

Kadernota 2025

Bedrijfsvoering

Datum

14 december 2024

Status

Vastgesteld in AB

Versie

1.1 (DEF)

Ons Kenmerk



Colofon

Opdrachtgever
Directie Veiligheidsregio Brabant-Zuidoost



Inhoudsopgave

1	Inleiding.....	4
2	Ontwikkelingen nieuw beleidsplan 2026-2030	5
2.1	Versterking brandweerzorg	5
2.2	Versterking crisisbeheersing	8
2.3	Overige ontwikkelingen in de bedrijfsvoering	9
3	Inflatie.....	11
4	Toelichting reguliere onderdelen	12
4.1	Indexering	12
4.2	Gemeentelijke bijdrage	13
	Bijlage 1: Staat met gemeentelijke bijdrage.....	14

1 Inleiding

Veiligheidsregio Brabant-Zuidoost (VRBZO) ontwikkelde zich de afgelopen jaren verder op basis van de visie 2025. In een wereld die voortdurend verandert en waarin nieuwe crises en uitdagingen zich aandienen, is het cruciaal dat wij als veiligheidsregio voorbereid zijn om adequaat te reageren op noodsituaties en de behoeften van onze samenleving. Om ook klaar te staan voor onverwachte, langdurige crisis op geheel nieuwe terreinen. Dit lieten we zien tijdens de corona-epidemie en de vluchtelingencrisis. Hier toonden we onze meerwaarde. Echter, we ervoeren ook dat het een grote druk op de organisatie legde om dit soort crises langdurig te kunnen volhouden. Dat is ten koste gegaan van de ontwikkeling van de hele organisatie. Het zijn van een crisisorganisatie vergt versterking voor alle onderdelen van de organisatie, inclusief de ondersteunende taken van bedrijfsvoering.

In 2024 bespreken we met het bestuur de hoofdlijnen van ons meerjarenbeleidsplan voor de periode tot 2030. We verwachten geen grootse veranderingen, wel extra accenten. In de uitvoering van onze huidige visie 2025 zien we waar extra investeringen nodig zijn. Daarbij horen vooral (nieuwe) ontwikkelingen op gebied van brandweezorg, duurzaamheid, huisvesting, informatieveiligheid. Bijkomend knelpunt dat we in toenemende mate ervaren is een gebrek aan capaciteit, deels veroorzaakt door krapte op de arbeidsmarkt. Dat betekent dat we slim om moeten gaan met de beschikbare capaciteit. En keuzes moeten maken. Dat doen we samen met ons bestuur. Dit is dan ook een belangrijk proces waarvan de uiteindelijke keuzes meenemen in de bespreking van de koers tot 2030 en vertalen we in de kadernota 2026.

Dat betekent dat we in deze kadernota 2025, naast de gebruikelijke inflatiecorrectie, geen extra middelen vragen. We geven vooral inzicht in de vraagstukken die we uitwerken en het proces richting de beleidscyclus 2026 – 2030.

2 Ontwikkelingen nieuw beleidsplan 2026-2030

In de nieuwe beleidscyclus moeten we aan de slag met diverse onderwerpen die om een door ontwikkeling vragen. Ons uitgangspunt is om hierbij zoveel mogelijk aan te sluiten op landelijke ontwikkelingen. Belangrijke leidraad zijn de acties die voortkomen uit de contourennota 'Versterking crisisbeheersing en brandweezorg' en de landelijke strategische agenda's. We willen in tijd en tempo gelijk op te trekken met landelijke initiatieven om geen achterstand op te lopen en tijdig in te spelen op landelijke en (boven)regionale ontwikkelingen.

2.1 Versterking brandweezorg

Op basis van het rapport van de evaluatiecommissie Muller over de evaluatie Wet Veiligheidsregio's (Wvr) heeft het Kabinet eind 2022 een contourennota 'Versterking crisisbeheersing en brandweezorg' opgesteld. In de contourennota staan acties om de verschillende aandachtsgebieden binnen crisisbeheersing en brandweezorg te vernieuwen en veranderen. De contourennota geeft aan dat de brandweezorg moet veranderen omdat de maatschappij voortdurend met nieuwe risico's wordt geconfronteerd. Een toekomstbestendige brandweer moet over voldoende capaciteit en slagkracht beschikken om naast de lokale en regionale basisbrandweezorg het hoofd te kunnen bieden aan grootschalige en nieuwe incidenttypen.

