweezorg

Krishna Taneja
Directeur Veiligheidsregio Noord-Holland Noord

Inhoudsopgave

| | |
|---|-----------|
| Voorwoord | 2 |
| Inhoud | 3 |
| 1. De aanleiding | 4 |
| 2. Kader | 5 |
| 2.1 De vier urgenties | 5 |
| 2.2 Herziene uitgangspunten Brandweezorg | 5 |
| 2.3 Landelijke ontwikkelingen | 6 |
| 2.3.1 Bouwsteen verplichtend karakter | 6 |
| 3. Ontwikkelopgave 1: vakbekwaamheid | 7 |
| 3.1 Hoe is het nu georganiseerd? | 7 |
| 3.2 Wat zijn de knelpunten? | 7 |
| 3.2.1 Opbrengsten uit dialoogsessies | 7 |
| 3.2.2 Risico's bij repressief optreden | 8 |
| 3.2.3 Normen en wetgeving | 8 |
| 3.2.4 Conclusie knelpunten vakbekwaamheid | 9 |
| 3.3 Hoe moet het worden? | 9 |
| 3.4 Wat wordt er beter? | 11 |
| 4. Ontwikkelopgave 2: paraatheid en beschikbaarheid | 12 |
| 4.1 De huidige organisatie | 12 |
| 4.2 Wat zijn de knelpunten? | 12 |
| 4.2.1 Dekkingsplan | 12 |
| 4.2.2 Conclusie paraatheid en beschikbaarheid | 18 |
| 4.3 Hoe moet het worden? | 19 |
| 4.4 Wat wordt er beter? | 22 |
| 5. Ontwikkelopgave 3: noodzaak tot modernisering | 23 |
| 5.1 Hoe is het nu georganiseerd? | 23 |
| 5.2 Wat zijn de knelpunten? | 23 |
| 5.2.1 Conclusie noodzaak tot modernisering | 23 |
| 5.3 Hoe moet het worden? | 24 |
| 5.4 Wat wordt er beter? | 25 |
| 6. Financiële verzamelstaat: extra gevraagde investering | 26 |
| Bijlage 1: Aanbevelingen Dekkingsplan 2024-2047 | 29 |
| Bijlage 2: Onderbouwing vakbekwaamheid | 30 |
| Bijlage 3: Lijst met afkortingen en begrippen | 31 |





De aanleiding

'De brandweezorg in Noord-Holland Noord piept en kraakt'. De omgeving verandert in hoog tempo met nieuwe uitdagingen voor de brandweer tot gevolg. Het gaat over nieuwe risico's, druk op vakbekwaamheid, veranderende wet- en regelgeving en bovenal paraatheid- en beschikbaarheidsproblemen. Om de uitdagingen aan te pakken heeft het Algemeen Bestuur (AB) op 26 mei 2023 herziene uitgangspunten vastgesteld, die als basis dienen voor de doorontwikkeling en om de brandweezorg in onze regio toekomstbestendig te behouden. Uitgangspunt daarbij is het versterken van de fijnmazige en hoofdzakelijk vrijwillige brandweezorg in Noord-Holland Noord.

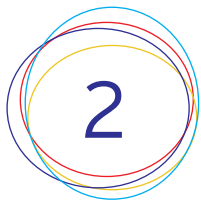
Lokale veiligheid is ons grootste goed en de vrijwilligheid als de ruggengraat van ons brandweerstelsel is daarbij randvoorwaardelijk. De brandweer beschikt over een fijnmazig netwerk van 52 posten - verspreid over 16 gemeenten - en bestaat uit circa 1150 vrijwilligers en 250 beroepsmedewerkers. De doorontwikkeling van brandweezorg is bedoeld om de veiligheid te garanderen door de vrijwilligheid te versterken, zodat onze mensen kunnen (blijven) doen waar zij goed in zijn: het voorkomen, beperken en bestrijden van brand en bieden van hulp. Dit doen onze vrijwilligers voor de 677.364 inwoners¹ in Noord-Holland Noord. Daar zijn we trots op en dat willen we graag zo houden!

De uitdagingen voor onze organisatie zijn niet van de laatste tijd. Al eerder hebben we in opdracht van het bestuur met het programma Brandweer 360 (onder andere de pilots brandweerassistent en first responder) geprobeerd een antwoord te vinden op problemen als dagbezetting en te lage instroom van nieuwe vrijwilligers. De kern van dit programma was een risicogerichte benadering: waar is welke brandweezorg nodig? Met daarbij een verschuiving naar de voorkant van de veiligheidsketen (preventie) en repressie als antwoord op restrisico's. De uitkomst van dit programma - doorontwikkelen binnen het bestaande budget - zorgde voor veel weerstand. Er bestaat draagvlak voor risicogerichte brandweezorg, zolang deze niet ten koste gaat van fijnmazigheid en de motivatie van onze mensen.

Een groot aantal gemeenteraden sprak zich uit om het voorzieningenniveau te behouden. Politieke partijen riepen op tot meer verbinding tussen de veiligheidsregio en de vrijwilligers, herziening van de plannen en behoud van het fijnmazige stelsel. De fijnmazigheid is zelfs geborgd binnen een gemeentelijk coalitieakkoord. Het is daarom van belang om de fijnmazigheid regionaal te borgen met oog voor wederkerigheid tussen stad en platteland.

De veiligheidsregio heeft de lessen uit deze periode ter harte genomen en een plaats gegeven in dit meerjarenontwikkelplan. Dit plan geldt als basis voor de toekomst waarbij we investeren in de veiligheid van al onze inwoners. Het beschrijft de actuele ontwikkelingen en knelpunten. Daarnaast doet het plan een voorstel op hoofdlijnen voor de uitwerking van vakbekwaamheid en paraatheid (ontwikkelopgave 1 en 2) en noodzaak tot modernisering (ontwikkelopgave 3), verspreid over de kadernotaperiodes 2025, 2026 en 2027. Het plan gaat uit van versterking van de fijnmazigheid en vrijwilligheid. Het biedt de basis om problemen binnen het stelsel aan te pakken en op te lossen binnen de daarvoor geldende wettelijke kaders.

¹ CBS: inwoneraantal per gemeente per 1 januari 2023



Kader

De brandweezorg piept en kraakt in een snel veranderende omgeving. Dit leidt tot nieuwe uitdagingen, waarbij het gaat over nieuwe risico's, toenemende druk op vakbekwaamheid, veranderende wet- en regelgeving en bovenal paraatheids- en beschikbaarheidsproblemen.

Dit hoofdstuk beschrijft drie prominente ontwikkelingen die aanleiding geven tot het opstellen van dit plan. Het gaat om de vier urgente punten, onderbouwd op basis van data, trends en ontwikkelingen, vastgestelde herziene uitgangspunten voor brandweezorg en landelijke ontwikkelingen.

2.1 De vier urgenties

- De paraatheid staat onder druk en de bezetting stelt diverse problemen voor een uitdaging:
 - 37 procent van de vrijwilligers (431 van de 1157) is ouder dan 45 jaar;
 - 37 procent van de vrijwilligers stroomt binnen 10 jaar uit²;
 - 42 procent van de posten zit qua bezetting onder de ondergrens;
 - er zijn steeds meer posten met een beschikbaarheidsprobleem overdag.
- Een gering aantal inzetten zorgt voor groter wordende risico's in het optreden:
 - 25 procent van posten heeft een zeer beperkt aantal inzetten;
 - er is over een lange termijn sprake van afname van het aantal branden;
 - er is over een lange termijn sprake van afname van het aantal gevallen van hulpverlening bij verkeersongevallen;
 - de capaciteit van vakbekwaamheid is ontoereikend.
- De complexiteit van incidenten neemt toe en leidt tot een veranderende vraag:
 - er is toename van hoogbouw en ondergrondse bouwwerken;
 - de natuurgebieden langs de kust vragen specifieke brandweezorg;
 - er zijn verschillende vormen van energietransitie in de regio;
 - er zijn klimaateffecten zoals extreme neerslag of langdurige droogte waarneembaar;
 - de regio kent meerdere oudere binnensteden met een hoog risico;
 - de regio kent steeds meer kleinschalige zorginstellingen.
- Er is op basis van deze complexiteit noodzaak tot innovatie en invoering van nieuwe werkwijzen. Denk daarbij ook aan:
 - waterstofproductie en transport (mobiliteit, buisleidingen);
 - groen gas, zonne-energie, -opslag en -batterijen;
 - toename van het aantal elektrische voertuigen.

2.2 Herziene uitgangspunten Brandweezorg

Het Algemeen Bestuur heeft op 26 mei 2023 herziene uitgangspunten vastgesteld. Hieruit blijkt dat het bestuur de signalen vanuit politiek, onze medewerkers en inwoners zeer serieus heeft genomen. Deze signalen zijn vertaald naar kaders waarbinnen de brandweer zich in de nabije toekomst verder moet ontwikkelen. Deze kaders leiden tot een breed gedragen plan, waarin de belangen van de inwoners en medewerkers zijn gewaarborgd. De kern is dat de brandweer in Noord-Holland Noord moet worden versterkt om het fijnmazige netwerk en de vrijwilligheid op lange termijn te behouden.

² Gerekend met een uitstroom vanaf 55 jaar

De herziene uitgangspunten zijn:

- de kadernotaperioden 2025, 2026, 2027 worden gebruikt om de basis te bestendigen voor toekomstbestendige brandweezorg.
- de brandweer blijft voldoen aan wettelijke, bestuurlijke en juridische kaders;
- het werken met een budgettair neutraal kader wordt losgelaten
- we gaan uit van het huidige fijnmazige model
- de besluitvorming is zoveel als mogelijk gebaseerd op data, wat vraagt om openheid van de gehele organisatie
- de veiligheidsregio blijft inzetten op innovatie en de brandweerassistent;
- de veiligheidsregio blijft inzetten op preventie, in samenwerking met gemeenten en inwoners.

2.3 Landelijke ontwikkelingen

Uit het nieuwe dekkingsplan (2024-2027) blijkt dat de theoretische dekking op orde is. Vooral de paraatheid en beschikbaarheid vormen een groot (landelijk) probleem. Het kost steeds meer moeite om voldoende beschikbare vrijwilligers te vinden. Daarom is het vinden, binden en behouden van voldoende vrijwilligers belangrijk. De gemiddelde leeftijd is hoog, er is sprake van een hoge uitstroom, veel posten zitten qua bezetting onder de ondergrens en veel posten hebben overdag een beschikbaarheidsprobleem.

Vroeger woonde en werkte de vrijwilliger vaak in dezelfde plaats. De hedendaagse vrijwilliger is kritischer en maakt eerder een heroverweging om te stoppen. Hier zijn diverse landelijke onderzoeken³ naar uitgevoerd. Ook onze brandweer heeft hiermee te maken. Daarnaast speelt de bestuurlijke ambitie om te blijven bouwen. Hierdoor dijen woongebieden uit en wordt het verkeer drukker. Brandweerposten zijn hierdoor moeilijker te bereiken. Daar komt bij dat vrijwilligers niet altijd in aanmerking komen voor een woning in de nabijheid van de brandweerpost door de lastige woningmarkt.

2.3.1 Bouwsteen verplichtend karakter

Hoewel veel posten op het model van vrije instroom zijn ingericht, is ook de ontwikkeling rond de 'Bouwsteen verplichtend karakter' van belang. Deze beschrijft het huidige brandweerstelsel, zoals dat is gebaseerd op een combinatie van vrijwillige- en beroepsbrandweer. In dit model hebben alle brandweermensen dezelfde taak- en opleidingsvereisten. Enige tijd geleden bleek dat elementen in de rechtspositie van de brandweervrijwilligers in strijd zijn met de Europese wetgeving. Hierdoor kunnen vrijwilligers in de toekomst niet meer geconsigneerd en gekazerneerd worden.

Dit is een probleem omdat vrijwilligers in ruime mate worden ingezet om gaten op te vullen in het rooster van beroepsposten. Daarnaast worden zij overdag gekazerneerd op onder andere vrijwillige posten om de bezetting te garanderen. In de toekomst is dit niet langer mogelijk op basis van strikt onderscheid tussen een vrijwillig (vrije instroom) en beroepsmatig dienstverband. Het gevolg is dat in de toekomst meer beroepsmedewerkers nodig zijn om het stelsel te garanderen. Met dit meerjarenontwikkelplan, en als onderdeel daarvan de beweging vooruit van naar meer beroepsmedewerkers, houdt de regio rekening met de invoering van de bouwsteen verplichtend karakter en mogelijk landelijke middelen als dekking voor deze bouwsteen.

³ NIPV; de pieper op tafel; een onderzoek naar vertrekredenen van oud brandweervrijwilligers
NIPV; vrijwilligheid bij de brandweer in Nederland; een onderzoek naar het werven en behouden van brandweer-vrijwilligers



Ontwikkelopgave 1: vakbekwaamheid

Het vasthouden aan fijnmazigheid, moeten voldoen aan wettelijke kaders en het meebewegen met ontwikkelingen maken dat vakbekwaam blijven (het oefenen) een essentieel onderdeel is van het brandweerwerk. Vrijwilligers bevestigen dit belang en zien vakbekwaamheid als één van de belangrijkste thema's die verbeterd moeten worden, zo blijkt uit de rode dradenanalyse van de dialoogsessies. Er is dus behoefte aan een kwaliteitsimpuls. Daarom beschrijft dit hoofdstuk de uitdagingen op het gebied van vakbekwaamheid (in het bijzonder vakbekwaam blijven). Het hoofdstuk begint met een toelichting op de huidige organisatie. Daarna beschrijft het knelpunten in dit huidige systeem aan de hand van de gesprekken met onze medewerkers en de relevante normen en wetgeving. Het sluit af met een conclusie en de beschrijving van noodzakelijke ontwikkelingen.

3.1 Hoe is het nu georganiseerd?

In het algemeen heeft de brandweer een verantwoordelijke taak op het terrein van veiligheid. Om deze taak op een effectieve en veilige wijze te kunnen invullen is oefenen noodzakelijk. De brandweer steekt veel tijd in oefeningen om kennis en vaardigheden op peil te houden en te verbeteren. Oefenen is geen restactiviteit; het is een kernactiviteit van de brandweer.

Vakbekwaamheid is onderverdeeld in vakbekwaam worden en vakbekwaam blijven. Voor het vakbekwaam worden (het opleiden) doen we een beroep op Brandweerschool Noord-Holland⁴. De eigen organisatie voor vakbekwaam blijven (het oefenen) bestaat uit 13,34 fte, verdeeld over 27 personen. Hiervan hebben 25 medewerkers gedeeltelijk een repressieve taak (zogenaamde dubbelprofessionals). De medewerkers van vakbekwaam blijven zijn verantwoordelijk voor het geoefend houden van circa 1150 vrijwilligers en 250 beroepscollega's. Wanneer ook gekeken wordt naar het aantal dubbelfuncties - medewerkers hebben vaak meerdere functies waaronder specialismen - dan gaat het om maar liefst 3200 te beoefenen functies.

Kijkend naar bovenstaande bestempelen we de huidige bezetting als fragiel. Met dit aantal medewerkers vakbekwaam blijven kan de fijnmazig verspreide brandweer in Noord-Holland Noord eenvoudigweg onvoldoende worden geoefend. We concluderen dat er sprake is van structureel capaciteitsgebrek. Vakbekwaamheid kan te weinig ondersteuning bieden bij het oefenen van basistaken, laat staan het beoefenen van nieuwe type incidenten. Het uitbreiden van oefencapaciteit is daarom zeer urgent om een onvoldoende geoefend brandweerkorps te voorkomen. Onvoldoende geoefendheid is risicovol en zorgt ook voor uitstroom van vrijwilligheid.

3.2 Wat zijn de knelpunten?

3.2.1 Opbrengsten uit dialoogsessies

Naar aanleiding van de ontstane onrust over de voorgestelde koerswijziging en in een poging de verbinding tussen management en vrijwilligers te verstevigen, hebben we in het najaar van 2022 op alle 52 posten zogenoemde dialoogsessies gehouden. Op basis van de uitkomsten hiervan hebben we, naast veel post-specifieke input, thema's geprioriteerd. De belangrijkste conclusies (rode draden) over de beleving op de posten zijn daarbij geclusterd tot de onderwerpen 'vakbekwaam blijven', 'werven' en 'behoud van personeel'.

⁴ Samenwerking tussen de regio's Kennemerland, Zaanstreek-Waterland en Noord-Holland Noord

Vakbekwaam blijven

Onze vrijwilligers stellen dat de bestaande opleidingen niet aansluiten op de huidige praktijk en op de veranderende samenleving. Het niveau en de kwaliteit van de ondersteuning op oefenavonden voldoet onvoldoende aan de wensen en verwachtingen. Een groot deel vindt het oefenprogramma verouderd, onvoldoende gericht op hedendaagse en lokale risico's en onvoldoende aansluiten op opleidingen. Er is behoefte aan actueel leer- en oefenmateriaal dat is toegespitst op bijvoorbeeld de energietransitie. Deze opvattingen zijn verklaarbaar vanuit de ontwikkeling dat steeds minder vrijwilligers tijd hebben om oefeningen te organiseren.

Werven en behoud van personeel

Daarnaast weet een groot deel van de posten hoe moeilijk het tegenwoordig is om vrijwilligers te vinden en te behouden. Het opleiden van repressief personeel staat te boek als een uitdaging, met het tekort aan opleidingscapaciteit als voornaamste reden. Beperkt woningaanbod wordt veelvuldig genoemd als belemmerende factor voor het werven van jong(er) personeel. Een groot deel van de posten zegt moeite te hebben mensen gemotiveerd te houden en voorziet op termijn problemen door vergrijzing.

3.2.2 Risico's bij repressief optreden

De kwaliteit en capaciteit van het oefenen is zeer wisselend terwijl de behoefte aan goed georganiseerde oefeningen en bijscholingen er duidelijk is. Tegelijkertijd neemt het aantal uitrukken lichtelijk af door een andere wijze van afhandelen van automatische brandmeldingen (OMS en PAC) en zien we een verschuiving van brand naar technische hulpverlening (THV). Dit is van invloed op de algehele geoefendheid omdat praktijkervaring bijdraagt aan de geoefendheid van de post.

Ongeveer een kwart van de posten heeft een beperkt aantal inzetten per jaar, waarvan weinig maatgevende inzetten zoals woningbrand en technische hulpverlening. Ondanks de motivatie van onze vrijwilligers, resulteert dit in minder praktijkervaring. Hierdoor ontstaat een potentieel risico bij een toekomstige uitruk; vrijwilligers dreigen onvoldoende geoefend en onvoldoende vakbekwaam te zijn. Het behouden van een fijnmazig stelsel vraagt daarom een grotere inspanning om vakbekwaam te blijven.

3.2.3 Normen en wetgeving

De wetgever geeft beperkt normen die de geoefendheid van brandweermensen bepaalt. Enkel voor het opleidingstraject tot een functie (vakbekwaam worden) heeft de wetgever expliciete normen en kaders vastgesteld. Voor het onderhoud van de geoefendheid (vakbekwaam blijven) is dat niet het geval. Dit betekent dat de wetgever de verantwoordelijkheid voor een nadere invulling van het vakbekwaamheidsprogramma bij de werkgever neerlegt.

In de Arbowet staat in algemene termen omschreven dat de werkgever verantwoordelijk is voor de veiligheid en gezondheid van werknemers en daartoe voorlichting en onderricht moet geven. Zo beschrijft artikel 8 van de Arbocatalogus Brandweer Nederland de verplichting tot voorlichting en scholing van werknemers. Artikel 11 beschrijft de verplichting van de werknemer om voorlichting en onderricht te volgen en toe te passen. De werkgever moet dus een zorgplicht in acht nemen in de vorm van een sterk vakbekwaamheidsprogramma.

Ter onderbouwing zijn onderzoeksrapporten van de Inspecties van Justitie en Veiligheid⁵ (J&V) en Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW/Arbeidsinspectie) geanalyseerd. Beide inspecties onderzoeken (dodelijke) arbeidsongevallen op basis van een vlinderdasmodel.

⁵ Hierbij is gelet op vele factoren waaronder; beleid, opleiding en oefening, les- en leerstof, de bezetting van de brandweereenheid en het maatschappelijk belang, welke mogelijk een bijdrage hebben geleverd aan het voordoen van een ongeval.

De onderzoeker is daarbij in staat om vanuit verschillende invalshoeken naar een ongeval te kijken. Hierbij worden factoren geïdentificeerd welke hebben bijgedragen aan de totstandkoming van het ongeval. Uit de analyse blijkt dat inspecties in het onderzoek naar brandweerincidenten onderstaande elementen op het gebied van vakbekwaamheid toetsten:

- a. De aanwezigheid van een kwantitatieve oefenregistratie;
- b. De afstemming tussen het kwalitatieve oefenprogramma en de praktijk;
- c. Het leren van incidenten.

Hierbij wordt geen normatieve uitspraak gedaan waaraan een harde vakbekwaamheidsnorm kan worden ontleend. Dat vakbekwaamheid een sleutelpositie heeft in deze analyses mag duidelijk zijn. Dit is een bevestiging van de verplichting die de werkgever heeft om brandweermedewerkers vakbekwaam te houden, waarbij rekening is gehouden met bovenstaande opsomming.

Op basis van bovenstaande analyse kunnen we concluderen dat de veiligheidsregio in haar lokale context zelf invulling moet geven aan een degelijk vakbekwaamheidsprogramma waarmee zij recht doet aan de zorgplicht voor haar personeel. Dit betekent dat de veiligheidsregio de zorgplicht zelf moet operationaliseren op basis van uitgangspunten die zijn gebaseerd op wetgeving en de wijze van toetsen door de inspecties.

3.2.4 Conclusie knelpunten vakbekwaamheid

De ervaringscijfers, inzichten van onze medewerkers en landelijke wet- en regelgeving rechtvaardigen de conclusie dat vakbekwaamheid structureel versterking nodig heeft. De beschikbare vakbekwaamheidscapaciteit is suboptimaal om essentiële werkzaamheden op het gebied van vakbekwaam uit te voeren. Dit kan een negatieve uitwerking hebben op onze zorgplicht.

3.3 Hoe moet het worden?

Deze paragraaf geeft een onderbouwde beschrijving van de versterking van vakbekwaamheid. Om te voldoen aan de kaders van de inspecties en Arbowet heeft de regio een capaciteitsberekening gemaakt om een gedegen vakbekwaamheidsprogramma in te richten. De toetsingskaders van de inspecties zijn verwerkt in een vijftal uitgangspunten zodat de veiligheidsregio in geval van een incident kan verantwoorden dat zij heeft voldaan aan haar zorgplicht.

Onderstaand worden de uitgangspunten weergegeven en toegelicht:

1. *We gaan uit van 52 vrijwillige en 3 beroepsposen.*
2. *Iedere oefenploeg oefent 8 keer per jaar onder leiding van een medewerker vakbekwaamheid.*

Een post bestaat gemiddeld uit twee oefenploegen wat betekent dat een post 16 keer per jaar wordt bezocht. Dit is een relevante maatstaf omdat dit is gebaseerd op een minimaal aantal contactmomenten om basismodules te oefenen. Door deze norm te hanteren worden kwalitatief hoogwaardige oefeningen geborgd in de oefencyclus. De Veiligheidsregio is van mening dat zij met deze norm aan haar zorgplicht voldoet. Daarnaast blijft de post zelf oefenen met een eigen programma.
3. *Oefenresultaten en de aanwezigheid dienen zowel kwantitatief als kwalitatief te worden geregistreerd.*

Evaluatie van incidenten toont aan dat alleen een kwantitatieve registratie niet volstaat (aanwezigheidsregistratie). Daarnaast moet ook een kwaliteitsregistratie plaatsvinden.
4. *Oefeningen worden afgestemd op actuele en toekomstige risico's waarbij rekening wordt gehouden met de lokale context.*

De kwaliteit van oefenen hangt samen met de lokale context en de actualiteit van

risico's. Dit betekent dat een uitdagend oefenprogramma voldoende rekening moet houden met dit aspect. Door dit punt te borgen in het oefenprogramma wordt mede voldaan aan het door de inspecties gehanteerde toetsingskader om oefeningen af te stemmen op de praktijk. Dit punt sluit tevens aan op de uitkomsten van de rode dradenanalyse en dus de wens van de vrijwilligers.