De brandweer moet door ontwikkelen om adequaat te kunnen anticiperen op nieuwe risico's. Voor de beoogde verandering van (nationale) brandweezorg zijn de belangrijkste acties uit de landelijke contourennota:

- a) Versterking regierol minister van Justitie en Veiligheid voor brandweezorg, door onder meer opstellen van een landelijk dekkingsplan en onderzoek naar verbreden en borgen adviesfunctie brandveiligheid;
- b) Wettelijk verankeren van brandweezorg als cyclisch proces;
- c) Verkennen mogelijkheden instellen Besluit brandweezorg;
- d) Organiseren actueel inzicht in de parate slagkracht;
- e) Onderzoek naar het stelsel van brandweeronderwijs;
- f) Onderzoeken aanpassing huidige aanwijzing voor bedrijfsbrandweer.

Uit de Toekomstverkenning Brandweer 2030 door het NIPV (Brandweer Nederland) zijn voor de komende jaren 3 grote opgaven (zogenaamde "3 Grote Werken") benoemd voor de landelijke strategische agenda:

1. Versterken (boven)regionale crisisbeheersing en daaraan gerelateerde informatievoorziening (aansluiting op KCR2);
2. Organiseren van toekomst vaste brandweezorg;
3. Verbeteren en vereenvoudigen van het brandweeronderwijsstelsel, en inrichting van een daarop geïnspireerd stelsel voor crisisonderwijs.

Bij deze opgaven moeten we expliciet aandacht geven aan 'goed werkgeverschap', 'boeien en binden van personeel' en inspelen op 'de medewerker van de toekomst'.

Regionaal vormen de ontwikkelrichtingen van deze thema's belangrijke bouwstenen voor het nieuwe meerjarenbeleidsplan en daaraan gekoppelde brandweezorgbeleid. Op sommige vlakken vraagt dit om een stevige investering in de beleidsmatige uitvoering om de aansluiting met het land niet te verliezen. En om te kunnen (blijven) voldoen aan het niveau van brandweezorg waarover we met het bestuur afspraken maken. Hieraan is ook een financiële component verbonden.

Hieronder benoemen we al 2 thema's waar VRBZO mee aan de slag moet. Voor deze onderwerpen werken we in 2024 diverse scenario's uit en leggen ze voor aan het bestuur ter overweging en besluitvorming. We streven ernaar om de uitkomsten van dit proces in de kadernota van 2026 te verwerken.

2.1.1 Vakbekwaamheid

Eén van de conclusies uit de evaluatie van de Wet veiligheidsregio's is dat de brandweer sneller moet leren inspelen op ontwikkelingen in de omgeving. Daarom is lerend vermogen een belangrijk element in onze visie 2025. We noemen het bij het ontwikkelthema 'toekomstbestendige organisatie'. Ook landelijk is hier aandacht voor, in de strategische agenda brandweezorg. Hoe belangrijk deze ontwikkeling is, zien we in diverse concrete maatschappelijke veranderingen.

Behapbaar houden van het vakmanschap

Grote veranderingen in onze samenleving, zoals de energietransitie en klimaatverandering, vragen om nieuwe werkwijzen. Grote wijzigingen in les- en leerstof voor de brandweer volgen elkaar steeds sneller op. Denk hierbij bijvoorbeeld aan (nieuwe) specifieke kennis en vaardigheden voor het bestrijden van grote natuurbranden, hulpverleners bij ongevallen met alternatief aangedreven voertuigen en bestrijden van branden in (grote) zonnepaneelinstallaties. Nieuwe medewerkers moeten steeds meer kennis en vaardigheden op doen, binnen de posten moeten we flink investeren in opleiding en training om onze mensen vakbekwaam te houden. Het is de vraag of onze medewerkers al deze nieuwe vaardigheden en complexe technieken nog kunnen bijhouden. Daarnaast vragen de ontwikkelingen veel voorbereiding vanuit de organisatie om deze nieuwe aspecten goed te borgen in de opleidings-, trainings- en oefenprogramma's.

Transformeren naar een lerende organisatie

Medewerkers blijven gemiddeld korter bij de brandweer dan vroeger. Ze hebben daarom minder tijd om hun vakmanschap te ontwikkelen en onderhouden. Daarnaast moeten we vaker nieuwe medewerkers opleiden, een traject dat minimaal 2 jaar duurt en een financiële investering vergt. Ook zijn er minder incidenten dan enkele jaren geleden. Medewerkers kunnen wat ze geleerd hebben, minder vaak toepassen in de praktijk. En de incidenten die ze te verwerken krijgen, zijn steeds meer divers en complex. Dit betekent dat we steeds meer van een 'ervaringsorganisatie' naar een lerende organisatie gaan.

Hieruit blijkt dat de vakbekwaamheid van onze repressieve brandweermedewerkers onder druk staat. En dat het vakbekwaamheidsprogramma momenteel onvoldoende is toegerust om dit te ondervangen. We moeten de komende jaren fors investeren in de vakbekwaamheid van onze mensen, om de kwaliteit en veiligheid van de brandweer te behouden.

Veel verloop van brandweerpersoneel en omgaan met nieuwe technieken zorgen voor druk op het opleidingsbudget. Denk bij nieuwe technieken aan (nieuwe) specifieke vaardigheden om natuurbranden te bestrijden en bestrijden van incidenten waarbij oude technieken niet voldoen (bijvoorbeeld hulpverlening bij elektrische auto's, brand in installaties voor zonnepanelen, etc.). Maar ook omgaan met wetgeving die verandert, zoals de Omgevingswet, vraagt om opleiding en training van medewerkers die adviseren over (brand)veiligheid.

2.1.2 Duurzame inzetbaarheid

Onze medewerkers zijn ons belangrijkste kapitaal. Als goed werkgever willen we onze medewerkers zoveel mogelijk blijven binden en boeien en daarmee inspelen op de medewerker van de toekomst. Daarbij hebben we te maken met een aantal uitdagingen waar we op willen inzetten en investeren.

Inzetten op het binden en blijven boeien van vrijwilligers

De afgelopen jaren hebben we veel verloop van vrijwilligers gehad. De periode dat een brandweervrijwilliger actief is, daalt. De landelijke trend is dat deze ontwikkeling zich doorzet en zelfs erger wordt. We moeten sneller nieuwe vrijwilligers zoeken, om paraat te kunnen blijven. Enerzijds zorgt verloop en nieuwe vrijwilligers voor hogere kosten, onder andere bij vakbekwaamheid om de mensen op te leiden. Anderzijds is de maatschappelijke trend dat het steeds moeilijker is om nieuwe vrijwilligers te werven. Met name in de kleinere dorpen is het lastig, bij de ene post slagen we er beter in om nieuwe mensen te werven dan bij de andere post. Het vraagt vaak een intensieve en structurele wervingscampagne om een vrijwillige brandweerpost op sterkte te houden of te krijgen om de paraatheid te organiseren. We proberen actief onze vrijwilligers te boeien en aan ons te binden, onder andere met hulp van de posthoofden.

Koesteren van het betaalbare stelsel van vrijwilligheid

De Wet normalisering rechtpositie ambtenaren (WNRA) is uitgesteld voor medewerkers van veiligheidsregio's. Vooral voor de rechtpositie en loonkosten van vrijwilligers zou dit grote gevolgen hebben. Door te kijken naar landelijke gemiddelden, namen we aan dat de kosten konden oplopen tot €1.500.000 per jaar. Inmiddels weten we dat onze regio minder nadeel heeft dan andere regio's. Het financiële nadeel zal daarmee ook lager uitkomen. Er wordt landelijk nog onderzoek gedaan naar het effect van de invoering en naar manieren om daar invloed op uit te oefenen. Daarom zijn de ontwikkelingen rondom de invoering van de WNRA voor vrijwilligers nog onzeker. We kunnen ze dan ook nog niet noemen in de begroting van 2025.

Herijken beroepsbrandweer

Op basis van de risico's in het stedelijk gebied beschikken we in Eindhoven en Helmond over een repressieve beroepsdienst. Deze posten leveren een belangrijke bijdrage aan de dekking van de 1^e tankautospuiten in de omliggende gemeenten met vrijwilligersposten. We zien onder andere door de krappe arbeidsmarkt dat het steeds lastiger is om vakbekwame mensen te houden en nieuwe medewerkers aan te trekken. Naast deze inhoudelijke thema's, investeren we in leiderschap bij de beroepsdienst en kijken we naar de formatie, organisatie en structuur.

Daarnaast zijn er veel ontwikkelingen in de stedelijke gebieden. De regio Zuidoost-Brabant is een groeiregio in Nederland. Vooral in de steden neemt de drukte toe en groeit de bevolking en bedrijvigheid. Er wordt volop gewerkt aan (her)ontwikkeling van wijken, hoogbouw en bedrijventerreinen, om alle burgers en bedrijven te kunnen huisvesten. Dat betekent ook meer druk op de brandweer in het stedelijk gebied. We onderzoeken in hoeverre de omvang van de huidige beroepsbrandweer past bij de uitdagingen van die groei.