5. *Evaluaties en bevindingen uit de brand- en incidentonderzoeken worden verwerkt in het oefenprogramma.*

Afsluitend is het leren van incidenten een belangrijk element binnen het toetskader van de inspecties. Het analyseren en leren van incidenten draagt eraan bij dat gemaakte fouten niet worden herhaald. Om het leren van incidenten te borgen moeten vakbekwaamheidsprogramma's worden afgestemd op evaluaties en brand- en incidentonderzoeken. Dit is een continu proces.

Om bovenstaande uitgangspunten te borgen zijn verschillende taken beschreven. Ook is een vereiste hoeveelheid capaciteit gekoppeld aan de specifieke taak. Resumerend is berekend dat een totale hoeveelheid van 26,68 fte vakbekwaam blijven vereist is om een basisniveau voor een degelijk oefenprogramma te organiseren. Immers, het Algemeen Bestuur van de veiligheidsregio heeft besloten om vast te houden aan de fijnmazigheid met een volledig takenpakket wat een hoge oefenfrequentie veronderstelt.

Onderstaand wordt een geclusterde weergave van deze capaciteitsverdeling weergegeven⁶.

| Verdeling werkzaamheden | Fte | % |
|---|--------------|---------------|
| 1. Basisbrandweezorg | | |
| a) Wekelijkse oefenavonden vrijwilligers en oefeningen beroepsploegen | 10,74 | 40,2% |
| b) Realistisch oefenen | 0,60 | 2,2% |
| c) Chauffeurs (betreft alle chauffeurs zwaar en chauffeurs licht) | 0,27 | 1,0% |
| d) Bevelvoerderstrainingen, vrijwillig en beroeps | 1,73 | 6,5% |
| e) Kwalitatieve meting geoefendheid | 2,77 | 10,4% |
| Subtotaal VBK basisbrandweezorg | 16,11 | 60,4% |
| 2. Oefenen specialismen | 4,78 | 17,9% |
| 3. Oefenen piketorganisatie | 1,66 | 6,2% |
| 4. Vakbekwaamheid medewerkers vakbekwaam blijven | 0,86 | 3,2% |
| 5. Interne afstemming en coördinatie | 2,47 | 9,3% |
| 6. Beleidsontwikkeling en programmaregie | 0,79 | 3,0% |
| Totaal | 26,68 | 100,0% |

Deze berekening past bij een benchmark die is uitgevoerd onder andere veiligheidsregio's waarbij is gekeken naar de verhouding tussen het aantal medewerkers oefenen en het aantal vrijwillige en beroepsmedewerkers. Bij onze regio is het verhoudingsgetal 1:100 waar dat bij andere regio's 1:50 is.

Intermezzo: In de notitie 'Tussenspoor 2014' is, als basis voor het inrichtingsplan regionalisering brandweer, berekend dat 45,3 fte nodig is voor deze taak. Dit is een verhouding 1:30, waarbij hetzelfde aantal repressief inzetbare medewerkers is aangenomen. Voor de regionalisering werd dus van aanzienlijk meer medewerkers vakbekwaamheid uitgegaan.

⁶ Een gedetailleerde uitwerking van de capaciteitsberekening wordt in een separaat document meegestuurd.

Deze capaciteitsberekening kent ook een financiële component. Onderstaand staan de kosten voor deze versterking nader uitgewerkt. In deze uitwerking is uitgegaan van een fasering om te werven. Immers, het is een utopie om te veronderstellen dat de benodigde fte's binnen een korte periode geworven kunnen worden, laat staan dat deze goed in de organisatie landen. In plaats daarvan wordt een incrementele versterking voorgesteld waarbij de werving wordt gespreid over drie jaar. Dit ligt tevens in lijn met het bestuurlijke uitgangspunt om de kaderperiodes 2025, 2026 en 2027 te benutten.

| Vakbekwaamheid | 2025 | 2026 | 2027 |
|----------------|----------------|------------------|------------------|
| 5 personen | 424.682 | 442.943 | 462.433 |
| 5 personen | | 442.943 | 462.433 |
| 3,34 personen | | | 308.905 |
| Totaal | 424.682 | 885.886 | 1.233.771 |
| Overhead 20% | 84.936 | 177.177 | 246.754 |
| Totaal | 509.618 | 1.063.064 | 1.480.525 |

3.4 Wat wordt er beter?

Met een verhoging van het aantal medewerkers kunnen wij voldoen aan de kaders van de Inspecties van J&V en SZW. Het oefenen op de posten zelf én voor de regionale functies krijgen een stevige impuls. Onze brandweer loopt zo in de pas met andere brandweerregio's en we vervullen een belangrijke behoefte van onze posten. Tegelijkertijd investeren we in de kwaliteit, door de mogelijkheden te verkennen voor het invoeren van instrumenten voor toetsing en kwaliteitsmeting, zoals bijvoorbeeld een profcheck. Door risicogericht te oefenen, afgestemd op de risico's in het verzorgingsgebied en samen met partners, blijft de brandweer zichtbaar in de wijk. Voor een deel ondervangen we hiermee ook het risico van een beperkt aantal inzetten en voldoen we aan het bestuurlijke uitgangspunt van het behoud van het fijnmazige model van 52 posten, die inzetbaar zijn voor alle brandweertaken.

Wanneer we verder inzoomen op de verdeling van de toekomstig beschikbare capaciteit van 26,68 fte wordt ruim 60 procent van deze capaciteit direct ingezet voor de basisbrandweezorg. Hieronder vallen de wekelijkse oefenavonden van de vrijwillige ploegen en oefeningen van beroepsploegen, realistisch oefenen, trainingen voor de chauffeurs, bevelvoerderstrainingen en een kwalitatieve meting van de geoefendheid.

Kritische prestatie-indicatoren (2025, 2026 en 2027):

- verhoging aantal medewerkers vakbekwaam blijven;
- toename tevredenheid op de posten als het gaat om de kwaliteit van het oefenprogramma, aansluiting op hedendaagse en lokale risico's en geboden ondersteuning;
- mogelijkheden verkend voor het invoeren van instrumenten voor toetsing en kwaliteitsmeting, zoals bijvoorbeeld een profcheck.





Ontwikkelopgave 2: paraatheid en beschikbaarheid

Dit hoofdstuk beschrijft de uitdagingen op het gebied van paraatheid en beschikbaarheid van de brandweer in de regio. Het begint met een toelichting op de huidige organisatie, gevolgd door een beschrijving van de knelpunten. Dit laatste doen we aan de hand van de conclusies en aanbevelingen uit het dekkingsplan en de uitkomsten van de dialoogsessies met de vrijwillige posten. We sluiten af met de conclusie en schetsen een oplossing.

4.1 De huidige organisatie

Brandweer Noord-Holland Noord bestaat uit 52 posten die verdeeld zijn over 16 gemeenten in drie geografische teams: Noordkop, West-Friesland en Regio Alkmaar. Alle posten zijn georganiseerd op basis van het vrije instroomprofiel met vrijwilligers. Verspreid over de regio heeft de brandweer diverse specialismen ondergebracht, zoals redden op hoogte, hulpverlening, duiken, grootwatervoorziening en scheepsbrandbestrijding.

De kazernes in Alkmaar en Den Helder zijn 24/7 beroepsmatig ingericht. Hoorn en Heerhugowaard beschikken over een dagdienst met zogeheten dubbelprofessionals. De beroepsbezetting van Alkmaar bestaat uit vier personen voor de tankautospuiter (TS4) die overdag wordt aangevuld tot zes (TS6) door middel van dubbelprofessionals. De bezetting van Hoorn bestaat overdag uit zes personen voor een tankautospuiter (TS4) en een redvoertuig (hoogwerker).

4.2 Wat zijn de knelpunten?

Het fijnmazige netwerk van 52 brandweerposten is een groot goed in Noord-Holland Noord. Dat betekent in theorie dat de brandweer altijd nabij is. De praktijk, zeker overdag, toont echter aan dat veel posten een probleem hebben door het vrije instroomprofiel: er zijn te weinig beschikbare vrijwilligers om uit te rukken. Dat komt deels doordat vrijwilligers steeds minder werken in de plaats waar zij wonen. Een groter vraagstuk is de gemiddelde leeftijd van vrijwilligers (37 procent is ouder dan 45 jaar) en de daardoor verwachte uitstroom (van ruim een derde) binnen tien jaar.

Inzetten op vitaliteit is daarmee noodzakelijk - en gebeurt ook - maar ondervangt niet het gehele probleem. Want niet alleen het behouden van vrijwilligers vraagt veel inspanning, ook het vinden en binden van nieuwe vrijwilligers wordt een steeds grotere uitdaging. Juist nu er sprake is van verdringing op de woningmarkt en potentiële vrijwilligers geen starterswoning kunnen vinden. In de meer stedelijke gebieden wordt het verkeer drukker waardoor vrijwilligers, bij een alarmering, steeds later op de post aankomen.

4.2.1 Dekkingsplan

In 2023 is de brandweer gestart met de uitwerking van het dekkingsplan voor de periode 2024-2027. Het document omvat een beschrijving van de huidige repressieve brandweerorganisatie. Deze dekking is getoetst aan geldende wet- en regelgeving. Uit deze analyse zijn conclusies en aanbevelingen gekomen om de dekking te verbeteren. Het plan is opgesteld conform de geldende landelijke handreiking en is gebaseerd op de voorgeschreven systematiek van gebiedsgerichte opkomsttijden.

De minister van Justitie en Veiligheid heeft alle veiligheidsregio's gevraagd de nieuwe methodiek toe te passen, vooruitlopend op de verankering in nieuwe wetgeving. Hiermee voldoet ons dekkingsplan voor de periode 2024-2027 aan de nieuwste wet- en regelgeving. Een onafhankelijke toetsingscommissie heeft toegezien op ons proces en heeft gesteld dat dit proces volledig volgens de methodiek is toegepast. De conclusies zijn dus betrouwbaar en valide.

In dit document staan we stil bij de conclusies uit het Dekkingsplan 2024-2027. Hiervoor geven we een beschrijving van het uitgevoerde onderzoek naar de beschikbaarheid van posten. Daarna beschrijven we de belangrijkste conclusies uit die rekenmethodiek, gevolgd door de aanbevelingen.

Problemen vrijwillige posten

Door de fijnmazige spreiding van 52 posten ontstaat op papier het beeld dat de brandweezorg in onze regio stevig is georganiseerd. In theorie kan in meer dan 95 procent van de regio zowel de eerste tankautospuiter als een tweede of derde eenheid binnen de wettelijke normtijd ter plaatse zijn. De praktijk is weerbarstiger omdat het moeilijk is voldoende vrijwilligers op de been te brengen.

Om dit nader te onderbouwen heeft de brandweer alle 52 postcommandanten geïnterviewd over de beschikbaarheid op hun post. Ten aanzien van de avond, nacht en het weekend stelt 88 procent van de postcommandanten (45 posten) geen problemen te hebben met de paraatheid. De beschikbaarheid overdag is daarentegen problematisch, daar blijkt dat 71 procent van de posten (34 posten) een probleem heeft. De bezetting van deze posten is niet altijd op orde en daardoor kunnen zij niet in alle gevallen uitrukken.

| Team West-Friesland | | | Team Noordkop | | | Team Regio Alkmaar | | |
|---------------------|-----|-----|----------------|-----|-----|--------------------|-----|-----|
| Post | ANW | Dag | Post | ANW | Dag | Post | ANW | Dag |
| Hem | | | Den Helder V | | | Alkmaar V | | |
| Westwoud | | | Julianadorp | | | De Rijp | | |
| Enkhuizen | | | Anna Paulowna | | | Koedijk | | |
| Blokker | | | Breezand | | | Stompvoren | | |
| Hoorn V | | | Den oever | | | Bergen | | |
| Zwaag | | | Hippolytushoef | | | Egmond aan Zee | | |
| Avenhorn | | | Middenmeer | | | Groet | | |
| Berkhout | | | Slootdorp | | | Schoorl | | |
| Obdam | | | Wieringerwaard | | | Akersloot | | |
| Ursem | | | Wieringerwerf | | | Castricum | | |
| Abbekerk | | | Winkel | | | Limmen | | |
| Andijk | | | Callantsoog | | | Heerhugowaard V | | |
| Medemblik | | | Dirkshorn | | | HHW-De Noord | | |
| Nibbixwoud | | | Schagen | | | N & Z Scharwoude | | |
| Wervershoof | | | Schagerbrug | | | Heiloo | | |
| Wognum | | | Warmenhuizen | | | | | |
| Opmeer | | | De Cocksdorp | | | | | |
| Bovenkarspel | | | Den Burg | | | | | |

| Totaal ANW: resterende tijden gedurende Avond, Nacht en Weekend | Posten | 51 |
|---|---------------|-----------|
| Geen problemen | 45 | 88% |
| Matige borging, soms krapte, soms moeizaam. TS-Flex biedt uitkomst | 5 | 10% |
| Paraatheid is slecht; er kan soms niet uitgerukt worden. Ook indien de post frequent wordt ondersteund door dubbelprofessionals | 1 | 2% |

| Totaal DAG: elke doordeweekse (werk)dag van 07:30-17:00 uur | Posten | 48 |
|---|---------------|-----------|
| Geen problemen | 14 | 29% |
| Matige borging, soms krapte, soms moeizaam. TS-Flex biedt uitkomst | 26 | 54% |
| Paraatheid is slecht; er kan soms niet uitgerukt worden. Ook indien de post frequent wordt ondersteund door dubbelprofessionals | 8 | 17% |

Door het opkomstmodel, dat is gebaseerd op basis van vrije instroom, is de brandweezorg niet altijd gegarandeerd. Hoewel sprake is van een zeer hoge intrinsieke motivatie, kunnen vrijwilligers niet worden verplicht daadwerkelijk op te komen bij een alarmering. Dit vertaalt zich dagelijks in posten die buiten dienst zijn gemeld of niet of te laat inzetbaar zijn, opkomsttijden buiten de wettelijke norm, uitbreidende branden en toenemende risico's voor inwoners/betrokkenen en brandweermensen. Zodra duidelijk is dat een post niet beschikbaar is, wordt direct een naastgelegen post gealarmeerd. Randvoorwaardelijk is dat de meldkamer beschikt over actuele gegevens van de inzetbaarheid van posten, waardoor de vertraging zo beperkt mogelijk wordt gehouden. Hiervoor is het noodzakelijk dat posten transparant zijn over hun beschikbaarheid, zodat hier ook op gestuurd kan worden en data verwerkt kunnen worden tot rapportages.

Noodzaak: Paraatheid en beschikbaarheid vormen een belangrijke basis voor gegarandeerde brandweezorg. Het is echter een utopie te verwachten dat alle vrijwillige posten altijd beschikbaar zullen zijn. Door sommige posten op een aantal plaatsen beroepsmatig te versterken, kan op andere plaatsen de fijnmazige vrijwilligheid behouden blijven zoals deze bedoeld is. Er is dan altijd een garantie op de komst van de brandweer.

Voorbeeld uit de praktijk: Bij de brand aan de Onderdijk in de gemeente Medemblik op vrijdagmiddag 2 juni 2023 moesten achtereenvolgens de acht posten Wervershoof, Medemblik, Westwoud, Nibbixwoud, Abbekerk, Zwaag, Hem-Venhuizen en Hoorn gealarmeerd worden om uiteindelijk vier van de negen beschikbare tankautospuitten ter plaatse te krijgen. Van deze acht posten konden alleen de posten Medemblik, Westwoud, Hem/Venhuizen en Hoorn daadwerkelijk uitrukken. De aanrijtijd vanuit Hoorn was ruim 23 minuten, ver buiten de wettelijke norm.

| Post | Beschikbaarheid volgens dekkingsplan | | Daadwerkelijke beschikbaarheid |
|--------------------|--------------------------------------|-----|--------------------------------|
| | ANW | Dag | |
| 1. Wervershoof | | | |
| 2. Medemblik | | | 1. |
| 3. Westwoud | | | 2. |
| 4. Nibbixwoud | | | |
| 5. Abbekerk | | | |
| 6. Zwaag | | | |
| 7. Hoorn/Venhuizen | | | 3. |
| 8. Hoorn | | | 4. |

In de Duinstreek heerst een groot probleem doordat een aantal zaken samenkomt: de rijafstanden zijn groot, het gebied grenst aan het water (waardoor fijnmazigheid beperkt is), het natuurbrandrisico neemt aanzienlijk toe en de beschikbaarheid van vrijwilligers in en rondom de duinstreek neemt fors af. Elke keer als een post buiten dienst is, heeft dat direct tot gevolg dat de wettelijke kaders worden overschreden bij het maatgevend scenario 'brand gebouw'. Daarnaast wordt de opkomsttijd ongewenst hoog in relatie tot de verhoogde natuurbrandrisico's.

Een groot deel van de posten met een beschikbaarheidsproblemen ligt in die duinstreek. Daarnaast ondervinden de posten in De Cocksdorp, Hippolytushoef, Alkmaar (vrijwillig) en Heerhugowaard (vrijwillig) vooral overdag moeilijkheden. Verder stelt een substantieel aantal posten dat een gebrek aan beschikbaarheid nog niet voor acute problemen zorgt, maar wel steeds meer begint te knellen. De verwachting is dat dit probleem verder toeneemt.

Wettelijk kader

Het dekkingsplan beschrijft hoe de dekking in specifieke gebieden zich verhoudt tot de geldende wet- en regelgeving. Bijgevoegde tabel laat het verschil zien tussen de nieuwe (geel) gebiedsgerichte opkomsttijden (GGO) en oude (groen) objectgebonden opkomsttijden. Daarbij omschrijft de tabel de norm waarbinnen het eerste brandweervoertuig (tankautospuiter) ter plaatse moet zijn. De methodiek categoriseert een gebied op basis van kenmerken en categorieën (1, 2 en 3). Vervolgens wordt op basis van een score beoordeeld hoe snel de eerste tankautospuiter ter plaatse moet zijn, waarbij de referentiewaarde de norm is. De maximale opkomsttijd betreft het maximum van de bandbreedte. Naast deze berekening worden ook aandachtobjecten gemarkeerd die een effect hebben op de opkomsttijd.



Resumerend wordt de opkomsttijd per gebied als volgt beoordeeld volgens de wettelijke opkomsttijden:

- **Goed:** de opkomsttijd is lager dan de referentiewaarde;
- **Voldoende:** de opkomsttijd is hoger dan de referentiewaarde, maar lager dan de maximale bandbreedte;
- **Onvoldoende:** de opkomsttijd is hoger dan de maximale bandbreedte, waardoor de wettelijke opkomsttijden in theorie niet worden gehaald.

| Gebiedsgerichte opkomsttijden (Rembrand) | | | | Besluit Veiligheidsregio's (art. 3.2.1.) objectgebonden | |
|--|--|--|------------------|--|------------------------|
| Cat. | Karakter van gebied | Opkomsttijden in minuten (bandbreedte) | Referentiewaarde | Karakter van gebouwen | Opkomsttijd in minuten |
| 1 | Oude binnensteden, gebouwen voor slapende niet-zelfredzame personen (gevang, ziekenhuizen, verpleeghuizen) | 4 - 10 | 7 | Gebouwen met een winkel-functie met een gesloten constructie, gebouwen met een woonfunctie boven een gebouw met een winkel-functie of gebouwen met een cel functie | 5 |
| 2 | Woningen, gebouwen voor zelfredzame personen, industrie | 7 - 13 | 10 | Gebouwen met een andere woonfunctie dan boven genoemd of met een winkel-functie, gezondheidsfunctie onderwijsfunctie of logies-functie | 8 |
| 3 | Verspreid liggende woningen, gebouwen voor zelfredzame personen, industrie | 12 - 18 | 15 | Gebouwen met een kantoor-functie, industrie-functie, sportfunctie, bijeenkomst-functie of een overige gebruiksfunctie | 10 |
| | | | | Maximale opkomsttijd | 18 |

Let op: Deze methodiek toetst de theoretische opkomsttijden aan wetgeving in de situatie dat alle posten beschikbaar zijn en de eerste tankautospuiter gearandeerd kan uitrukken. Dit zegt niets over de daadwerkelijke beschikbaarheid van voldoende brandweermensen. Deze beschikbaarheid is echter wél bepalend voor de dekking; een post kan een geografisch gebied alleen bedienen op basis van beschikbaarheid van voldoende brandweermensen.



Conclusies en aanbevelingen uit het dekkingsplan

In bijlage 2 van dit meerjarenontwikkelplan zijn de 11 conclusies en 16 aanbevelingen uit het dekkingsplan overgenomen; de geprioriteerde aanbevelingen worden hieronder kort aangehaald en toegelicht.

| | Aanbeveling | Toelichting |
|-----|--|---|
| 1.1 | Beroepsformatie Alkmaar uitbreiden | Om te voldoen aan wettelijk beoordelingskader TS6 |
| 2.1 | Behouden beroepsorganisatie post Heerhugowaard in de DAG | Voor toekomstige ontwikkelingen en huidig vrijwilligersbestand noodzakelijk momenteel beroeps te behouden |
| 3.1 | Uitbreiding beroepsorganisatie Hoorn in de DAG | Om te voldoen aan wettelijk beoordelingskader TS6 |
| 4.1 | Nader onderzoek duinstreek (lange termijn) en versteviging hele duinstreek (korte termijn) | Knelpunten paraatheid basisbrandweezorg en natuurbrandbestrijding |
| 5.2 | Verbeter de paraatheidsmonitoring | Bewaking van dekking bij paraatheidsproblemen |
| 6.1 | Organiseer alarmeren 2 eenheden bij gebouwbrand in de DAG | Om te voldoen aan wettelijk beoordelingskader TS6 bij uitruk flex |

Resultaten toetsing dekking aan de wettelijke grondslag

Op basis van de uitgevoerde analyse blijkt dat de dekking van de brandweezorg op specifieke locaties niet aan de geldende wet- en regelgeving voldoet. Dit betekent dat de eerste tankautospuiter op basis van het rekenmodel niet binnen de geldende wet- en regelgeving bij het incident kan zijn. Hiermee wordt niet voldaan aan de kaders voor passende brandweezorg.

De twee belangrijkste conclusies en aanbevelingen op basis van de rekenmethodiek zijn:

a. De beroepsformatie in Alkmaar is ontoereikend voor de wettelijke dekking

Het verstedelijkte gebied Alkmaar heeft door het aantal aandachtsoBJECTEN en de dichte bebouwing de meeste risicocategorie 2- en 1-buurt in de regio. Doordat de beroepsformatie sinds de regionalisering op basis van vier medewerkers per dienst is georganiseerd, worden de normen vanuit het beoordelingskader niet gehaald. Juist hier, waar de bijzondere risicogebieden en objecten in groten getale aanwezig zijn, is het niet wenselijk met vier beroepsmedewerkers te blijven uitrukken. Bovendien is in Alkmaar sprake van een forse toename van zowel woning- als hoogbouw.