Investeren in de 2^e loopbaan beroepsbrandweer

Medewerkers die vanaf 2006 in dienst kwamen bij de beroepsbrandweer, werken in principe maximaal 20 jaar in een repressieve functie. De eerste medewerkers begonnen daarom in 2021 met de voorbereidingen voor hun 2^e loopbaan. De kosten voor deze medewerkers zijn nog beperkt. We deden toezeggingen, die vooral waardevol waren voor de medewerker. Bijvoorbeeld de mogelijkheid om een jaar parttime te werken of een terugkeergarantie voor een jaar. Oplossingen, waardoor een medewerker relatief veilig een eigen bedrijf kan starten of ergens anders ervaring op kan doen. Maar ze kostten de organisatie weinig. We verwachten wel extra kosten te moeten maken, maar we hebben nog geen uitgebreide ervaringscijfers om die te onderbouwen. We zien andere regio's bedragen opnemen in hun begroting tot €70.000 per medewerker of een bedrag van €750.000 reserveren. Als we kijken naar de cijfers van nu, denken we dat dit voor VRBZO nog niet nodig is. We bekijken dit periodiek en stellen ons beleid bij als er aanleiding voor is.

We dachten dat de daling van de FLO-kosten groter zou zijn dan de kosten voor het 2^e loopbaanbeleid. Zodat de kosten van het nieuwe beleid, die van het oude beleid konden vervangen. Inmiddels weten we dat de FLO-kosten nog tot ten minste 2028 op het huidige niveau blijven. In elk geval tot dat jaar stijgen de kosten per saldo.

Op verzoek van de sector en sociale partners doet de Universiteit van Maastricht onderzoek naar de regeling en naar mogelijkheden om de regeling aan te passen. Het onderzoek startte in 2022 en duurt 4 jaar. Tijdens het onderzoek moeten de medewerkers wel een plan voor een 2^e loopbaan maken, maar ze hoeven de organisatie nog niet te verlaten. Ook in de begroting van 2025 gaan we nog uit van beperkte meerkosten voor omscholing.

2.2 Versterking crisisbeheersing

Het Ministerie van Justitie en Veiligheid (JenV) werkte aan een contourennota 'Versterking crisisbeheersing en brandweezorg'. Aanleiding van deze nota was de evaluatie van de Wet Veiligheidsregio's door de commissie Muller. In de contourennota staan acties om verschillende aandachtsgebieden binnen crisisbeheersing en brandweezorg te vernieuwen en veranderen. De inhoud van de contourennota sluit voor crisisbeheersing aan bij de speerpunten uit onze visie 2025.

2.2.1 Besteding van middelen voor 2025

Door de val van het kabinet is de contourennota nog niet inhoudelijk in de Tweede Kamer besproken. Voordat de Kamer de inhoud bespreekt, krijgen veiligheidsregio's al een extra structurele rijksbijdrage van JenV. Deze extra bijdrage is

bedoeld om het domein crisisbeheersing en informatiemanagement te versterken. Via de brede doeluitkering voor de rampenbestrijding (BDUR) stelt het Rijk dit (landelijk) extra budget beschikbaar. Het bedrag loopt op van €46 miljoen in 2023 tot €83 miljoen in 2026. In 2023 kregen we €1,4 miljoen en in 2024 €1,7 miljoen extra. De jaren daarna zal het bedrag stapsgewijs toenemen, maar we weten nog niet met hoeveel. Het Rijk maakt dit in juli in het jaar vooraf bekend. Als de verhouding ten opzichte van de totale verhoging gelijk blijft, komen we in 2025 op een extra bijdrage van ongeveer €2,2 miljoen. Dit loopt op tot een structurele bijdrage van ongeveer €2,5 miljoen voor crisisbeheersing in 2026.

Bestuurlijk proces besteding middelen

In 2023 en 2024 zetten we de versteviging van crisisbeheersing en informatiemanagement al in gang, vooral door uitbreiding van de personele formatie op deze vakgebieden. Voor de besteding van de resterende middelen voor 2025 zullen we deze plannen voorleggen aan het inhoudelijke bestuurlijke vooroverleg (BVO) waarvoor het relevant is en aansluitend aan het bestuur. Vervolgens verwerken we de besteding financieel technisch via een begrotingswijziging. Rapportage en verantwoording over de besteding van de middelen gebeurt via de reguliere P&C documenten, dus via de periodieke bestuursrapportages en jaarstukken (jaarverslag/jaarrekening).

2.3 Overige ontwikkelingen in de bedrijfsvoering

Randvoorwaarde om op een gestructureerde manier met bovengenoemde ontwikkelingen aan de slag te gaan is dat reguliere bedrijfsvoering processen op orde zijn. De ondersteuning van de organisatie willen we effectief en doelmatig maken en houden. Rechtmatigheid, efficiency en veiligheid zijn hierbij de belangrijkste uitgangspunten. Op dit vlak zien we nog uitdagingen op diverse vlakken.

2.3.1 Huisvesting en onderhoud kazernes

VRBZO huurt de kazernes van de gemeenten in de regio. Met gemeenten maakten we afspraken over onderhoud. Het onderhoudsniveau van de kazernes op het juiste niveau krijgen en houden is al een grote uitdaging. Daarnaast moeten de kazernes voldoen aan de eisen voor arbeidsveiligheid en duurzaamheid. Eerste schattingen voor 2027 en daarna, laten een tekort zien. Ook moeten we de kazernes meer duurzaam maken, om te voldoen aan de normen voor duurzaamheid van overheidsgebouwen. We zijn met een expertisebureau bezig deze kosten per locatie in beeld te krijgen. Daarna moeten we er afspraken over maken met de gemeenten, als eigenaren van de kazernes. Omdat we op lange termijn een tekort verwachten voor het onderhoud van de kazernes, zien we eventuele tussentijdse voordelen als incidenteel.

2.3.2 Duurzaamheid

In 2030 moeten overheidsinstanties op diverse vlakken voldoen aan duurzaamheidseisen. Het gaat hierbij om klimaatneutrale huisvesting, mobiliteit en bedrijfsvoering, duurzaam inkoopbeleid en duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Op deze deelgebieden moeten we als organisatie investeren om op het minimale niveau te komen.

2.3.3 Informatiebeveiliging

De afgelopen jaren is de wet- en regelgeving op het gebied van informatiebeveiliging fors toegenomen. De bekendste voorbeelden zijn privacywetgeving (AVG) en de baseline informatieveiligheid overheid (BIO). Daarbij zien we de komende jaren nog significante verzwaringen komen rondom informatiebeveiliging, wat een sterke stijging van de structurele kosten betekent. Per oktober 2024 treedt officieel de Europese NIS2 richtlijn in werking. Om daar aan te voldoen moeten we (net als gemeenten) aan strenge informatiebeveiligings- en continuïteitseisen voldoen. Hieronder vallen onder andere het opstellen, implementeren en uitdragen van diverse beleidsdocumenten inzake risicoanalyse en beveiliging van informatiesystemen, incidentbehandeling, noodplannen en continuïteitseisen. Daarnaast wordt verwacht dat we dit ook gaat toetsen en beoordelen bij de leveranciers/dienstverleners. Deze richtlijn zal ook meegenomen worden in de eisen van de nieuwe versie van de Baseline Informatiebeveiliging Overheid (BIO 2.0) die in de loop van 2024 in werking zal treden.

Daar bovenop besluit de minister binnenkort of en vanaf wanneer veiligheidsregio's tot de vitale infrastructuur gaan behoren. Onze informatieveiligheid moet dan een hoger volwassenheidsniveau hebben. Deze eisen liggen hoger dan het basale niveau dat in de BIO is opgenomen. Het niveau van volwassenheid geeft aan hoe veilig informatie is, waarbij 0 het laagste en 5 het hoogste niveau is. Op dit moment scoren wij meestal niveau 2. Wanneer we horen tot de vitale infrastructuur, moeten alle onderdelen van onze organisatie volwassenheidsniveau 4 hebben. We verwachten dat de financiële gevolgen tussen de € 0,3 miljoen en € 0,5 miljoen liggen. Dat zou betekenen dat ook de structurele kosten stijgen. Maar dat is nog onzeker, want het niveau van informatiebeveiliging is nog onderwerp van landelijke discussie. We weten ook nog niet of we dit samen met andere veiligheidsregio's kunnen organiseren. En of het Rijk hieraan extra zal bijdragen.

2.3.4 Structureel budget voor projecten

In de begroting van de organisatie is geen structureel budget beschikbaar voor de uitvoering van projecten. Het gaat hierbij om projecten als implementatiebudget voor beleid of (nieuwe) ICT-systemen, kortdurende inhuur van specifieke expertise en andere eenmalige trajecten die om budget vragen. We gebruiken momenteel incidentele meevallers om de uitvoering van interne projecten te financieren. Hierdoor is het ieder jaarlijks onzeker of en welke projecten we kunnen laten doorgaan.

2.3.5 Wet open overheid (WOO)

Naast de onderwerpen die we hierboven noemen, gaat ook de Wet open overheid in combinatie met het besluit digitale toegankelijkheid tot structurele meerkosten leiden. We berekenen nog hoeveel meerkosten. Gemeenschappelijke regelingen krijgen hier niet zelf een extra bijdrage voor van het Rijk. Deze kosten zijn onderdeel van de vergoeding die gemeenten extra ontvangen vanuit het gemeentefonds.