Het dekkingsplan doet de aanbeveling de beroepsformatie in Alkmaar uit te breiden, zodat de eerste eenheid altijd met zes medewerkers kan uitrukken. Dit zorgt voor de juiste wettelijke invulling van het maatgevend scenario 'brand gebouw', binnen de gestelde normen. Alleen met deze oplossing lukt het de wettelijke opkomsttijden te halen.

b. De hoofdzakelijk vrijwillige brandweer in Hoorn piept en kraakt

In Hoorn geldt een nog kritischere situatie dan in Alkmaar. Het hoofdzakelijk verstedelijkte gebied kent een groot aantal categorie 2- en een aantal categorie 1-gebieden. Overdag gaat de bezetting van de post Hoorn uit van een uitruk met vier personen - met dubbelprofessionals - waardoor de normen van het beoordelingskader niet worden gehaald. Zowel als het gaat om de snelheid waarmee een basiseenheid van zes personen

ergens kan zijn als op het gebied van totale slagkracht valt de repressieve dekking buiten de bandbreedtes. Daarnaast hebben (vrijwillige) postcommandanten in gesprekken hun zorgen geuit over de beschikbaarheid van vrijwilligers overdag voor wat betreft de tweede eenheid. Ook kwam uit de gesprekken naar voren dat de duiktaak, die is belegd bij de vrijwilligers, fragiel is georganiseerd en op termijn onhoudbaar wordt.

Het dekkingsplan doet de aanbeveling de beroepsorganisatie in Hoorn overdag uit te breiden, zodat de eerste tankautospuit met zes medewerkers gegarandeerd kan uitrukken.

Zowel de TS6 van Alkmaar als van Hoorn kan ingezet worden ter ondersteuning van de omliggende, meer landelijk gelegen, gebieden zoals ook omgekeerd gebeurt. Op deze wijze ondersteunen landelijk en stedelijk elkaar.

4.2.2 Conclusie paraatheid en beschikbaarheid

Op basis van het dekkingsplan kunnen we concluderen dat binnen het huidige stelsel de wettelijke opkomsttijden problematisch zijn. Dit is het gevolg de inzet van een TS4 in Hoorn en Alkmaar, daar waar TS6 wettelijk vereist is. Daarnaast is de beschikbaarheid van vrijwilligers niet gewaarborgd waardoor posten niet gegarandeerd beschikbaar zijn. Dit leidt tot problemen in de dekking.

Op basis van de aanbevelingen in het dekkingsplan moeten maatregelen zich enerzijds richten op het halen van de wettelijke opkomsttijden en anderzijds op het verhogen van de beschikbaarheid van posten voor alle type incidenten. Als dit niet gebeurt, voldoet de organisatie simpelweg niet aan de wettelijke normen.

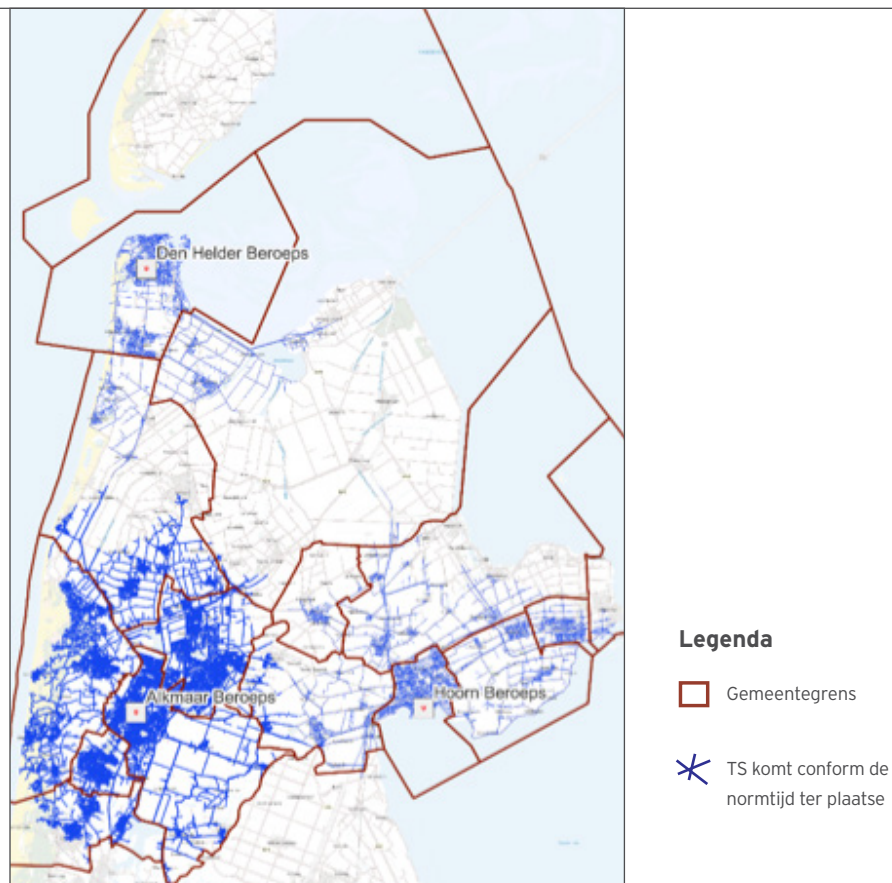


4.3 Hoe moet het worden?

Om aan de wet te voldoen is het noodzakelijk onderdelen van de beroepsorganisatie te versterken om zo het fijnmazige netwerk in stand te houden. Dat lost de grootste knelpunten op, waardoor de vrijwilligheid kan blijven bestaan zoals deze is bedoeld, passend binnen de toekomstige Bouwsteen 'verplichtend karakter'. Daarmee voorzien we rust en stabiliteit in onze organisatie.

Om duurzaamheid van de regionale dekking te optimaliseren zetten we in op vier uitgangspunten:

1. Strategisch gepositioneerde kazernes in hoog risico gebieden die in staat zijn tot brede inzet in de regionale omgeving. Dit organiseert een regionaal vangnet dat altijd beschikbaar is wanneer lokale posten niet beschikbaar zijn.
2. De wettelijke opkomsttijden moeten regionaal worden gehaald.
3. Het kazerner van beroepsmedewerkers op vrijwillige posten met een bezettingsprobleem.
4. Samenwerking met andere beroepsmatige brandweerkorpsen versterken, zoals het Korps Marine Brandweer en andere partners.



Gegarandeerde regiobrede dekking

Deze maatregelen leggen een solide (regionale) basis waarmee de vrijwillige uitruk kan worden ondersteund. Er ontstaan drie strategisch gepositioneerde beroepskazernes (Alkmaar, Den Helder en Hoorn) die, naast beschikbare posten, 24/7 uitrukken met een TS6 in de regio en hun eigen werkgebied. Hierdoor krijgen de beroepskazernes een regionale functie, omdat zij door hun snelle responstijd in staat zijn de regio te bedienen wanneer de lokale posten niet beschikbaar zijn. Deze kazernes zijn gegarandeerd inzetbaar (mits zij niet ingezet zijn).

Op de afbeelding op de vorige bladzijde is het regionale bereik van een TS6 te zien vanuit strategisch gepositioneerde (beroeps)kazernes (getoetst aan wettelijke opkomsttijd). De blauwe wegen geven weer waar de TS conform de normtijd ter plaatse komt. Duidelijk is dat zowel de regio Alkmaar als West-Friesland volgens het model vrijwel geheel is gedekt. In totaal worden 36 van de 52 posten vanuit de strategische posities gedekt, waarmee het fijnmazige model wordt ondersteund.

Let op: Uiteraard worden de dichtstbijzijnde posten als eerste gealarmeerd. Deze strategisch gepositioneerde kazernes dienen als vangnet als lokale posten niet kunnen uitrukken.

Bij een incident wordt natuurlijk de dichtstbijzijnde post(en) gealarmeerd. Deze is het snelst ter plaatse. De strategische gepositioneerde kazernes functioneren vooral als regionaal vangnet wanneer posten niet beschikbaar blijken. Deze garanderen dus de opkomst en dienen het regionale belang.

Daar waar de regionale dekking niet kan worden gegarandeerd, biedt de flexpool uitkomst. Wanneer posten onderbezet zijn, wordt deze flexibele capaciteit ingezet ter ondersteuning van de regio. Deze capaciteit is flexibel en kan dus op een post worden geplaatst wanneer een capaciteitstekort dreigt. Resumerend: de versterking van de beroepsposten versterkt de regionale brandweerdekking. Deze dekking wordt nog eens extra versterkt met de hieronder beschreven flexibele capaciteit. Zo zijn zowel de stedelijke als plattelandsgemeenten gedekt.

Inrichten flexpool

Naast het versterken van beroeps in Alkmaar en Hoorn blijven er acute knelpunten waarvoor een oplossing moet komen. Denk bijvoorbeeld aan het bezetten van posten in het kwetsbare en risicovolle duingebied, maar ook op Texel, in de maanden dat het natuurbrandrisico het hoogst is. De regio probeert de status van deze risico's te monitoren via data die mede vanuit de posten beschikbaar worden gesteld. Wanneer een risico toeneemt of posten (tijdelijk) niet beschikbaar zijn wordt flexibele capaciteit op die post geplaatst ter ondersteuning van het vrije instroomprofiel.

Dit kan in de vorm van een flexpool. Deze flexpool dient een regionaal belang en combineert flexibele capaciteit met vrijgekomen capaciteit van dubbelprofessionals. In de toekomst kijken we naar de mogelijkheden van een model met gedeconcentreerde bedrijfsvoering, waarbij onderdelen van de organisatie de bezetting van een post voor hun rekening nemen. Voor uitbreiding van de flexpool is 5 fte extra capaciteit noodzakelijk.

| Aanvulling flexpool | 2025 | 2026 | 2027 |
|---------------------|----------------|----------------|----------------|
| 2 personen | 132.654 | 138.359 | 144.446 |
| 2 personen | | 138.359 | 144.446 |
| 1 persoon | | | 72.223 |
| PSU + opleiding | 31.888 | 32.812 | 16.866 |
| Totaal | 164.542 | 309.530 | 377.981 |
| Overhead 20% | 32.908 | 61.906 | 75.596 |
| Totaal | 197.451 | 371.436 | 453.578 |

Versterken regio Alkmaar

Om de kazerne Alkmaar te laten voldoen aan de wettelijke norm moet de bestaande bezetting 24/7 aangevuld worden van vier naar zes personen per dienst. Rekening houdend met de roosterfactor van 4,5 vraagt een zespersoons bezetting $6 \times 4,5 = 27$ fte. Een toename van 9 fte op de huidige formatie.

| Alkmaar | 2025 | 2026 | 2027 |
|-----------------|------------------|----------------|----------------|
| 9 personen | 718.118 | 748.997 | 781.953 |
| PSU + opleiding | 143.495 | 0 | 0 |
| Totaal | 861.613 | 748.997 | 781.953 |
| Overhead 20% | 172.323 | 149.799 | 156.391 |
| Totaal | 1.033.935 | 898.796 | 938.343 |

Versterken regio Hoorn

Ook in Hoorn dient de bezetting meer beroepsmatig te worden ingericht. Dat kan echter in een ander tempo en op een andere manier dan in Alkmaar. Bijvoorbeeld in de vorm van een ingroeimodel waarbij de vrijwilligers nadrukkelijk betrokken worden. Hierbij wordt eerst de inzet overdag versterkt door het verlengen van de openingstijden en toegegroeid naar een bezetting op zaterdag. De huidige daginzet geldt op dit moment voor de doordeweekse dagen van 07:30 tot 17:00 uur. Rekenkundig wordt, net als in Alkmaar, gerekend met een zespersoons bezetting, 24/7. Dat vraagt 27 fte, een toename van 23,4 fte op de huidige bezetting.

| Hoorn | 2025 | 2026 | 2027 |
|-----------------|----------------|------------------|------------------|
| 8 personen | 642.500 | 670.128 | 699.613 |
| 8 personen | | 670.128 | 699.613 |
| 7,4 personen | | | 647.142 |
| PSU + opleiding | 127.551 | 131.250 | 124.806 |
| Totaal | 770.051 | 1.471.506 | 2.171.175 |
| Overhead 20% | 154.010 | 294.301 | 434.235 |
| Totaal | 924.062 | 1.765.807 | 2.605.410 |

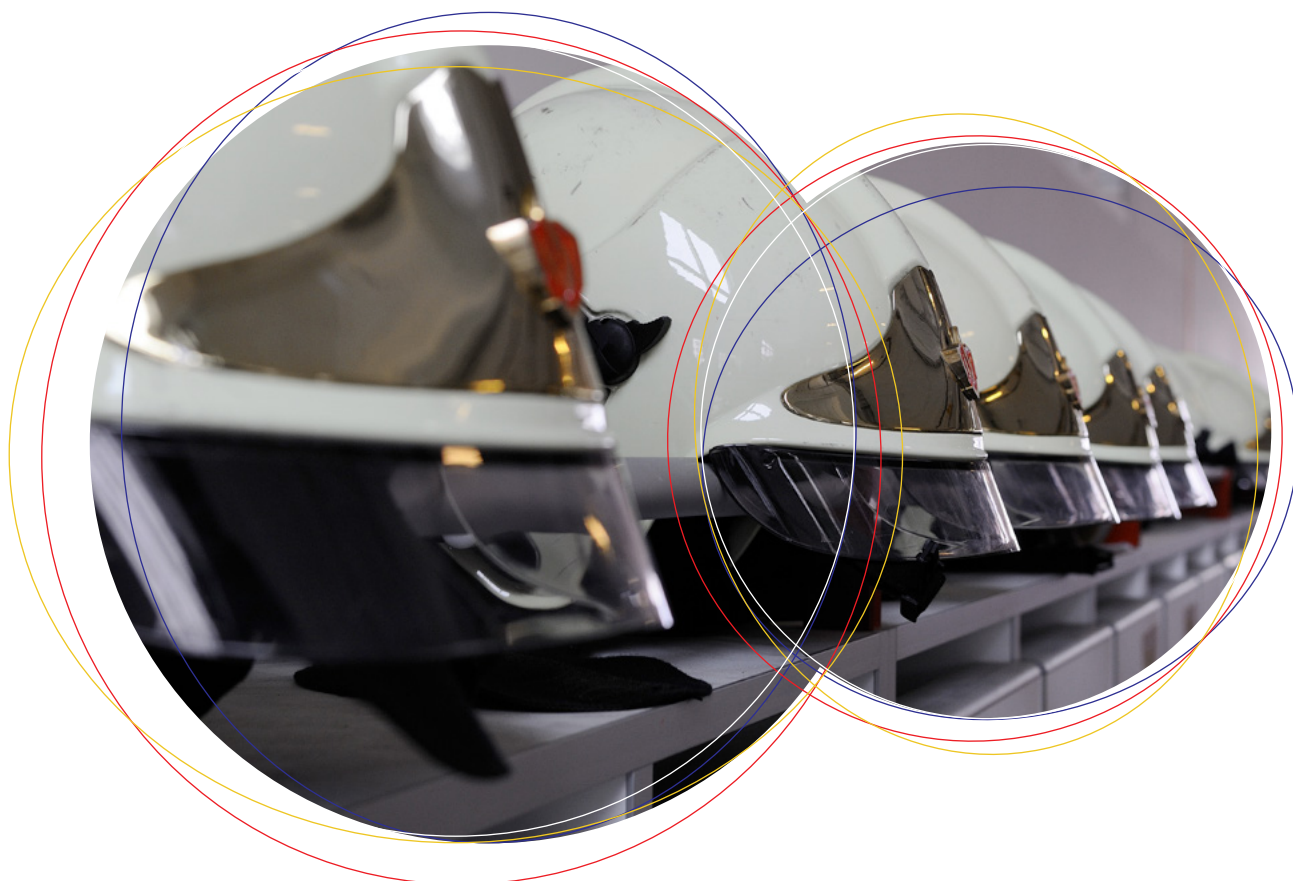


4.4 Wat wordt er beter?

Met het organiseren van een flexpool, het toegroeien naar strategisch gepositioneerde kazernes in de hoog-risicogebieden Alkmaar, Den Helder en Hoorn en het organiseren van een flexpool, ontstaat een stevige basis voor het bieden van brandweezorg volgens de wettelijk geldende kaders. Deze kazernes zijn goed in staat om de paraatheid vanuit hun eigen kern te realiseren en de regio te ondersteunen, zonder dat keer op keer een beroep hoeft te worden gedaan op vrijwilligers om gaten in het rooster op te vullen. De strategisch gepositioneerde kazernes zijn inzetbaar in een groter gebied en kunnen omliggende vrijwillige posten ontlasten. Met het beroepsmatig versterken, de inzet van vrijkomende dubbelprofessionals en de extra inzet van een flexpool ontstaat meer capaciteit voor het oplossen van - al dan niet tijdelijke en seizoensgebonden - risicogerichte bezettingsproblemen op vrijwillige posten. Indien Dijk en Waard in de toekomst meer beroepsmatig ingericht moet worden door verschuiving van risicocategorieën, wordt dit binnen de gevraagde uitbreiding opgelost.

Kritische prestatie-indicatoren (2025, 2026 en 2027):

- flexpool biedt meer capaciteit voor ondersteuning van vrijwillige posten met (tijdelijke) krapte.
- dubbelprofessionals meer beschikbaar voor vrijwillige posten met (tijdelijke) krapte, bijvoorbeeld in het duingebied;
- bezetting Alkmaar op orde; gegarandeerde beschikbaarheid; uitruk voldoet aan de norm (bijgesteld landelijk kader uitruk op maat);
- bezetting Hoorn op orde; gegarandeerde beschikbaarheid; uitruk voldoet aan de norm (bijgesteld landelijk kader uitruk op maat).





Ontwikkelopgave 3: noodzaak tot modernisering

Dit hoofdstuk beschrijft de noodzaak tot moderniseren. Het begint met een toelichting op de huidige organisatie, daarna volgen knelpunten in dit huidige systeem. Tot slot schetst dit hoofdstuk een oplossing, beschrijft het de kosten daarvan en brengt het in kaart wat daadwerkelijk verbetert.

5.1 Hoe is het nu georganiseerd?

Onze brandweer is overwegend klassiek georganiseerd, terwijl de omgeving snel verandert. De brandweer staat daardoor voor steeds grotere uitdagingen. De complexiteit van incidenten neemt toe en dit leidt tot een veranderende vraag in taken, middelen en vaardigheden. Als antwoord hierop en om de aansluiting te behouden met de omgeving is ontwikkeling noodzakelijk.

5.2 Wat zijn de knelpunten?

De huidige knelpunten zijn niet limitatief en kunnen onderbouwd worden aan de hand van een aantal voorbeelden:

- De bewoonde omgeving raakt steeds voller, waardoor er niet meer voldoende woningen gebouwd kunnen worden. Oplossingen worden gezocht in meer verticale bouw. Ondergronds bouwen en hoogbouw nemen toe, wat een modernisering vraagt van het tactisch optreden. Ter indicatie: het redvoertuig van de brandweer gaat niet hoger dan 30 meter, pakweg 8 bouwlagen. Dit vraagt om een andere manier van inzetten.
- De risico's op onbeheersbare natuurbranden door klimaatverandering (langdurige droogte, hogere temperaturen, hardere wind) nemen toe:
 - Deurnese Peel (20 april t/m 16 juni 2020) - circa 800 ha; ca 50 woningen ontruimd in Griendtsveen;
 - Meinweg (20 t/m 24 april 2020) - 217 ha; ca 4000 inwoners Herkenbosch geëvacueerd;
 - Schoorl (28 t/m 30 augustus 2009) - circa 150 ha; 550 mensen geëvacueerd;
 - Bergen aan Zee (14 t/m 17 april 2010) - circa 100 ha; Bergen aan Zee ontruimd;
 - Schoorl (1 mei 2011) circa 300 ha.
- Onze regio zet vol in op energietransitie. De risico's nemen toe door de komst van elektrische voertuigen, fietsen en steps, (buurt)batterijen, windmolens en zonneweides, productie en transport van waterstof en groengas. Ook zonnepanelen op daken en omvormers in huis vormen steeds grotere brandrisico's.
- Brandbestrijding in en de bereikbaarheid van oude binnensteden wordt complexer door het afsluiten van gebieden en het nemen van verkeerremmende en -vertragende maatregelen. Al dan niet in combinatie met complexere bouw en meervoudig functioneel gebruik.
- Zorginstellingen worden kleinschaliger en minder zichtbaar, waardoor er op meer plekken sprake is van verminderd zelfredzame mensen met beperkt aanwezig (zorg)personeel. Dit vertaalt zich in een hogere risicocategorie volgens de systematiek GGO van het dekkingsplan.
- De energietransitie leidt tot nieuwe risico's, zoals elektrische auto's en brand onder zonnepanelen die een andere manier van brandweezorg vragen.

5.2.1 Conclusie noodzaak tot modernisering

De knelpunten die spelen rond de thema's op het gebied van vakbekwaamheid en paraatheid/beschikbaarheid leiden tot de noodzaak om te innoveren en onszelf als brandweer nadrukkelijker voor te bereiden op nieuwe crisistypen. Tegelijkertijd vragen innovatie en voorbereiding op nieuwe crisistypen ook aandacht van vakbekwaamheid en de inzet van posten in onze regio. De brandweer is een afspiegeling van de samenleving en dient aansluiting te kunnen behouden met ontwikkelingen in de maatschappij. Dat vraagt om anticipatie en een meer risicogedifferentieerde brandweezorg in mensen, middelen en werkmethoden.

5.3 Hoe moet het worden?

De brandweer moet meer inspelen op de ontwikkelingen die op haar afkomen. Dat vraagt zowel personele als financiële capaciteit, zodat ruimte ontstaat actief mee te denken over en mee te werken aan deze ontwikkelingen. Dat hoeven we als brandweer in Noord-Holland Noord niet alleen te doen. Er zijn samenwerkingsverbanden op interregionaal niveau⁷, maar ook landelijk.

In praktijk kunnen we dit vormgeven door slimme allianties aan te gaan met bijvoorbeeld waterschappen als het gaat om de voorbereiding op overstromingsscenario's. Samen met bijvoorbeeld het Korps Marine Brandweer kunnen we de maatschappelijke betrokkenheid vergroten. Samen met natuurorganisaties kunnen we een natuurbrand niet alleen repressief te bestrijden, maar ook voorkomen. Bij modernisering denken we vaak aan ontwikkelingen in materiële zin. Maar we blijven aandacht houden voor onze huidige innovatieve inzetconcepten, zoals de brandweerassistent en first responder. Deze inzetconcepten gaan over maatwerk in brandweezorg per gebied en type incident. Onze brandweer is op dat vlak al onderscheidend ten opzichte van andere regio's. Maar er is daarnaast capaciteit nodig om aan te sluiten bij een aantal concrete actuele ontwikkelingen.

Zo ligt er op dit moment een voorstel om mee te doen met een initiatief van omliggende regio's, de Gezamenlijke Brandweer Amsterdam (GBA) en de Port of Amsterdam (PoA), om een team digitale verkenning op te richten. Het voorstel hiertoe is nadrukkelijk breder dan alleen het aanschaffen van een drone; het bevordert de samenwerking met andere partijen, verdeelt kosten en kan dienen als 'vehikel' om veranderingen op gang te brengen. Indicatieve kosten: €36.500,- investeringskosten (eenmalig) per deelnemende organisatie en €35.500,- structurele kosten (per jaar) per deelnemende organisatie. De kustgemeenten verkennen momenteel een testfase met METIP, het innovatieve centrum voor technologie op het gebied van maritiem, mariene en offshore energie, waarbij zij nadrukkelijk de samenwerking zoeken met de brandweer. Ook de samenwerking met waterschappen wordt geïntensiveerd.