3 Inflatie

In de loop van 2022 kregen we in Nederland te maken met flink oplopende prijzen. Door de hoge inflatie stelden de werknemersorganisaties de looneisen hierop bij. De totale kostenstijging werd hiermee veel hoger dan in onze kadernota en begroting voor 2023 was voorzien en wat draagbaar was voor de organisatie. In overleg met het bestuur besloten we om een voorstel tot begrotingswijziging aan te bieden waarin om extra (structurele) gemeentelijke bijdrage werd gevraagd. Na de zienswijze periode stemde het algemeen bestuur kort voor de zomer in met deze begrotingswijziging en verhoging van de gemeentelijke bijdrage.

In het voorstel maakten we onderscheid in 5 verschillende soorten kosten: loonkosten, energiekosten (gas- en elektra), motorbrandstof, overige exploitatiekosten en kapitaalslasten (rente en afschrijving). Op basis van de financiële cijfers tot en met het 3e kwartaal 2023 zijn dit onze constatering per categorie:

1) *Loonkosten*

De hoogste aanvullende bijdrage vroegen we als compensatie voor de cao-loonkostenstijging. We zien dat de structurele kosten aansluiten op wat in het voorstel is opgenomen, hier verwachten we geen grote afwijkingen. De cao loopt tot en met 2024. We verwachten dat de loonontwikkeling bij de nieuwe cao weer passend bij onze methodiek van indexatie.

2) *Energiekosten*

De aanbesteding voor een nieuwe leverancier voor gas en elektra vanaf 2024 is afgerond, waarmee de nieuwe tarieven bekend zijn. Naar verwachting stijgen de jaarlijkse uitgaven voor energie met ongeveer € 300.000 (+40%) ten opzichte van 2023.

3) *Motorbrandstof*

We vroegen in het voorstel een extra structurele bijdrage van € 160.000 (+50%). Voor 2023 verwachten we dat we niet het volledige budget besteden. Kanttekening is dat we in dat jaar minder (langdurige) uitrukken hadden, waardoor het brandstofverbruik ook lager is. Dit geeft een vertekend beeld in de totale kosten. Daarnaast is het zeer onzeker hoe de brandstofprijzen en accijns zich gaan ontwikkelen komende maanden.

4) *Overige exploitatie*

Per organisatieonderdeel bekeken we in hoeverre de prijzen waren veranderd. Uitgangspunt waren de contractuele bepalingen voor indexatie bij elke leverancier. Op basis daarvan hebben we budgetten bijgesteld. Bij de ene leverancier was dit meer dan bij het andere. Per saldo verwachten we dat we goed conform onze prognose in het voorstel zullen uitkomen.

5) *Kapitaalslasten*

We stelden voor om de kredieten en bijhorende kapitaalslasten voor 2023 met ruim 29% te verhogen. We zien dat dit bij de investeringen die we dit jaar deden ook echt nodig was. We zien dat de rente de afgelopen maanden flink is opgelopen.

4 Toelichting reguliere onderdelen

4.1 Indexering

4.1.1 Indexering baten

Indexering gemeentelijke bijdrage

We stellen voor om de gemeentelijke bijdrage voor 2025 aan te passen aan de verwachte inflatie en daarom te indexeren met 5,50%. Dit voorstel is gebaseerd op de index voor de loonvoet sector overheid en de index voor prijs overheidsconsumptie, zoals opgenomen in de Macro Economische Verkenning 2024 van het Centraal Planbureau¹. In de vergadering van het Algemeen Bestuur van december 2022 is dit beleid opnieuw bekrachtigd.

Onderdeel	Kengetal jaarschijf 2024	Wegingsfactor	Indexeringspercentage
Lonen	Loonvoet sector overheid	62,50%	6,70%
Prijzen	Prijs materiële overheidsconsumptie (IMOC)	37,50%	3,50%
Gewogen indexpercentage			5,50%

Indexering rijksuitkering

De afgelopen jaren indexeerde het Rijk elk jaar haar uitkering. De omvang van deze indexering wordt altijd pas tijdens het begrotingsjaar bekend. De afgelopen jaren bleek de indexering van de rijksuitkering een grotere prijscomponent te hebben dan de gemeentelijke bijdrage. In de begroting nemen we daarom aan, dat de indexering van de rijksuitkering voor 75% gebaseerd is op prijzen en voor 25% op lonen.

Indexering overige inkomsten

In de begroting van 2025 zullen de overige inkomsten even hoog worden geïndexeerd als de gemeentelijke bijdrage, tenzij is specifieke overeenkomsten een andere index is afgesproken.

4.1.2 Indexering lasten

Indexering loonkosten

We weten nog niet hoe de loonkosten zich in 2025 ontwikkelen. De huidige CAO loopt tot en met 2024 en geldt in 2025 niet meer. VRBZO gaat daarom voor de begroting van 2025 uit van een gelijke verhoging van de loonkosten als er via indexering beschikbaar komt.