Tot slot kan de hele ontwikkeling rondom een zogenoemde risk factory, een fysieke locatie vanuit brandveilig leven om te investeren en inspireren op preventie, ook gezien worden als een ultieme vorm van innovatie en het delen van kennis en kunde bij de bron. Indicatieve kosten: €36.500,-

Ons voorstel is om een structureel innovatiebudget in te stellen dat kan worden aangewend voor innovatie en het voorbereiden op nieuwe crisistypen. Deels om aan te sluiten bij slimme allianties en deels om als 'vehikel' te dienen om te veranderen en te vernieuwen.

| Moderniseringsbudget | 2025 | 2026 | 2027 |
|----------------------|---------|---------|---------|
| | 250.000 | 250.000 | 250.000 |



⁷ De vier samenwerkende regio's in het noordwestelijk deel van Nederland: Kennemerland, Amsterdam-Amstelland, Noord-Holland Noord en Zaanstreek-Waterland

5.4 Wat wordt er beter?

Door het innovatiebudget kan de brandweer niet alleen meepraten, maar samen met partners, andere veiligheidsregio's en allianties daadwerkelijk deelnemen in programma's die de focus hebben op toekomstige ontwikkelingen. Een moderne, vooruitstrevende organisatie heeft financiële ruimte nodig om (ook) 'leading' te zijn in het speelveld van veranderingen.

Kritische prestatie-indicatoren (2025, 2026 en 2027):

- moderniseringsbudget ingericht met voorwaarden waaronder dit budget kan worden aangewend;
- aansluiting bij innovatieve ontwikkelingen;
- initiërend op het gebied van innovatieve ontwikkelingen en slimme allianties;
- periodieke rapportages over de besteding van dit budget.





Financiële verzamelstaat: extra gevraagde investering

Ontwikkelopgave 1; vakbekwaamheid

In de huidige, krappe arbeidsmarkt is het niet realistisch te veronderstellen dat we 13,34 fte (26.67 - 13,34) aan nieuwe medewerkers in één keer kunnen werven. Deze toekomstige collega's zijn ook niet in één keer inpasbaar in de organisatie. Daarom is voor deze berekening een geleidelijke ingroei aangenomen, met 5, 5 en 3.34 fte in de jaarschijven 2025, 2026 en 2027.

Voor alle berekeningen geldt dat de indexatiecijfers conform de financiële uitgangspunten Gemeenschappelijke Regelingen zijn gebruikt. Wanneer de Kadernota 2025 wordt uitgebracht, worden onderstaande cijfers aangepast conform de dan geldende cijfers.

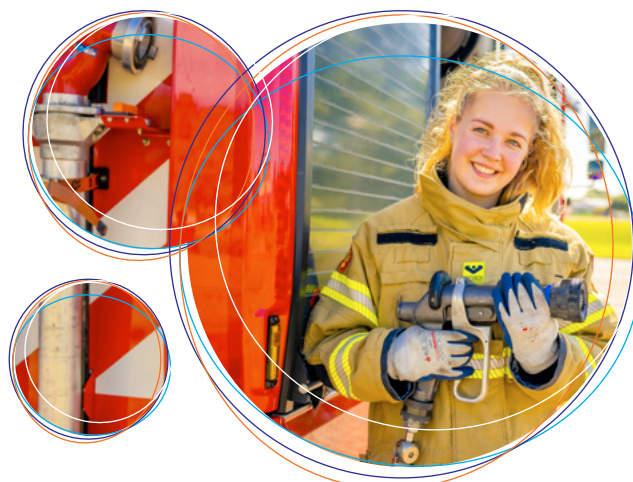
| Vakbekwaamheid | 2025 | 2026 | 2027 |
|----------------|----------------|------------------|------------------|
| 5 personen | 424.682 | 442.943 | 462.433 |
| 5 personen | | 442.943 | 462.433 |
| 3,34 personen | | | 308.905 |
| Totaal | 424.682 | 885.886 | 1.233.771 |
| Overhead 20% | 84.936 | 177.177 | 246.754 |
| Totaal | 509.618 | 1.063.064 | 1.480.525 |

Ontwikkelopgave 2; paraatheid/beschikbaarheid

Voor uitbreiding van de flexpool wordt toegewerkt naar 5 fte. Deze uitbreiding vindt, vanwege krapte op de arbeidsmarkt, gefaseerd plaats met respectievelijk 2, 2 en 1 fte per jaar.

| Aanvulling flexpool | 2025 | 2026 | 2027 |
|-----------------------|----------------|----------------|----------------|
| 2 personen | 132.654 | 138.359 | 144.446 |
| 2 personen | | 138.359 | 144.446 |
| 1 persoon | | | 72.223 |
| PSU + opleiding | 31.888 | 32.812 | 16.866 |
| Totaal | 164.542 | 309.530 | 377.981 |
| Organisatiekosten 20% | 32.908 | 61.906 | 75.596 |
| Totaal | 197.451 | 371.436 | 453.578 |

Voor regio Alkmaar geldt een uitbreiding van 9 fte om te komen tot een 24/7-bezetting van 6 personen. Deze uitbreiding vindt in z'n geheel plaats in 2025.



| Regio Alkmaar | 2025 | 2026 | 2027 |
|-----------------|------------------|----------------|----------------|
| 9 personen | 718.118 | 748.997 | 781.953 |
| PSU + opleiding | 143.495 | 0 | 0 |
| Totaal | 861.613 | 748.997 | 781.953 |
| Overhead 20% | 172.323 | 149.799 | 156.391 |
| Totaal | 1.033.935 | 898.796 | 938.343 |

Voor regio Hoorn geldt een uitbreiding van 23,4 fte om te komen tot een 24/7-bezetting van 6 personen. Deze uitbreiding vindt, vanwege krapte op de arbeidsmarkt, gefaseerd plaats met respectievelijk 8, 8 en 7,4 fte per jaar.

| Regio Hoorn | 2025 | 2026 | 2027 |
|-----------------|----------------|------------------|------------------|
| 8 personen | 642.500 | 670.128 | 699.613 |
| 8 personen | | 670.128 | 699.613 |
| 7,4 personen | | | 647.142 |
| PSU + opleiding | 127.551 | 131.250 | 124.806 |
| Totaal | 770.051 | 1.471.506 | 2.171.175 |
| Overhead 20% | 154.010 | 294.301 | 434.235 |
| Totaal | 924.062 | 1.765.807 | 2.605.410 |

Ontwikkelopgave 3; noodzaak tot modernisering

| Moderniseringsbudget | 2025 | 2026 | 2027 |
|----------------------|---------|---------|---------|
| | 250.000 | 250.000 | 250.000 |

Totaal kostenoverzicht

| Aanvulling flexpool | 2025 | 2026 | 2027 |
|--|------------------|------------------|------------------|
| Ontwikkelopgave 1; Vakbekwaamheid | 509.618 | 1.063.064 | 1.480.525 |
| Ontwikkelopgave 2; Paraatheid/beschikbaarheid | | | |
| - Uitbreiding flexpool | 197.451 | 371.436 | 453.578 |
| - Regio Alkmaar | 1.033.935 | 898.796 | 938.343 |
| - Regio Hoorn | 924.062 | 1.765.807 | 2.605.410 |
| Ontwikkelopgave 3; Noodzaak tot modernisering | 250.000 | 250.000 | 250.000 |
| Totaal | 2.915.066 | 4.349.103 | 5.727.856 |

| Extra bijdrage per gemeente (verdeelsleutel) | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 |
|--|--------------|------------------|------------------|------------------|
| Alkmaar | 18,4 | 536.372 | 800.235 | 1.053.925 |
| Bergen | 5,6 | 163.244 | 243.550 | 320.760 |
| Castricum | 5,2 | 151.583 | 226.153 | 297.849 |
| Den Helder | 8,4 | 244.866 | 365.325 | 481.140 |
| Dijk en Waard | 11,2 | 326.487 | 487.099 | 641.520 |
| Drechterland | 2,7 | 78.707 | 117.426 | 154.652 |
| Enkhuizen | 2,7 | 78.707 | 117.426 | 154.652 |
| Heiloo | 3,4 | 99.112 | 147.869 | 194.747 |
| Hollands Kroon | 7,2 | 209.885 | 313.135 | 412.406 |
| Hoorn | 10,3 | 300.252 | 447.958 | 589.969 |
| Koggenland | 3,5 | 102.027 | 152.219 | 200.475 |
| Medemblik | 6,3 | 183.649 | 273.993 | 360.855 |
| Opmeer | 1,5 | 43.726 | 65.237 | 85.918 |
| Schagen | 7,6 | 221.545 | 330.532 | 435.317 |
| Stede Broec | 2,6 | 75.792 | 113.077 | 148.924 |
| Texel | 3,4 | 99.112 | 147.869 | 194.747 |
| Totaal | 100,0 | 2.915.066 | 4.349.103 | 5.727.856 |



Bijlage 1: Aanbevelingen Dekkingsplan 2024-2027

| | Conclusie | | Aanbeveling | Prio | Toelichting |
|----|---|------|--|------|---|
| 1 | Post Alkmaar ontoereikend voor dekking | 1.1 | Beroepsformatie Alkmaar uitbreiden | 1 | Om te voldoen aan wettelijk beoordelingskader TS6 |
| 2 | Dagbezetting post Heerhugowaard en duiken | 2.1 | Behouden beroepsorganisatie post Heerhugowaard in de DAG | 1 | Voor toekomstige ontwikkelingen en huidig vrijwillig bestand noodzakelijk momenteel beroeps te behouden |
| | | 2.2 | Verplaatsen duiktaak naar beroeps Alkmaar | 2 | Winst in opkomsttijden, verdere professionalisering, duiken vrijwillig op termijn onhoudbaar |
| | | 2.3 | Aanvullend onderzoek toekomst gemeente Dijk en Waard | 2 | Ruimtelijke ontwikkelingen, samenvoeging kazernes Scharwoude |
| 3 | Hoorn kraakt | 3.1 | Uitbreiding beroepsorganisatie Hoorn in de DAG | 1 | Om te voldoen aan wettelijk beoordelingskader TS6 |
| | | 3.2 | Aanvullend onderzoek toekomst gebied Hoorn | 2 | Knelpunten paraatheid, duiken vrijwillig op termijn onhoudbaar |
| 4 | De duinstreek droogt op | 4.1 | Nader onderzoek duinstreek (lange termijn) en versteviging hele duinstreek (korte termijn) | 1 | Knelpunten paraatheid basis-brandweezorg en natuurbrandbestrijding |
| 5 | Rode en Oranje posten | 5.1 | Verbeter en optimaliseer het wervings- & selectieproces | 2 | Versteviging en juist capaciteit op juiste plek voor wat betreft paraatheid en ondersteuning posten |
| | | 5.2 | Verbeter de paraatheidsmonitoring | 1 | Bewaking van dekking bij paraatheidsproblemen |
| 6 | TS-flex knelt | 6.1 | Organiseer alarmeren 2 eenheden bij gebouwbrand in de DAG | 1 | Om te voldoen aan wettelijk beoordelingskader TS6 bij uitruk flex |
| 7 | Slagkracht en risico-categorie 1 | 7.1 | Organiseer alarmeren 2 basiseenheden, redvoertuig en Officier van Dienst in risicocategorie 1 gebieden, 24/7 bij gebouwbrand | 2 | Vanuit inhoud: risicocategorie 1 heeft snel juiste capaciteit nodig |
| 8 | Poststerktes | 8.1 | Poststerkte uniformeren en opleidingsbehoefte | 2 | Ten behoeve van strategische personeelsplanning, paraatheid verstevigen met juiste prioriteit |
| 9 | Gelijktijdigheid en restdekking | 9.1 | Tool voor restdekking aanschaffen | 2 | Bewaking van dekking bij paraatheidsproblemen |
| 10 | Redvoertuigen | 10.1 | Plaatsing redvoertuigen, onderzoek naar extra redvoertuig | 2 | Vanuit inhoud: risicocategorie 1 heeft snel juiste capaciteit nodig. 18-minuten overschrijdingen onderzoeken. |
| 11 | Aandachtsubjecten | 11.1 | Aanvullende maatregelen aandacht objecten met overschrijding | 2 | Versteviging van brandveiligheidsniveau daar waar dat belangrijkst is |
| | | 11.2 | Vaststelling overschrijding opkomsttijden | 2 | Transparantie en communicatie; Versteviging van brandveiligheidsniveau daar waar dat belangrijkst is |

Bijlage 2: Onderbouwing vakbekwaamheid

| Aandeel regionale medewerkers in totale werkzaamheden | |
|---|------|
| Beleidsontwikkeling, programmaregie en interne afstemming vakbekwaamheidssystemen | 1,00 |
| Piketorganisatie | 1,87 |
| Afstemming (aandeel 20%) | 0,53 |
| Eigen vakbekwaamheid (aandeel 20%) | 0,15 |
| Bijdrage aan oefenen specialismen (aandeel 20%) | 0,53 |
| Bijdrage aan kwalitatieve metingen (aandeel 20%) | 1,17 |
| Bijdrage aan wekelijkse oefenavonden, bevelvoerderstrainingen, realistisch oefenen (5%) | 0,75 |

| Samenvatting verdeling werkzaamheden | Aantal fte | % |
|---|--------------|---------------|
| 1. Basisbrandweezorg | | |
| a) Wekelijkse oefenavonden en oefeningen beroepsploegen | 10,74 | 40,2% |
| b) Realistisch oefenen | 0,60 | 2,2% |
| c) Chauffeurs (betreft alle chauffeurs zwaar en chauffeurs licht) | 0,27 | 1,0% |
| d) Bevelvoerderstrainingen | 1,73 | 6,5% |
| e) Kwalitatieve meting geoefendheid | 2,77 | 10,4% |
| Subtotaal basisbrandweezorg | 16,11 | 60,4% |
| 2. Oefenen specialismen | 4,78 | 17,9% |
| 3. Oefenen piketorganisatie | 1,66 | 6,2% |
| 4. Vakbekwaamheid medewerkers vakbekwaam blijven | 0,86 | 3,2% |
| 5. Interne afstemming en coördinatie | 2,47 | 9,3% |
| 6. Beleidsontwikkeling en programmaregie | 0,79 | 3,0% |
| Totaal | 26,68 | 100,0% |

| Uitsplitsing naar aard van de werkzaamheden | Aantal fte | % |
|--|--------------|---------------|
| 1. Planning oefeningen | 1,22 | 4,6% |
| 2. Ontwerp oefenprogramma's | 0,91 | 3,4% |
| 3. Uitwerking content | 1,52 | 5,7% |
| 4. Communicatie en afstemming betrokkenen | 5,20 | 19,5% |
| 5. Aanwezigheid bij oefeningen | 5,30 | 19,9% |
| 6. Registratie, rapportage en administratie oefeningen | 1,90 | 7,1% |
| 7. Kwalitatieve geoefendheid/ aantoonbaarheid geoefendheid | 5,49 | 20,6% |
| 8. Bijdrage aan andere kolommen (Risico- en crisisbeheersing, incidentbestrijding) | 1,01 | 3,8% |
| 9. Eigen vakbekwaamheid medewerkers vakbekwaamheid | 0,86 | 3,2% |
| 10. Interne afstemming en coördinatie | 2,47 | 9,3% |
| 11. Beleidsontwikkeling | 0,79 | 3,0% |
| Totaal | 26,68 | 100,0% |

Bijlage 3: Lijst met afkortingen en begrippen

| | |
|--------------------|--|
| AB | Algemeen Bestuur; de zestien burgemeesters van de gemeenten binnen Veiligheidsregio Noord-Holland Noord. |
| Beschikbaarheid | De mate waarin posten over voldoende vrijwilligers beschikken om bij een incident uit te kunnen rukken. |
| Brandweerassistent | Een innovatieve pilot voor het werven van brandweervrijwilligers waarbij de focus van de opleiding op de meest voorkomende taken ligt in tegenstelling tot de brede opleiding van manschap. |
| DAG | Elke doordeweekse (werk)dag van 07:30 - 17:00 uur; de term wordt gebruikt om de inrichting en beschikbaarheid van de posten te duiden. Tegenhanger is ANW (Avond, Nacht en Weekend). |
| DB | Het Dagelijks Bestuur van Veiligheidsregio Noord-Holland Noord, gevormd door een aantal aangewezen burgemeesters uit het Algemeen Bestuur. |
| Dekkingsplan | Plan waarmee de veiligheidsregio onderzoekt hoe de operationele prestaties van de brandweer zich verhouden tot de daaraan gestelde eisen. Geconstateerde knelpunten en dilemma's analyseren we nader en hierop formuleren we aanbevelingen. |
| Dialogsessies | Gesprekken die op alle individuele posten in het najaar van 2022 zijn gehouden tussen het brandweermanagement en de (vrijwillige) brandweercollega's. Dit naar aanleiding van de ontstane onrust over de voorgestelde koerswijziging en in een poging de verbinding tussen management en vrijwilligers te verstevigen. |
| Dubbelfunctie | Brandweermedewerkers die bijvoorbeeld naast manschap ook bevelvoerder zijn, of naast bevelvoerder ook officier van dienst of naast de rol van manschap ook een specialisme hebben (zoals brandweerdrukker). |
| Dubbelprofessional | Brandweermedewerkers die naast hun beheersmatige of bureaufunctie ook repressief inzetbaar zijn. |
| Fijnmazigheid | Een dicht netwerk van brandweerkazernes verspreid over de (veiligheids)regio. |
| First Responder | Een innovatieve pilot waarbij een post in principe alle taken zelfstandig kan vervullen, uitgezonderd van complexe technische hulpverlening en grotere binnenbranden. |
| Flexpool | Flexibele brandweercapaciteit, in combinatie met vrijgekomen capaciteit aan dubbelprofessionals, die een regionaal belang dient. De pool kan risicogericht bijdragen aan het bezetten van posten in het kwetsbare en risicovolle duingebied in de maanden dat het natuurbrandrisico het hoogst is, maar ook op Texel. |

| | |
|-----------------------|---|
| GBA | Gezamenlijke Brandweer Amsterdam-Amstelland; publiek private samenwerking (PPS) tussen brandweer, (havengerelateerde) bedrijven en havenbedrijf Amsterdam. |
| GGO | Gebiedsgerichte Opkomsttijden; landelijke uniforme systematiek voor dekkingsplannen. |
| Hoogwerker | Brandweervoertuig ingericht voor het redden of blussen op hoogte. Een hoogwerker heeft een hydraulische arm die op één of meerdere plaatsen kan scharnieren, met aan het eind een platform of bak/korf. |
| J&V | (Ministerie van) Justitie en Veiligheid |
| Kazerneren | Het (tijdelijk) bezetten van een brandweerpost zodat er direct kan worden uitgerukt zoals bij een brandweerpost met beroepsbezetting. |
| KMB | Korps Marinebrandweer |
| Maatgevend incident | Term gebruikt bij het 'landelijk kader uitruk op maat': 'binnenbrand woning' wat veralgemeeniseerd is tot 'binnenbrand gebouw'. |
| METIP | Maritime Emerging & Enabling Technologies Innovation Park; een innovatiecentrum, community, fieldlab, techhub en broedplaats op de voormalige marinewerf Willemsoord in Den Helder, waar de nieuwste en opkomende technologieën innovatief worden ingezet voor maritieme, mariene en offshore (energie) toepassingen. |
| MJOP | Meerjarenontwikkelplan |
| Paraatheid | De beschikbaarheid van de brandweer. |
| Paraatheidsmonitoring | Instrument (bijvoorbeeld een dashboard) om de paraatheid/ beschikbaarheid van met name vrijwillige posten te monitoren. Hiermee is direct zichtbaar of een vrijwillige post kan uitrukken of dat een naastgelegen post gealarmeerd moet worden. |
| PoA | Port of Amsterdam; havenbedrijf Amsterdam |
| Profcheck | Instrument om de mate van geoefendheid aan te tonen; de profcheck is ontwikkelingsgericht en geeft brandweermedewerkers op individueel niveau een beeld van waar zij staan qua kennis en vaardigheden. |
| PSU | Persoonlijke Standaard Uitrusting: combinatie van uniform en uitrukkleding, helm, laarzen, handschoenen, et cetera. |
| Redvoertuig | Brandweervoertuig ingericht voor het redden of blussen op hoogte. Dit kan een hoogwerker (zie ook hoogwerker) of ladderwagen/autoladder zijn. |

| | |
|---------------------------------------|---|
| Repressief personeel | Medewerkers van de brandweer die opgeleid en geoefend zijn voor de basistaken en specialismen van de brandweer (brandbestrijding, hulpverlening, incidentbestrijding gevaarlijke stoffen en bestrijding van waterongevallen). |
| Slagkracht | Het vermogen om bij opschaling snel meerdere eenheden tot een maximum van drie tankautospuiten ter plaatse te krijgen. |
| Strategisch ge-positioneerde kazernes | Zodanig ge-positioneerde kazernes (Alkmaar, Den Helder en Hoorn) van waaruit een groot deel van de regio te bereiken is. |
| SZW | (Ministerie van) Sociale Zaken en Werkgelegenheid |
| (T)HV | (Technische) Hulpverlening; één van de vier kerntaken van de brandweer naast brandbestrijding, incidentbestrijding gevaarlijke stoffen (IBGS) en bestrijding van waterongevallen (WO). |
| TS4 | De tankautospuit (TS) is het basisvoertuig van de brandweer. De tankautospuit wordt ingezet voor het blussen van branden, redden van mensen en bieden van hulp bij verkeersongevallen of andere noodsituaties. De TS4 is in principe een standaard tankautospuit maar dan met een vierpersoons bezetting (chauffeur, bevelvoerder en twee manschappen) in plaats van zes. |
| TS6 | Zie ook TS4; een standaard tankautospuit met een zespersoons bezetting (chauffeur, bevelvoerder en vier manschappen). |
| TS-flex | Standaard tankautospuit waarbij er met vier of zes personen kan worden uitgerukt op basis van het principe 'TS-6 als het kan, TS-4 als het moet'. Het is een oplossing om de verminderde paraatheid van de vrijwillige brandweer op te vangen. |
| VBK | Vakbekwaamheid; 'afdeling' binnen de brandweer bestaande uit vakbekwaam worden (opleiden) en vakbekwaam blijven (oefenen). |
| Vrije instroomprofiel | VIP; wijze van aanstellen van een brandweervrijwilliger waarbij de opkomst geregeld is op basis van vrije instroom, zonder verplichting. Dit in tegenstelling tot piket of consignatie waarbij opkomst wel verplicht is. |
| Vrijwilligheid | Aanstellingsvorm van een brandweeredwerker bij de brandweer. De brandweervrijwilliger is hetzelfde opgeleid als de beroepsmedewerker maar is (behoudens een morele verantwoordelijkheid) niet verplicht om op te komen bij alarmering. |
| Zorgplicht | In algemene termen: de verplichting van de werkgever om een adequate bescherming van de gezondheid en veiligheid van de werknemer te treffen. |

Colofon

Opdrachtgever: Algemeen Bestuur Veiligheidsregio

Opdrachtnemer: Veiligheidsregio Noord-Holland Noord

Versie: 0.10

Datum: 22 November 2023

Status: concept tot aanbieding voor zienswijze (dec 2023)