¹ [Kerngegevens tabel MEV 2024, september 2023 \(cpb.nl\)](#)

Indexering overige kosten

Voor de overige kosten reserveren we een budget in de begroting, waarmee we indexeringen kunnen toepassen als dat nodig is. We reserveren een bedrag per programma, waardoor we de daadwerkelijke verhoging van individuele budgetten als administratieve wijziging kunnen uitvoeren. We hoeven het bestuur niet nog eens om goedkeuring te vragen.

We houden in de begroting dezelfde indexering voor overige kosten aan, als de indexering van de gemeentelijke bijdrage.

4.2 Gemeentelijke bijdrage

De gemeentelijke bijdrage voor 2025 is in de basis gelijk aan die van 2024. De incidentele verhoging van €200.000 die in 2024 wordt toegepast, vervalt in 2025. Over het structurele deel van de gemeentelijke bijdrage wordt een indexering van 5,50% toegepast. De gemeentelijke bijdrage komt in 2025 daarmee uit op €53.913.680. Een uitwerking van de bijdrage per gemeente is opgenomen in Bijlage 1: Staat met gemeentelijke bijdrage.

Onderwerp	Bijdrage regulier	Piket bevolkingszorg	Totaal
Gemeentelijke bijdrage 2024 primair	€ 51.143.009	€ 160.005	€ 51.303.014
Waarvan incidenteel	-€ 200.000		-€ 200.000
Subtotaal structureel 2024	€ 50.943.009	€ 160.005	€ 51.103.014
Indexering 5,50%	€ 2.801.866	€ 8.800	€ 2.810.666
Gemeentelijke bijdrage 2024	€ 53.744.875	€ 168.805	€ 53.913.680

Uitsplitsing indexering	Wegingsfactor	Indexeringspercentage	Totaal
Waarvan loonkosten uit indexering	62,50%	6,70%	€ 2.139.939
Waarvan prijzen	37,50%	3,50%	€ 670.727
Totaal		5,50%	€ 2.810.666

Bijlage 1: Staat met gemeentelijke bijdrage

Gemeente	Aandeel in bijdrage 2024	Basisbijdrage 2024, regulier	Waarvan incidenteel	Basisbijdrage 2024, regulier en structureel	Indexering 2025	Basisbijdrage 2025, regulier	Piket bevolkingszorg 2024	Indexering 2025	Piket bevolkingszorg 2025	Totale bijdrage 2025
Asten	2,03%	€ 1.037.795	€ -4.058	€ 1.033.736	€ 56.856	€ 1.090.592	€ 7.619	€ 419	€ 8.038	€ 1.098.630
Bergeijk	2,68%	€ 1.369.507	€ -5.356	€ 1.364.152	€ 75.028	€ 1.439.180	€ 7.619	€ 419	€ 8.038	€ 1.447.219
Best	3,39%	€ 1.732.418	€ -6.775	€ 1.725.643	€ 94.910	€ 1.820.554	€ 7.619	€ 419	€ 8.038	€ 1.828.592
Bladel	2,73%	€ 1.398.665	€ -5.470	€ 1.393.196	€ 76.626	€ 1.469.821	€ 7.619	€ 419	€ 8.038	€ 1.477.860
Cranendonck	2,59%	€ 1.322.722	€ -5.173	€ 1.317.549	€ 72.465	€ 1.390.014	€ 7.619	€ 419	€ 8.038	€ 1.398.053
Deurne	3,75%	€ 1.915.592	€ -7.491	€ 1.908.101	€ 104.946	€ 2.013.046	€ 7.619	€ 419	€ 8.038	€ 2.021.085
Eersel	2,55%	€ 1.302.881	€ -5.095	€ 1.297.786	€ 71.378	€ 1.369.165	€ 7.619	€ 419	€ 8.038	€ 1.377.203
Eindhoven	34,79%	€ 17.791.732	€ -69.576	€ 17.722.155	€ 974.719	€ 18.696.874	€ 7.619	€ 419	€ 8.038	€ 18.704.912
Geldrop-Mierlo	4,57%	€ 2.336.656	€ -9.138	€ 2.327.518	€ 128.013	€ 2.455.531	€ 7.619	€ 419	€ 8.038	€ 2.463.570
Gemert-Bakel	3,59%	€ 1.834.680	€ -7.175	€ 1.827.505	€ 100.513	€ 1.928.018	€ 7.619	€ 419	€ 8.038	€ 1.936.056
Heeze-Leende	1,90%	€ 971.994	€ -3.801	€ 968.193	€ 53.251	€ 1.021.444	€ 7.619	€ 419	€ 8.038	€ 1.029.482
Helmond	10,82%	€ 5.533.929	€ -21.641	€ 5.512.288	€ 303.176	€ 5.815.464	€ 7.619	€ 419	€ 8.038	€ 5.823.502
Laarbeek	2,72%	€ 1.388.979	€ -5.432	€ 1.383.547	€ 76.095	€ 1.459.643	€ 7.619	€ 419	€ 8.038	€ 1.467.681
Nuenen c.a.	2,79%	€ 1.429.371	€ -5.590	€ 1.423.781	€ 78.308	€ 1.502.089	€ 7.619	€ 419	€ 8.038	€ 1.510.127
Oirschot	2,19%	€ 1.122.182	€ -4.388	€ 1.117.794	€ 61.479	€ 1.179.272	€ 7.619	€ 419	€ 8.038	€ 1.187.311
Reusel-De Mierden	1,73%	€ 885.512	€ -3.463	€ 882.049	€ 48.513	€ 930.561	€ 7.619	€ 419	€ 8.038	€ 938.600
Someren	2,39%	€ 1.222.679	€ -4.781	€ 1.217.898	€ 66.984	€ 1.284.882	€ 7.619	€ 419	€ 8.038	€ 1.292.921
Son en Breugel	1,85%	€ 943.951	€ -3.691	€ 940.260	€ 51.714	€ 991.974	€ 7.619	€ 419	€ 8.038	€ 1.000.012
Valkenswaard	3,78%	€ 1.933.417	€ -7.561	€ 1.925.856	€ 105.922	€ 2.031.778	€ 7.619	€ 419	€ 8.038	€ 2.039.816
Veldhoven	5,23%	€ 2.676.604	€ -10.467	€ 2.666.137	€ 146.638	€ 2.812.774	€ 7.619	€ 419	€ 8.038	€ 2.820.813
Waalre	1,94%	€ 991.744	€ -3.878	€ 987.866	€ 54.333	€ 1.042.198	€ 7.619	€ 419	€ 8.038	€ 1.050.237
Totaal	100,0%	€ 51.143.009	€ -200.000	€ 50.943.009	€ 2.801.866	€ 53.744.874	€ 160.005	€ 8.800	€ 168.806	€ 53.913.680

Gemeente	Totale bijdrage 2025	2026	2027	2028
Asten	€ 1.098.630	€ 1.098.630	€ 1.098.630	€ 1.098.630
Bergeijk	€ 1.447.219	€ 1.447.219	€ 1.447.219	€ 1.447.219
Best	€ 1.828.592	€ 1.828.592	€ 1.828.592	€ 1.828.592
Bladel	€ 1.477.860	€ 1.477.860	€ 1.477.860	€ 1.477.860
Cranendonck	€ 1.398.053	€ 1.398.053	€ 1.398.053	€ 1.398.053
Deurne	€ 2.021.085	€ 2.021.085	€ 2.021.085	€ 2.021.085
Eersel	€ 1.377.203	€ 1.377.203	€ 1.377.203	€ 1.377.203
Eindhoven	€ 18.704.912	€ 18.704.912	€ 18.704.912	€ 18.704.912
Geldrop-Mierlo	€ 2.463.570	€ 2.463.570	€ 2.463.570	€ 2.463.570
Gemert-Bakel	€ 1.936.056	€ 1.936.056	€ 1.936.056	€ 1.936.056
Heeze-Leende	€ 1.029.482	€ 1.029.482	€ 1.029.482	€ 1.029.482
Helmond	€ 5.823.502	€ 5.823.502	€ 5.823.502	€ 5.823.502
Laarbeek	€ 1.467.681	€ 1.467.681	€ 1.467.681	€ 1.467.681
Nuenen c.a.	€ 1.510.127	€ 1.510.127	€ 1.510.127	€ 1.510.127
Oirschot	€ 1.187.311	€ 1.187.311	€ 1.187.311	€ 1.187.311
Reusel-De Mierden	€ 938.600	€ 938.600	€ 938.600	€ 938.600
Someren	€ 1.292.921	€ 1.292.921	€ 1.292.921	€ 1.292.921
Son en Breugel	€ 1.000.012	€ 1.000.012	€ 1.000.012	€ 1.000.012
Valkenswaard	€ 2.039.816	€ 2.039.816	€ 2.039.816	€ 2.039.816
Veldhoven	€ 2.820.813	€ 2.820.813	€ 2.820.813	€ 2.820.813
Waalre	€ 1.050.237	€ 1.050.237	€ 1.050.237	€ 1.050.237
Totaal	€ 53.913.680	€ 53.913.680	€ 53.913.680	€ 53.913.680

